

En CCOO deseamos que 2025 sea para todas las trabajadoras y trabajadores de MasOrange mejor que el año pasado

CUENTA ATRÁS PARA EL JUICIO DEL ERE

En poco más de diez días, el martes 21 de enero, tendrá lugar en la Audiencia Nacional el juicio sobre el ERE forzoso de MasOrange, tras las demandas interpuestas por USO y por CCOO en defensa del empleo en las seis empresas afectadas: Orange Espagne (OSP), Orange España Comunicaciones Fijas (OSFI), Euskaltel, R Cable y Telecable, Xfera Móviles y Lorca Telecom.

Recordamos que el despido colectivo, que afecta a 650 personas trabajadoras, salió adelante gracias a un acuerdo urdido a espaldas de la plantilla, que manifestó su oposición abrumadora al mismo (casi el 80%) en la única votación realizada en la empresa con garantías y sin pucherazo.

Este último ERE es, con muchísima diferencia, el más nefasto ejecutado en la compañía en los últimos 25 años y ha posibilitado cientos de despidos y prejubilaciones forzadas a precios de saldo. Buena parte de las extinciones laborales realizadas hasta ahora han sido traumáticas, ya sea haciendo uso de los despidos forzosos directos en un ERE que se intentó publicitar como voluntario, o bien mediante las intolerables y multitudinarias presiones ejercidas por la Dirección para “apretar el botón” y hacer pasar por voluntarias a personas trabajadoras que hubieran querido continuar en MasOrange pero que no han tenido ninguna oportunidad por el atroz acuerdo firmado.

Por otra parte, **las condiciones indemnizatorias y económicas de este ERE forzoso han sido lamentables**, las más miserables de toda la historia de la empresa, y contrastan con el indecente anuncio del **megabono de 100 millones de euros** que los



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
656 160 867 – 606 390 757



principales directivos tienen previsto autorregalarse. Qué obsceno resulta que hayan enviado a la cola del paro y con unas indemnizaciones paupérrimas a los trabajadores/as más mayores y con peores perspectivas de empleabilidad (el grupo de 50 años en adelante ha sido especialmente crucificado por los despidos), a personas con dolencias graves o de baja por accidente o enfermedad, a personas con reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de hijos o familiares mayores, etcétera... mientras los mandamases de la empresa se forran todavía más. El grado de codicia del equipo directivo de MasOrange produce vergüenza.

Hace menos de un mes que la Dirección paralizó unilateral y temporalmente la ejecución de los despidos, que puede retomar cuando quiera hasta el 30 de junio de este año, según lo aprobado por los firmantes del ERE (*"El periodo previsto para la ejecución de las medidas extintivas establecidas en el presente acuerdo se extenderá, con carácter general, hasta el 30 de junio de 2025. Corresponderá al Grupo la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo en función de las necesidades organizativas del Grupo"*).

Las adscripciones realmente voluntarias, las *salidas* traumáticas disfrazadas de voluntariedad y los despidos forzados sin disimulo que se cebaron con las áreas de Tecnología, Finanzas y Operaciones, alcanzaron durante el año pasado la cifra de unas 570 extinciones laborales. En consecuencia, restan otros 80 despidos más para llenar el cupo del ERE que, conforme a las cifras que conocemos, podrían impactar en las áreas de Operaciones, Finanzas, Customer & Product y Marketing, y en menor medida en Legal, Customer Experience, Ventas y Strategy & Wholesale.

En CCOO volvemos a exigir que el parón temporal del ERE se transforme en definitivo y que la Dirección deje de castigar a la plantilla. En cualquier caso, si los jueces aceptaran las peticiones de los sindicatos que hemos demandado el ERE de MasOrange (**USO** y **CCOO**), los 80 despidos que siguen en el aire podrían desaparecer, además de ofrecer otra oportunidad a las compañeras y compañeros que ya han sido despedidos.

A partir del 21 de enero, veremos qué decisión adoptan en la Audiencia Nacional, sentencia que de todas formas podrá ser recurrida ante el Tribunal Supremo.



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
656 160 867 – 606 390 757



AYUDAS SOCIALES

El convenio colectivo establece un presupuesto económico anual de casi 690.000 euros para ayudas sociales destinadas a las trabajadoras y trabajadores de Orange.

Con este presupuesto se han venido pagando durante los últimos años en **OSP, OSFI** y **Simyo** las ayudas por hijos/as menores de tres años, las ayudas médicas, las ayudas por TDA/TDAH, las ayudas para sobredotación, las ayudas por celiaquía y las ayudas a bachillerato y FP.

Durante la última reunión de la Comisión de Acción Social a la que asistimos en **CCOO**, los sindicatos y la Dirección acordamos las fechas de las convocatorias para la presentación de las solicitudes de ayuda, que fueron publicadas en la **Intranet** el pasado diciembre. Sin embargo, desde RR.HH. han comunicado hoy mismo que unilateralmente retrasan dos semanas y porque sí la convocatoria de las ayudas para hijos/as menores de tres años, incumpliendo lo acordado. Una muestra más de cómo funcionan ahora (o no funcionan) las relaciones laborales en la compañía.

- Hijos/as menores de tres años, ~~del 10 de enero al 2 de febrero de 2025,~~ **¿del 24 de enero al 2 de febrero?**
- Sanitarias, **del 14 de febrero al 9 de marzo de 2025**, para gastos de carácter médico en las especialidades de oftalmología, odontología, audición, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad. Será necesario aportar la factura debidamente fechada y sellada.
- TDA o TDAH, **del 14 de febrero al 9 de marzo**, para trabajadores con hijos/as afectados por estas dolencias.
- Sobredotación, **convocatoria abierta durante todo el año.**

Los plazos de solicitud de ayudas por celiaquía, bachillerato y FP podrían convocarse más adelante en función de la disponibilidad presupuestaria.

En **CCOO** pedimos la creación de un presupuesto similar al de Orange para que las trabajadoras y trabajadores procedentes del Grupo MásMóvil puedan ser también beneficiarios de estas ayudas.



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
656 160 867 – 606 390 757



CALENDARIO LABORAL

En **CCOO** publicamos nuestra propuesta de calendario laboral 2025 para Orange.

Como viene siendo habitual en los esquemas que desde hace años presentamos en **CCOO**, nuestra propuesta respeta los acuerdos anteriores sobre la materia, los horarios actualmente vigentes y las disposiciones del convenio colectivo relativas a la duración máxima de la jornada laboral anual (1.740 horas), al comienzo y finalización de la jornada intensiva de verano (junio – septiembre) y a los días totales de libranza.

Durante el año pasado acontecieron algunas circunstancias especiales que en 2025 no se repiten: 2024 fue un año bisiesto, tres festividades cayeron en sábado y hubo 249 días laborales de lunes a viernes, por lo que acordamos con la Dirección cinco días adicionales libres por exceso de jornada al superarse con creces el cómputo laboral anual de horas.

En 2025 serán dos las festividades nacionales que caerán en sábado (1 de noviembre, Todos los Santos, y 6 de diciembre, Día de la Constitución) y, para la mayoría de la plantilla, los días laborables de lunes a viernes serán 247. Para este ejercicio, en **CCOO** proponemos un esquema similar al del año pasado, pero adaptado a las circunstancias concretas de este año que, en cualquier caso, debería ajustarse en cada territorio en función de las festividades de carácter autonómico o local:

- **Hasta 32 días hábiles de libranza en total:** 23 días hábiles de vacaciones + 2 días hábiles de asuntos propios por convenio + 3 días hábiles adicionales (por exceso de jornada y para compensar las festividades que caen en sábado) + 2 festivos de empresa (24 y 31 diciembre) + hasta 2 días hábiles libres por antigüedad (dos días para los que tengan veinte años o más de antigüedad y un día para quienes lleven prestando sus servicios al menos diez años).
- **Comienzo de la jornada intensiva de verano el 16 de junio (lunes) y finalización el primer día de septiembre (martes).** O bien desplazar algunos días de jornada intensiva de junio a septiembre.

A resultados de lo expuesto, con la propuesta de **CCOO** se respetarían las disposiciones del convenio y el cómputo anual de 1.740 horas, una vez compensados los escasos 58 minutos de defecto de jornada anual previsto para 2025 con el exceso realizado en 2024.



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
656 160 867 – 606 390 757

