



COMUNICADO DE CCOO Nº 2 MESA DE NEGOCIACION DEL ERE MASORANGE

Hola, para vuestro conocimiento:

Este miércoles día 25 se ha llevado a cabo la segunda reunión en la que, inicialmente, se le ha cedido la palabra al asesor económico-financiero de la empresa (Global Asesoramiento, que son quienes han estructurado, detallado y armado el expediente respecto de las causas establecidas teniendo en cuenta la información suministrada por la empresa) y que se ha dedicado a realizar una síntesis y a repasar genéricamente las causas económicas, productivas y organizativas recogidas en el Informe Técnico con la finalidad de justificarlas.

CCOO, a diferencia del resto de formaciones sindicales, ha acudido a esta reunión con una asesora experta en la materia del gabinete económico-financiero de la FSC de CCOO, que ha analizado y estudiado la documentación correspondiente y ha planteado algunas cuestiones que el asesor de la empresa ha quedado en responder en la próxima reunión.

Además, CCOO ha justificado en su contrainforme, en base a las cuentas de la propia empresa recogidas en los informes técnicos:

- Que el EBITDA obtenido en estos años objeto del análisis, y tanto para la 13 jurídicas del pretendido Grupo Laboral como para las 9 jurídicas afectadas, es positivo y está entre el 5,3% para las primeras y el 9,3% para las segundas.
- Que el resultado de explotación es positivo. Es decir, los resultados del propio negocio presentan una rentabilidad manifiesta y estable.
- Que el gasto de personal supone solo un 4,7 % de todos los gastos de explotación.
- Que el tipo de gasto que lastra el balance es precisamente el de los gastos financieros. Este es el principal motivo por el que la empresa justifica las causas económicas. El endeudamiento: para hacer frente a dividendos y a los desorbitados “bonus” de la dirección, junto con el destinado al crecimiento inorgánico son concluyentes en ese sentido.
- Que este tipo de prácticas respecto a la deuda tiene precedentes en las jurídicas, y se le da continuidad en el Grupo MASORANGE.
- Que la manera de resolver este tipo de problemas relacionados con los gastos financieros no es mediante un proceso de despido colectivo, por lo que esta medida es completamente desproporcionada.

Aunque no se han debatido ni discutido las causas productivas y organizativas, que se han dejado para otra reunión posterior, desde CCOO se han avanzado, entre otras, algunas líneas básicas respecto a lo que aparece en los informes y ya empezamos a cuestionar:

- La reducción de personal en las diferentes áreas afectadas y que no tienen en cuenta las realidades actuales de las mismas:
 - Cómo se realizan las tareas y el control en cada uno de los departamentos.
 - Con qué personal y en qué circunstancias.
 - La existencia o no de personal externo/colaboradores.
 - Las necesidades reales de los equipos de trabajo, en materia de personal y de herramientas, y de las cargas que soportan.
 - La necesidad de mantener las marcas, pero sin que impliquen el trato diferencial, personal y específico que nuestros Clientes demandan.



- La presunta ejecución de proyectos que implica reducción de personal de manera directa y que, o bien no se van a llevar a cabo porque hasta ahora se han descartado, o bien, si se pudieran realizar en el futuro habría que estudiar a fondo no solo cómo abordarlos, sino también la necesidad de incorporar personal para poder llevarlos a cabo.
- La homogeneización o automatización de tareas y procesos que, aunque los incluyen como justificativos de duplicidad, no afectan realmente a personal.

Por último, volvimos a recordar a la Dirección y al resto de la Mesa de Negociación del ERE, cuáles son los objetivos que como **CCOO** nos marcamos si la empresa se empeña en seguir adelante con este despido colectivo injustificado:

- **Voluntariedad total y absoluta y sin vetos.**
- **Reducción de las personas afectadas** por este ERE.
- **Especial protección a colectivos vulnerables.**
- **Establecimiento de garantías** y condiciones que propicien un marco de seguridad y de estabilidad en el empleo para las personas que continúen en plantilla.
- **Las mejores condiciones de salida** posibles para las personas afectadas; similares o superiores a los del último ERE de Orange.
- **Una recolocación eficaz y con garantías** que permita que, aquellas personas afectadas y que tengan y quieran seguir en el mercado laboral, obtengan un adecuado puesto de trabajo.