

Madrid, 24 febrero de 2016

# QUINTA REUNIÓN ERE

Este miércoles 24 de febrero en **CCOO** nos hemos reunido con la Dirección de la empresa por quinta vez para seguir avanzando en las negociaciones del ERE de Orange-Jazztel.

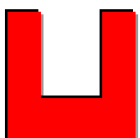
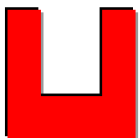
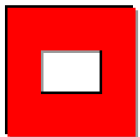
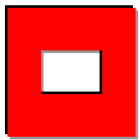
En esta reunión se han vuelto a producir avances en la negociación, tras presentar desde **CCOO** una propuesta completa y detallada, a la que se ha adherido, casi sin matices, el resto de la representación social.

Hemos tomado como base el acuerdo alcanzado por **CCOO** en el año 2008, que se ha convertido con el tiempo en un referente para todo el Sector, modificando algunos puntos e incluyendo otros, especialmente en el apartado de las prejubilaciones y de la garantía de empleo, aspecto éste fundamental para nuestro sindicato.

Tras un receso de un par de horas solicitado por la Dirección para analizar la propuesta de **CCOO**, han contraofertado lo siguiente:

- **Bajar a 496 el número máximo de posibles afecciones.** En **CCOO** nos sigue pareciendo una cifra excesiva.
- La Dirección estaría dispuesta a contemplar una **garantía de empleo de 18 meses**, pero tan condicionada y restringida que creemos que sería poco efectiva y para nada acorde a nuestras pretensiones. Insistimos que una garantía de empleo que dé estabilidad a la plantilla y que impida nuevos despidos con otros expedientes de regulación de empleo, externalizaciones y traslados geográficos forzosos, es un aspecto **irrenunciable** para **CCOO**.
- La Dirección asegura nuevamente que presenta **un ERE absolutamente voluntario**, sin vetos por razones operativas, aunque sí para empleados que hubieran recibido en 2015 o 2016 retribuciones en forma de *stock options*. De momento, se niega a considerar a quienes estén en situación de excedencia forzosa o por guarda legal.
- El **plazo de adscripción** se incrementa aproximadamente a tres semanas. Suponiendo que exista acuerdo, prevén que los interesados puedan solicitar su incorporación al ERE hasta el 1 de abril, comenzando dicho plazo en una fecha todavía por determinar pero próxima al 10 de marzo.
- **Indemnizaciones.** La Dirección acepta incluir el escalado de días proporcional al sueldo que hemos planteado para favorecer a los salarios más bajos, pero ha propuesto unas indemnizaciones muy inferiores a las pedidas por **CCOO**. También ha subido el tope de antigüedad a 24 mensualidades. Ofrece lo siguiente:

Salario bruto fijo anual	Días de indemnización
Hasta 25.000 €	52 días
Hasta 30.000 €	51 días
Hasta 35.000 €	50 días
Hasta 40.000 €	49 días
Hasta 50.000 €	48 días
Superior a 50.000 €	47 días



Madrid, 24 febrero de 2016

Informa

CCOO

- La Dirección también accede a mejorar la **base de cálculo**, incluyendo el salario bruto fijo anual, la retribución variable efectivamente cobrada en 2015, algunos pluses y complementos y parte de la retribución en especie (seguro de vida, tráfico telefónico, coche empresa y tarjeta gasolina). La propuesta de **CCOO** contempla todas percepciones percibidas en el último año por cualquier concepto, incluidos, entre otros, el variable al 100%, las gratificaciones de carácter extraordinario (Bono Conquistas, Bono OPA), todas las retribuciones en especie (además de las mencionadas anteriormente, descuentos de empleados, servicio de conciliación, seguro médico, ayuda a comida, aportaciones de la empresa al plan de pensiones, etc.), todos los pluses y complementos, las percepciones del Plan Familia (para trabajadores/as con discapacidad o con cónyuge o hijos/as con discapacidad) y los pagos de la Acción Social.

Aclaremos que para las personas con **reducción de jornada por guarda legal** se ha de determinar la base de cálculo para su posible indemnización siempre en términos de jornada completa, según dispone la ley.

- **Prejubilaciones.** La Dirección valora las propuestas de **CCOO** en este apartado, pero prefiere abordar este punto con más profundidad en una reunión posterior. Adelanta, no obstante, que rechaza completamente bajar la edad de prejubilación a los 53 años como solicitábamos y mantener abierto el plan más allá del ERE. Tampoco contempla que los acogidos al plan continúen disfrutando de los seguros médicos, tráfico telefónico, seguros de vida y descuentos en productos de empresa hasta la jubilación, aunque siguen analizando este punto.
- **Outplacement.** Además de las empresas de recolocación externa propuestas por la Dirección, desde **CCOO** hemos presentado dos más. En breve nos informarán de manera detallada de los programas previstos, pero son reticentes a aumentar su duración (seis meses).

En **CCOO** podemos constatar que se están produciendo avances, pero consideramos que **estamos todavía bastante lejos de conseguir un acuerdo, que puede verse frustrado si no se consigue plasmar una garantía de empleo real y suficiente.** También creemos que hay margen de mejora en las indemnizaciones, la base de cálculo y en las prejubilaciones.

Ya hemos superado el ecuador del periodo de consultas. La siguiente reunión será el próximo martes, en la recta final del proceso. Para cualquier duda, comentario o sugerencia, habla con el delegado o delegada de **CCOO** de tu centro de trabajo o bien envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).

Un cordial saludo,

**Sección sindical estatal/intercentros  
de CCOO de Orange España**

