



## COMUNICADO DE CCOO Nº 3 MESA DE NEGOCIACION DEL ERE MASORANGE

Hola, para vuestro conocimiento:

Este miércoles día 2 de octubre se ha llevado a cabo la tercera reunión en la que, tal y como estaba previsto, se ha continuado con el desarrollo de las alegaciones de la parte sindical respecto de las causas económicas, productivas y organizativas recogidas en el Informe Técnico elaborado por la empresa.

Previamente, desde CCOO se ha puesto en evidencia la pasmosa política que, en nivel de contratación, desde RRHH se está haciendo: realizar nuevas contrataciones de personal, podrían ser hasta casi cuarenta personas sólo en el mes de septiembre únicamente en MasMovil en Madrid (Xfera y Lorca), cuando acaba de poner en marcha un proceso de Despido Colectivo que afecta a 795 personas. Hemos reclamado la inmediata paralización de contrataciones y la información de las copias básicas de las contrataciones de estos últimos meses en las seis jurídicas afectadas por el ERE. Y también hemos aprovechado para preguntar oficialmente sobre un “plan de fidelización” que conllevaría un posible bonus de 100 M/€ que pudiera estar vigente para directores N1 y N2 y que se activaría ante cualquier movimiento accionarial.

Una vez realizadas estas observaciones, desde CCOO hemos desarrollado las líneas básicas, que ya adelantamos en la anterior reunión del pasado día 25 de septiembre y que incluimos en nuestro correspondiente comunicado, cuestionando y desmontando las causas:

- Poniendo en valor la carga de trabajo actual y el enorme valor añadido del personal que las desempeña, incluso en situación de carencia de herramientas y de recursos de personal.
- Evidenciando la existencia en muchas de las áreas y departamentos de personal externo, que está contratado para cubrir precisamente ese exceso de cargas y que no es posible realizar con el dimensionamiento actual del personal en plantilla.
- Colocando el foco en los proyectos estratégicos (tanto para la evolución de las redes como para la búsqueda de sinergias tecnológicas eficientes) que en adelante se deberán de plantear y la necesidad de contar con personal propio preparado y con alto conocimiento técnico de la situación actual que elimine los grandes riesgos que conllevan.
- Justificando el alto valor añadido del personal asociado a las marcas y que, a nivel de territorio cumplen unas funciones vitales no solo para mantener y elevar la penetración de nuestros productos y servicios, también la de atender y fidelizar desde la diferenciación y la identidad que nuestros Clientes esperan.
- Detallando minuciosamente las realidades actuales respecto de las integraciones, migraciones de herramientas y plataformas o de los automatismos que dicen haber llevado a cabo o que están en proceso o que a corto plazo se acometerán y recordando la gran cantidad de procesos manuales que siguen existiendo actualmente y que muchas de ellas no han podido ser ni reducidas ni eliminadas en las fusiones previas a esta Joint Venture.
- Demostrando también que la duplicidad argumentada para favorecer el despido es algo no justificado al ser sumamente genéricas y no tener en cuenta todo lo anterior ya que, tratándose de personas, todo el esfuerzo que se haga para justificar (o no), es poco.
- Poniendo en duda las cifras económicas respecto de las cuentas entregadas y la de los resultados publicados.
- Trasladando que es una medida completamente desproporcionada teniendo en cuenta la argumentación y los informes preceptivos realizados por parte de CCOO respecto de las causas económicas, productivas y organizativas.



Tras un receso, desde la empresa se nos traslada que, dado que ha habido una gran cantidad de alegaciones de las causas productivas y organizativas, incluida alguna económica que no esperaban, y, debido a ello, la Empresa intenta justificar torticeramente la no comunicación de la primera oferta económica, que, según dicen, tenían previsto hacer hoy.

Sin embargo, esto no es motivo para anunciar la reducción de la afección: ahora es de 745 personas.

CCOO, por supuesto, no está de acuerdo con ambas decisiones:

1. Porque es incierta esa afirmación debido a que el proceso de ERE forzoso en donde nos ha metido la empresa nos obliga, al menos a CCOO, a:
  - a. Hacer el esfuerzo necesario para tratar de desmontar cada una de las causas esgrimidas en el proceso de despido colectivo y a dejar constancia de ello.
  - b. Aprovechar al máximo las posibilidades y trasladarlas al seno de la Mesa para tratar de convencer al resto de las partes utilizando todas las argumentaciones posibles. Todas las partes conocíamos que estábamos en la parte de alegaciones, porque así lo habíamos manifestado.
  - c. Que en este mes no solo trataremos de desmontar las causas, también de reducir al máximo el número de personas afectadas y de obtener las mejores condiciones a nuestro alcance y que utilizaremos para conseguirlo todo lo que tengamos a nuestra disposición.
  - d. Pensar que cada argumento y cada iniciativa que llevamos a cabo obliga a la empresa a replantearse los pasos a seguir y las decisiones a tomar. Esta es una más. Además, no es incompatible cuestionar las causas de un ERE, y a su vez, abordar otros importantes temas en la negociación del mismo.
2. Porque la reducción planteada de personas afectadas a 745, a pesar de ser conscientes de que es una cifra menor (sólo 50 personas), nos parece una reducción mínima y muy alejada de lo que CCOO espera.

Y una vez más 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.

Por último, ante el inmovilismo y la pasividad demostrada por la Dirección en la reunión de la Mesa del ERE, demorando, una vez más, la comunicación a las partes de lo que hubiera podido suponer su primera propuesta de medidas y condiciones (incluidas las económicas), en CCOO hemos vuelto a tomar la iniciativa. Ayer mismo, 2 de octubre, hemos trasladado a la Dirección una propuesta que profundizaremos en la reunión de la Mesa del ERE de mañana viernes. Podéis verlo en el siguiente enlace: <http://www.ccoo-orange.es/wp-content/uploads/2024/10/Propuesta-de-CCOO-para-el-ERE-2octubre2024.pdf>