

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA DE DIÁLOGO Y NEGOCIACIÓN¹ EN EL ÁMBITO DE EMPRESAS VINCULADAS DEL GRUPO MASORANGE²

En Madrid, a 26 de junio de 2024

REUNIDOS

Por la representación empresarial del Grupo MASORANGE:

Y como **asesores** del Grupo MASORANGE:

Por la representación sindicales:

Y como **asesores** de la representación social:

Por CCOO

D. Antonio Muñoz De la Nava Molino

Dña. Ana María Fernández Serván

D. Ernesto Serrano Brazales

Dña. Aleth Pérez Mendoza

D. Javier del Blanco Casado

D. Andrés Río Cruz

Por FETICO

¹ Indistintamente referida como la Mesa de Diálogo y Negociación o la Comisión Negociadora.

² Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Orange Espagne S.A.U, Orange España Virtual, S.L.U, Embou S.L, Euskaltel S.A, Guuk Telecom S.A, Lorca Telecom Bidco S.L, Masmovil Broadband S.A.U, Masmovil Ibercom S.A.U, RCable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U, The ByMovil Spain S.L, Xfera Móviles S.A.U y Xtra Telecom S.A.U.)

Por UGT

Siendo las 11:00 horas del día señalado, se reúnen todas las partes referenciadas en el presente acta en la sede de la representación empresarial en Avenida de Bruselas, 38, 28018, Alcobendas, Madrid, integrantes de la Comisión Negociadora constituida el pasado 21 de mayo de 2024, habiendo sido convocadas para continuar con las cuestiones planteadas en la última reunión en relación con los objetivos y la política de retribución variable para el segundo semestre de 2024 y con la posibilidad de proporcionar información sindical en las empresas incluidas en el ámbito de afectación de esta Mesa de Diálogo y Negociación por todos los sindicatos presentes en la misma, y realizan las siguientes

MANIFESTACIONES

La representación empresarial inicia la reunión reseñando que le parece importante seguir avanzando en el planteamiento de una política común de retribución variable para el segundo semestre de 2024 y, consecuentemente, que sea de aplicación también para el año 2025. Prosigue indicando que se ha tomado la decisión, en relación con el H1, de reconocer el cumplimiento al 100% de los objetivos individuales con carácter general. Una de las razones que ha llevado a tomar esa decisión es precisamente la dificultad que se puede producir este primer semestre por la reciente integración del Grupo MasOrange a la hora de llevar a cabo la evaluación por parte de los responsables, como se planteó por la representación social en la reunión anterior.

La representación empresarial manifiesta que los objetivos para el segundo semestre de 2024 van a ser comunes, planteando que su primer diseño de sistema común respecto del plan general sería el que a continuación se detalla:

- Mantenimiento del 90% de objetivos de compañía y un 10% de objetivos cualitativos, que se llevarían a cabo como hasta la fecha, mediante un cuestionario.
- Respecto del grado de consecución, se plantea que el mínimo sea el 60% con un máximo del 100% que se podría superar por decisión del Consejo de Administración.
- Respecto de los objetivos individuales, el rango por objetivo oscilaría entre un 0 y 125% con llave del 50%.

- Se plantean determinados supuestos en los que no se devengaría retribución variable:
 - si la persona trabajadora no prestase servicios en la empresa a 31 de diciembre del año que se devenga retribución variable.
 - si la persona trabajadora causase baja voluntaria.
 - si la persona trabajadora se encontrase de baja durante más de 6 meses.

- Asimismo, cuando se produzcan extinciones por despido improcedente, la persona trabajadora tendría derecho a la parte proporcional de la retribución variable.

Exigencia de un periodo mínimo prestación de servicios que se fija en 3 meses para tener derecho a la retribución variable. Con ello, la representación empresarial expone su posición de posible escenario para el variable del segundo semestre del 2024 y que sería extensible al año 2025.

FETICO pregunta por la posibilidad de anticipo en el H1 y por la transparencia de los objetivos ya que en el Grupo MASMOVIL existía una comisión de seguimiento, siendo los objetivos públicos y sin embargo en Orange se desconocían los mismos, depositándose ante notario.

La representación empresarial señala que ahora están centrados en el año 2024 pero que la posibilidad de anticipo se valorará para el año 2025. En cuanto a la publicidad de los objetivos, lo valorará también.

CCOO propone que la empresa facilite por escrito lo que ha expuesto para poder valorarlo y para poder efectuar una contrapropuesta en la próxima reunión. Indica que entiende que en la parte de Orange se abonaba el 100% de la retribución variable correspondientes a compañía y nada de objetivos individuales, reseñando que han existido despidos en los que se han abonado el 100% de la retribución variable.

CCOO manifiesta que en todo caso hay un empeoramiento del sistema Orange con relación a los porcentajes, llaves y con las exclusiones de la retribución variable. Sin perjuicio que harán la valoración oportuna una vez que hayan podido estudiar con detalle la propuesta de la empresa, quieren manifestar lo siguiente:

- Consideran que hay muchas cosas que se cambian a peor de lo que se venía aplicando en Orange, como los rangos de consecución de objetivos.
- Entiende que lo que se está hablando es para segundo semestre de 2024.
- Desde CCOO se rechaza que la determinación del sobrecumplimiento del 100% quede supeditada a la decisión del Consejo de Administración, ni tampoco que existan determinados requisitos para poder percibir la retribución variable, además, en los casos de Incapacidad Temporal (IT) / accidente laboral, por ejemplo, los planteamientos realizados por la dirección en estos supuestos nos chirrían bastante, al tener un tratamiento diferente al de una baja por maternidad, por ejemplo.

- En CCOO defendemos el cobro proporcional del variable ante cualquier tipo de salida en la compañía (despidos, bajas voluntarias, etc.).
- En relación con la reducción de jornada, excedencia, etc. indican que habrá que analizar esos supuestos.

La representación empresarial manifiesta que las exclusiones de la retribución variable son una excepción a la regla general y que todas son razonables y que tienen sentido por la propia naturaleza de la retribución variable anual. En todo caso, si necesitan algo más de tiempo para poder valorar el escenario planteado por la representación empresarial, no tiene inconveniente en realizar un receso con el fin de escuchar contrapropuestas.

CCOO pregunta si esto aplica a toda la plantilla incluyendo a directivos.

La representación empresarial traslada que en MASMOVIL los N1 están vinculados a objetivos corporativos al 100% y que eso se mantendría. Si no se alcanzan los objetivos de compañía estarían como el resto.

CCOO plantea la posibilidad de ir a un 100% de objetivos corporativos para todo el mundo ya que, según su criterio, los objetivos individuales son muy subjetivos. Considera que se tiene que tener en cuenta también el plan de comerciales. Donde no hay objetivos de carácter cuantitativo, pueden afectar. No quiere que haya objetivos individuales, de carácter cualitativo, porque tienen carácter subjetivo. CCOO indica que en Orange el que tiene plan general no tiene plan comercial. Son completamente distintos y es un 80% individuales y 20% de compañía.

La representación empresarial señala que la propuesta del 100% de objetivos corporativos se tomará en consideración, aunque considera que la ponderación actual de 90% objetivos corporativos y 10% personales, es adecuada.

UGT indica que los comerciales tienen objetivos cuantitativos y el plan general al 100% de compañía.

La representación empresarial contesta que ahora mismo las propuestas son sobre el plan general, en la próxima reunión traerá información sobre la política comercial, explicando el sistema comercial de cada uno de los grupos, para su debate en esta Mesa.

**** Se inicia un receso a las 13:00 horas y se reanuda la reunión a las 13:40 horas ****

CCOO manifiesta que han tenido poco tiempo para poder madurar la propuesta de la empresa pero plasma algunas ideas para un modelo factible para el futuro:

- Mínimo del 15% de retribución variable para todas las personas de todas las entidades.
- Apuesta por un modelo del 100% objetivos de compañía y que por tanto no haya objetivos individuales. Que sean objetivos SMART (alcanzables, medibles, reales, etc.).

- Quiere plantear el tema del anticipo, si se va a un modelo de devengo anual, su propuesta es que al menos un 50% de ese variable sea anticipado, con la regularización que corresponda con carácter posterior.
- Sobre el grado de consecución entiende que se vaya a un rango del 0% al 150% sin pasar por Consejo de Administración, entiende que ya los objetivos iniciales los fija el Consejo de Administración. También manifiesta que no quiere que existan mínimos.
- El objetivo individual, si lo hubiera, le parece razonable el rango del 0 al 125%, pero como CCOO defiende que sea el 100% de compañía, sin objetivos individuales, esto no aplicaría.
- Con respecto a exclusiones, no tendría que haber porque para eso está el sistema de la proporcionalidad, la proporcionalidad es una regla de tres, es lo más justo que cobre de forma proporcional. De todas formas, hay determinadas situaciones que por sus circunstancias se debería cobrar el 100% del variable (ej. baja por maternidad/paternidad, accidente laboral, etc.).
- Sin penalizaciones para las personas trabajadoras que estén de IT, lo contrario podría ser contrario al derecho a la salud.

FETICO indica que el planteamiento de la empresa llega tarde, debería haberla comunicado antes de la reunión para tener un avance concreto en esta materia. Los objetivos del segundo semestre deben trabajarse desde julio y estamos en tiempo de descuento. Desde FETICO no quieren asimilar el sistema del segundo semestre, así como el de 2025 al modelo de MASMOVIL por cuanto:

- Habría una cierta merma en la política respecto a las personas trabajadoras que provienen de Orange, por ejemplo, a partir del 100% sería el Consejo de Administración quien lo decidiese, en Orange ya tendrían un 150% automático.
- Históricamente FETICO en MASMOVIL ha querido trabajar en múltiples ocasiones en mejorar las condiciones del plan de retribución variable. Considera que no procede que sea el Consejo de Administración quien tenga que aprobar más del 100%.
- No está de acuerdo con todas las exclusiones.
- Siempre ha querido mejorar este modelo que ya estaba en esta línea de ir al modelo Orange.
- En definitiva, el asimilar el modelo proveniente de MASMOVIL sería perjudicar a un número importante de personas del grupo MASORANGE, algo que FETICO claramente no puede aceptar y al mismo tiempo no habría una evolución en las negociaciones previas con la antigua dirección de MASMOVIL en esta materia concreta, también claramente algo que FETICO no puede aceptar.

FETICO añade a continuación cuales serían sus propuestas:

- Para el 2025 hay que acometer el escenario comercial y la armonización de los porcentajes de variable mínimo. En MASMOVIL hay personas trabajadoras sin variable, otras con el 5%, hay un amplio abanico y es vital armonizar esta situación, para el año 2025 hay que conseguirlo.

- Para la retribución variable del segundo semestre de 2024 propone un modelo con objetivos 100% corporativos, ya que siempre ha apostado por más objetivos corporativos porque los objetivos personales traen problemas en las calibraciones. El año pasado se hizo armonización al 90% / 10% y el paso al 100% vendría bien tanto a las personas trabajadoras como a la empresa porque se reduciría tiempo y costes en calibraciones que a veces son subjetivas.
- No quiere dejar pasar otro beneficio del mundo Orange, la bolsa asociada al desempeño, que se podría traducir en un pago particular a discreción de la empresa del 2,5% que debería seguir encima de la mesa.
- Aunque el devengo sea anual, quieren que haya algún anticipo en el primer semestre. El 50% en H1 es muy provechoso y alentador para la plantilla con los ajustes correspondientes.
- El mínimo llave le parece algo razonable, quizás no el 60% que es un porcentaje quizás elevado, pero si consideran razonable que haya un mínimo de consecución.
- Para la superación del 100% no quieren pasar por el Consejo de Administración. Era una de las peticiones reiteradas de FETICO en MASMOVIL y apuestan por ese modelo.
- En cuanto al modelo de exclusiones, como planteamiento inicial, ven mucho mejor el acercamiento al modelo Orange, manifiestan que están en contra de la política de exclusiones tal cual está en MASMOVIL.
- Indican que es muy importante tratar asunto de prorrateo en tiempo efectivo de servicio ya que en bajas de menos de 180 días no debería penalizar a los efectos de la retribución variable.

FETICO manifiesta, igualmente, que tiene 3 líneas rojas para la negociación en cuanto a la retribución variable:

- Los objetivos deben ser públicos. No quieren que suceda lo que acontece en Orange, que los objetivos estén en un sobre y se abran ante notario. Si la empresa decide unos objetivos, se tienen que conocer debiendo existir una comisión de seguimiento para conocer el estado de situación de los objetivos.
- No puede haber límites de entrada y salida. No comparte esa idea de que las personas trabajadoras que entren después del 1 de octubre y aquellas que salgan antes del 31 de diciembre, no tengan derecho a retribución variable, consideran que es plenamente razonable que se pudieran llevar el porcentaje de prorrateo correspondiente en atención a la prestación de servicios efectuada.
- Indican que definir una política a principio de año resulta perjudicial porque la empresa opera en un sector altamente competitivo y muy cambiante y, por tanto, se definen objetivos y cambian a lo largo del año. Entiende que la comisión de seguimiento cada 6 meses debe poder ver esta política o incluso los objetivos y que sea flexible para que puedan ajustarse y variar los objetivos.

UGT está bastante alineado con lo manifestado por CCOO y FETICO en cuanto a la retribución variable:

- Sigue apostando por 100% objetivos de empresa y sin 10% de objetivos personales que son subjetivos.
- Aboga por que el abono sea con anticipo, ya sea con un abono o en 12 meses.
- En cuanto a las excepciones, le gustaría que se pasaran por escrito para poder valorarlo en su conjunto.
- No comparte la limitación de que más del 100% lo tenga que autorizar el Consejo de Administración.
- No están de acuerdo con el mínimo de tres meses de permanencia en la empresa para tener derecho a la retribución variable.
- Quiere eliminar el porcentaje mínimo para cada una de las personas trabajadoras. Manifiestan que hay una enorme disparidad y que la empresa debería hacer un esfuerzo por homogeneizarlo.
- Respecto a seguimiento y objetivos, considera que deben ser públicos y con un seguimiento de los mismos periódicamente.

UGT solicita que se anticipen diferentes escenarios de retribución variable comercial para la siguiente reunión.

La representación empresarial agradece las intervenciones y las propuestas y cree que hay cuestiones que se han planteado que podrían valorarse y ser razonables a efectos de lo que finalmente decida la empresa, y otras cuestiones que no comparten en absoluto y no son razonables. En este sentido, parece a todas luces necesario que haya un porcentaje mínimo de consecución para el devengo de la retribución variable, es un tema fundamental para la empresa. Indica que hará otro planteamiento para poder consensuar un modelo de aplicación en variable del segundo semestre de 2024 y que sirva de referencia para el año 2025.

La representación empresarial manifiesta que en la próxima reunión podrán exponerse las políticas comerciales tanto en Orange como en MASMOVIL y a partir de ahí abrir el debate sobre la retribución variable comercial.

CCOO indica que sería interesante que pudieran tener una visión de cómo está evolucionando la empresa desde un punto de vista financiero.

FETICO hace referencia a que en reuniones anteriores han preguntado sobre beneficios de tráfico telefónico, extensión de seguro médico, móvil gratuito y otros servicios que se podrían extender como renting de empleado, etc. sin obtener respuesta por la empresa.

La representación empresarial indica que son temas para los que ahora mismo no es posible dar una respuesta sin perjuicio de que se pueda tratar en el futuro.

FETICO indica que otro tema importante es la jornada para el año 2025.

La representación empresarial toma nota, esperará a que salga la norma legal sobre jornada laboral, si sale, y en el momento que corresponda, abordará esa materia.

CCOO indica que hay varios puntos importantes que le gustaría tratar:

- Garantía de empleo. Se debe garantizar de forma generalizada que esta JV vaya a dar estabilidad en el empleo y así evitar el ambiente de miedo.
- Paz social durante la mesa. Esta semana ha habido 6 despidos en distintas sociedades (4 OSP, 1 OSFI y 1 Xfera). Normalmente en un foro de diálogo es normal que no haya despidos. Pide que no se vuelva a repetir al menos durante el verano.
- CCOO recuerda que hubo un compromiso en reuniones anteriores de comunicar el nombre del proveedor del comedor, precios de los menús, etc.
- Muchos de los trabajadores de MasOrange tienen ayuda de comida mensual y sin embargo en el norte (Euskaltel, R Cable y Telecable) no la tienen. CCOO plantea la armonización en este sentido.

La representación empresarial contesta que tiene el compromiso de informar sobre el proveedor, etc., y se llevará a cabo cuando se tenga dicha información. En cuanto a los despidos, la empresa no va a hacer dejación de sus facultades disciplinarias. Tiene que seguir funcionando correctamente y si tiene que extinguir disciplinariamente contratos, va a seguir haciéndolo como hasta la fecha. El hecho de que estemos en proceso de integración o de negociación no impide que la empresa ejerza esas facultades de dirección y disciplinarias.

La representación empresarial, entiende la cuestión que se plantea de la garantía de empleo, pero está en pleno proceso de integración que no permite establecer ningún tipo de acuerdo en este sentido. No hay razón para preocuparse, hay una comisión negociadora y siempre estarán informados de cualquier circunstancia que pueda acontecer. Pero no es el momento de establecer nada al respecto.

CCOO indica que ha estado en muchas negociaciones con similitudes y cuando hay negociación ha habido compromisos de este tipo, sin perjuicio de las facultades de dirección de la empresa. Salvo casos flagrantes, un despido por bajo rendimiento no se efectúa.

En relación a la garantía de empleo en MásOrange desde CCOO se insiste en que es un punto a tratar en la Mesa de Negociación y diálogo, y no es incompatible con la reunión de la Comisión de Interpretación y Empleo de OSP, regulada por convenio, que es otro foro distinto, donde también se reclaman dichas garantías desde CCOO. Son simplemente distintos planos. Este tema se puede abordar en esta Mesa y la firma de esta garantía de empleo daría tranquilidad a las plantillas del Grupo MásOrange.

La representación empresarial se remite a lo que ya ha dicho insistiendo que estamos en pleno proceso de unificación, de integración de plantillas con un alcance importante.

UGT expone un manifiesto que adjuntará al acta como Anexo I.

UGT indica que uno de los ejemplos de avances que no están llegando al conjunto de la plantilla es el tema del parking, y explican la situación de la sede de Sevilla, planta 5 de Torre Sevilla. Desde el comité de Sevilla se ha estado 1 año negociando con RRHH soluciones, algunas económicas como las ahora resueltas para los empleados de la Finca en Madrid, ampliación de plazas o subvención, y otras sin impacto económico, y todas ellas fueron rechazadas por la empresa. Por lo que desde UGT se pide a la parte empresarial una respuesta al respecto, y que como mínimo se extienda la subvención al conjunto completo de la plantilla o se establezcan soluciones específicas para el resto de sedes.

La representación empresarial contesta que son muchas las cuestiones planteadas por la parte social y que, si bien algunas tienen carácter organizativo, otras tienen un coste económico muy elevado. Todas las que se han acordado y se han armonizado tienen ya un coste económico importante para la empresa. No es posible resolver en dos reuniones cuestiones que se llevan reclamando durante años pero se compromete a dar una respuesta en próximas reuniones.

FETICO antes de finalizar la reunión vuelve a sacar encima de la Mesa un tema que se planteó en la reunión anterior que es la comunicación, la información a los trabajadores de las empresas que están en el ámbito de la Mesa. Indica que las partes aquí representadas el día que se constituyó esta Mesa se reconocieron la legitimidad para acordar, negociar y abordar distintas cuestiones. Hay acuerdos firmados, otros temas que se están trabajando y otros que se acabarán adoptando. Es una plantilla claramente identificada. Se solicitó que pudieran comunicar a la totalidad de la plantilla afectada y la realidad es que a día de hoy solo pueden comunicar a un 30% de afectados. A su modo de ver hay una clara vulneración del derecho a la libertad sindical. Reseñan que parece lógico que todos los sindicatos puedan comunicar los acuerdos y las materias que se tratan a toda la plantilla representada por esta Mesa.

A FETICO le sorprende que alguna de las partes de esta Mesa, que precisamente ha tachado a FETICO de sindicato "amarillo", se oponga a un planteamiento esencial de libertad sindical que es comunicar, acudiendo a un artículo de un convenio de empresa, y que se limite a establecer que los canales de comunicación que hay son los que ya existen. Lo que propone FETICO es una comunicación vinculada a la plantilla representada por esta Mesa. Prosigue indicando que si no se da una respuesta pronto, se harán las valoraciones y podrán adoptar las actuaciones legales oportunas, al tratarse de un derecho fundamental.

UGT ratifica su postura que comparte en este sentido con FETICO, siempre que sean las empresas de esta Mesa.

CCOO entiende que el ámbito de actuación de esta mesa está limitado por los convenios. Tiene esa limitación y no cree que esta mesa tenga capacidad para alterar lo que establece el convenio. Para hacer comunicaciones electrónicas hay que tener una representatividad mínima del 10%. FETICO no puede pretender representar a la plantilla que no le ha votado nunca. Cada sindicato tiene su ámbito de actuación y representatividad. Respecto al emprendimiento de acciones legales, no tiene inconveniente. CCOO entiende que tiene convenio plenamente vigente que tiene unas formas de comunicaciones y que ya se han pedido facultades de comunicaciones que no se han atendido. Además, las comunicaciones de todos los sindicatos de Orange, están restringidas, y se tiene un procedimiento donde al final se envían y se distribuyen por comunicación interna a las plantillas donde se tiene representación. Y en MASMOVIL no tienen esas limitaciones. Cada uno tiene su ámbito de actuación. No entiende que esta Mesa tenga capacidad para alterar lo que dice el convenio.

FETICO manifiesta que se está confundiendo el sistema de comunicación de convenio de Orange, pero se está obviando un derecho por encima de todo que es el de la libertad sindical. Esta Mesa está perfectamente delimitada, y debe tener la posibilidad de comunicar a esa plantilla afectada y la posición de su sindicato. No tiene nada que ver con las reglas de comunicación de un convenio. La comunicación a nivel de MASMOVIL tiene unas pautas, aunque no estén establecidas en convenio colectivo.

CCOO no comparte que un sindicato pueda representar a una plantilla que nunca le ha votado. Expone que es incongruente que FETICO hable de derechos fundamentales y libertad sindical mientras estuvo de acuerdo y apoyó la expulsión de la Mesa de otro sindicato, USO, que, al contrario que ellos, sí ha sido votado en Orange y cuenta con más de un 10% de representatividad: ¿Dónde quedan los derechos sindicales de USO? ¿Qué artículo de la Constitución permite esto? ¿Qué pasa con la libertad sindical en ese caso? CCOO discrepa con que un sindicato al que nadie ha votado en Orange, como es el caso de FETICO, que no tiene ni un solo delegado/a, pueda saltarse el Convenio de Orange, que establece un mínimo de representatividad del 10% para hacer comunicaciones electrónicas a la plantilla. Las reglas del convenio colectivo hay que respetarlas. En cualquier caso, si lo que se plantea es saltarse el convenio, esto no puede ser únicamente en interés exclusivo de FETICO. Todas las organizaciones sindicales con representación legal en MásOrange (CCOO, FETICO, UGT, USO, ELA, CGT...) deben tener entonces los mismos derechos de comunicación y participación, no unos sí y otros no. La libertad sindical debe ser para todas las organizaciones, no solo para las que participan en la Mesa, y si se quieren cambiar las reglas, todos los sindicatos deben poder comunicar a toda la plantilla de MásOrange directamente, sin pasar por RRHH ni Comunicación Interna, e informar sin censuras sobre cualquier tema y en cualquier día, y cuantas veces se quiera, no solo los viernes. La representación empresarial manifiesta que no se opone a la petición de FETICO y no tienen inconveniente en que sindicatos de esta Mesa que representan a todos los trabajadores en su ámbito pudieran informar, respetando el sistema de comunicaciones que se utiliza habitualmente por los sindicatos en Orange. Es una cuestión en la que debe existir acuerdo entre los sindicatos, recalca que no quieren que esto sea "una batalla". Entiende que sería conveniente que estuvieran todos los sindicatos de acuerdo ya que, como empresa, no le ven inconveniente. No se oponen a que los sindicatos de esta Mesa puedan informar a través del

sistema de comunicación que existe en Orange sobre los temas que se traten en esta Mesa, pero cree conveniente que haya consenso entre sindicatos sobre esta materia.

FETICO procede a la entrega de un documento con su intervención en este asunto y pide expresamente que se adjunte al acta de la reunión.

CCOO por último pregunta si se va a poder trabajar desde otras sedes, ya sea de manera permanente o de manera transitoria en verano.

La representación empresarial manifiesta que en estos momentos en los que (i) se ha llevado a cabo un proceso de reorganización de la estructura para integrar a los equipos de ambos grupos, (ii) con equipos que debieran fomentar la comunicación en estos primeros días, (iii) con responsables que comienzan a liderar personas tanto de MASMOVIL como de Orange y, por tanto, deben conocer a sus equipos, etc., no se estima viable acceder a que los empleados pudieran trabajar en verano en otras sedes.

Las partes, adicionalmente a la próxima reunión prevista para el día 10 de julio de 2024 a las 11:00 horas, fijan de común acuerdo otra reunión, el miércoles 24 de julio de 2024 a las 11:00 horas.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados.

GRUPO MASORANGE - REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	
REPRESENTACIONES SINDICALES	
D.  (CCOO)	D.  (FETICO)
D. _____ (UGT)	