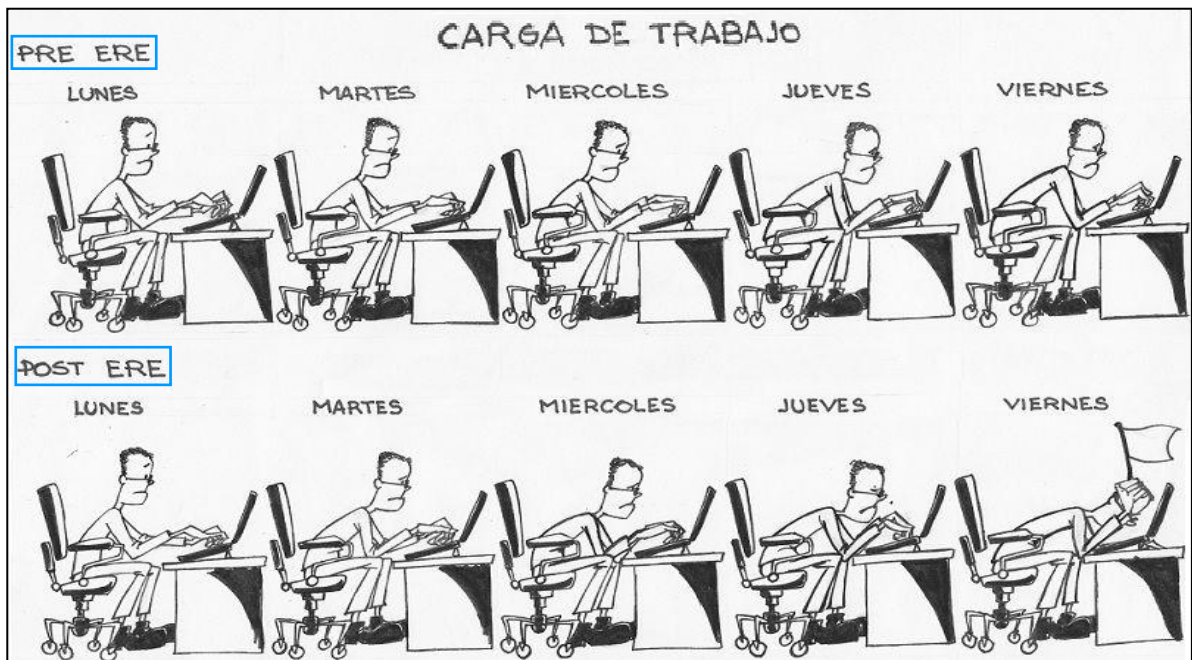


Madrid, 1 de marzo de 2016

# SEXTA REUNIÓN ERE

Este martes 1 de marzo ha tenido lugar la sexta reunión con la Dirección para seguir con las negociaciones del ERE de Orange-Jazztel.

Según **informábamos** la semana pasada, en **CCOO** presentamos en la última reunión una propuesta concreta y detallada que está sirviendo a todas las partes como referencia en este proceso. Por otra parte, hemos entregado **un informe propio que contradice la memoria explicativa de la Dirección para fundamentar este despido colectivo**. En este documento señalamos los errores encontrados, la falta de motivación para el ERE y ponemos en cuestión las causas organizativas y de producción alegadas por la empresa.



Hoy se han producido algunos avances, pero seguimos atascados en un apartado que para **CCOO** es fundamental: una garantía de empleo que dé estabilidad a la plantilla.

- **Garantía de empleo.** Para que exista una posibilidad de acuerdo, en **CCOO**, que cuenta con 10 de los 13 representantes en la mesa, tenemos que ver recogido por escrito el compromiso de la Dirección de no ejecutar en el medio/largo plazo un nuevo ERE, externalizaciones que afecten al empleo o traslados geográficos de carácter forzoso. Repetiremos las veces que haga falta que **para CCOO lo prioritario es asegurar el mantenimiento del empleo en Orange, no facilitar los despidos**. Queremos un proyecto en el que todos y todas tengamos cabida y donde la **carga de trabajo sea asumible**. Por el momento, la Dirección ofrece una garantía de empleo muy condicionada de 18 meses. Y esto es insuficiente.
- **Vetos.** La Dirección quiere poder vetar a quienes durante el último año hayan recibido retribuciones en forma de *stock options*. También quiere este veto para personas en situación de excedencia forzosa o por guarda legal.
- **Indemnizaciones.** La Dirección, acercándose cada vez más al acuerdo de **CCOO** de 2008, está dispuesta a **incrementar en cinco días** el escalado indemnizatorio ofertado la semana pasada. Sin embargo, **no mueven el tope de 24 mensualidades**, lo que podría limitar la posible indemnización de más de 1500 trabajadores con antigüedades superiores a los 12-13 años. Esto no tiene sentido.



Madrid, 1 de marzo de 2016

Salario bruto fijo anual	Días de indemnización
Hasta 25.000 €	57 días, con tope de 24 mensualidades
Hasta 30.000 €	56 días, con tope de 24 mensualidades
Hasta 35.000 €	55 días, con tope de 24 mensualidades
Hasta 40.000 €	54 días, con tope de 24 mensualidades
Hasta 50.000 €	53 días, con tope de 24 mensualidades
Superior a 50.000 €	52 días, con tope de 24 mensualidades

- **Base de cálculo.** Recogiendo parte de la propuesta de **CCOO**, la Dirección dice que podría incluir en la base de cálculo para las indemnizaciones el salario bruto fijo anual, el 100% de la retribución variable (para no perjudicar a las personas con **reducción de jornada por guarda legal**), el 3% del bonus variable por resultados para el personal procedente de Jazztel, el plus de exclusividad y algunas retribuciones en especie como el seguro de vida, el uso privativo del vehículo de empresa y la tarjeta gasolina.

En **CCOO** hemos pedido incluir otras retribuciones tales como las guardias, intervenciones, trabajos programados, rotación de jornada, complemento de sábados, domingos y festivos, retén, plus de emergencia, plus de disponibilidad en áreas no técnicas, plus de Griet, etc. También creemos que debería contemplarse cualquier retribución en especie (por ejemplo, en 2008 se incluyó el tráfico telefónico, no entendemos por qué ahora no) y en general cualquier pago extraordinario realizado en los últimos 12 meses, con especial énfasis en el Plan Familia, previsto para trabajadores con discapacidad o con cónyuge, hijos o hijas con discapacidad.

- **Prejubilaciones.** En este apartado no hay avances y la Dirección pide más tiempo para analizar nuestras propuestas. Adelantan no obstante que aun ofreciendo el 68% del salario regulador el coste se les dispara e insisten en que para acogerse al plan de prejubilaciones sería necesario cumplir este año los 58 años o más y tener una antigüedad mínima en la empresa de 15 años. Con estos requisitos, menos de 30 personas podrían prejubilarse... Es un poco ridículo.

En **CCOO** vemos factible incrementar el salario regulador y bajar la edad de la prejubilación. No parece que vaya a haber problemas con nuestra propuesta de reversión de rentas al cónyuge, hijos o herederos legales en caso de fallecimiento.

- **Outplacement.** La duración de los programas de recolocación externa podría incrementarse hasta los nueve meses, y tres meses más para mayores de 46 años.

Ya estamos en la **recta final** del periodo de consultas y un punto fundamental para **CCOO**, esto es, la garantía de empleo, sigue en el aire. Esperamos acercar posturas en la próxima reunión, prevista para el jueves 3 de marzo. 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**

