

SEXTA REUNIÓN ERE DE ORANGE

Ayer se celebró la sexta reunión de la mesa negociadora del despido colectivo de Orange y, nuevamente, en **CCOO** conseguimos algunas mejoras más que nos van acercando a un escenario similar al del último ERE. Sin embargo, hay todavía cuestiones importantes que impiden el acuerdo.

El periodo de consultas se aproxima inexorablemente a su fin. Este lunes 28 de junio tendrá lugar la siguiente reunión formal de la mesa de negociación y seguramente sabremos si el ERE de Orange puede acabar de manera consensuada y serena, presentando en asamblea al conjunto de la plantilla un principio de preacuerdo para su examen, o termina tan malamente como empezó, abriéndose en tal caso una etapa de confrontación y conflicto laboral y judicial sin tregua.



De momento y siendo claros, un acuerdo sustentado en los términos de la última propuesta de la Dirección, no es posible. Ciertamente **el enorme paso que conseguimos la semana pasada al lograr que toda la mesa asumiera la línea roja trazada desde el principio por CCOO en cuanto a voluntariedad total del ERE, sin un solo despido forzoso, ha desbloqueado la negociación y encarrilado las conversaciones. Pero resultaría incomprensible que, en una situación de mayor beneficio e ingresos en la empresa en 2021 que en 2016 y sin mediar adquisiciones o fusiones con otras compañías de teleco (como pasó hace unos años), las condiciones finales, valoradas en su conjunto, sean ahora peores que las de entonces.** En buena lógica, podemos admitir que existan diferencias, es lo normal en procesos distintos y tan separados en el tiempo, pero lo que no vamos a aceptar es que haya retrocesos significativos en gran parte de los planteamientos. Y eso es exactamente lo que significaría suscribir sin más la última proposición de la Dirección.

Por supuesto, reconocemos que, ni por asomo, estamos igual que el 1 de junio. Hemos avanzado mucho y no solo en cuanto al tema fundamental de la voluntariedad, sino también en otras cuestiones importantes relacionadas con el número final de afectaciones, indemnizaciones, vetos y exclusiones o prejubilaciones. Pero repetimos que **todavía deben darse progresos que permitan unas condiciones comparables a las de procesos anteriores.** Nuestra principal referencia para el acuerdo, el ERE de 2016 adaptado a la situación actual, continúa lejos. Por ejemplo, **la cuestión prioritaria de la garantía de empleo para las empleadas y empleados que continúen trabajando en la empresa, sigue sin concretarse, y para CCOO esto es inaceptable.**

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



Exponemos a continuación la situación actual del estado de las negociaciones.

NÚMERO MÁXIMO DE DESPIDOS EN EL ERE: BAJA A 415

Durante la sexta reunión de la mesa de negociación **se reduce de nuevo el número máximo de despidos por el ERE de Orange (OSP) y baja a 415**, desde los 430 de la anterior reunión. El despido colectivo comenzó con 485 afecciones.

VOLUNTARIEDAD TOTAL, SIN DESPIDOS FORZOSOS, PERO CON VETOS

De haber acuerdo, el único criterio de afectación del despido colectivo de Orange sería la voluntad del trabajador/a de abandonar la compañía, que deberá expresar por sí mismo, de manera personal. Es decir, nadie, *managers* o directores, podrá *apuntar* a un empleado/a al ERE, ni las posibles voluntariedades se completarán con despidos forzosos.

Respecto a los vetos, hay algún cambio en aquellos colectivos que la Dirección considera imprescindibles (ciberseguridad, devops, KAMs, cloud, Towerco y chapter leader técnico de sistemas) y admitirá su inclusión siempre que el voluntario cumpla los requisitos para optar a la prejubilación (no a la indemnización). En los demás vetos, no hay cambios. La Dirección insiste en poder vetar posiciones que considera estratégicas para la compañía, pero admite su análisis en la comisión de seguimiento del ERE.

Excluye de la posibilidad de adscribirse a las personas en situación de excedencia (forzosa, voluntaria o por guarda legal), expatriados e impatriados.

INDEMNIZACIONES

Según la última propuesta de la Dirección, las indemnizaciones dependerían de la edad del trabajador/a y de su antigüedad en la empresa:

- **Personal contratado en 2019, 2020 y 2021.** Sin cambios respecto a la última propuesta. Vuelven a insistir en que quieren desincentivar las adscripciones al ERE de este segmento ofreciendo lo mínimo legalmente posible: 20 días de salario por año trabajado.
- **Personal con 65 años de edad o más.** Sin cambios respecto a la última propuesta, bajo el argumento de que estas personas pueden acceder directamente a la jubilación y, aun así, cobrar una indemnización. Siguen ofreciendo 20 días de salario por año trabajado, siendo irrelevante que el tope a la antigüedad sea de 32 o 36 mensualidades (el cambio solo tendría efectos para antigüedades superiores a los 48 años... y nadie lleva trabajando en la empresa tanto tiempo).
- **Personal contratado en 2018 o antes.** **Suben la oferta a 57 días de salario por año trabajado, con el máximo de 36 mensualidades** (en la propuesta anterior, eran 55 días con el tope de 32 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, el tráfico telefónico, el seguro de vida, la tarjeta gasolina, el coche de empresa y el Plan Familia. **Como novedad adicional e importante, incluyen también la retribución variable teórica al 100 por 100.**



- La Dirección insiste en que 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 varias novedades, aunque los requisitos generales de edad y antigüedad para poder acceder a la prejubilación se mantienen sin cambios.

- **Se aumenta el número de prejubilaciones de 150 a 175.**
- 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.
- **Se aumentaría la duración del plan de rentas hasta que el trabajador/a cumpla los 62 años** (antes era hasta los 61 años).
- **El plan de rentas tendría una revalorización anual del 1%** (antes no había actualización).
- **El convenio especial con la Seguridad Social se mantendría hasta que el trabajador cumpla los 64 años** (antes era hasta los 63 años).
- **Aumentaría, en términos generales, la cuantía del plan de rentas, pues para calcularlo ahora se contempla del 25% del variable teórico, no el real.** Para cuantificar el plan de rentas se incluye, por tanto, el salario bruto fijo anual, más el 25% del variable teórico al 100 por 100; se calcula el neto y se ofrece el 85% hasta los 62 años.
- 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 36 mensualidades y convenio con la Seguridad Social hasta los 63 años.

CALENDARIO DE EJECUCIÓN

No hay cambios respecto a la reunión anterior. El plazo de adscripción sería durante el mes de julio, tanto en indemnizaciones como en prejubilaciones.

La salida efectiva de la empresa se produciría con carácter general de julio a septiembre, aunque en algunos casos podría demorarse la salida hasta 6 meses. Para las prejubilaciones de los nacidos en 1967, la salida sería a partir de febrero de 2022.

PACTO DE NO COMPETENCIA, OUTPLACEMENT Y OTROS

No hay cambios en la propuesta de la Dirección en estos apartados. Quieren que quienes salgan indemnizados con el ERE no puedan trabajar en empresas de la competencia durante un año, o mientras dure el plan de rentas en el caso de las prejubilaciones.



El plan de recolocación externa (*outplacement*) quedará en manos de Right Management, una sociedad del grupo Manpower, y podrán participar tanto personas que salgan de Orange con una indemnización o con una prejubilación. En la reunión de ayer hicieron una exposición de sus programas, donde destaca la duración del programa, 9 meses (12 meses para personas de más de 45 años) y, en cualquier caso, hasta que el 80% de los participantes esté recolocado en otra empresa.

Por último, continúa la oferta para seguir con el programa de inglés hasta fin de año.

PROPUESTAS DE CCOO

En línea con lo **comunicado** durante todo este proceso, nuestras propuestas para el despido colectivo de Orange siguen siendo básicamente las mismas que venimos reiterando una y otra vez. Están referidas al acuerdo que logramos en 2016, con las adaptaciones necesarias a la situación actual.

Ya hemos dicho en alguna ocasión que las propuestas que presentamos desde todas las organizaciones sindicales en los EREs están muy ensayadas, se repiten en cada proceso y tienen un grado de coincidencia bastante alto. Consideramos un poco ridículo pretender colar el copyright a fórmulas que son comunes o fingir su exclusividad por el simple hecho de haberlas impreso; tampoco somos demasiado partidarios de las propuestas *publicitarias*, ni de los *subasteos*, donde se exhiben peticiones infladas que luego se reducen de manera drástica para quedar bien, simular buena fe o hacer ver lo mucho que ha cedido uno.

En la mesa de negociación del ERE los 13 negociadores por la parte social (7 de **CCOO** y 6 más del resto de organizaciones) estamos unidos y, con algún matiz, seguimos esquemas similares: ya que la Dirección no ha querido retirar el despido colectivo y una vez lograda la voluntariedad como único criterio de adscripción, todas y todos pretendemos las mejores condiciones en este proceso.

Exponemos resumidamente las peticiones que desde **CCOO** estamos formulando en la mesa de negociación:

- **Es indispensable una garantía de empleo** para los siguientes años, a fin de evitar que puedan producirse otros procesos traumáticos de pérdida de empleo, movilidad geográfica o externalizaciones. Queremos las mejores condiciones para quienes dejen la empresa y, por supuesto, para los que continúen trabajando en la compañía.
- **Rebajar el número máximo de afectaciones.**
- Justificar los posibles **vetos** en la futura comisión de seguimiento y que éstos, en cualquier caso, tengan un carácter temporal y limitado en el tiempo.
- **Indemnizaciones.** Como mínimo, queremos igualar las cifras que se acordaron en 2016, donde hubo un escalado que iba de 57 a 62 días por año trabajado, en función del nivel retributivo del empleado/a y mejorar el salario regulador para los cálculos, incluyendo todos los conceptos salariales en nómina (retribución fija y variable, todos los complementos de puesto de trabajo y pluses, como el



de movilidad, por ejemplo, toda la retribución en especie, seguros médicos, etc.). Queremos también eliminar cualquier tope a la antigüedad, así como igualar la indemnización para todos los colectivos, con independencia de su antigüedad y/o edad.

- **Prejubilaciones.** Imprescindible respetar a las personas que quieran seguir trabajando en la empresa, hacer las prejubilaciones más atractivas económicamente mejorando el plan de rentas, eliminar la cifra máxima de 175 prejubilaciones y extender durante varios ejercicios más la posibilidad de prejubilarse o bien adelantar la edad de prejubilación a los 54, 53 años... Incrementar la duración del plan de rentas y del convenio especial con la Seguridad Social. En caso de acuerdo, pediremos que se ponga a disposición de los posibles afectados toda la información necesaria y un asesoramiento individualizado y personal.
- Libertad de elección entre indemnización y prejubilación.
- 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. Tenerlos presentes, en su caso, en un futuro acuerdo puede ayudar a 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 siguiente reunión de la mesa de negociación está prevista para 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

