

CONCENTRACIONES CONTRA EL ERE DE MÁSORANGE A LAS PUERTAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO EL MARTES 15 DE OCTUBRE AL MEDIODÍA
¡ACUDE Y DEFIENDE TU EMPLEO!

Ayer jueves, junto a otros sindicatos, acudimos al SIMA para el acto de mediación previo al paro parcial previsto en MásOrange para el día 15 de octubre de 2024, de 13:00h a 17:00h, que terminó desconvocándose.

En **CCOO** nos quedamos solos defendiendo la huelga frente al resto de organizaciones que participan en la mesa de negociación del ERE. Feticio siempre ha sido claro: lo suyo no son los paros, ni las protestas, las huelgas ni nada parecido y lo del ERE de MásOrange no iba a ser una excepción. El otro sindicato de la mesa de negociación, UGT, que decía apoyar la huelga, se descolgó aduciendo unas presuntas irregularidades en la convocatoria. Ante la falta de mayoría para una huelga que iba a ser conjunta, se archivó el expediente y el paro quedó desconvocado. Tampoco pudimos unirnos a las huelgas convocadas por otros sindicatos, pues resulta que ninguno había promovido nada.

En cualquier caso, desde **CCOO**, que llevamos ejecutando **acciones** de protesta desde el principio para defender todos los puestos de trabajo y conseguir las mejores condiciones, **no vamos a permanecer de brazos cruzados**, ni tampoco haremos reproches a otras organizaciones, pues ahora es el momento de estar todas y todos unidos frente al ERE. Los líos que a veces nos traemos los sindicatos entre nosotros/as, no interesan casi nunca y, en momentos como los actuales, son una frivolidad y un pasatiempo que nadie debería permitirse. Contestaremos cuando proceda, pero no ahora.

Hacemos un llamamiento a todas las personas trabajadoras de MásOrange para SECUNDAR LOS PAROS Y CONCENTRACIONES PREVISTAS A LAS PUERTAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO AL MEDIODÍA PARA EL MARTES 15 DE OCTUBRE EN DEFENSA DEL EMPLEO.

Estamos tramitando de urgencia los permisos ante las delegaciones de gobierno de las CC.AA. –esta vez de manera unitaria para que no haya líos– y a medida que se autoricen, iremos informando.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es



SEXTA REUNIÓN ERE

Ayer tuvo lugar la sexta reunión de la mesa de negociación del ERE de MásOrange. El único avance destacado es la reducción de los despidos previstos a 695 personas, una cifra que en **CCOO** seguimos considerando disparatada.

A escasos días del cierre de la “negociación” del ERE estamos como casi al principio, con posiciones alejadísimas del **acuerdo de 2021** firmado por **CCOO**, cuyo mayor valor consistió en la voluntariedad completa y absoluta en aquel proceso de despido colectivo, logrando también unas condiciones de indemnización y prejubilaciones que en nada se parecen a lo presentado hasta ahora en la mesa.

Si no cambian sustancialmente las circunstancias, nuestra conformidad con esta decisión empresarial será inviable y abriría la puerta a trasladar el conflicto a los tribunales en defensa de la plantilla de MásOrange, que no se merece este maltrato de la Dirección.

Informamos de los principales detalles de la reunión.

695 DESPIDOS. Se reducen los despidos a 695. Sigue siendo un disparate.

DESPIDOS FORZOSOS. Ya nadie puede negar que los despidos traumáticos van a ser la tónica general del ERE de MásOrange, quedando la voluntariedad reducida a una anécdota. En las actuales condiciones de indemnización y/o prejubilación **¿espera alguien una avalancha de voluntarios para apuntarse al ERE?** Nos referimos a voluntarios de verdad, que libremente quieran abandonar la empresa, no a supuestos voluntarios, que en realidad lo son por coacciones y amenazas.

TRANSVERSALIDAD. La llamada *transversalidad* dará plenas facultades a la Dirección para concentrar los despidos en la jurídica que elijan (**OSP, OSFI, Euskaltel, RCable, Lorca o Xfera**), haciendo caso omiso de los informes técnicos que la propia empresa ha presentado, y permitiendo la ejecución de las listas negras que llevan preparando desde hace tiempo. Si antes de esta transversalidad eran precisos unos criterios objetivos mínimos y cierta justificación para la *selección* de los despedidos/as, ahora ya no será necesario. La empresa tendrá vía libre para ejecutar los despidos en las jurídicas con las mejores condiciones laborales, económicas y sociales para la plantilla, empobreciendo a nivel global a todas las personas trabajadoras de MásOrange.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



PRIMA DE VOLUNTARIEDAD. Nadie con dos dedos de frente puede pensar que 4.000 euros pueden ser determinantes para que una persona trabajadora indecisa tome partido por apuntarse al ERE. En un proceso de despido colectivo donde la empresa tiene la facultad de despedir a quien quiera para completar los cupos, esta prima se usará para coaccionar y hacer pasar por supuestos voluntarios a personas trabajadoras que en circunstancias de libre elección nunca abandonarían la empresa voluntariamente. Pero de cara a la opinión pública, esta medida servirá para enmascarar los despidos traumáticos y vendrá muy bien a quienes desde hace tiempo parecen dispuestos a rubricar cualquier porquería de acuerdo y por eso no han hecho ni hacen apenas nada contra el ERE, e incluso se permiten criticar, cuando no sabotear, las acciones en defensa del empleo que promovemos en **CCOO** y desde otros sindicatos (**USO, ELA, CGT...**).

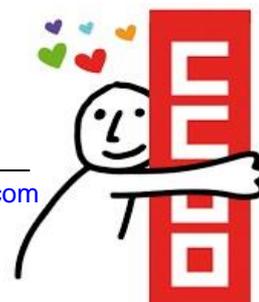
INDEMNIZACIÓN DE 33 DÍAS POR AÑO TRABAJADO PARA TRABAJADORES/AS DE HASTA 56 AÑOS (incluido), con el tope de 24 mensualidades, pero sin contemplar todos los conceptos salariales, como sí se haría en cualquier despido improcedente. Las indemnizaciones por despidos individuales deben calcularse teniendo en cuenta todo el paquete retributivo (salario fijo, variable, complementos, pluses, suplidos, ayudas económicas con naturaleza salarial, cualquier beneficio social, retribución en especie al completo, etc.). Sin embargo, en su *oferta* la empresa descarta buena parte de estos conceptos, con lo que esa indemnización de 33 días que proponen sigue sin cubrir siquiera los costes de un despido improcedente y penalizan de manera significativa a quienes tienen una buena provisión de beneficios sociales, principalmente a las personas trabajadoras procedentes de **OSP** y **OSFI**.

INDEMNIZACIÓN MÍNIMA LEGAL PARA TRABAJADORES/AS DE 63 AÑOS EN ADELANTE, esto es, ofertan 20 días de indemnización por año trabajado con el tope de 12 meses. Aunque en este caso sí están obligados a incluir todos los conceptos salariales, como marca la ley. En las seis jurídicas afectadas por el ERE trabajan un total de 4.604 personas; de estas, solo 13 tienen 63 años o más. No sería difícil un mínimo de generosidad para este colectivo... Pero el actual equipo directivo solo es generoso para ellos mismos; los demás, les importamos un bledo. De todas formas, esta discriminación por motivos evidentes de edad tiene visos claros de ilegalidad y podrá ser recurrida, en su caso, ante los tribunales.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es



PREJUBILACIONES A PARTIR DE LOS 57 AÑOS Y HASTA LOS 62 AÑOS (incluido) que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 9 años (para personas trabajadoras de 57 a 58 años) o de 5 años (para trabajadores/as de 59 a 62 años). La indemnización por despido tendría la forma de un plan de rentas de pago fraccionado del 75 % del salario fijo más el 50% del variable, que se cobraría mensualmente y que vendría acompañado de un convenio especial a cargo del empresario con la Seguridad Social para el mantenimiento de las bases de cotización hasta que el prejubilado/a cumpla los 63 años. A partir de ese momento, el trabajador/a debería hacerse cargo obligatoriamente del coste del convenio hasta que llegara la jubilación.

De los 4.604 potenciales afectados por el ERE, unas 175 personas cumplirían con los requisitos para prejubilarse. Así pues, serían necesarios otros 520 “voluntarios” para completar el número de 695 despidos, y eso suponiendo que todas las personas con posibilidad de prejubilación se apuntaran al ERE. Al bajar el requisito de edad a 56 años, aparecen 73 personas más; a 55 años, 172 personas más; y a 54 años, 195 personas más. Es decir, **si se llegara a las condiciones de prejubilación del ERE de Orange 2021, el despido colectivo de ahora podría cubrirse casi en un 90% con prejubilaciones.**

GARANTÍA DE EMPLEO HASTA EL 31/12/2025, frente a EREs, externalizaciones y traslados forzosos, siempre que no haya motivos económicos o estructurales graves. Mucho menos que en 2021 y, además, la barra libre de despidos individuales seguiría abierta.

COLECTIVOS PROTEGIDOS. En la sexta reunión del ERE no ha habido cambios en las protecciones frente a los despidos forzosos y continúan las mismas sin cambios: víctimas de violencia de género, trabajadores/as con discapacidad superior al 65% o con familiares a cargo discapacitados –65%–, trabajadores/as con menores a cargo con enfermedad grave, en matrimonios/parejas de hecho no despedir a los dos si ambos trabajan en la empresa, mujeres embarazadas a 17/09, permiso nacimiento a 17/09. La Dirección no admite alguna protección para familias monoparentales, familias numerosas y, de manera expresa, rechaza cualquier garantía para las personas con **jornada reducida por guarda legal**, que podrán ser despedidas sin miramientos en este ERE. Esto último abre la vía a buscar la improcedencia del ERE, porque para el caso concreto de este colectivo, dicha declaración acarrearía la nulidad del despido, la obligación para la empresa de su reincorporación y el pago de los salarios de



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es



tramitación, incluyendo intereses y posibles indemnizaciones por daños y perjuicios.

OTROS. Además de lo anterior, la empresa quiere incluir una cláusula de no competencia de 6 meses (de dudosa legalidad), ofrece mantener el seguro médico hasta el 31/7/2025 (para el que lo tenga) y cuela la limitación de 250.000 en coste total para las indemnizaciones (que afectarían a sueldos bastante elevados) pero también a las prejubilaciones de trabajadores/as con salarios medios.

Desde **CCOO** ya hemos rechazado estos planteamientos empresariales por ser absolutamente insuficientes para la plantilla y reiteramos nuestra apuesta por lograr un acuerdo similar al **ERE de Orange de 2021**, que fue un despido colectivo absolutamente voluntario, sin apenas vetos, con indemnizaciones que llegaron los 62 días por año trabajado (sin topes a la antigüedad), prejubilaciones muchísimo más generosas y atractivas que las actuales (en 2021, prejubilaciones desde los 54 años –ahora dicen que desde los 57– con plan de rentas de entre el 85%-87% –ahora hablan del 70%– y convenio actualizable anualmente con la Seguridad Social que podía llegar incluso a los 65 años –ahora el convenio no es actualizable año a año y corre a cuenta del trabajador en todos los casos cuando cumple los 63 años) y con garantía de empleo de 2 años (además de bastantes otras ventajas que ahora no se contemplan)

Así pues, insistimos **¿QUÉ VOLUNTARIEDAD PUEDE ESPERARSE CON ESTAS CONDICIONES?** En **CCOO** somos claros: si no hay cambios profundos, no firmamos nada y vamos de cabeza a los tribunales para defender a la plantilla.

Puedes consultar la propuesta de **CCOO** este [enlace](#).

La siguiente reunión de la mesa del ERE será el lunes 14 de octubre de 2024. Y el plazo de negociación de 30 días finaliza a mediados de la próxima semana.

Seguiremos informando. Recomendamos prestar atención al canal de **WhatsApp** de **CCOO** y a nuestra página web www.ccoo-orange.es.

También puedes enviar un correo a comitempresa.es@orange.com o hablar con tu delegado/a o persona de referencia de **CCOO** de MásOrange en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria...



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es

