

En Madrid, a 02 de octubre de 2024

Como saben, pues lo transmitimos reunión tras reunión, en **CCOO** consideramos que el despido colectivo que quieren ejecutar en MásOrange es completamente innecesario y contradice las promesas realizadas por la Dirección a la plantilla, ante los medios de comunicación y ante la sociedad en general.

Tampoco estamos de acuerdo con la constitución de una única mesa negociadora para las seis jurídicas afectadas por el despido colectivo. Esta parte solo ha tenido conocimiento del presunto grupo laboral que ustedes alegan justo con la comunicación del ERE, suponiendo por tanto una indefensión para las personas afectadas, así como una posible existencia de mala fe negociadora. Llegado el caso, actuaremos en consecuencia con las acciones legales a nuestro alcance.

Estamos, además, sorprendidos de que a estas alturas, con la mitad del periodo de consultas del despido colectivo ya consumido, todavía no se haya puesto encima de la mesa alguna propuesta formal de carácter económico que, por otra parte, no impediría en absoluto poder debatir sobre otras materias relacionadas. **Sería otra muestra de mala fe si esta dilación tuviera por objeto la imposición de unas condiciones de despido sin apenas margen para su negociación y, en su caso, mejora.**

La ley establece que durante el periodo de consultas, como mínimo, habrán de negociarse las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Pero es perfectamente posible simultanear los aspectos anteriores con otros relacionados.

**Ya que ustedes todavía no han planteado ninguna propuesta, en CCOO nos permitimos recordales la nuestra:**

- **RETIRADA DEL ERE.** Retirada de este despido colectivo por ser una medida desproporcionada que en nada ayudará a resolver los problemas que dicen haber detectado, pues con nuestro informe preceptivo del ERE de MásOrange queda acreditado que no existen causas económicas, organizativas o técnicas que permitirán justificar siquiera mínimamente esta medida empresarial.
- **VOLUNTARIEDAD ABSOLUTA.** Si aun con los motivos que exponemos en nuestro informe, que niega la existencia de causa justa para este ERE, persisten en su idea de continuar con el mismo, volvemos a insistir que para nuestra organización el principal objetivo en cualquier acuerdo deberá pasar necesariamente por un único criterio de adhesión al ERE: la voluntariedad completa y absoluta al 100%, para que ninguna persona trabajadora de la empresa pueda ser despedida en contra de su voluntad.
- **SIN VETOS.** En la misma línea de la voluntariedad completa, solicitamos que los vetos que pudieran establecerse tengan carácter objetivo y, especialmente, con límite temporal: esto es, posibilidad de retrasar un tiempo -determinado- la salida de la persona vetada, pero no impedir su marcha.

- **REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE AFECTADOS/AS.** Para **CCOO** reducir el número de personas afectadas por el ERE es también fundamental y no solo porque la ley marque esta finalidad como prioritaria, sino porque reduciendo la cifra no se pone en riesgo el funcionamiento diario de la empresa y podría conservarse una mayor parte de la experiencia y profesionalidad que se perderían con los despidos. **Aunque en la reunión de hoy mismo han aceptado nuestra petición y han minorado el volumen de afectados de 795 personas a 745, consideramos que hay muchísimo margen adicional para que la cifra sea menor.**
- **PROTECCIÓN A COLECTIVOS VULNERABLES.** En caso de bajas forzosas, a las que nos oponemos por completo, exponemos a modo de ejemplo y sin carácter exhaustivo, algunos colectivos de la empresa que, por su situación de vulnerabilidad, necesitarían de una especial protección frente a los despidos: trabajadoras embarazadas, personas con reducción de jornada por guarda legal, CUMEs, lactancias, maternidad, paternidad, adaptaciones de jornada, víctimas de violencia de género, personas con dolencias graves, personas con discapacidad reconocida, familias monoparentales, familias numerosas, evitar a toda costa los despidos de los dos cónyuges si ambos trabajan en MásOrange, protección para las personas trabajadoras de mayor edad con dificultades de empleabilidad, etc.
- **RECOLOCACIONES Y REUBICACIONES** en las vacantes que queden tras las bajas voluntarias y/o prejubilaciones para no recurrir nunca a los despidos forzosos o las prejubilaciones obligatorias. Al hilo de lo anterior, **la existencia de contrataciones laborales recientes en pleno proceso de negociación del ERE es incomprensible y en CCOO discrepamos totalmente de estas prácticas contrarias a la buena fe.**
- **INDEMNIZACIONES ADECUADAS**, equiparables, incluso mayores, que las acordadas en el despido colectivo de Orange Espagne en 2021. Les recordamos que en dicho proceso se pactaron unas indemnizaciones económicas que, en función del salario de la persona trabajadora, iban de los 57 días por año trabajado hasta los 62 días, sin topes a la antigüedad en la mayoría de los casos.
- **PLAN DE PREJUBILACIONES**, similar o superior al ERE de 2021, cuando se acordaron prejubilaciones para las personas con 54 años o más y 9 años o más de antigüedad en la empresa. El complemento salarial fijado oscilaba entre el 85%-87% del salario regulador (fijo anual + 50% variable), y el convenio especial con la Seguridad Social alcanzaba, según los casos, hasta los 63/65 años.
- **GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL** para las personas que continúen en plantilla, y no solo frente a otros EREs, sino ante posibles externalizaciones y/o movilidad geográfica o funcional forzosas.

Sin otro particular, tengan por presentada esta propuesta.

Fdo. **CCOO**