

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO FINAL DEL PERÍODO DE
CONSULTAS DE FECHA 10 DE MARZO DE 2016 EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DE
ORANGE ESPAGNE S.A.U.

REUNIDOS

En La Finca (Pozuelo de Alarcón-Madrid), a 10 de enero de 2018

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

Ignacio de Orúe Sabau
Pablo Carrillo Rodríguez
Gustavo José Fernández Mateos

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

Antonio Muñoz de la Nava (CCOO)
Aleth Pérez Mendoza (CCOO)
Ernesto Serrano Brazales (CCOO)
Luisa Soriano Moreno (CCOO)
José María Alcalá Esteban (UGT)

MANIFIESTAN

Que, de acuerdo con los pactos alcanzados en el procedimiento de despido colectivo, se abre la posibilidad de adscribirse voluntariamente al Plan de Prejubilaciones de 2018, para lo cual se reúne la Comisión de Seguimiento con objeto de establecer el procedimiento y el número de adscripciones máximo que podrán presentarse.

Podrán acogerse a esta medida los empleados incluidos en el listado de afectados a la fecha del acuerdo de despido colectivo comunicado al Ministerio de Empleo que, a fecha de 31-12-2018, hayan cumplido 55 años o más y que hubieran sido contratados antes del 15 de abril de 2008.

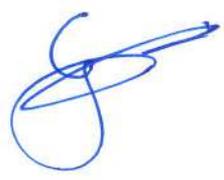
1. GARANTÍAS VALORADAS

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.

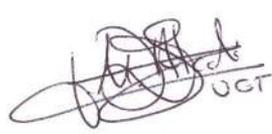
Dicho importe se pagará de forma mensual, en doce pagos al año.

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 31 de diciembre de 2017).
- No se tendrá 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.



me le he



2/5
CCOO

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO
DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE REGULACION DE EMPLEO

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

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 presente acuerdo | Edad finalización complemento temporal |
|--|--|
| 55 años cumplidos a 31 de diciembre de 2018 y hasta 57 años | 61 años |
| Entre 58 y 59 años | 63 años |
| Mayor o igual a 60 años | 65 años |

En el 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.

pure le hic

[Signature]
UCT

[Signature]
CCOO

3/5

[Signature]
CCOO

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO
DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE REGULACION DE EMPLEO

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.

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 ordinaria 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.

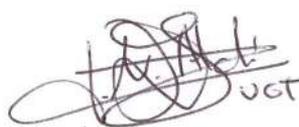
La gestión y mantenimiento del Plan y del Convenio especial se llevará a efecto por una empresa especializada.

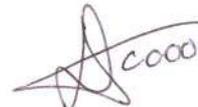
Los convenios especiales enunciados anteriormente tendrán un crecimiento anual de un 1% a partir del primer año en el que finalice la prestación por desempleo.

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

para le vie .

 JCT

 CCOO

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO
DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE REGULACION DE EMPLEO

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%).

Durante el mes de enero se anunciará la posibilidad de adscribirse al Plan de prejubilaciones en el ejercicio 2018, bajo los siguientes requisitos:

1. El plazo de adscripción será desde el día 10 de enero de 2018 al 15 de febrero de 2018, ambos inclusive. Excepcionalmente por razones extraordinarias de carácter organizativo se podrá ampliar dicho plazo de adscripción.
2. En principio, el orden de salida será por orden de adscripción. Los empleados incluidos en este colectivo causarán baja con carácter general el 28 de febrero de 2018, excepto aquellos casos que no acrediten el requisito de antigüedad pero ésta se cumpla antes del 15 de abril de 2018, en cuyo caso la fecha de salida será el 30 de abril de 2018. Asimismo, si por necesidades del servicio y el traspaso de actividad o cierre de proyectos resulte necesario para la Dirección establecer otra fecha, podrá modificarse la fecha de salida informando previamente a la Comisión de seguimiento de la fecha de salida definitiva.
3. La empresa conserva la posibilidad de rechazar la petición, previo informe a la Comisión de seguimiento según se establece en el PACTO SEXTO del acuerdo final del Procedimiento de Despido Colectivo, de fecha 10 de marzo de 2016 en su párrafo SEXTO.
4. 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.

Sin más asuntos que tratar, todas las partes dan por finalizada la reunión, levantándose la presente Acta, con la conformidad de todos los firmantes.