

QUINTA REUNIÓN ERE DE ORANGE

Si la semana pasada se produjo un vuelco radical en las negociaciones cuando conseguimos que se aceptara la voluntariedad absoluta y ni un solo despido forzoso en el ERE de Orange, durante la reunión de ayer continuamos avanzando. Sin embargo, seguimos todavía lejos del acuerdo, donde en **CCOO** tenemos como referencia las condiciones (mejoradas) del último ERE.

La hoja de ruta que nos marcamos desde el comienzo va tomando forma en las negociaciones con la empresa. Insistiremos las veces que haga falta en **el enorme paso que supone el nuevo escenario de ERE voluntario al 100 por 100**, que implica que, con independencia de alcanzar o no el número máximo previsto o que no se completen los cupos de puestos amortizables por áreas y/o departamentos, no habrá despidos forzosos para completar las salidas voluntarias. Un ejemplo puede aclarar esto: si previendo un máximo de 430 afecciones (es la última propuesta de la empresa), se apuntan 250 voluntarios, este proceso se cerrará con 250 afecciones, sin que los managers puedan inscribir contra su voluntad a ningún trabajador/a que quiera continuar en la empresa.



Lograda, por tanto, la voluntariedad real, toca hacerla efectiva con las medidas adecuadas. Es ahí donde estamos ahora, intentando que las posibles indemnizaciones o prejubilaciones sean lo más altas posible y, sobre todo, plasmar **una garantía de empleo adecuada para quienes se queden en la empresa**. Porque no tendría sentido obtener las mejores condiciones para los que decidan irse de Orange y no tener en cuenta a las empleadas y empleados que continuarán trabajando en la compañía.

Sin más dilación, exponemos los últimos avances logrados, con la aclaración previa de que tienen un **carácter provisional** (confiamos en seguir mejorando) y que, a día de hoy, son **insuficientes para el acuerdo**.

MÁXIMO 430 DESPIDOS

Se reduce el número máximo de despidos por el ERE de Orange de 455 a 430 (el número inicial era 485). Recordamos que el proceso afecta a todas las trabajadoras y trabajadores de la filial Orange Espagne S.A.U. de cualquier territorio o zona.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



VOLUNTARIEDAD ABSOLUTA, SIN DESPIDOS FORZOSOS, PERO CON VETOS

El único criterio de afectación al ERE es la voluntad expresa del trabajador/a de abandonar la compañía. En consecuencia, de mediar acuerdo, no habrá ni una sola salida forzosa en este despido colectivo.

La Dirección mantiene sin demasiados cambios su idea inicial del *derecho de veto*, para impedir la salida de quienes considera imprescindibles; señala, entre otros, a los comerciales de Grandes Cuentas, Ciberseguridad, TowerCo y varios puestos de IT, o, en general, a posiciones que considere estratégicas o cuando el número de voluntarios haga inviable al departamento (+50% de adscripciones en un departamento).

Por otra parte, excluye de la posibilidad de inscribirse al ERE al personal en situación de excedencia –forzosa, voluntaria o por guarda legal–, expatriados e impatriados.

INDEMNIZACIONES

La Dirección clasifica a la plantilla en función de su antigüedad en la empresa y/o edad, ofreciendo según los casos indemnizaciones muy diferentes:

- **Personal contratado en 2019, 2020 y 2021.** Sacan de este grupo a las personas contratadas en 2018, a los que antes incluían aquí. Aseguran que las nuevas contrataciones se ajustan al perfil *digital* que desean para la compañía y quieren conservarlas a toda costa. En consecuencia, a los posibles voluntarios de este segmento les ofrecen la indemnización mínima establecida por la ley para los despidos objetivos procedentes, esto es, 20 días de salario por año trabajado. Al dar el mínimo legal, en los cálculos del salario regulador han de incluirse necesariamente todos los conceptos retributivos sin excepción. Estas personas suponen aproximadamente el 10% de la plantilla de la empresa.
- **Personal con 65 años de edad o más.** Ofrecen también 20 días de salario por año trabajado, pero la razón para dar el mínimo legal obedece, según la Dirección, a que podrían jubilarse ya y, aun así, cobrar una indemnización. Hay tres empleados/as en toda la empresa en este grupo, cuatro incluyendo a una persona que cumplirá los 65 en unos meses.
- **Personal contratado en 2018 o antes. Suben la oferta a 55 días de salario por año trabajado, con el máximo de 32 mensualidades** (en la propuesta anterior, eran 49 días con el tope de 24 mensualidades). Para los cálculos del salario regulador contemplan la retribución fija a 31 de mayo de 2021, los complementos salariales propios del puesto de trabajo, la retribución variable efectivamente percibida durante los últimos doce meses –excluyendo de la misma el bono *dedocrático*–, el tráfico telefónico, el seguro de vida, la tarjeta gasolina, el coche de empresa y el Plan Familia.
- Las personas que cumplan los requisitos para prejubilarse, no podrían optar a la indemnización, excepto en el caso especial de los trabajadores/as de 60 años a 64 años, como se detalla más adelante.



PREJUBILACIONES

En este apartado hay dos novedades significativas, ya que, en caso de acuerdo, **aumentarían las prejubilaciones a un máximo de 150 (antes eran 100) y extenderían las mismas el próximo año para las personas nacidas en 1967.** Es decir, quienes durante este año hayan cumplido los 54 años o los vayan a cumplir, no podrán prejubilarse ahora, pero sí en febrero de 2022.

Los aspectos más relevantes de las prejubilaciones, por el momento, son los siguientes:

- Este año podrían prejubilarse las personas que durante 2021 vayan a cumplir 55 años o más y que tengan una antigüedad mínima de 10 años.
- En febrero de 2022, podrían prejubilarse las personas que en 2022 vayan a cumplir los 55 años, con una antigüedad (para entonces) de 10 años o más.
- Para cuantificar el plan de rentas, se incluiría el salario bruto fijo anual, más el 25% del variable real; se calcula el neto y se ofrece el 85% hasta los 61 años. El convenio especial con la Seguridad Social para mantener las bases de cotización iría hasta los 63 años, según prevé la ley.
- Las personas de 60 a 64 años, además, podrían elegir entre una prejubilación especial con un plan de rentas y convenio con la Seguridad Social hasta los 65 años, o bien optar por una indemnización de 20 días por año trabajado con el tope de 32 mensualidades y convenio con la Seguridad Social hasta los 63 años.

CALENDARIO DE EJECUCIÓN

La Dirección propone que el plazo de adscripción al ERE sea durante el mes de julio; es decir, las personas interesadas en abandonar la empresa, indemnizadas o prejubiladas, deberán manifestarlo el próximo mes, incluidas, además, las prejubilaciones previstas para 2022, que también deberán decidirlo ahora.

Cuestión distinta es la salida efectiva de la empresa, donde la Dirección apunta que podría ir de julio a septiembre (o más tarde si hay razones operativas), o bien en febrero de 2022 para las prejubilaciones de los nacidos en 1967.

PACTO DE NO COMPETENCIA, OUTPLACEMENT Y OTROS

La Dirección quiere que las personas que salgan con el ERE no puedan trabajar en empresas de la competencia durante un año (indemnizaciones) o mientras dure el plan de rentas de la prejubilación.

Otras medidas que plantean en el apartado de *Outplacement*, el plan de recolocación externa, es que pueda participar cualquier persona afectada por el ERE, ya sea por indemnización o por prejubilación. La duración del programa sería de nueve meses con carácter general (doce meses para los mayores de 45 años) y hasta que el 85% de los adscritos estén recolocados.

Por último, ofrecen continuar con el programa de inglés hasta final de año.



PROPUESTAS DE CCOO

Ya hemos adelantado en casi todos los [comunicados](#) recientes las propuestas que en CCOO consideramos las más adecuadas para este proceso, así que no las repetiremos. No obstante, sí hemos manifestado a la Dirección que **cualquier futuro acuerdo debe partir de lo conseguido durante el último ERE en 2016, pues no se entendería que, teniendo ahora unos beneficios y resultados económicos en la empresa mucho mayores, las condiciones no fueran similares o incluso mejores que las de entonces.**



En concreto, respecto a la última propuesta que nos han presentado hemos pedido lo siguiente:

- **Incluir en todo caso una garantía de empleo para los siguientes años**, a fin de evitar que puedan producirse otros procesos traumáticos que impliquen destrucción de puestos de trabajo en Orange. Esto es fundamental; sería ilógico poner únicamente el foco en quienes quieren dejar la compañía y no hacerlo en aquellos que desean continuar trabajando en la empresa.
- **Rebajar aún más el número máximo de afectaciones.**
- Justificar los posibles vetos en la futura comisión de seguimiento. **Los vetos han de tener un carácter temporal** y limitado en el tiempo.
- **Maximizar las indemnizaciones**, con un escalado que parta, e incluso supere, lo acordado en 2016, donde se consiguieron cantidades de 57 a 62 días por año trabajado, dependiendo del nivel retributivo del trabajador/a. Por otra parte, es necesario **mejorar el salario regulador para los cálculos** e incluir todos los conceptos salariales; y la retribución variable, considerada al 100%, como se hizo en el último ERE.
- **Eliminar de las indemnizaciones cualquier tope a la antigüedad.**
- Descartar la diferenciación entre contrataciones recientes y las más antiguas a la hora de establecer las indemnizaciones.
- Respecto a las **prejubilaciones**, creemos que pueden ser la mejor vía para acometer la renovación que busca la Dirección, respetando siempre a las personas que quieren continuar trabajando en Orange. Para ello hay que hacerlas **más atractivas económicamente, eliminar la cifra máxima de 150 prejubilaciones y extender durante varios ejercicios más la posibilidad de prejubilarse**, hasta 2025, por ejemplo, o bien adelantar la edad de prejubilación a los 54, 53 años... En línea con el retraso en la edad de jubilación hasta los 67 años, el plan de rentas debe ir más allá de los 61 años y revalorizar anualmente el convenio con la Seguridad Social, como ya se hizo en 2016. También hay que anticipar los posibles cambios legislativos en materia de jubilaciones.



- Suprimir el pacto de no competencia.
- **Hay colectivos en Orange que merecen una especial protección**, con independencia de que este ERE sea 100 por 100 voluntario. Especificarlos, en su caso, en un futuro acuerdo puede protegerles frente a posibles presiones laborales. Como señalábamos en anteriores comunicados, nos referimos a las empleadas/os más mayores, trabajadoras embarazadas, personas con discapacidad, cuando ambos cónyuges trabajan en la empresa, personas con reducción de jornada por guarda legal, lactancia, paternidad, maternidad, familias monoparentales o numerosas, etc.

La próxima reunión de la mesa de negociación está prevista para mañana miércoles 23 de junio. El periodo de consultas está llegando a su fin y, de haber algún principio de acuerdo, éste debería concretarse a finales de esta semana o, como muy tarde, a comienzos de la siguiente (el lunes 28 de junio). Mientras tanto, para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de OSP, OSFI o Simyo, 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.



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es

