

**PRINCIPIO DE 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 28 de junio de 2021.

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

- 1.- Dña. Berta Duran Perez
- 2.- D. Pablo Carrillo Rodríguez
- 3.- Dña. Isabel Robledo Ceinos
- 4.- D. Alfonso Aguirre Muller
- 5.- Dña. Monica García Ingelmo
- 6.- Dña. Belén Gómez Mayordomo
- 7.- Dña. Maria del Prado Rico Almodóvar
- 8.- D. Ignacio Urrutia Samper
- 9.- Dña. Patricia Salinas García
- 10.- Dña. Maria Aránzazu Cubas Cuellar
- 11.- Dña. Carolina Calderón García
- 12.- D. Miguel Ángel Gámez Latorre
- 13.- D. Gustavo José Fernández Mateos

Asesores externos:

Dña. Cristina Samaranch Lacambra

Dña. Arancha Guijarro Miragaya

**Por la Parte Social**, asisten los miembros designados para formar parte de la Comisión Representativa de las personas trabajadoras, que seguidamente se relacionan:

- 1.- D. Antonio Muñoz de la Nava Molino (CCOO)



Handwritten signature of D. Antonio Muñoz de la Nava Molino, with the text "a uso" written below it.



Handwritten signature, possibly of a representative, with the text "UCT" written below it.



Handwritten signature, possibly of a representative, with the CCOO logo and the number "1" written below it.

- 2.- D. Ernesto Serrano Brazales (CCOO)
- 3.- Dña. Ana Ferrer Reigosa (CCOO)
- 4.- D. Sergi Blanco Ballesta (CCOO)
- 5.- D. Fco. Javier Rodríguez Martínez (CCOO)
- 6.- Dña. Aleth Pérez Mendoza (CCOO)
- 7.- Dña. Luisa Soriano Moreno (CCOO)
- 8.- D. José María Alcalá Esteban (UGT)
- 9.- D. Francisco Pérez Romero (UGT)
- 10.- D. Germán Esteller Encuentra (UGT)
- 11.- D. Miguel Ángel Benedicto Sánchez (UGT)
- 12.- D. José Pablo Félez Sánchez (USO)
- 13.- Dña. Eloísa González Arcos (USO)

Asesor/es externo/s:

Dña. Natalia Godoy Escribano

D. Miguel Estévez Conde

D. Diego Gallart

### MANIFIESTAN

Que reconociéndose capacidad suficiente y tras el proceso negociador llevado a cabo por las partes en el procedimiento de despido colectivo por causas organizativas, técnicas y productivas, las partes han alcanzado un principio de 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.

A tal efecto las partes han alcanzado el presente

  
J. Pablo Félez Sánchez  
USO

  
Miguel Estévez Conde  
UGT

  
Ana Ferrer Reigosa  
CCOO

## PRINCIPIO DE ACUERDO

### **PRIMERO. - VOLUMEN DE AFECTACIÓN**

Las Partes acuerdan la extinción de hasta un máximo de 400 contratos de trabajo de los centros afectados de A Coruña, Alicante, Asturias, Palma de Mallorca, Barcelona, Cádiz, Granada, Las Palmas, Madrid, Málaga, Murcia, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valencia, Valladolid, Vizcaya, y Zaragoza, 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 la fecha de este acuerdo, se encuentren en situación de excedencia voluntaria, excedencia forzosa y excedencia por guarda legal, expatriados e impatriados y contratos duales.

Asimismo quedan excluidos las personas que se encuentren incluidos en los siguientes equipos/perfiles:

**i. Equipos de Ciberseguridad áreas de Red y Secretaría General 33 puestos**

– **Área de Red (31 puestos):**

- **Subárea: GRC – Gobierno Riesgo y Cumplimiento Ciberseguridad.**
- **Subárea: Ingeniería y Proyectos de Ciberseguridad**
- **Subárea: Monitorización y Cibervigilancia**
- **Subárea: Customer SoC Ciberseguridad**

– **Área Secretaria General (2 puestos):**

- **Subárea: Seguridad**
- **Técnico Senior de Seguridad: Ciberseguridad 2 puestos**

GRC (Gobierno, riesgo y cumplimiento).

– **Área IT (23 puestos)**

**ii. Equipo Cloud CoE (Center of Excellence) 8 puestos:**



uso



uso



CCOO

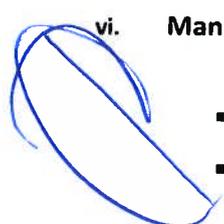
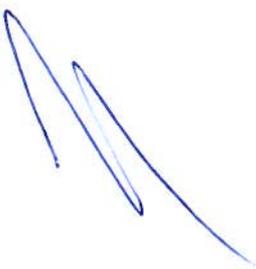
- Subárea: IT Operations & Demand / Infraestructuras / Cloud Centro de Excelencia
  - iii. **Equipo DevOps CoE (Center of Excellence) 12 puestos**
    - Subárea: IT Operations & Demand / DevOps CoE
  - iv. **Chapter Leaders técnicos de tecnologías de Front (IT Software Engineering) de las Tribus Digital y Tribu Frontales de 1ª línea: 3 puestos**
    - Subárea: Tribu Digital & Tribu Frontales
- Área Empresas

v. **Técnico comercial senior Grandes Cuentas (94 puestos)**

- Subárea: Administración Pública y Territorial Norte
- Técnico comercial senior Grandes Cuentas: 15 puestos
- Subárea: Grandes Cuentas y Territorial Centro
- Técnico comercial senior Grandes Cuentas: 38 puestos
- Subárea: Territorial Cataluña
- Técnico comercial senior Grandes Cuentas: 19 puestos
- Subárea: Pyme y Territorial Levante
- Técnico comercial senior Grandes Cuentas: 13 puestos
- Subáreas: Territorial Sur
- Técnico comercial senior Grandes Cuentas: 9 puestos

vi. **Manager Comercial Grandes Cuentas (11 puestos)**

- Subárea: Administración Pública y Territorial Norte
- Manager Comercial Grandes Cuentas Servicios Digitales: 1 puesto



- Subárea: Grandes Cuentas y Territorial Centro
- Manager Comercial Grandes Cuentas: 5 puestos
  
- Subárea: Territorial Cataluña
- Manager Territorial Comercial Grandes Cuentas: 3 puestos
  
- Subárea: Pyme y Territorial Levante
- Manager Comercial Grandes Cuentas: 2 puestos

**vii. Proyecto TOWERCO: 22 posiciones que se subrogarán**

Las personas que se encuentren en los equipos/perfiles mencionados, únicamente podrán acogerse al Programa de Prejubilaciones, siempre que cumplan los requisitos para acceder a dicho programa.

Las desvinculaciones de las personas trabajadoras que sí resulten susceptibles de ser incluidos en los Programas de prejubilaciones o 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.

Las personas trabajadoras con una edad igual a 54 años y hasta los 59 años que cumplan los requisitos exigidos podrán elegir entre la adscripción al programa de prejubilación o el programa de desvinculaciones voluntarias con derecho a una indemnización según el escalado contemplado en el plan de desvinculaciones voluntarias, con un máximo de 42 mensualidades para los salarios fijos brutos anuales iguales o superiores a 50.000 €.

Las personas trabajadoras con una edad igual o superior a 60 años de edad y hasta los 64 años de edad podrán elegir entre el programa de prejubilaciones hasta los 65 años o el programa de desvinculaciones voluntarias con derecho a una indemnización equivalente a 33/45 días por año, con un tope de 42 mensualidades para aquellos salarios brutos fijos iguales o superiores a 50.000 € anuales.

**SEGUNDO. - PROGRAMA DE PREJUBILACIONES**

**2.1.- Requisitos**

*J. Paula López*  
2020

*[Signature]*  
JEF

*[Signature]*  
CCO P

Las Partes acuerdan la extinción de hasta un máximo de 200 contratos de trabajo a través del Programa de prejubilaciones.

Podrán acogerse a esta medida las personas trabajadoras que, a fecha de 31 de diciembre de 2021 o a fecha 31 de diciembre de 2022, hayan cumplido 54 años o más de edad y que a dicha fecha acrediten una antigüedad mínima en la empresa de 9 años.

No podrán acogerse a esta medida, aquellas personas trabajadoras que en dichas fechas no acrediten esos requisitos de edad y antigüedad.

## 2.2.- Plan de salida

Las personas trabajadoras incluidas en este colectivo causarán baja en la empresa en fecha 31 de julio de 2021, o 31 de agosto de 2021, o 30 de septiembre de 2021, o 28 de febrero de 2022 (para las personas que cumplen los requisitos en el año 2022).

## 2.3.- Procedimiento de Adscripción

Las personas trabajadoras que acrediten los requisitos de edad y antigüedad tanto a fecha 31 de diciembre de 2021, como a fecha 31 de diciembre de 2022, deberán acogerse a esta medida hasta el 31 de julio de 2021.

Las personas trabajadoras que, cumpliendo los requisitos en los plazos anteriormente indicados, deberán adscribirse en el plazo abierto tanto para las salidas del 2021, como para las salidas del 2022, perdiendo la oportunidad de hacerlo de no haber cursado las peticiones en el plazo anteriormente indicado.

La empresa se reserva el derecho de veto respecto a determinadas personas trabajadoras para ajustarse a las necesidades empresariales previstas en el plan de transformación. En caso de ejercer el derecho de veto ante la petición de adscripción de una persona trabajadora a este Programa, la empresa responderá aceptando o rechazando la adscripción.

Así, en el momento en el que la empresa tenga conocimiento de la decisión de adscripción, la empresa podrá aceptar expresamente la solicitud o ejercitar el derecho de veto, en cuyo caso, comunicará esta circunstancia a la Comisión de Seguimiento que valorará la justificación del veto.



250



UCR

#### 2.4.- Garantías valoradas

Las personas trabajadoras de 54 y 55 años de edad que se acojan al Programa de prejubilaciones, percibirán 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). Las personas trabajadoras 56 años y hasta 64 años de edad, percibirán un complemento temporal equivalente al 87% 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). Los 56 años deberán estar cumplidos a 31 de diciembre de 2021.

Para la determinación de este complemento se tendrá en cuenta la estimación de las retenciones que la persona trabajadora 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, excepción hecha de la revalorización pactada en este acuerdo de 1% anual.

El complemento será bruto y se pagará de forma mensual, en doce pagos al año, siendo las retenciones fiscales a cargo de la persona trabajadora.

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%, y el 50 % del salario variable teórico, todo ello a fecha 31 de mayo de 2021.

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 de la persona trabajadora aplicando el tipo de cotización asociado a éste a la base de cotización aparejada al salario regulador bruto anual.

  
J. Paula Pérez  
2020

  
JCT

- 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 de la persona trabajadora, 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 efecto de la prestación por desempleo.

En el caso en que, una vez agotada la prestación contributiva de desempleo, la persona trabajadora no podrá solicitar al SEPE la prestación no contributiva, o subsidio por desempleo.

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 la persona trabajadora cumpla la edad que se deriva de la siguiente tabla o bien en el momento en que éste pase a percibir la pensión de jubilación, si el percibo de ésta se produce antes de cumplirse la edad de finalización:

Edad cumplida a 31 de diciembre de la fecha de baja	Edad finalización complemento temporal
54 años cumplidos en 2021 o en 2022 y hasta 59 años	63 años
Mayor o igual a 60 años y hasta 64 años	65 años

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora, en los mismos términos y en los mismos plazos que hubieran sido percibidos por la persona trabajadora de no haber fallecido.

En caso de incapacidad permanente, la persona trabajadora podrá seguir cobrando dicho complemento.

*J. Julio Pérez*  
4 2020

Adicionalmente, la empresa se hará cargo del convenio especial con la Seguridad Social hasta los 65 años de edad, en los términos previstos en el artículo 51.9 ET y Disposición Adicional 13ª de la LGSS. Las personas trabajadoras afectadas por este programa deberán solicitar la prestación por desempleo correspondiente. El incumplimiento de este requisito o la pérdida de la prestación por desempleo por motivos imputables a la persona trabajadora, 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.

La empresa financiara 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 la persona trabajadora cumpla la edad de 65 años. En el caso de que la persona trabajadora 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 seguro contratada al efecto, los importes correspondientes al convenio especial ordinario hasta la edad de 65 años.

En caso de fallecimiento, jubilación, incapacidad, la empresa dejará de abonar las cuotas del Convenio Especial de la seguridad social. En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora preste servicios por cuenta propia o ajena, la empresa abonará el Convenio Especial de la seguridad social de forma proporcional hasta complementar la base de cotización de la trabajadora a 31 de mayo de 2021.

El Plan de prejubilaciones será incompatible con la prestación de servicios por cuenta propia o por cuenta ajena en empresas del sector que de forma directa o indirecta sean empresas competidoras con la empresa. En todo caso tendrá la consideración de competidoras cualquier operador de telecomunicaciones incluyendo OMVs, estableciendo a título informativo las siguientes: Grupo Telefónica, Grupo Vodafone, Grupo MasMovil (MasMovil, Yoigo, PepePhone), Grupo Euskaltel y DIGI, (siendo ésta una enumeración a título de ejemplo y sin carácter limitativo). La persona trabajadora deberá comunicar la empresa en la que va a prestar servicios por cuenta ajena o propia y solicitar la autorización dentro de los 6 meses después de la salida.

En aquellos supuestos en los que el prejubilado preste servicios por cuenta propia o ajena en empresas que no sean competidoras de la empresa, en los que el prejubilado pierda la prestación de desempleo, no verá incrementado su complemento como consecuencia de la pérdida de la prestación total o parcialmente en su caso.



J. Zubia Zubizar  
UGT



J. Zubia Zubizar  
UGT



ccoo

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 la persona trabajadora cumpla la edad de 65 años.

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, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 persona trabajadora 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%).

### **TERCERO. - PROGRAMA DE DESVINCULACIONES VOLUNTARIAS**

#### **3.1.- Indemnizaciones**

Las desvinculaciones recogidas en este Programa requerirán de una adscripción voluntaria hasta el 31 de julio de 2021 y darán derecho al percibo de una indemnización de acuerdo con el siguiente escalado:

- Salario fijo bruto anual hasta 27.000 € --- > 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.

  
2020



- 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 tope indemnizatorio será de 42 mensualidades para aquellos salarios iguales o superiores a 50.000 € brutos fijos anuales en todos los casos.

Las personas trabajadoras que se adscriban a este Programa y se hayan incorporado a la empresa durante los años 2019, 2020 y 2021, percibirán una indemnización equivalente a 20 días por año de servicio calculado sobre el salario realmente percibido incluidos todos los conceptos.

Las personas trabajadoras con una edad igual a 54 años y hasta los 59 años que cumplan los requisitos exigidos podrán elegir entre la adscripción al programa de prejubilación o el programa de desvinculaciones voluntarias con derecho a una indemnización según el escalado contemplado en el plan de desvinculaciones voluntarias.

Las personas trabajadoras cuya edad comprenda a la firma de este acuerdo, de 60 años a 64 años de edad (que no hayan optado por el programa de prejubilación) recibirán una indemnización de 33/45 días. Las personas trabajadoras de 65 o más años, percibirán una indemnización equivalente a 33 días.

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 persona trabajadora en cada uno de los siguientes conceptos:

1. Salario fijo bruto anual al 100% conforme a su jornada en contrato de trabajo a fecha 31 de mayo de 2021.
2. 100% de la retribución variable teórica anualizada sobre salario a 31 de mayo de 2021 para el personal con variable.
3. Los siguientes complementos de puesto de trabajo y conceptos efectivamente percibidos en los 12 meses anteriores a 31 de mayo de 2021:

- Releases o pases a producción: reales presencial festiva, presencial diaria, remoto diaria y reales remoto festivo
- Rotación de jornada L-D
- Compl. Rotación Jornada



CCOO



J. Julio 94  
24 2020



SUCR

- Localización-Disposición
- Compl. Sáb. Dom. y Fes
- Localiz-Disposic Festi
- Trabajos Program. Noct
- Intervención
- Retén de operaciones-empresa
- Compl. Retén activado
- Comp.Intervención
- Plus Disponibilidad
- Plus Emergencia Festiv
- Plus Emergencia
- Plus disp.areas no tec
- Activación de Emergencia
- Trab Prog Sab Dom Fest S.C.
- Comp. Intervención DNF
- Seguro de vida
- 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.

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, la persona trabajadora percibirá el importe equivalente a la indemnización legalmente establecida de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad.

En el caso en que, una vez agotada la prestación contributiva de desempleo, la persona trabajadora no podrá solicitar al SEPE la prestación no contributiva, o subsidio por desempleo.

Las personas trabajadoras que se adscriban al programa de desvinculaciones no podrán prestar servicios por cuenta propia o por cuenta ajena en empresas del sector que de forma directa o indirecta sean empresas competidoras con la empresa, durante los 6 meses siguiente a la fecha de salida. En todo caso tendrá la consideración de competidoras cualquier operador de telecomunicaciones incluyendo OMVs estableciendo a título informativo las siguientes: Grupo Telefónica, Grupo Vodafone, Grupo MasMovil (MasMovil, Yoigo, PepePhone) y Grupo Euskaltel,yDIGI, (siendo ésta una enumeración a título de ejemplo y sin carácter limitativo). La persona trabajadora deberá comunicar la empresa que va a prestar servicios por cuenta ajena o propia y solicitar la autorización dentro de los 6 meses después de la salida.

### 3.2.- Plan de Salidas

Sin perjuicio de la existencia del derecho de veto para ajustarse a las necesidades de la empresa en este tipo de desvinculaciones, ambas partes convienen la necesidad de posponer la fecha de salida de ciertas personas trabajadoras por razones del servicio.

La empresa se reserva el derecho de veto respecto a determinadas personas trabajadoras para ajustarse a las necesidades empresariales previstas en el plan de transformación. En caso de ejercer el derecho de veto ante la petición de adscripción de una persona trabajadora a este Programa, la empresa responderá aceptando o rechazando la adscripción.

Así, en el momento en el que la empresa tenga conocimiento de la decisión de adscripción, la empresa podrá aceptar expresamente la solicitud o ejercitar el derecho de veto, en cuyo caso, comunicará esta circunstancia a la Comisión de Seguimiento que valorará la justificación del veto.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "CLOO".



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "J. Paloma Esteban".



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "J. Paloma Esteban".

### 3.3.- Procedimiento de adscripción

Tras la aprobación del Expediente se abrirá un periodo de adscripción voluntaria que se mantendrá hasta el 31 de julio de 2021, sin perjuicio de las decisiones que pudiera adoptar la Comisión de seguimiento a la vista del volumen de adscripciones.

La fecha efectiva de baja con carácter general se producirá en el plazo de 15 días desde la fecha de adscripción, sin perjuicio de que por necesidades del servicio y cobertura de periodo vacacional sea necesario posponer la fecha de salida. La fecha efectiva de baja se podrá producir a partir del 15 de julio y en función de las necesidades del servicio tal como se ha especificado en el párrafo anterior, durante los meses de julio, agosto y septiembre. Finalizado el plazo de adscripción voluntaria se informará a la Comisión de Seguimiento del número de las adscripciones al Programa.

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

### CUARTO. - EMPLEABILIDAD Y RECICLAJE

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

Aquellas personas trabajadoras que se acojan tanto al Programa de desvinculaciones voluntarias como al Programa de Prejubilaciones tendrán derecho a un programa de recolocación con las siguientes condiciones:

- La empresa que prestará el servicio de recolocación serán Right Management (Grupo Manpower).
- Dicha empresa dará cobertura a las personas trabajadoras afectadas que se acojan al programa de recolocación en los centros de trabajo de Orange Espagne SAU sitios en las provincias de A Coruña, Alicante, Asturias, Palma de Mallorca, Barcelona, Cádiz, Granada, Las Palmas, Madrid,



Málaga, Murcia, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valencia, Valladolid, Vizcaya, y Zaragoza.

- El programa tendrá una duración de 9 meses, con las siguientes particularidades:
  - Los afectados mayores de 45 años que se acojan al programa de desvinculaciones tendrá la posibilidad de extender la duración hasta 12 meses.
  - En cualquier caso, el programa se extenderá hasta que el 80 % de las personas trabajadoras estén recolocados.
  - Existirá la posibilidad de iniciar el programa hasta 3 meses después de la fecha de desvinculación de la persona trabajadora afectada.
- 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.
- Existirá la posibilidad de retornar al programa en caso de no superación del periodo de prueba de su relación laboral en la empresa en la que se haya recolocado teniendo en este caso la duración del programa el periodo que reste de los meses inicialmente previsto.

#### **SEXTO. – CLASES DE INGLÉS**

Sin perjuicio de la adscripción al Programa de desvinculaciones voluntarias o al Programa de prejubilaciones, las personas que a fecha 31 de mayo de 2021, venían recibiendo clases de inglés a cargo de la empresa, continuarán recibiendo esas clases de inglés hasta el 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de salida de la empresa.

#### **SÉPTIMO. - 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.

La Comisión estará integrada por 7 miembros de entre los firmantes del presente acuerdo por la representación social y 7 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.

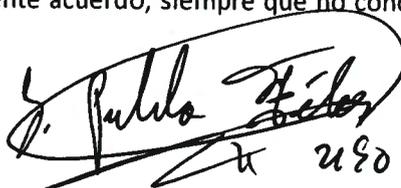
Dicha Comisión velará por el cumplimiento de los acuerdos y recibirá puntualmente información de las personas adscritas a los diversos programas, especialmente en materia del ejercicio del derecho de veto y de la posibilidad de solicitar por parte de la empresa el retraso en la fecha de salida por razones 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, ni el número de prejubilaciones, consistirá en la prórroga hasta el año 2023, en tanto el volumen de adscripción lo permita, del Programa de prejubilaciones respecto de aquellas personas trabajadoras que cumplan en dicho ejercicio los requisitos de edad y antigüedad establecidos en el presente acuerdo en ese año. No obstante, las personas trabajadoras que cumplan los requisitos de edad y antigüedad en el año 2021, o en el año 2022, no podrán adscribirse en 2023.

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

#### **OCTAVO. - 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 concurran 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.

#### **NOVENO. - OTROS BENEFICIOS**

La empresa abonará el Seguro médico que incluye la cobertura de la persona trabajadora que se adscriban al programa de prejubilaciones hasta los 65 años de edad.

La empresa abonará el seguro médico que incluye la cobertura de la persona trabajadora que se adscriban al programa de desvinculaciones voluntarias, durante un periodo máximo de dos años desde la salida y siempre que no encuentren trabajo y que demuestren estar desempleadas semestralmente.

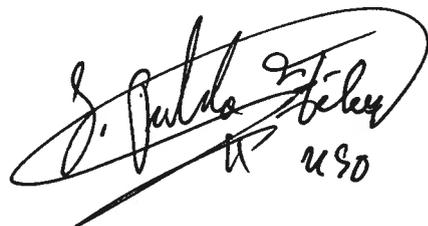
El precio del seguro médico para los familiares de las personas trabajadoras que se adscriban a alguno de estos programas será para el año 2021 el mismo que para la empresa, siendo en 2022 según póliza.

Asimismo, las personas trabajadoras que se adscriban a alguno de los programas (Programa de desvinculaciones voluntarias o Programa de prejubilaciones) tendrán un descuento en factura de adsl/fibra del 30% del importe durante los siguiente 12 meses.

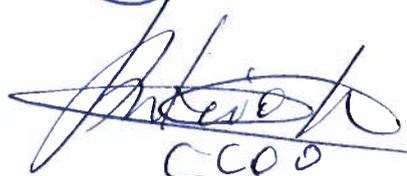
#### **DÉCIMO. - COLECTIVOS VULNERABLES**

Las personas trabajadoras embarazadas, las personas con discapacidad, las personas con reducción de jornada por guarda legal, lactancia, paternidad o maternidad, son colectivos de Orange que merecen una especial consideración, de acuerdo con la responsabilidad social y corporativa de la empresa.

Este principio de acuerdo será ratificado, en su caso, el próximo día 30 de junio de 2021, quedando convocadas las partes, a las 12:00 h para la firma del acuerdo.

  
J. Paula Steyer  
U 490



  
CCOO

El presente principio de acuerdo lo firman los secretarios generales de cada una de las secciones sindicales que forman parte de la Comisión Representativa de los Personas trabajadoras y dos representantes en representación de la Empresa.

Por la Representación Empresarial



Por la Representación Social

