

# ACUERDO ERE ORANGE

Como sabéis, el periodo de consultas sobre el despido colectivo de Orange ha acabado con acuerdo tras la firma de **CCOO** y el resto de sindicatos. Desde ayer y hasta el 31 de julio será posible adherirse al mismo, siempre de manera voluntaria. El primer día del periodo de adscripción hubo 137 adhesiones: 40 personas optaron por la indemnización y 97 personas por la prejubilación. Estos datos son provisionales y reflejan únicamente a las trabajadoras y trabajadores que “han pulsado el botón”.

Según informábamos a comienzos de semana, la noche del lunes al martes todos los sindicatos presentes en la mesa negociadora del ERE, con **CCOO** a la cabeza, alcanzamos un **principio de acuerdo** con la Dirección sobre el despido colectivo de Orange.

Este preacuerdo fue presentado y explicado en diversas reuniones, encuentros y asambleas a todas las personas trabajadoras de OSP (más de 1.000 conexiones entre las dos convocatorias de asamblea), a la afiliación y simpatizantes y al conjunto de la representación social, comités de empresa, delegados y delegadas a nivel estatal de todos los centros de trabajo de Orange.

La aceptación de los términos del preacuerdo expresada en las asambleas, mensajes, correos, llamadas y multiconferencias, encuentros personales, etc., ha sido muy mayoritaria, prácticamente unánime. Esto unido a la intención manifestada por la Dirección de continuar adelante con el ERE una vez finalizado el periodo de consultas con pacto (en los términos del preacuerdo) o sin él (según las condiciones de inicio, con 485 despidos, la mayoría forzosa y con indemnizaciones o prejubilaciones infinitamente peores a las actuales), han servido de aval suficiente para ratificar el acuerdo, pues quedó constatado de manera fehaciente que en **CCOO** habíamos llegado ya al límite de las posibilidades de seguir mejorando las condiciones del despido colectivo de Orange.

Estos procesos muy rara vez pueden ser calificados de exitosos, pues, aunque acaben en acuerdo y éste refleje las mejores condiciones económicas y de voluntariedad, hablamos en definitiva de pérdidas de puestos de trabajo y de cientos de empleos, algo inherentemente negativo. Sin embargo, pese a que cualquier acuerdo es siempre susceptible de mejora y que raro es poder contentar a todo el mundo, hay que tener presente cómo empezó todo y lo finalmente conseguido.

La principal línea roja de **CCOO**, la voluntariedad como criterio único de afectación del ERE, no ha sido rebasada gracias a una posición de firmeza sin fisuras, unidad sindical y, sobre todo, la confianza y apoyo de la plantilla a sus representantes en la mesa de negociación. **Desde el primer momento hicimos ver que la única vía para el acuerdo pasaba necesariamente porque no hubiera ni un solo despido forzoso en este proceso, y una vez conseguido esto, fue evidente para todas las partes que era imprescindible que las condiciones de salida fueran óptimas y lo suficientemente atractivas para su valoración y, en su caso, aceptación.**

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



Esto creemos haberlo logrado. No hay más que comprobar cómo son las condiciones de la inmensa mayoría del resto de EREs del país (actuales o pasados) y compararlas con las conseguidas en Orange, y no solo respecto a la voluntariedad, sino también en las cuantías de las posibles indemnizaciones y/o prejubilaciones. Por ejemplo, en el último ERE de Vodafone hubo cientos de despidos forzosos.

Repetimos, no obstante, que lo mejor hubiera sido que el despido colectivo de Orange nunca se hubiera planteado.

Los términos del **acuerdo de 2021** son mejores en casi todos los apartados que los logrados en el **acuerdo de 2016**; y si nos referimos al punto concreto de las prejubilaciones, difícilmente podrán superarse en el futuro, aunque si llegara el caso –cruzamos los dedos porque no– **en CCOO daremos la batalla como siempre hemos hecho, demostrando que las cosas se pueden hacer de otra manera y sin resignarnos a los despidos forzosos.**

Puedes consultar el acuerdo completo **aquí**, del que esbozamos algunas de sus condiciones. También la empresa ha incluido información en **Vive Orange**.

Se ha previsto una comisión de seguimiento del ERE formada por representantes de la Dirección y de los sindicatos firmantes del acuerdo; de los 7 representantes sociales, **4 son de CCOO** y puedes dirigirte a ellas/os para cualquier cuestión relacionada con este proceso: **Aleth Pérez Mendoza, Ana Ferrer Reigosa, Sergi Blanco Ballesta, Ernesto Serrano Brazales**. O bien, enviar un correo a **comitempresa.es@orange.com**.

#### **400 DESPIDOS FRENTE A LOS 485 INICIALMENTE PREVISTOS**

#### **GARANTÍA COLECTIVA DE EMPLEO**

La Dirección se compromete a no ejecutar un nuevo ERE en Orange en el plazo de dos años y no abordar durante un año procesos colectivos de externalización con destrucción directa de empleo o de movilidad geográfica forzosa.

#### **VOLUNTARIEDAD ABSOLUTA**

Con independencia de que se alcance el número previsto de afectaciones, el ERE se cerrará sin despidos forzosos y sin salidas traumáticas para completar los cupos de puestos amortizables.

Nadie podrá ser inscrito contra su voluntad al ERE y estaremos vigilantes para que las adhesiones sean libres y sin coacciones. **Emplazamos a denunciar cualquier presión** al respecto.

Salvo algunos perfiles muy específicos detallados en el acuerdo y que la Dirección considera estratégicos, no habrá vetos, solo los imprescindibles y debidamente justificados ante la comisión de seguimiento del ERE. Incluso estos puestos, en caso de cumplir los requisitos de la prejubilación, podrán adscribirse. Se prevé también un pacto de no competencia de carácter temporal (6 meses para indemnizaciones) o mientras dure el plan de rentas de las prejubilaciones.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



**INDEMNIZACIONES**

Las indemnizaciones serán de hasta **62 días por año trabajado**, con un salario regulador que incluye el 100% del variable teórico, los complementos personales y del puesto de trabajo devengados durante los últimos 12 meses, parte de la retribución en especie (tráfico telefónico, seguro vida, tarjeta gasolina, uso privativo de coche empresa) y el Plan Familia.

**En general, no hay topes a la antigüedad;** solo en el supuesto de empleados/as con salario bruto fijo anual a partir de 50.000 euros y con más de 22 años en la empresa pueden ver limitada la indemnización, que, en estos casos, será superior a los 200.000 euros brutos. La indemnización de las personas con **reducción de jornada por guarda legal** se calcula como si trabajaran a jornada completa.

SUPUESTO	INDEMNIZACIÓN
Personas con salario bruto anual hasta 27.000 €	62 días/año, sin tope
Personas con salario bruto anual hasta 30.000 €	61 días/año, sin tope
Personas con salario bruto anual hasta 35.000 €	60 días/año, sin tope
Personas con salario bruto anual hasta 40.000 €	59 días/año, sin tope
Personas con salario bruto anual hasta 50.000 €	58 días/año, sin tope
Personas con salario bruto anual superior a 50.000 €	57 días/año, con tope de 42 mensualidades
Personas contratadas en 2019, 2020 y 2021	20 días/año, según salario bruto anual
Personas de 60 a 64 años de edad (a 30 junio 2021)	33/45 días/año, con tope de 42 mensualidades si el salario bruto anual es superior a 50.000 euros
Personas de 65 años o más (a 30 junio 2021)	33 días/año con tope de 42 mensualidades si el salario bruto anual es superior a 50.000 euros
Personas que a fecha de salida tengan 55 años cumplidos y menos de 63 años	Indemnización + Convenio especial con la Seguridad Social hasta los 63 años

**Todas las personas trabajadoras de Orange con 55 años cumplidos y menos de 63 que opten por la indemnización tendrán derecho al convenio especial con la Seguridad Social establecido como obligatorio por ley hasta los 63 años de edad.**

La fecha de incorporación en la empresa para saber la antigüedad aparece en la nómina o en el **simulador** de indemnizaciones. Sin embargo, puede ser superior, pues debe incluirse todo el tiempo trabajado bajo distintos contratos temporales, incluidos los de puesta a disposición de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT), salvo interrupciones temporales significativas entre dichos contratos. Esto puede ser de interés para trabajadores/as procedentes de Uni2, Wanadoo, Amena, Jazztel, etc. que entraron en la compañía a través de una ETT y fueron contratados directamente tiempo después por Orange. Por otra parte, el tiempo de una excedencia forzosa o por guarda legal, cuenta como antigüedad.

**PREJUBILACIONES**

Se han acordado hasta 200 prejubilaciones voluntarias con planes de rentas que oscilan entre el 85 y 87 % de la suma del salario fijo más el 50 % del variable teórico. Dependiendo de la edad del empleado/a, el plan de rentas podría extenderse hasta los 63 años o hasta los 65 años.

El convenio especial con la Seguridad Social para el mantenimiento de las bases de cotización de cara a la futura jubilación alcanzará en todos los casos hasta los 65 años.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



Tanto el plan de rentas como el convenio con la Seguridad Social se actualizarán con un 1% anual.

**Pueden prejubilarse las personas trabajadoras de Orange nacidas en 1968 o antes, con un mínimo de 9 años de antigüedad en la empresa; esto es, que durante este año o el siguiente cumplan 54 años de edad o más.**

El acuerdo contempla la posibilidad de extender las prejubilaciones a 2023 para quienes nacieron en 1969, siempre que así se acuerde en la comisión de seguimiento y no se superen las 200 prejubilaciones o las 400 afectaciones en total.

Aclaremos también que la prestación por desempleo se abona los dos primeros años desde la baja en la empresa (no los últimos) y que, según la **legislación actual**, en los casos de despidos colectivos, es posible adelantar la jubilación hasta cuatro años a la edad ordinaria de jubilación, siempre que se tengan al menos 33 años cotizados

SITUACIÓN	PLAN DE RENTAS	CONVENIO ESPECIAL SEGURIDAD SOCIAL
Personas de 54 a 55 años	85% (salario fijo + 50% variable) hasta los 63 años	65 años
Personas de 56 a 59 años	87% (salario fijo + 50% variable) hasta los 63 años	65 años
Personas de 60 a 64 años	87% (salario fijo + 50% variable) hasta los 65 años	65 años

## CALENDARIO

En principio, **el plazo de adscripción permanecerá abierto del 1 de julio al 31 de julio**. Todas las adscripciones, indemnizaciones y/o prejubilaciones, deben realizarse este mes, con independencia, en el caso de las prejubilaciones, de que se cumplan los requisitos de edad o antigüedad durante este año o durante 2022. Esto es importante: **las prejubilaciones del próximo año también deben solicitarse durante este mes de julio de 2021**.

En general, las personas que hayan optado por la indemnización saldrán aproximadamente a los 15 días. Por necesidades del servicio y debido a las vacaciones de verano, podría retrasarse la salida hasta septiembre.

Las personas inscritas a la prejubilación con 54 años o más durante 2021 y un mínimo de 9 años de antigüedad, causarán baja el último día de julio, agosto o septiembre de este año. Las personas que en 2021 no cumplan los requisitos de edad o antigüedad para prejubilarse, pero sí el próximo año, saldrán en febrero de 2022, pero, insistimos, deben solicitarlo ahora.

## SIMULADOR

La Dirección ha incluido en Vive Orange un **simulador** de indemnizaciones para este ERE. Los cálculos que ofrece tienen un carácter orientativo y son en bruto. Sí se informa del importe exento de impuestos (el equivalente al despido

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



improcedente) y de la parte sujeta a tributación, pero no se detalla la cantidad a retener por el IRPF.

Por otra parte, el lunes 5 de julio todas las personas que cumplan los requisitos para poder prejubilarse, recibirán información detallada e individualizada de cómo quedaría su plan de rentas.

Sera posible, además, inscribirse en [sesiones informativas](#).

### LIQUIDACIÓN

Junto a las indemnizaciones o prejubilaciones, el día previsto de la baja (del que se informará por correo electrónico) se procederá a liquidar el contrato, esto es, abonar las cantidades devengadas pendientes de pago. En concreto, se pagará:

- Los días trabajados en el mes.
- Los días pendientes de vacaciones devengados y no disfrutados.
- La parte proporcional de la paga extra de diciembre.
- El 100 por 100 del variable correspondiente al primer semestre de 2021 y la parte proporcional al tiempo trabajado del segundo semestre de 2021 (si la salida se produjera una vez conocido el dato de consecución de objetivos, se aplicará el porcentaje real).

### SEGURO MÉDICO, DESCUENTOS SERVICIOS DE TELECO, INGLÉS

El seguro médico se mantendrá hasta 2 años en el caso de las indemnizaciones, siempre que el afectado/a permanezca en situación de desempleo, y hasta los 65 años para las prejubilaciones. Asimismo, se aplicará un 30% de descuento en ADSL y fibra durante 12 meses. Y las clases de inglés continuarán hasta el 31 de diciembre de 2021.

### OUTPLACEMENT

Todos los afectados por el ERE, ya sea a través de la indemnización o de la prejubilación, podrán inscribirse en un programa de recolocación externa prestado por la empresa Right Management – ManpowerGroup. El programa durará 9 meses con carácter general, 12 meses para mayores de 45 años y, en cualquier caso, hasta que el 80% de los participantes esté recolocado en otra empresa. Será posible apuntarse al programa hasta 3 meses después de la fecha de salida.

En **CCOO** iremos informando puntualmente del proceso y del volumen de **adscripciones**. Contacta con nosotros sin problema. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de OSP, OSFI o Simyo, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)

