



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



MÁS ORANGE DESPIDE A UNA TRABAJADORA POR QUEDARSE EMBARAZADA



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



TRES DESPIDOS EN MÁSORANGE

El miércoles la Dirección ejecutó tres despidos en Orange: dos en Garcilaso, Barcelona, y uno más en La Finca, Madrid. Ninguno de estos despidos tiene justificación, pero uno de los casos es especialmente horrible, pues han echado a la calle a una trabajadora por quedarse embarazada. Este comportamiento de la Dirección, además de ser ilegal y el despido nulo, debería repugnar a cualquiera.

El miércoles 24 de julio de 2024 la Dirección de MásOrange ejecutó tres despidos en el área de B2B utilizando como excusa un presunto bajo rendimiento de los afectados. Dos de los despidos se produjeron en el centro de trabajo de Garcilaso, en Barcelona, y otro más en La Finca. En el despido de Madrid concurren circunstancias especialmente graves, pues pocos días antes la trabajadora había comunicado su embarazo.

Históricamente las áreas comerciales han sido lugares hostiles y complicados en la compañía. En el caso concreto de B2B, sus máximos responsables nunca han destacado por su empatía o comprensión hacia sus equipos. Los altísimos niveles de exigencia, la presión por las ventas y la fijación de objetivos casi imposibles han venido caracterizando el trabajo en esa área, donde una racha de ventas escasas, una mala relación profesional con los jefes o, directamente, no agachar la cabeza, puede tener consecuencias nefastas para las personas trabajadoras. A quienes no ríen las gracias, se les hace el vacío, no reciben ayuda en las visitas o en las ventas, se asignan carteras imposibles de clientes o les quitan las cuentas accesibles donde hay alguna oportunidad. A continuación, puede venir un mal semestre (aunque eso tampoco es necesario) y, con esas, se acude a RR.HH., que, sin verificar lo que dicen desde el área y sin escuchar nunca la versión de la persona a la que van a echar, ejecuta el despido.

Así han sido los despidos de este miércoles en Barcelona y, antes, muchos otros. Despidos injustos, arbitrarios y siempre desproporcionados, pues antes de acudir a la medida de castigo más drástica se debería optar por otras opciones menos traumáticas, tales como la recolocación o reubicación en otros equipos o departamentos. Los despidos debieran ser un último recurso, la medida final cuando se ha



intentado todo antes, y no realizarse con la ligereza e irresponsabilidad con que se ejecutan en MásOrange.

Pero ahora **han dado un paso más hacia la infamia**: han despedido a una trabajadora de Madrid que prestaba sus servicios en la Finca como comercial y que días antes había comunicado su **embarazo** al responsable directo y justo el día anterior al despido había hecho lo propio en otra reunión con sus jefes. Las cifras y resultados de esta compañera estaban en la media, no había recibido avisos previos y, desde luego, nunca habían desarrollado con ella un “plan de acción” desde la empresa; esto último a veces lo mencionan en RR.HH. para dar la apariencia de que han hecho algo más que preparar los papeles del despido... En los casos en los que hemos intervenido (demasiados por desgracia), nunca hemos visto un “plan de acción” para evitar los despidos que, por otra parte, los afectados han negado siempre y tachado como un embuste.

En **CCOO** estuvimos presentes en la comunicación del despido de Madrid a petición de la interesada. La Dirección la había convocado con la excusa de una reunión de trabajo y utilizó ese encuentro para ponerla de patitas en la calle. Nos enteramos entonces de que la afectada estaba embarazada y exigimos a la Dirección que diera marcha atrás al despido, pero sin éxito, ya que estaban decididos a ejecutar en MásOrange un atropello sin precedentes a los derechos laborales más básicos.

Los hechos son los siguientes:

- La responsable del área B2B, que estaba presente en la comunicación del despido junto dos personas de RR.HH., afirmó ante la trabajadora a la que estaba despidiendo que *“su salida podía ser una oportunidad para empezar de nuevo en otro sitio”*. Y la trabajadora preguntó que *“cómo podía decir eso sabiendo que estaba embarazada”*.
- Hubo cierta discusión sobre si había **conocimiento previo del embarazo**. Esto es irrelevante, pues los tribunales hace tiempo que determinan la nulidad del despido con independencia de la que la empresa sepa o no del embarazo al despedir. En cualquier caso, la trabajadora relató con claridad que había comunicado días atrás al responsable inmediato su situación cuando fue preguntada en un evento lúdico del área que “por qué no comía sushi ni bebía alcohol” y también a la Dirección justo el día anterior al despido.
- Tras esto, en la Dirección reconocieron que sabían del estado de gestación de la trabajadora, pero dijeron que la razón para la extinción laboral era otra, un presunto bajo rendimiento que venía de muy atrás, pero que, *por casualidad*, habían decidido sancionar casi inmediatamente después de enterarse del embarazo.

- Ofrecieron a la trabajadora un acuerdo en el que reconocían que el despido era improcedente y proponían una indemnización en el SMAC para que la afectada no emprendiera acciones judiciales reclamando la nulidad, con el añadido de un pacto de confidencialidad para tapar todo esto y no dar publicidad negativa a la empresa.
- En concreto, ofrecían el pago de las cantidades pendientes de abono (nómina, vacaciones, parte proporcional de la paga extra...) obligatorias por ley en todos los casos, una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado (como la compañera llevaba en la empresa dos años y pico, la indemnización era el equivalente a algo más de dos meses de salario) y el variable del primer semestre, que también es obligatorio por ley. A cambio, entre otras obligaciones, la trabajadora renunciaba a: emprender reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra MásOrange, reconocer la inexistencia de fundamentos jurídicos para demandar o denunciar, acudir a la Inspección de Trabajo, interponer querellas por violación de derechos fundamentales y a guardar silencio sobre su despido. Lo último produce una especial grima: querían que no se revelara nada sobre las circunstancias del despido, incluyendo el propio acuerdo secreto, y no *“verter información que pudiera dañar la imagen y buena reputación”* del Grupo Empresarial. Pero ¿de qué buena reputación hablan? ¿a qué buena imagen se refieren? ¿a despedir a las trabajadoras de MásOrange que se quedan embarazadas?

En **CCOO** denunciaremos la lamentable actuación de la Dirección con estos despidos, que son injustos, inmotivados y arbitrarios. En el caso de la trabajadora embarazada saben que el despido es nulo de pleno derecho, además de una indecencia que debería avergonzarles. En los más de veintitantos años que llevamos en la empresa, nunca hemos visto algo semejante. Los responsables del área de B2B no tienen por qué conocer la ley, aunque la ignorancia no exculpa su incumplimiento y, de todos modos, no tendría que hacer falta una ley que les señalara que **echar a una trabajadora embarazada es una vileza**. Pero en RR.HH. sí conocen las leyes y, aun así, ejecutan este despido infame. No es de recibo que nadie de plantilla tenga que sufrir estas injusticias; luego pretenderán hablarnos del buen rollo, de la actitud positiva y de otras tonterías por el estilo que ya nadie se cree.

Vista la deriva de la Dirección de MásOrange, que ha rebasado todos los límites, valoraremos la adopción de todas las medidas sindicales y legales a nuestro alcance.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



VARIABLE AL 102,45%

Hoy mismo se ha realizado el pago de la nómina que, además de los haberes del mes, incluye el abono de la retribución variable correspondiente al primer semestre de 2024.

Tras la verificación que hicimos en **CCOO** ante notario el pasado miércoles, el grado de consecución ha quedado fijado para todas las trabajadoras y trabajadores de Orange en el **102,45%**, que es el resultado de ponderar el resultado global de compañía para **OSP**, **OSFI** y **Simyo** durante la primera mitad del año del 102,72% y el 100% de consecución de los objetivos individuales. De manera excepcional por la *joint venture*, este pago queda consolidado y no hay que regularizarlo más adelante, puesto que no es un anticipo.

En la parte de **MásMóvil** los objetivos de empresa son ligeramente inferiores, 100,54%, por lo que el resultado final es un variable del **100,49%**.

En la visita a la notaría también hicimos el depósito de los objetivos del variable del plan general para el segundo semestre del año, ya conjuntos de Orange y MásMóvil y que, en su caso, se abonarán en marzo o abril de 2025 con base al acuerdo que en **CCOO** firmamos la semana pasada. Recordamos que en este nuevo variable solo habrá objetivos colectivos de compañía, pues hemos conseguido erradicar los objetivos individuales cualitativos.

AYUDAS SOCIALES

También hoy se han pagado las ayudas sociales por celiacuría, bachillerato y FP a las personas trabajadoras de Orange que las solicitaron en tiempo y forma. El importe máximo de la ayuda para empleados/as **celiacos** es de **300 euros** y de **250 euros** para quienes tengan hijos o hijas que 2023-24 hayan cursado el **bachillerato** o un grado medio o superior de **formación profesional**.

Estas ayudas sociales para las trabajadoras y trabajadores de **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, y también las ayudas por hijos/as menores de 3 años, todas las ayudas sanitarias en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad, las ayudas por TDA/TDAH y las de sobredotación intelectual, se abonan con cargo al fondo de acción social previsto en el Convenio de Orange, dotado con un presupuesto de más de 667.000 euros anuales.



VARIABLE COMERCIAL

En la última reunión de la mesa de negociación de MásOrange del pasado lunes a la que asistimos en **CCOO**, el principal punto tratado fue la retribución variable del plan comercial, donde la Dirección hizo un primer avance del sistema que pretende implantar para 2025, aunque apunta que algunas cuestiones, todavía en discusión, podrían adelantarse este semestre. En este apartado damos más detalles.

El lunes 22 de julio en **CCOO** volvimos a reunirnos con la Dirección en el seno de la mesa de negociación para la integración de condiciones laborales de Orange y MásMóvil. El principal asunto abordado fue el variable comercial, en el que la Dirección pretende un sistema unificado para MásOrange.

En las filiales de Orange la retribución variable del plan comercial muestra un modelo más o menos homogéneo: los objetivos son semestrales, hay un 70% de objetivos individuales cuantitativos, un 20% de objetivos globales de compañía y un 10% de objetivos individuales cualitativos; incluso los porcentajes de objetivos sobre el salario fijo muestran alguna uniformidad y las fechas de devengo y pago son las mismas para todo el personal comercial: de enero a junio se paga septiembre y de julio a diciembre se paga en marzo.

Pero en MásMóvil la situación es distinta y hay muchos sistemas diferentes que divergen en multitud de aspectos: áreas impactadas, fechas de devengo, periodos de aplicación, rangos de consecución, pesos y ponderación de los objetivos, aceleradores, multiplicadores y sobreincrementos, etc. Un auténtico embrollo: la complejidad es de tal calibre que los cálculos deben hacerse de manera completamente manual y hay pagos desde todos los meses hasta un par de veces al año.

Tras la joint venture y el proceso de integración de áreas y departamentos, en un mismo equipo comercial pueden coexistir personas trabajadoras con iguales funciones pero con mecanismos muy diversos de retribución variable, lo que resulta poco operativo.

Ante esto, la Dirección ha esbozado sus primeras consideraciones en la reunión del pasado lunes:

- Aseguran que hasta el 1 de enero de 2025 no habrá cambios en el variable comercial, aunque en la parte final de la reunión apuntan alguna modificación que podría adelantarse al segundo semestre de 2024, tal como la desaparición de los objetivos individuales cualitativos, siguiendo la estela del acuerdo sobre retribución



variable comercial que firmamos la semana pasada en CCOO. De todos modos, esto todavía no está claro.

- Pretenden un sistema de retribución variable comercial totalmente incompatible con el sistema de retribución variable general: esto es, la persona trabajadora de MásOrange a la que se le aplique el sistema comercial no tendrá el sistema general y viceversa. Esto no acarrea dificultades en Orange pues siempre ha sido así, pero no en MásMóvil, donde un mismo trabajador/a puede tener un sistema (variable general) y, de manera simultánea, también el otro (bono comercial o comisiones por ventas). Así que la implantación de esta incompatibilidad puede acarrear problemas.
- Para el variable comercial plantean dos modelos diferentes en función de los periodos de consecución:
 - a) Modelo **semestral**. Principalmente aplicable en B2B (empresas y pymes). El variable se pagaría semestralmente en los mismos periodos que ahora en Orange: septiembre y marzo.
 - b) Modelo **trimestral**. Aplicable en las demás áreas comerciales. El variable se pagaría cada tres meses a trimestre natural vencido: enero, abril, julio y octubre.
- En ambos modelos comerciales el 80% de los objetivos serían individuales cuantitativos y el 20% restante serían objetivos globales de compañía. Desaparecerían, por tanto, los objetivos individuales cualitativos; la erradicación de la subjetividad inherente a los objetivos cualitativos siempre es buena noticia.
- Los rangos de consecución de los objetivos globales de compañía estarían entre el 50% y el 150%, igual que para el variable general. Para cada KPI individual habría un rango de consecución del 50% al 175% y la media de los objetivos individuales iría del 0% al 175%.
- Plantean un sistema de “normalización” al alza o la baja de los objetivos individuales para que no se alejen demasiado de los objetivos globales de compañía, o lo que es lo mismo, cierta correlación entre los objetivos financieros y los resultados comerciales. Esta normalización no parece estar todavía demasiado definida; si bien traería algún beneficio para consecuciones bajas, podría hacerlo a costa de aquellos comerciales con resultados por encima de la media.

Para que en **CCOO** podamos hacer una correcta valoración de esta propuesta, hemos pedido más datos a la Dirección, sobre todo los referidos al nivel de afectación por los cambios en los pesos de objetivos globales e individuales, que, en principio, tocaría más a los



comerciales procedentes de MásMóvil (incluidos Euskaltel y R Cable y Telecable), que al personal de Orange. También hemos vuelto a solicitar mayor concreción y detalle, en especial sobre el volumen de personal que, sin ser comercial o dedicarse de manera directa a tareas de venta, aun así están sujetos al variable comercial.

La próxima reunión de la mesa de negociación está prevista para el 25 de septiembre, a la vuelta de las vacaciones.

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con las delegadas/os y personas 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...

O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

VACUNA GRIPE

Si estás interesado en vacunarte contra la gripe –algo muy recomendable–, puedes reservar tu vacuna en la **Intranet** antes del 11 de agosto. Cuando comience la campaña de vacunación en septiembre u octubre desde el servicio médico contactarán con las personas interesadas para agendar la cita.

REGISTRO SALARIAL

Si quieres conocer si tu salario está en la media de tu grupo profesional o quieres saber más sobre los sueldos en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, contacta con **CCOO** en comitempresa.es@orange.com.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

