

**ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN EL PERÍODO DE CONSULTAS DEL
PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DE ORANGE ESPAGNE S.A.U.**

ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS

REUNIDOS

En La Finca (Pozuelo de Alarcón-Madrid), a 10 de marzo de 2016

Por la parte empresarial, asisten los miembros designados para formar parte de la Comisión Representativa de la parte empresarial, que seguidamente se relacionan:

- Ignacio de Orúe Sabau
- Paz Fonteboa Mateos
- Cristina Gutiérrez-Solar Calvo
- Gustavo José Fernández Mateos
- Pablo Carrillo Rodríguez

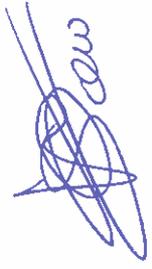
Asesor: Cristina Samaranch Lacambra.

Por la parte social, asisten los miembros designados para formar parte de la Comisión Representativa de los trabajadores, que seguidamente se relacionan:

Representantes de CCOO

- Eloísa González Arcos
- Francisco Javier Escudero Padilla
- José Pablo Félez Sánchez
- Sergi Blanco Ballesta
- Manuel Olmos Vidal
- José Antonio Arce Cáceres
- Aleth Pérez Mendoza
- Ernesto Serrano Brazales
- Luisa Soriano Moreno
- Antonio Muñoz de la Nava Molino

Asesor: Ramona Píneros López



me u ho

Representantes de UGT

José María Alcalá Esteban
Germán Esteller Encuentra

Asesor: Jose Antonio Cepeda García

Representante de UTJ

Julián Gómez Román

MANIFIESTAN

1. Que, en el marco del preceptivo período de consultas, las partes han mantenido un total de 8 reuniones.
2. Que en dichas reuniones las partes han debatido y han valorado las causas motivadoras del procedimiento, con el objetivo de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, con un intercambio fluido de propuestas y documentos que ha favorecido la modificación de las posiciones iniciales de las partes.
3. En virtud de lo anterior, ambas Partes manifiestan que han negociado de buena fe durante todo el período de consultas y, previo reconocimiento recíproco de la capacidad suficiente, tienen por **FINALIZADO CON ACUERDO** el período de consultas del proceso de despido colectivo iniciado el pasado día 10 de febrero de 2016, con el alcance y en los términos recogidos en el **ACUERDO** de fecha 10 de marzo de 2016, suscrito por la totalidad de la Comisión Negociadora (100 %), que se incorpora como **ANEXO I** a la presente acta de finalización con acuerdo del período de consultas.

me le hic.

Terminada la reunión, se levanta la presente acta, que es firmada en sus tres (3) páginas, con la unanimidad de todos los miembros de la Comisión Negociadora **EN PRUEBA DE CONFORMIDAD** con cuanto ha quedado consignado en la presente **ACTA FINAL**, así como con el contenido íntegro del **ACUERDO** de fecha 10 de marzo de 2016 debidamente firmado, que se incorpora como parte integrante de la misma (**ANEXO I**), y con la que se pone fin al período de consultas del procedimiento de despido colectivo de **ORANGE ESPAGNE S.A.U.**

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

E.I. E. [unclear]
CCOO

[unclear]
CCOO

CCOO

[unclear]
CCOO

CCOO

[unclear]
CCOO

CCOO



me l'he

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN EL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DE ORANGE ESPAGNE S.A.U.

En La Finca (Pozuelo de Alarcón-Madrid) a 10 de marzo de 2016

De una parte la empresa Orange Espagne SAU representada por los miembros designados para formar parte de la Comisión Representativa de la parte empresarial:

Ignacio de Orúe Sabau

Paz Fonteboa Mateos

Cristina Gutiérrez-Solar Calvo

Gustavo José Fernández Mateos

Pablo Carrillo Rodríguez

Asesor: Cristina Samaranch Lacambra.

Y de otra, la representación sindical integrada por los miembros designados para formar parte de la Comisión Representativa de los trabajadores:

Representantes de CCOO

Eloísa González Arcos

Francisco Javier Escudero Padilla

José Pablo Félez Sánchez

prele ho,

Sergi Blanco Ballesta

Manuel Olmos Vidal

José Antonio Arce Cáceres

Aleth Pérez Mendoza

Ernesto Serrano Brazales

Luisa Soriano Moreno

Antonio Muñoz de la Nava Molino

Asesor: Ramona Píneros López

Representantes de UGT

José María Alcalá Esteban

Germán Esteller Encuentra

Asesor: Jose Antonio Cepeda García

Representante de UTJ

Julián Gómez Román

MANIFIESTAN

Que reconociéndose capacidad suficiente y tras el proceso negociador llevado a cabo por las partes, han alcanzado un **ACUERDO** conforme el texto que a continuación se expone redactado de común acuerdo por todas las partes firmantes y que contiene todas las revisiones y modificaciones pactadas en el curso de las negociaciones mantenidas desde la fecha de la constitución de la Comisión negociadora.

me a tie

A tal efecto las partes han alcanzado el presente

ACUERDO

PRIMERO.- VOLUMEN DE AFECTACIÓN

Las Partes acuerdan la extinción de hasta un máximo de 496 contratos de trabajo de los centros afectados de Barcelona, Madrid, Sevilla, Valencia y Valladolid de acuerdo con los criterios y condiciones especificados en el cuerpo del presente Acuerdo.

Las extinciones se producirán a través de adscripciones voluntarias.

Quedan excluidos del presente proceso y, por lo tanto, no podrán acogerse a ninguno de los Programas acordados (Programa de desvinculaciones voluntarias y Programa de prejubilaciones) las personas que a 9 de febrero de 2016 se encontrasen en situación de excedencia voluntaria, excedencia forzosa y excedencia por guarda legal y expatriados.

Las desvinculaciones de los empleados que sí resulten susceptibles de ser incluidos en los Programas del prejubilaciones o en el Programa de desvinculaciones voluntarias, se producirán de conformidad con los programas establecidos a continuación, para cada uno de los colectivos que queden incluidos en los mismos.

SEGUNDO.- PROGRAMA DE PREJUBILACIONES

1. REQUISITOS

Podrán acogerse a esta medida los empleados que, a fecha de 31-12-2016, hayan cumplido 55 años o más y que hubieran sido contratados antes del 15 de abril del 2006. No podrán acogerse a esta medida, aquellos empleados que a dicha fecha no acrediten dicha antigüedad mínima.

Los empleados incluidos en este colectivo causarán baja en fecha 31 de marzo o 30 de abril de 2016.

2. GARANTÍAS VALORADAS

Se trata de un complemento temporal equivalente al 85% del salario regulador neto (SRN) menos el importe neto de la prestación por desempleo (una vez deducida la cotización a la Seguridad Social y el IRPF). Para la determinación de este complemento se tendrá en cuenta la estimación de las retenciones que el trabajador pudiera soportar. Se estimará en el momento de la baja cual es la renta necesaria y esta quedará invariable durante todo el desarrollo del plan.

Dicho importe se pagará de forma mensual, en doce pagos al año.

Para la determinación del salario regulador neto (SRN) se tendrá en cuenta lo siguiente:

- El salario regulador bruto (SRB) estará compuesto por el salario fijo bruto anual al 100% conforme a su jornada en contrato de trabajo acreditado y efectivamente percibido en el presente momento (última nómina percibida con fecha 29 de febrero de 2016).

No se tendrán en cuenta ni se incluirán a ningún efecto en el SRB otros conceptos, con independencia de su naturaleza.

- Fórmula para determinar el salario regulador neto (SRN):

- Se determinará el tipo de IRPF correspondiente a dicho SRB anual de acuerdo con las tablas del IRPF vigentes a la fecha de firma del acuerdo.
- Se determinará la cuota de Seguridad Social a cargo del trabajador aplicando el tipo de cotización asociado a éste a la base de cotización aparejada al salario regulador bruto anual.
- El salario regulador neto será el resultado de restar, al salario regulador bruto, el importe del IRPF y de la cuota de Seguridad Social a cargo del trabajador, calculados según lo anterior.
- Para el cálculo del IRPF se tomará la situación fiscal y familiar informada a la empresa a la fecha de firma del acuerdo.
- Las prestaciones de desempleo serán estimadas a la fecha de firma del presente acuerdo.

El complemento temporal resultante comenzará a devengarse desde la fecha de salida efectiva de la empresa.

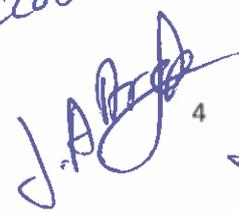

CCOO


CCOO


CCOO


CCOO


CCOO


4


CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]

En el caso en que, una vez agotada la prestación contributiva de desempleo, el trabajador solicite al SEPE la prestación no contributiva, o subsidio por desempleo, y ésta le sea concedida por el SEPE, automáticamente el complemento de empresa disminuirá en un importe equivalente al de la prestación pública concedida.

La garantía enunciada anteriormente tendrá un crecimiento de un 1% anual aplicable cada 1 de enero posterior a su fecha de salida.

La finalización del complemento temporal se producirá en la fecha en que el trabajador cumpla la edad que se deriva de la siguiente tabla:

Edad a fecha de firma del acuerdo	Edad finalización complemento temporal
55 años cumplidos en 2016 y hasta 57 años	61 años
Entre 58 y 59 años	63 años
Mayor o igual a 60 años	65 años

En caso de fallecimiento del trabajador antes de la finalización del período de cobro de rentas, el complemento definido en los párrafos anteriores será percibido por sus herederos legales, o los beneficiarios designados expresamente por el trabajador, en los mismos términos y en los mismos plazos que hubieran sido percibidos por el trabajador de no haber fallecido.

Adicionalmente, la empresa se hará cargo del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 ET y Disposición Adicional 13ª de la LGSS. Los trabajadores afectados por este programa deberán solicitar las prestaciones públicas correspondientes. El incumplimiento de este requisito o la pérdida de la prestación por desempleo por motivos imputables al trabajador, que lleve aparejada la pérdida de la prestación, no incrementará ni alterará el importe estimado de los pagos (complemento y CESS) a cargo de la empresa.

El Plan de prejubilaciones no será incompatible con la prestación de servicios por cuenta propia o ajena, siempre y cuando no preste servicios de forma directa o indirecta para empresas competidoras. En estos supuestos, en los que el prejubilado perdería la prestación de desempleo, no verá incrementado su complemento como consecuencia de la pérdida de la prestación total o parcialmente en su caso

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]



La empresa, financiará mediante la póliza que se suscriba el coste del Convenio especial con la seguridad social una vez agotada la prestación contributiva de desempleo y su finalización se producirá cuando el empleado cumpla la edad de 63 años. En el caso en que el trabajador, en el momento de causar baja en la empresa, no tenga cumplidos los 55 años, la empresa le abonará, a través de la póliza de seguros contratada al efecto, los importes correspondientes al Convenio especial ordinario hasta la fecha de su 63 cumpleaños. Para aquellos trabajadores con una edad igual o superior a 60 años en la fecha de firma del acuerdo, la empresa financiará, desde los 63 años y hasta los 65, un convenio especial ordinario con la Seguridad Social complementario al enunciado anteriormente.



La gestión y mantenimiento del Plan y del Convenio especial se llevará a efecto por una empresa especializada.

Los convenios especiales enunciados anteriormente tendrán un crecimiento anual de un 1% a partir del primer año en el que finalice la prestación por desempleo.

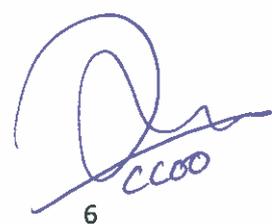
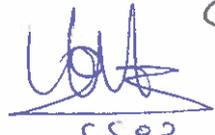
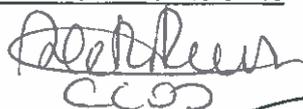
En ningún caso la suma de las cantidades correspondientes al complemento temporal más, en su caso, el convenio especial ordinario, podrán ser inferiores al importe de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad de salario. En el caso en que la suma de prestaciones a percibir fuese inferior al citado importe, el trabajador percibirá una cantidad adicional de una sola vez en el momento de baja en la empresa por la diferencia.



A efectos del cálculo de las anteriores cantidades, se tendrá en cuenta la normativa vigente, así como la situación fiscal y personal del trabajador a la fecha de firma del acuerdo, tanto en lo referente al cálculo de la garantía neta, como al de la prestación neta del desempleo y, en su caso, los convenios especiales con la Seguridad Social. Una vez determinadas las cantidades que, de acuerdo con los anteriores parámetros, cada trabajador tenga derecho a percibir tras la extinción de su contrato de trabajo, permanecerán invariables y no se someterán a ningún tipo de regularización (salvo lo expresado al respecto de la posible concesión del subsidio por desempleo y al crecimiento anual del 1%).

La empresa se reserva el derecho de veto respecto de los empleados con cargo de Director. En caso de ejercer el derecho de veto ante la petición de adscripción de un Director a este Programa, la empresa responderá aceptando o rechazando la adscripción.

TERCERO.- PROGRAMA DE DESVINCULACIONES



Las desvinculaciones recogidas en este programa requerirán de una adscripción voluntaria y darán derecho al percibo de una indemnización de acuerdo con las siguientes especificaciones:

Los empleados que se adscriban a este Programa percibirán una indemnización bruta cuyo importe coincidirá con el resultante de aplicar el escalado y tramos establecidos a continuación al salario regulador.

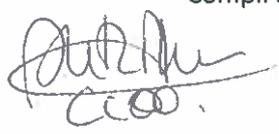
El importe del Salario Fijo bruto anual a 29 de febrero de 2016 determinará el número de días por año de servicio correspondientes de acuerdo con la siguiente escala:

Salario fijo bruto anual hasta 25.000 €	--- > 62 días de salario regulador por año de servicio.
Salario fijo bruto anual hasta 30.000 €	--- > 61 días de salario regulador por año de servicio.
Salario fijo bruto anual hasta 35.000 €	--- > 60 días de salario regulador por año de servicio.
Salario fijo bruto anual hasta 40.000 €	--- > 59 días de salario regulador por año de servicio.
Salario fijo bruto anual hasta 50.000 €	--- > 58 días de salario regulador por año de servicio.
Salario fijo bruto anual superior a 50.000 €	--- > 57 días de salario regulador por año de servicio.

El salario regulador (SR) o la base de cálculo del importe de las indemnizaciones estará compuesta por la suma de los importes individuales de cada trabajador en cada uno de los siguientes conceptos:

1. Salario fijo bruto anual al 100% conforme a su jornada en contrato de trabajo acreditado y efectivamente percibido en el presente momento (última nómina percibida con fecha 29 de febrero de 2016).
2. 100% retribución variable teórica anual sobre salario a 29 de febrero de 2016 para el personal con variable o el 3% sobre el salario fijo bruto anual a 29 de febrero de 2016 para el personal procedente de Jazztel sin variable.
3. Los siguientes complementos y conceptos efectivamente percibidos en los 12 meses anteriores a 1 de marzo de 2016:
 - Rotación de Jornada L-D
 - Compl. Rotación Jornad
 - Localización-Disposici
 - Compl. Sáb. Dom. y Fes





















me le his

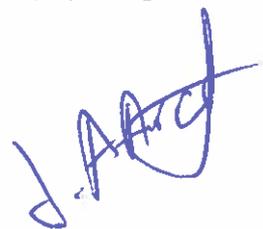
- Localiz-Disposic Festi
- Trabajos Program. Noct
- Intervención
- Reten de operaciones-e
- Compl. Reten activado
- Comp.Intervención
- Plus Emergencia Festiv
- Plus Emergencia
- Plus disp.areas no tec
- Activación de Emergencia
- Trab Prog Sab Dom Fest S.C.
- Comp. Intervención DNF
- Intervención Programada
- Turnicidad
- Plus Disponibilidad
- Intervenc. Progr. Festivo
- Intervención ON CALL
- Interven. ON CALL Festivo
- Disponibilidad Telefónica
- Disp. Telefónica Festivo
- Interven. ON CALL 24 y 31 de diciembre
- Seguro de vida
- Plus transporte
- Complemento ad personam
- Tráfico telefónico de hasta 4 líneas móviles
- Coche de empresa
- Tarjeta Gasolina
- Plan familia

No se tendrán en cuenta otros conceptos, ni se incluirán en el Salario regulador (SR) a ningún efecto.


CCOO


CCOO


CCOO




CCOO

me le hic.

Para las personas con reducción de jornada con guarda legal se determinará su base de cálculo para la indemnización de acuerdo a su jornada ordinaria a tiempo completo incluida la aplicación del variable según establece la Ley, con los conceptos del salario regulador.

En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior al importe de la indemnización legalmente establecida de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad. Si resultara inferior, el empleado percibirá el importe equivalente a la indemnización legalmente establecida de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad.

Fecha de salida. Sin perjuicio de la renuncia al derecho de veto para este tipo de desvinculaciones, ambas partes convienen en la necesidad de posponer la fecha de salida de ciertos empleados por razones del servicio. Así, en el momento en el que la empresa tenga conocimiento de la decisión de adscripción deberá aceptar expresamente la solicitud o comunicar la necesidad de aplazar la salida, informando, asimismo, con carácter inmediato, a la Comisión de Seguimiento, en el seno de la cual se decidirá al respecto de la fecha de salida, que no se podrá posponer más allá de 3 meses, a contar desde la fecha de adscripción, excepto en los casos de adscripción de Directores en los que se podrá posponer la fecha de salida hasta un máximo de 6 meses

1. Procedimiento de adscripción

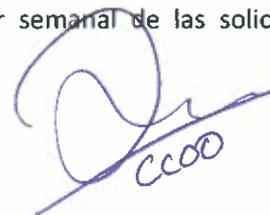
Tras la aprobación del Expediente se abrirá un periodo de **adscripción voluntaria** que se mantendrá hasta el 11 de abril de 2016, sin perjuicio de las decisiones que pudiera adoptar la Comisión de seguimiento a la vista del volumen de adscripciones.

La fecha efectiva de baja se producirá, con carácter general, a los 15 días desde la fecha de adscripción sin perjuicio de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión de seguimiento en relación a las necesidades del servicio y las excepciones anteriormente indicadas. Finalizado el plazo de adscripción voluntaria se informará a la Comisión de Seguimiento del número de las desvinculaciones alcanzado.

Asimismo, deberá informar a la Comisión de seguimiento con carácter semanal de las solicitudes recibidas.

CUARTO.- EMPLEABILIDAD Y RECICLAJE


CCOO


CCOO

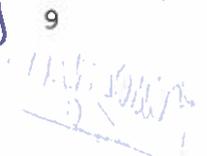

CCOO


CCOO


CCOO


CCOO


CCOO

9


me le hic

Con el objetivo de fomentar y reforzar la empleabilidad se facilitará la formación y reciclaje para cubrir las necesidades de la movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional para conseguir una mayor adaptación a la evolución productiva y tecnológica.

QUINTO.- PLAN DE RECOLOCACIÓN

Aquellos empleados que se acojan al Programa de desvinculaciones voluntarias tendrán derecho a un programa de recolocación con las siguientes condiciones:

- Las empresas que prestarán el servicio de recolocación serán Right Management – ManpowerGroup y Ars Outplacement.
- Dichas empresas darán cobertura a los empleados afectados que se acojan al programa de recolocación en los centros de trabajo de Orange Espagne SAU sitios en las provincias de Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid y Valencia.
- El programa tendrá una duración de 9 meses, con las siguientes particularidades:
 - o Los afectados mayores de 45 años que se acojan al programa tendrán la posibilidad de extender la duración hasta los 12 meses.
 - o Existirá la posibilidad de iniciar el programa hasta 3 meses después de la fecha de desvinculación del empleado afectado, así como la posibilidad de retornar al programa en caso de no superación del período de prueba de su relación laboral en la empresa en la que se haya recolocado, teniendo en este caso la duración del programa el período que reste de los meses inicialmente previstos.
- La Comisión de Seguimiento tendrá la competencia de realizar un seguimiento periódico del proceso de recolocación y podrá requerir la información necesaria para cumplir dicha función.

SEXTO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con objeto de dar cumplido seguimiento de los acuerdos alcanzados, se constituirá una Comisión de seguimiento, integrada por las personas que las partes designen de entre los miembros de la Comisión negociadora.

[Handwritten signatures and initials of the negotiating committee members, including CC00 and UGA]

La citada Comisión estará integrada por 5 miembros de entre los firmantes del presente acuerdo por parte de la representación social y 5 en representación de la empresa, reuniéndose con carácter quincenal, hasta el cumplimiento de las desvinculaciones pactadas.

La Comisión tendrá entre otras la función de interpretar el contenido del presente acuerdo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de las dos partes, respetándose la proporcionalidad con la que se conformó la Comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo.

Dicha Comisión velará por el cumplimiento de los acuerdos y recibirá puntualmente información de las personas adscritas a los diversos programas, especialmente en materia del ejercicio del derecho de veto y de la posibilidad de solicitar por parte de la empresa el retraso en la fecha de salida por razones operativas.

Si el número de solicitudes superara las expectativas del Plan o quedaran sensiblemente por debajo, la Comisión de Seguimiento deberá analizar cualquiera de estas circunstancias, proponiendo las medidas necesarias para solucionar cualquiera de estas dos circunstancias. Una de las medidas que podrá acordar la Comisión de seguimiento, en caso de no alcanzarse la cifra de desvinculaciones pactada, consistirá en la prórroga, en tanto el volumen de adscripción lo permita, en los próximos tres años, del Programa de prejubilaciones respecto de aquellos empleados que cumplan en cada uno de estos ejercicios los requisitos de edad y antigüedad establecidos en el presente acuerdo. En este caso la empresa se reserva el derecho de rechazar la solicitud o establecer un orden de afectación, previo informe a la Comisión de seguimiento.

Cuando ambas partes lo acuerden se podrán realizar reuniones de carácter extraordinario.

SÉPTIMO.-GARANTIA DE EMPLEO

Dado el común interés en proteger la estabilidad en el empleo y tras el proceso de despido colectivo que ahora se aborda, la empresa se compromete a no promover un nuevo proceso de esta naturaleza en los dos años posteriores a la firma de presente acuerdo, siempre que no concurren motivos económicos o estructurales graves. Asimismo, se compromete a no abordar en los centros de trabajo afectados procesos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo conforme a la legislación laboral vigente ni procesos del mismo carácter colectivo tendentes a externalizar con destrucción directa de empleo áreas de actividad, en ambos casos en el plazo de 12 meses a contar desde la fecha de firma del presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad las Partes, después de leer detenidamente el documento, ratifican y firman el ACUERDO, en la ciudad y fecha indicadas en el encabezamiento.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in blue ink. Many of the signatures are accompanied by the acronym 'CCOO' written below them. The signatures vary in style, including cursive, stylized, and some that appear to be initials or abbreviations. Some signatures are crossed out with a diagonal line. The text 'melekie' is written in a simple, lowercase font in the lower-middle section of the page.