

## ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS

### CON ACUERDO

EN EL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO PROMOVIDO POR EL  
GRUPO LABORAL MASORANGE

En Madrid, a 16 de octubre de 2024

### REUNIDOS

#### Por la representación empresarial:

D. Pablo García de Juanas  
D. Óscar Tejedor Cuesta  
D. Francisco Javier Reboto Escrivano  
Dña. Mónica García Ingelmo

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

D. Martín Godino Reyes  
D. Alejandro Cobos Sánchez  
D. Alberto Godino de Frutos  
Dña. Leticia García García

#### Por las secciones sindicales con presencia en la Comisión Representativa:

D. Antonio Muñoz de la Nava Molino (CCOO)  
Dña. Luisa Soriano Moreno (CCOO)  
D. Javier Villa Viana (CCOO)  
D. Javier del Blanco Casado (CCOO)  
D. Andrés Río Cruz (CCOO)  
D. Luis Miguel López Cruz (FETICO)  
D. Antonio Casanova de Encio (FETICO)  
D. Enrique Méndez García (FETICO)  
D. Antonio Olivares Ramos (FETICO)

Y como **asesores/as** de la representación sindical:

Dña. Ramona Pineros López (CCOO)  
Dña. Ana María Fernández Serván (CCOO)  
D. Andrés Parra Indiano (FETICO)  
D. Manuel Fernández Pérez (FETICO)  
D. Diego Gallart Millán (UGT)  
D. Martín Javier Comas Hermoso (UGT)

- D. José María Alcalá Esteban (UGT)  
D. Germán Esteller Encuentra (UGT)  
D. Jorge Entrambasaguas García (UGT)  
D. Francisco Javier Gómez Gómez (UGT)

Integrantes todos ellos de la Comisión Negociadora del expediente de despido colectivo promovido por el Grupo Laboral MasOrange, integrado por las empresas, Orange Espagne S.A.U., Xfera Móviles S.A.U., Euskaltel S.A., R Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U., Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U., Lorca Telecom Bidco S.L., Embou S.L., Xtra Telecom S.A.U., The By Movil Spain S.L., Orange España Virtual, S.L.U., Masmovil Broadband S.A.U., Guuk Telecom S.A. y Masmovil Ibercom S.A.U. (en adelante, el “**Grupo Laboral MasOrange**”, el “**Grupo Laboral**”, el “**Grupo**” o “**MasOrange**”)

#### INTERVIENEN

**LOS PRIMEROS**, en nombre y representación del Grupo Laboral MasOrange, promotora del presente expediente de despido colectivo motivado por las causas económicas, productivas y organizativas que constan en el Informe Técnico y en la Memoria Explicativa.

**LOS SEGUNDOS**, en nombre y representación de las personas trabajadoras de todos los centros afectados, según consta debidamente acreditado en el acta de inicio del periodo de consultas y constitución de la Comisión Negociadora.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para adoptar el presente **ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS** del expediente de despido colectivo, promovido al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “ET”), y suscriben el presente **ACUERDO** conforme a los siguientes

#### ANTECEDENTES

- I. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.2 del ET, en relación con el artículo 41.4 del mismo texto legal, con fecha 3 de septiembre de 2024 se notificó de manera fehaciente a las secciones sindicales constituidas en el ámbito del Grupo Laboral MasOrange y/o en las distintas sociedades integrantes del Grupo Laboral afectadas, la intención del Grupo de iniciar un procedimiento de despido colectivo que afectaría a un máximo de 795 personas trabajadoras

pertenecientes a todos los centros de trabajo de las sociedades Orange Espagne S.A.U., Xfera Móviles S.A.U., Euskaltel S.A., R Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U., Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U. y Lorca Telecom Bidco S.L., pertenecientes todas ellas al Grupo Laboral MasOrange.

- II.** Mediante comunicaciones de fecha 11 y 12 de septiembre de 2024, las secciones sindicales con representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados/as de personal de los centros afectados, se atribuyeron la interlocución prioritaria prevista en el artículo 41.4 del ET y designaron los trece miembros que integrarían la comisión representativa de las personas trabajadoras.
- III.** Con fecha 13 de septiembre de 2024, el Grupo Laboral MasOrange procedió a remitir a los trece miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras, designados por las secciones sindicales, la convocatoria para el inicio del periodo de consultas y constitución de la comisión negociadora informado del orden del día de la reunión.
- IV.** De acuerdo con la citada convocatoria, el 17 de septiembre de 2024, tuvo lugar la primera reunión de inicio del periodo de consultas, en la que se hizo entrega de la documentación legalmente exigida y se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora, la cual quedó conformada por (i) cuatro (4) miembros de la representación empresarial; y (ii) por trece (13) miembros en representación de las personas trabajadoras afectadas, designados por las secciones sindicales con representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados/as de personal de los centros afectados, siendo, por tanto, parte legitimada para llevar a cabo la negociación durante el periodo de consultas y, en su caso, para la suscripción de acuerdos válidos, legítimos y vinculantes, de conformidad con lo previsto en el artículo 41.4 del ET conforme a los siguientes porcentajes de representatividad:

| <b>Sección Sindical</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Número de miembros</b> |
|-------------------------|-------------------|---------------------------|
| CCOO                    | 39,0%             | 5                         |
| FETICO                  | 30,5%             | 4                         |
| UGT                     | 30,5%             | 4                         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>100%</b>       | <b>13</b>                 |

Los trece (13) miembros designados nominativamente por las secciones sindicales legitimadas para integrar la Comisión Negociadora en representación de las personas trabajadoras fueron los siguientes:

| <b>Sección Sindical</b> | <b>Miembros designados nominativamente</b> |
|-------------------------|--|
| CCOO                    | D. Antonio Muñoz de la Nava                |
|                         | Dña. Luisa Soriano Moreno                  |

|        |                                 |
|--------|---------------------------------|
|        | D. Javier Villa Viana           |
|        | D. Javier del Blanco Casado     |
|        | D. Andrés Río Cruz              |
| FETICO | D. Luis Miguel López Cruz       |
|        | D. Antonio Casanova de Encío    |
|        | D. Enrique Méndez García        |
|        | D. Antonio Olivares Ramos       |
| UGT    | D. José María Alcalá Esteban    |
|        | D. Germán Esteller Encuentra    |
|        | D. Jorge Entrambasaguas García  |
|        | D. Francisco Javier Gómez Gómez |

- V. De conformidad con lo previsto en el artículo 51 del ET, en relación con el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (“RD 1483/2012”), el Grupo Laboral MasOrange procedió a registrar ante la autoridad laboral competente (la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social) el inicio de este expediente, adjuntando toda la documentación preceptiva, a los efectos oportunos, habiéndose asignado el número de expediente 135/2024.
- VI. En el marco del periodo de consultas, se han celebrado reuniones los días 17 y 25 de septiembre, 2, 4, 8, 10, 14 y 16 de octubre de 2024, habiéndose alcanzado el presente Acuerdo con fecha 16 de octubre de 2024. En dichas reuniones, según consta en las actas, ambas partes han negociado de buena fe, debatiendo y negociando tanto las causas motivadoras del expediente de despido colectivo, como las posibilidades de reducir su afectación y atenuar o minimizar sus efectos a través de determinadas medidas sociales de acompañamiento.
- VII. De conformidad con la documentación entregada durante el periodo de consultas, las partes consideran acreditada la concurrencia de las causas económicas, productivas y organizativas desarrolladas y explicadas en el Informe Técnico y la Memoria aportados al procedimiento, que justifican la firma del despido colectivo acordado.

Igualmente, de conformidad con los motivos expuestos en el Informe Técnico, así como en las explicaciones aportadas durante el periodo de consultas, las partes reconocen la existencia del Grupo Laboral MasOrange, integrado por las sociedades indicadas en el encabezamiento, como consecuencia de la concurrencia de todos los requisitos jurisprudencialmente exigibles de dirección unitaria, confusión de plantillas, confusión de patrimonios y apariencia externa de unidad, materializados a raíz de la integración organizativa de las sociedades del Grupo Laboral que desarrollan una actividad nuclear compartida. En tal sentido, las partes ya habían venido negociando en el ámbito de las empresas que conforman el Grupo Laboral la armonización de

determinadas condiciones laborales en el marco de la Mesa de Diálogo y Negociación constituida el 16 de mayo de 2024.

**VIII.** Con el fin de minimizar el impacto del proceso de despido colectivo en el volumen de empleo y en los efectos de las medidas extintivas, el presente Acuerdo incorpora medidas sociales de acompañamiento negociadas a lo largo del periodo de consultas como las siguientes:

- a) La reducción sustancial del número de personas afectadas por el despido colectivo desde las 795 extinciones propuestas inicialmente hasta el número final de afectados pactado en 650 personas.
- b) El establecimiento de la voluntariedad como criterio primero y preferente para la determinación de las personas afectadas, con objeto de evitar o, en su caso, minimizar la adopción de medidas traumáticas.
- c) El establecimiento de mecanismos de cobertura a las personas trabajadoras que, por su edad, se encuentran en una edad más cercana a la jubilación.
- d) La previsión de medidas de protección de determinados colectivos más vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.
- e) La suscripción de un plan de recolocación externo que mejora notablemente las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo de las personas trabajadoras afectadas por la extinción del contrato.

**IX.** El presente **ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO** por causas económicas, productivas y organizativas ha sido suscrito por el Grupo Laboral MasOrange y por ocho de los trece miembros que representan un 61% de la Comisión Negociadora, de acuerdo con las siguientes

## CLÁUSULAS

### PRIMERA.- NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS Y PERIODO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

Ambas partes, reconociendo la existencia de causas legales de carácter económico, productivo y organizativo, acuerdan la extinción de hasta un máximo de 650 contratos de trabajo, de conformidad con los criterios, términos y condiciones que se establecen en el presente acuerdo articulado al amparo de lo dispuesto en el artículo 51 del ET.

El periodo previsto para la ejecución de las medidas extintivas establecidas en el presente Acuerdo se extenderá, con carácter general, hasta el 30 de junio de 2025. Correspondrá al Grupo la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo en función de las necesidades organizativas del Grupo.

## **SEGUNDA.- CRITERIOS DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS**

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas, cuyos contratos de trabajo serán extinguídos, son los siguientes:

### **1. Criterio primero y preferente de adscripción voluntaria:**

El criterio preferente y primero de afectación será la adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada de las personas adscritas a las áreas afectadas por el despido colectivo que se identifican en el Informe Técnico, según el desglose que se recoge en el Anexo I.

La solicitud de adscripción voluntaria, que tendrá carácter irrevocable, deberá formularse por escrito, siguiendo el procedimiento operativo establecido por el Grupo, dentro del plazo de 16 días naturales desde el 22 de octubre de 2024 hasta el 6 de noviembre de 2024. Con carácter previo a este periodo de adscripción voluntaria, el Grupo habilitará una herramienta para que las personas trabajadoras que no puedan acceder a la medida de baja indemnizada en formato de renta temporal puedan calcular la indemnización que, en su caso, les correspondería conforme a los términos del presente Acuerdo. Asimismo, tanto con carácter previo como durante el periodo de adscripción voluntaria, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de las bajas indemnizadas en formato de renta temporal -prejubilaciones- podrán contar con el asesoramiento de la empresa especializada Mercer Consulting, S.L.

El Grupo deberá aceptar o rechazar la solicitud en los 7 días naturales siguientes a la finalización del periodo de adscripción voluntaria, es decir, hasta el día 13 de noviembre de 2024. La solicitud de adscripción voluntaria podrá ser rechazada por parte del Grupo Laboral únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el número de solicitudes de adscripción voluntaria sea superior a los puestos de trabajo cuya amortización es necesaria en cada área, según el desglose que se recoge en el Anexo I. No obstante, el Grupo podrá aceptar solicitudes de adscripción voluntaria que superen el número de puestos amortizables en cada área, con el fin de evitar o minimizar la aplicación de extinciones forzosas, cuando en otras áreas no se haya alcanzado el excedente identificado en el Anexo I, siempre que sea posible ajustar organizativamente la plantilla mediante medidas de movilidad funcional.

- b) Cuando por justificadas razones organizativas y/o productivas del puesto que ocupa la persona trabajadora o de su perfil, competencia, aptitud o rendimiento, se considere necesario el mantenimiento de la persona en el Grupo.

En ambos supuestos previstos anteriormente, el Grupo se compromete a facilitar la información que sea necesaria a la Comisión de Seguimiento, exponiendo los motivos concretos por los que se hubiera rechazado alguna solicitud de adhesión voluntaria, en caso de que se produzca dicho supuesto.

## 2. Criterios subsidiarios:

Únicamente si no se alcanzase con la adscripción voluntaria el número máximo de personas afectadas señalado en la cláusula Primera, se aplicarán los siguientes criterios de selección hasta alcanzar el número máximo de personas afectadas:

- a) La adscripción al área en el que se ha identificado un excedente en el Informe Técnico, según el desglose que se recoge en el Anexo I.
- b) La menor polivalencia funcional, conocimientos, formación y capacidad de adaptación a la nueva organización.
- c) La menor valoración del desempeño y/o rendimiento o potencial de desarrollo de la persona trabajadora.

## TERCERA.- PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL DESPIDO COLECTIVO

Estarán excluidas de la afectación forzosa a las medidas extintivas establecidas en el presente Acuerdo los siguientes colectivos de personas trabajadoras:

- Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.
- Quienes tengan familiares a su cargo, con los que convivan, y que padezcan una discapacidad igual o superior al 65%, declarada antes del 17 de septiembre 2024 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a un menor, descendiente natural, adoptado o acogido, afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 de la Ley General de la Seguridad Social y en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada y legalmente reconocida como tal sean empleados de la empresa, siempre que en ambos casos la formalización o reconocimiento del vínculo sea anterior al 17 de septiembre de 2024, uno de los dos, a su elección, tendrá derecho a ser excluido de la afectación por el despido.
- Las mujeres embarazadas y aquellas personas que se encuentren disfrutando el permiso por nacimiento de hijo o hija siempre que estas situaciones se hayan iniciado antes del 17 de septiembre de 2024.

El listado previsto en esta cláusula recoge un número cerrado de supuestos *-numerus clausus-* por lo que, con carácter general, no serán admisibles otros supuestos de exclusión aunque tengan una naturaleza similar, salvo que una vez valorados en el marco de la Comisión de Seguimiento, se acuerde algún supuesto específico adicional de exclusión.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras incluidas en alguno de los supuestos descritos anteriormente podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de baja indemnizada reguladas en el presente Acuerdo.

Las personas trabajadoras deberán poner en conocimiento y, en su caso, acreditar la concurrencia de algunas de las causas establecidas para la exclusión de la afectación forzosa con anterioridad al 6 de noviembre de 2024, fecha de finalización del periodo de adscripción voluntaria.

No será causa de exclusión por la afectación forzosa la situación de reducción de jornada por guarda legal ni la adaptación de jornada prevista en el artículo 34.8 del ET, pero el porcentaje de afectación por decisión del Grupo -en caso de que se lleguen a aplicar los criterios de selección subsidiarios a la adscripción voluntaria- de personas en dicha situación de reducción o adaptación de jornada deberá guardar una proporción razonable con el porcentaje de personas en esa situación en el conjunto de las seis sociedades afectadas del Grupo Laboral MasOrange a fecha 17 de septiembre de 2024. Se entiende que se guarda tal proporcionalidad razonable si la desviación porcentual entre ambos parámetros no supera tres puntos porcentuales.

Asimismo, estarán excluidos de afectación, tanto voluntaria como forzosa, por las medidas extintivas previstas en el presente Acuerdo, las personas trabajadoras adscritas a las áreas, departamentos, roles y/o perfiles identificados en la siguiente tabla:

| Área                 | Roles/Perfiles   |
|----------------------|--|
| Technology           | <ul style="list-style-type: none"> <li>En departamento de IT: Cloud Engineering y SW Engineering.</li> <li>En departamento de Data &amp; AI: Data &amp; AI Enablers y Data Specialists.</li> <li>Departamento de Ciberseguridad.</li> </ul>  |
| Customer Operations  | <ul style="list-style-type: none"> <li>En departamento de Logística y Soporte: Operation Planning &amp; Control Room.</li> <li>En departamento de Digital Strategy &amp; Sales: Messaging.</li> </ul>  |
| B2B                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>En departamentos de Grandes Clientes, Sector Público y Servicios Digitales, Región Catalana, Región Norte y Región Sur: comerciales de grandes cuentas, incluyendo directores y managers, a excepción de Servicios Digitales.</li> <li>Departamento de Preventa B2B, a excepción de Presales Office.</li> <li>En departamento de Pymes: Direct Selling.</li> <li>En departamento de Operaciones B2B: Project Management y Service Managers del Business Customer Service.</li> <li>En departamento de Marketing B2B: BDMS y Jefes de Producto de Cibersecurity &amp; Cloud y IoT.</li> </ul>                  |
| Sales & Distribution | <ul style="list-style-type: none"> <li>En departamento de Canales exclusivos y no exclusivos multimarca: gestores y supervisores de puntos de venta de las diferentes zonas, y coordinadores de canales alternativos.</li> <li>En departamento de Canal Exclusivo Orange: supervisores de canal de ventas y responsables territoriales canal de ventas.</li> <li>En departamento de Prepago: Sales Specialist del canal étnico.</li> <li>En departamento de Marcas Regionales: Sales Specialist del canal físico de Euskaltel y R Cable y Telecable.</li> <li>En departamento de SoHo: Sales Specialist del D2D channel y retail channel.</li> </ul> |
| Marketing & TV       | <ul style="list-style-type: none"> <li>En departamento de Estrategia y Ventas Digitales: Data Collection, Data Tracking y Tech &amp; Call.</li> <li>En departamento de Pepphone: Front-Lead y Back-Lead.</li> </ul>  |
| Customer & Product   | <ul style="list-style-type: none"> <li>En departamento de Estrategia y Análisis de Clientes: Advanced Analytics, Business Intelligence y Performance Management.</li> <li>En departamento de Jazztel: Business Insights.</li> <li>En departamento de Orange Mercado Masivo: Customer Research &amp; Control Tower.</li> <li>En departamento de Simyo: DWH &amp; Tools.</li> </ul>  |
| Legal & Assurance    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Auditoría Interna.</li> </ul>   |

Como excepción a la exclusión anterior, en los términos establecidos en la cláusula Segunda, 1, podrán adscribirse voluntariamente (pero no ser afectados mediante criterios de adscripción forzosa) las personas trabajadoras que, aun estando adscritos a alguna de las áreas, departamentos, roles y perfiles identificados en la tabla anterior, cumplan los requisitos de edad y antigüedad previstos en la cláusula Cuarta, apartado Primero B, para acceder a la baja indemnizada en formato de renta temporal - prejubilación-.

## CUARTA.- BAJAS INDEMNIZADAS

**Primero.-** Las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece:

### A. Personas trabajadoras con 63 o más años de edad a 31 de diciembre de 2024:

Percibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 12 mensualidades de salario.

### B. Personas trabajadoras con 56 o 57 años de edad a 31 de diciembre de 2024 y con una antigüedad mínima de 9 años completos a la fecha de extinción y personas trabajadoras

**con 58 años o más años y menos de 63 años a 31 de diciembre de 2024 y con una antigüedad mínima de 5 años completos a la fecha de extinción:**

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un 80% del Salario Regulador Neto de Referencia, desde la fecha de extinción del contrato y hasta a fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, descontándose del Salario Regulador Neto de Referencia el importe de la Prestación Neta Estimada por Desempleo y, en su caso, la prestación asistencial por desempleo -subsidiado de desempleo- en caso de que la persona trabajadora lo solicite.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de las rentas, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en las que la persona trabajadora las hubiera venido percibiendo hasta su finalización. En caso de fallecimiento durante el período de percepción de la prestación por desempleo o, en su caso, del subsidio por desempleo, las rentas pendientes permanecerán inalteradas según el cálculo que se haya realizado en el momento de la extinción del contrato.

El Grupo se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y la Disposición Adicional 13<sup>a</sup> del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ("LGSS") hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años. Adicionalmente, el Grupo abonará a la persona trabajadora el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde los 61 hasta el cumplimiento de los 63 años, debiendo para ello acreditar la persona trabajadora la suscripción del citado Convenio Especial con la Seguridad Social y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social con la misma base reguladora. En caso de no acreditar el pago efectivo de las cuotas, por cualquier motivo, el Grupo suspenderá su abono.

Tanto el importe de la renta mensual como las bases de cotización que abonará el Grupo en el marco del Convenio Especial con la Seguridad Social se revalorizarán en un 1% anual a partir del 1 de enero de 2025.

**C. Personas trabajadoras con menos de 56 años de edad a 31 de diciembre de 2024 y personas con más de 56 años y menos de 63 años a fecha 31 de diciembre de 2024 que no cumplan los requisitos de antigüedad exigidos en el apartado B anterior:**

En el caso de adscripción voluntaria a la baja indemnizada, las personas trabajadoras incluidas en el presente apartado C percibirán una indemnización mejorada de 47 días de Salario Regulador por año de servicio hasta el 12 de febrero de 2012 y 34 días de Salario Regulador por año de servicio a partir del 12 de febrero de 2012 con el límite de 24 mensualidades de Salario Regulador. Dicha indemnización no podrá superar la cuantía máxima de 300.000 euros brutos.

Adicionalmente, sin estar afectado por el límite de 24 mensualidades ni la cuantía máxima de 300.000 euros brutos, en caso de adscripción voluntaria a la baja indemnizada de las personas incluidas en el presente apartado C, percibirán una prima de carácter indemnizatorio con los importes que se indican a continuación en función de la antigüedad de la persona trabajadora a 30 de septiembre de 2024:

- Antigüedad inferior a 9 años: 3.000 euros brutos.
- Antigüedad de 9 a 12 años: 8.000 euros brutos.
- Antigüedad de más de 12 años: 15.000 euros brutos

En el supuesto de afectación forzosa, percibirán una indemnización de 45 días de Salario Regulador por año de servicio hasta el 12 de febrero de 2012 y 33 días de Salario Regulador por año de servicio a partir del 12 de febrero de 2012 con el límite de 24 mensualidades de Salario Regulador. Dicha indemnización no podrá superar la cuantía máxima de 300.000 euros brutos.

Para las personas trabajadoras que tengan cumplidos 55 o más años a la fecha de extinción del contrato, el Grupo se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y la Disposición Adicional 13<sup>a</sup> del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (“LGSS”) hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años. Adicionalmente, el Grupo abonará a la persona trabajadora el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde los 61 hasta el cumplimiento de los 63 años, debiendo para ello acreditar la persona trabajadora la suscripción del citado Convenio Especial con la Seguridad Social y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social con la misma base reguladora. En caso de no acreditar el pago efectivo de las cuotas, por cualquier motivo, el Grupo suspenderá su abono.

El importe de las bases de cotización que abonará el Grupo en el marco del Convenio Especial con la Seguridad Social se revalorizarán en un 1% anual a partir del 1 de enero de 2025.

**Segundo.-** Se establecen las siguientes definiciones para determinados términos y conceptos a efectos del presente Acuerdo:

a. Salario Regulador Neto de Referencia:

El Salario Regulador Neto de Referencia será el resultado de restar al Salario Regulador Bruto de Referencia el importe del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“IRPF”) teórico aplicable a dicho Salario Regulador Bruto de Referencia según las tablas de IRPF vigentes a la fecha de suscripción del presente Acuerdo, así como la cuota de Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora sobre el Salario Regulador Bruto de Referencia.

Tanto para el cálculo del importe del IRPF como la cuota de Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora se tomará en cuenta la situación fiscal y familiar informada al Grupo a 30 de septiembre de

2024. La modificación en la situación fiscal y/o familiar de la persona trabajadora durante el periodo de cobertura de la renta temporal no implicará ninguna variación en el cálculo del Salario Regulador Neto de Referencia.

b. Salario Regulador Bruto de Referencia:

El Salario Regulador Bruto de Referencia, que se utilizará para el cálculo del Salario Regulador Neto de Referencia a efectos de la indemnización en forma de renta temporal, estará compuesto por el 100% del salario fijo anual a 30 de septiembre de 2024 más el 50% de la retribución variable target o teórica anual de la persona trabajadora.

En este sentido, el salario fijo anual a 30 de septiembre de 2024 será el resultado de sumar y anualizar el importe de los conceptos de nómina que perciba cada persona trabajadora del siguiente listado:

| CC-n. | Texto expl.CC-nómina   |
|-------|------------------------|
| 7R83  | Exclusividad           |
| 7951  | Paga Extra Diciembre   |
| 7950  | Paga Extra Junio       |
| 7505  | Prorrata Paga Extra    |
| 7500  | Salario                |
|       | A Cuenta Convenio      |
|       | Antigüedad             |
|       | Complemento Personal   |
|       | Mejora Voluntaria      |
|       | Paga Extra Prorrateada |
|       | Paga Extra Junio       |
|       | Paga Extra Diciembre   |
|       | Plus Convenio          |
|       | Prorrata Extras        |
|       | Salario Base           |

El desglose de conceptos de nómina previsto en la tabla anterior es un listado cerrado por lo que se computará ningún otro concepto, independientemente de que su naturaleza pueda ser similar.

La retribución variable target o teórica anual será el porcentaje sobre la retribución fija a la que, en su caso, cada persona trabajadora tenga derecho.

En el supuesto de personas en excedencia con reserva de puesto de trabajo, el periodo de referencia para el cómputo del Salario Regulador Bruto de Referencia será el salario fijo anual en el momento previo al inicio de la situación de excedencia y el 50% de la retribución variable target o teórica anual a la que tuviera derecho en el momento de iniciar la situación de excedencia.

c. Prestación Neta Estimada de Referencia:

La Prestación Neta Estimada de Referencia será la estimación de los importes que teóricamente tendría derecho a percibir la persona trabajadora como prestación por desempleo tras la extinción del contrato, una vez descontado el importe del IRPF teórico y la cuota de la Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora, todo ello según la situación fiscal y familiar informada al Grupo a 30 de septiembre de 2024.

La modificación en la situación fiscal y/o familiar de la persona trabajadora durante el periodo de cobertura de la renta temporal no implicará ninguna variación en el cálculo de la Prestación Neta Estimada de Referencia. Además, la efectiva percepción o no de la prestación por desempleo por parte de la persona trabajadora, por el motivo que sea, no alterará la estimación de la Prestación Neta Estimada de Referencia a efectos del cálculo de la renta temporal.

d. Salario Regulador:

El Salario Regulador estará compuesto por los conceptos de nómina que haya percibido cada persona trabajadora del listado que a continuación se detalla, en el periodo desde octubre de 2023 hasta septiembre de 2024 más el 100% de la retribución variable target o teórica anual de la persona trabajadora:

| CC-n. | Texto expl.CC-nómina      |
|-------|---------------------------|
| 7R83  | Exclusividad              |
| 7951  | Paga Extra Diciembre      |
| 7950  | Paga Extra Junio          |
| 7505  | Prorrata Paga Extra       |
| 7500  | Salario                   |
|       | A Cuenta Convenio         |
|       | Antigüedad                |
|       | Complemento Personal      |
|       | Mejora Voluntaria         |
|       | Paga Extra Prorrateada    |
|       | Paga Extra Junio          |
|       | Paga Extra Diciembre      |
|       | Plus Convenio             |
|       | Prorrata Extras           |
|       | Salario Base              |
| 77A4  | Comp. Intervención DNF    |
| 7798  | Comp.Intervención         |
| 7750  | Compl. Rotación Jornada   |
| 7754  | Compl. Sáb. Dom. y Festiv |
| 7758  | Intervención              |
| 7752  | Localización-Disposición  |
| 7755  | Localiz-Disposic Festivos |

|      |   |
|------|---|
| 7R8D | Plus Disponibilidad                                 |
| 7R8H | Plus disponibilidad GRIET                           |
| 7PP2 | Release Presenc Festivo                             |
| 7PP1 | Release Presencial Diaria                           |
| 7PP3 | Release Remoto Diaria                               |
| 7PP4 | Release Remoto Festivo                              |
| 77A3 | Trab Prog Sab Dom Fest SC                           |
| 7757 | Trabajos Program. Noct<br>Aseguramiento de proyecto |
|      | Guardia Mant. OnCall F                              |
|      | Guardia Mant. OnCall FE                             |
|      | Guardia Mant. OnCall L                              |
|      | Guardias  |
|      | Plus Disponibilidad                                 |
|      | Plus turno  |
| 7986 | Plan Familia  |
| 7727 | Retribución esp. gasolina                           |
| 7725 | Retribución especie coche                           |
| 7601 | Seguro de Vida                                      |
| 7702 | Tráfico en Telefonía<br>Compensación vehículo       |
|      | R.E Combustible                                     |
|      | R.E. Seg. de Vida                                   |
|      | R.E. Seg. De Vida NR                                |
|      | R.E. Vehiculo                                       |
|      | R.E. Vehículo NR                                    |
|      | Seguro de Vida                                      |
|      | Seguro de Vida D                                    |
|      | Subvención móvil                                    |
|      | Ayuda familiar                                      |

El desglose de conceptos de nómina previsto en la tabla anterior es un listado cerrado por lo que no se computará ningún otro concepto, independientemente de que su naturaleza pueda ser similar.

La retribución variable target o teórica anual será el porcentaje sobre la retribución fija a la que, en su caso, cada persona trabajadora tenga derecho.

En el supuesto de personas en excedencia con reserva de puesto de trabajo, el periodo de referencia para el cómputo de los conceptos del Salario Regulador será el de los 12 meses completos previos al inicio de la excedencia y la retribución variable target o teórica anual que a la que tuviera derecho en el momento de iniciar la situación de excedencia.

e. Antigüedad la que tenga reconocida cada persona:

Se considerará antigüedad a efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de la prestación de servicios por cuenta ajena en alguna sociedad del Grupo Laboral o, en su caso, la que tuviera reconocida expresamente la persona trabajadora.

f. Cálculo de la indemnización para las personas con reducción de jornada:

En los casos en que haya personas trabajadoras afectadas por las medidas extintivas disfrutando de una reducción de jornada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 del ET, el Salario Regulador o, en su caso, el Salario Regulador Bruto de Referencia será el correspondiente al 100% de la jornada.

g. Retenciones:

Se practicarán las retenciones fiscales y, en su caso, deducciones de Seguridad Social que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente sobre las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas previstas en el presente Acuerdo, siendo por cuenta de las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

**Tercero.** En ningún caso la indemnización por extinción del contrato derivada del presente Acuerdo podrá ser inferior a 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 12 mensualidades de salario.

#### **QUINTA.- PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.**

Las personas trabajadoras afectadas por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente Acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con la empresa especializada Right Management que se acompaña al presente Acuerdo como Anexo II.

Dicho Plan de Recolocación Externa cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del ET y el artículo 9 del RD 1483/2012. En particular, el programa suscrito con Right Management (i) garantiza una duración mínima de 9 meses; (ii) mantiene el compromiso de apoyo hasta el 100% de recolocación de las personas que se adhieran al programa; y (iii) cuenta con un itinerario de Programa Senior para personas de más de 45 años de edad.

#### **SEXTA.- SEGURO MÉDICO**

El Grupo se compromete a mantener una póliza de seguro médico que, en su caso, la persona trabajadora viniera disfrutando a cargo de alguna sociedad del Grupo Laboral (i) durante un periodo de

2 años desde la extinción del contrato para las personas afectadas por las medidas extintivas previstas en la cláusula Cuarta, apartados A o C; y (ii) hasta el cumplimiento de los 63 años de edad para las personas afectadas por las medidas extintivas previstas en la cláusula Cuarta, apartado B.

El seguro médico comprometido anteriormente por parte del Grupo se limitará exclusivamente a la cobertura de la persona trabajadora, no abarcando por tanto a la cobertura de los familiares que pudieran estar adscritos a la póliza.

## **SÉPTIMA.- GARANTÍA DE EMPLEO**

Tras el proceso de despido colectivo que se ha llevado a cabo y dado el común interés en proteger la estabilidad en el empleo, el Grupo Laboral MasOrange se compromete a no promover un nuevo proceso de esta naturaleza, ni abordar procesos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo conforme a la legislación vigente ni procesos del mismo carácter tendentes a externalizar áreas de actividad con destrucción directa de empleo, hasta el 30 de junio de 2026, todo ello siempre que no concurran motivos económicos o estructurales graves.

## **OCTAVA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

**Primero.-** Con objeto de velar por el cumplimiento a los acuerdos y compromisos alcanzados, las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento que, entre otras funciones, se encargará de:

- Recibir información sobre el número de solicitudes de adscripción voluntaria a cada una de las medidas extintivas previstas en la cláusula Cuarta.
- Recibir información detallada sobre los motivos de los rechazos que se pudieran producir a las solicitudes de adscripción voluntaria, pudiendo debatir sobre las incidencias a efectos de evaluar su justificación.
- Evaluar posibles motivos adicionales de exclusión respecto de la afectación forzosa por las medidas extintivas y velar por el cumplimiento del compromiso adquirido respecto de las personas en situación de reducción o adaptación de jornada.
- Realizar un seguimiento periódico del funcionamiento del Plan de Recolocación Externa pudiendo requerir la información que sea necesaria para cumplir dicha función.

**Segundo.-** La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por la representación empresarial y por dos miembros y un asesor por cada sección sindical firmante del Acuerdo. En su caso, los acuerdos de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresarial y sindical.

**Tercero.-** Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente Acuerdo.

**Cuarto.-** En cualquier caso, toda la información facilitada en esta Comisión de Seguimiento tendrá carácter confidencial y reservada exclusivamente a los representantes de las partes firmantes en la citada Comisión de Seguimiento, sin que pueda ser en ningún caso objeto de difusión interna y/o externa. De no observarse estas obligaciones, la representación empresarial podrá limitar el contenido de la información a suministrar.

**Quinto.-** Esta Comisión se reunirá, de manera ordinaria, mensualmente durante todo el periodo de ejecución del despido colectivo y, de manera extraordinaria, cuando las partes lo soliciten.

#### **NOVENA.- TRASLADO A LA AUTORIDAD LABORAL.**

Las Partes acuerdan que el Grupo, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del ET, así como en el artículo 12 del RD 1483/2012, dará traslado del presente ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS a la Autoridad Laboral Competente (la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social).

Y en prueba de conformidad y acuerdo, firman el presente Acta las partes arriba indicadas con facultad para representar al Grupo Laboral MasOrange y a la Comisión Negociadora, en el lugar y fechas señalados, dando por **CONCLUIDO CON ACUERDO EL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO**, iniciado el pasado 17 de septiembre de 2024, manifestando las partes que el presente Acuerdo ha sido alcanzado libre y voluntariamente, sin que haya mediado coacción, fraude o abuso de derecho en su conclusión, surtiendo los efectos previstos en el artículo 51.2 del ET y el artículo 28 del RD 1483/2012.

#### **FIRMAS**

| <b><u>GRUPO LABORAL MASORANGE</u></b>                |                                    |
|--|------------------------------------|
| D. Pablo García de Juanas                            |                                    |
| <b><u>MIEMBROS DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA</u></b> |                                    |
| D. Luis Miguel López Cruz (FETICO)                   | D. Antonio Olivares Ramos (FETICO) |
| D. Antonio Casanova de Encío (FETICO)                | D. Enrique Méndez García (FETICO)  |

|   |  |
|---|--|
| <b>D. José María Alcalá Esteban (UGT)</b> | <b>D. Francisco Javier Gomez Gomez (UGT)</b> |
| <b>D. Germán Esteller Encuentra (UGT)</b> | <b>D. Jorge Entrambasaguas García (UGT)</b>  |

## ANEXO I

| Áreas   | Excedente  |
|---|------------|
| CEO Office, Chairman Office e Institucionales | 2          |
| Technology                                    | 223        |
| Customer Operations                           | 73         |
| Innovation, Partnerships & New Services       | 1          |
| B2B   | 42         |
| Sales & Distribution                          | 39         |
| Marketing & TV                                | 38         |
| Customer & Product                            | 74         |
| Finance                                       | 92         |
| People  | 22         |
| Legal & Assurance                             | 14         |
| Strategy & Wholesale                          | 17         |
| Regulation, Public Affairs & Sustainability   | 3          |
| Customer Experience - Cockpit                 | 5          |
| Corporate Development & Transformation        | 5          |
| <b>Total</b>                                  | <b>650</b> |

## **ANEXO II: PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA**



# **PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA GRUPO LABORAL MASORANGE**

Octubre 2024

Este plan de recolocación externo ha sido realizado por Right Management a solicitud de GRUPO LABORAL MASORANGE, en cumplimiento de lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre.

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. ÍNDICE</b>   |           |
| <b>2. RESUMEN EJECUTIVO .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2.1. Quiénes somos.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2.2. Nuestro Valor añadido .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2.3. Mejoras introducidas para este proyecto .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>3. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO –NUESTRA METODOLOGÍA.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>3.1. Right Management Agencia de Colocación autorizada .....</b>                                    | <b>5</b>  |
| <b>3.2. Contexto y Análisis de partida .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>3.3. Nuestra Metodología .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>3.4. Contenido Plan de Recolocación .....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>3.5. Recursos Humanos: Equipo de Proyecto.....</b>  | <b>14</b> |
| <b>3.6. Medios Tecnológicos .....</b>  | <b>15</b> |
| <b>3.7. Apoyo Profesional.....</b>   | <b>17</b> |
| <b>3.8. Mecanismos de seguimiento y control .....</b>  | <b>17</b> |
| <b>4. PRESENCIA EN ESPAÑA.....</b>   | <b>19</b> |
| <b>5. MEDIDAS DE SEGURIDAD .....</b>   | <b>21</b> |
| <b>5.1. Información Confidencial.....</b>  | <b>21</b> |
| <b>5.2. Propiedad Intelectual .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>5.3. Comunicación de datos de carácter personal. Protección de datos de carácter personal .....</b> | <b>21</b> |

## 2. RESUMEN EJECUTIVO

### 2.1. Quiénes somos

- Right Management es **Líder mundial en soluciones innovadoras de talento, servicios de Outplacement y soluciones de gestión de carrera profesional**
- Hemos acompañado a más de **4,5 Millones de personas** a nivel mundial y **40.000 personas** en España
- **Parte de ManpowerGroup®**, líder mundial en estrategia de talento, ofrece soluciones innovadoras para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones
- **Presencia en el mercado español desde 1996, y nivel mundial desde 1988** ayudando a nuestras empresas clientes a abordar sus procesos de reestructuración, comprometiendo y alineando a las personas con la estrategia de la organización con programas de recolocación para sus empleados.
- **Expertos Globales en Gestión de Carrera Profesional**, facilitamos la consecución de los objetivos de las compañías ayudando a sus empleados a tener éxito.
- **Alcance Global y Servicio Local.** Más de 300 oficinas en más de 50 países
- **Empresa Certificada como Agencia de Recolocación** por el Ministerio de Trabajo
- **Gran posicionamiento** y experiencia en diversos sectores gracias a la **constante innovación en soluciones tecnológicas de última generación**, que permiten a los candidatos acceder en todo momento de una forma ágil y dinámica a la información de los **mercados de trabajo locales e internacionales**.

### 2.2. Nuestro valor añadido

**Capacidad de ofrecer servicio consistente a nivel local y nacional. Posibilidad de buscar oportunidades a nivel internacional.**

- **Más de 25 años acompañando profesionales en España**
- **11 oficinas de Right Management**
- **Oficina Virtual** para dar cobertura a todas las necesidades de los candidatos
- **Más de 130 puntos de atención a nivel nacional**
- **120 Consultores certificados** para apoyar en los programas de recolocación
- **Red de contactos con más de 10.000 clientes a nivel nacional**
- **Possibilidad de trasladar el programa a localidades diferentes** a la ciudad de origen. Movilidad de programas.
- **Acceso a ofertas de empleo a nivel nacional e internacional** a través de NEXT



**Tratamiento individualizado y personalizado, adaptado a las necesidades de cada profesional, Orientados a resultados y a la recolocación**

- Sesiones individuales adaptadas al perfil de cada persona. Acogida y apoyo emocional**
- Refuerzo especial para mayores de 45 años**
- Asesoramiento individualizado para la certificación de la experiencia profesional
- Prospección de Ofertas en función de los perfiles y expectativas profesionales**
- Programas orientados a la búsqueda de empleo y/o a la creación del propio negocio**
- Reorientación hacia otros sectores** mediante el análisis de las competencias transferibles
- Formación Online para el reciclaje profesional** en un amplio abanico de áreas profesionales (finanzas, atención al cliente, administración, ofimática, técnicas de ventas, etc.
- Conexión Continua hasta recolocación**



**Prospección de Ofertas de Empleo. Locales, Nacionales e Internacionales.**

- Prospección de búsquedas personalizadas** por empresas del sector o afines
- Prospección en empresas clientes y colaboradoras**
- Búsquedas concretas en el mercado de trabajo abierto y oculto**
- Posicionamiento de los candidatos** y refuerzo en sus procesos de búsqueda
- Portal de ofertas de empleo exclusivo para candidatos de Right Management** – Búsqueda de ofertas a nivel local, nacional e internacional
- Todos nuestros candidatos tienen **acceso preferencial en ofertas gestionadas por ManpowerGroup**: Experis IT, Experis Perm, ManpowerGroup Solutions, Manpower Selección, Manpower trabajo temporal.



**Valor añadido de nuestros medios tecnológicos.**

Como complemento a la atención presencial e individualizada, las personas que se acojan a nuestros programas tendrán **acceso a nuestra intranet donde encontrarán recursos de gran valor para la recolocación y la gestión de carrera profesional**, desde ejercicios de autoevaluación, construcción de CV, práctica de entrevista, BBDD de investigación de empresas, ofertas de empleo nacionales e internacionales, información de interés, etc.



### 3. DESCRIPCION DEL SERVICIO – NUESTRA METODOLOGÍA

#### 3.1 RIGHT MANAGEMENT AGENCIA DE RECOLOCACIÓN AUTORIZADA

Según *Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y conforme al Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el reglamento de procedimiento de despido colectivo y suspensión de contrato y reducción de Jornada:*

##### Artículo

###### . Plan de recolocación externa.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo **un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores** deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, **un plan de recolocación externa** para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, **una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses**, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.

3. **El plan de recolocación** presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener **medidas** efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:

a) **De intermediación** consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

b) **De orientación profesional** destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

c) **De formación profesional** dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

d) **De atención personalizada** destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de estos.

El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

#### 3.2. CONTEXTO Y ANÁLISIS DE PARTIDA

Para el Diseño y ejecución del Plan de Recolocación Externa Grupo Laboral MasOrange ha contratado los servicios de Right Management, empresa de recolocación autorizada por el Servicio Público de Empleo (SEPE).

El presente documento recoge el alcance y contenido del Plan de Recolocación Externa propuesto como medida de acompañamiento social encaminada a atenuar las consecuencias del despido colectivo de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de las siguientes sociedades del Grupo Laboral MasOrange:

1. Orange Espagne S.A.U.
2. Xfera Móviles S.A.U.
3. Euskaltel S.A.
4. R Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U.
5. Orange España Comunicaciones Fijas,S.L.U.
6. Lorca Telecom Bidco S.L.

Este plan contiene todas las medidas exigidas en el artículo 9 apartado 3 del RD 1483/2012. En todo caso, tal y como viene establecido en el propio artículo 9, las medidas propuestas serán objeto de negociación la Representación Legal de los Trabajadores durante el período de consultas. A su finalización, se presentará la redacción definitiva del Plan de Recolocación Externa.

### 3.2.1. OBJETIVOS PARA LAS PERSONAS

- **Apoyo emocional** a las personas afectadas en su fase de asimilación de la nueva realidad.
- **Minimizar el impacto de salida** de los empleados afectados y apoyarles en su búsqueda de una nueva alternativa profesional para que este proceso resulte lo menos traumático posible.
- Ayudar a que las personas afectadas **asuman la nueva situación** y se incorporen a los programas que les ofrecen para la ayuda a la recolocación.
- Proporcionar a las personas susceptibles de verse afectadas por la separación el apoyo, asesoría y acompañamiento que mejor se ajusten a su situación y necesidades. **El objetivo es encontrar un nuevo empleo en el menor tiempo y con las mayores garantías posibles.**
- Dotarles de las mejores **herramientas de gestión de la información** para un acercamiento eficaz a la realidad del **mercado laboral (mercados locales y nacionales)**.
- Que, desde las fases más tempranas de su desvinculación, las personas afectadas sean capaces de **lanzar al mercado** un mensaje de **posicionamiento claro y realista**.

### 3.2.2. OBJETIVOS PARA GRUPO LABORAL MASORANGE EN ESPAÑA

- **Cumplir** con los **requisitos exigidos por la legislación vigente** para estos procesos.
- Cumplir con uno de los aspectos más sustanciales del concepto de Responsabilidad Social Corporativa (**RSC**).
- **Minimizar el impacto de salida** de sus profesionales cuidando el mensaje de salida que ha de ir alineado con el de la organización.
- **Apoyo en el proceso de comunicación interna**, llevando a cabo las presentaciones, contactos y comunicaciones que sean necesarias, sobre el plan de recolocación.
- **Apoyo y asesoramiento** a la dirección y los mandos en la gestión de sus equipos durante el **proceso y en la comunicación a las personas finalmente afectadas** por la reestructuración.

### 3.3. NUESTRA METODOLOGÍA

Nuestra metodología alterna consultoría individual con seminarios grupales, persiguiendo una serie de objetivos en cada una de las fases descritas a continuación:



### Autoevaluación y Marca Personal

- Mejorar la autoestima del candidato a través de la identificación de sus fortalezas y competencias transferibles
- Evaluar posibles áreas de mejora
- Identificar intereses y motivaciones

- Clarificar sus opciones (continuidad, cambio)
- Asegurarnos que el candidato fija un objetivo profesional claro y realista
- Identificación de necesidades formativas en función del objetivo y teniendo en cuenta las demandas que detectamos en el mercado

## Mercado de Trabajo y Opciones

Los profesionales podrán elegir entre diferentes itinerarios profesionales y personales



### Para aquellos que opten por la búsqueda de empleo por cuenta ajena:

- Diseñar el plan de marketing personal del candidato
- Desarrollar las herramientas de comunicación escritas adecuadas para afrontar el mercado laboral con garantías
- Elaboración de un CV adaptado y coherente con su objetivo profesional
- Diseño de perfil y cartas de presentación adaptadas a los distintos interlocutores, escenarios y objetivos, que ayudarán al candidato a presentar su candidatura de forma eficaz y adecuándose al puesto al que opta

### Para aquellos que opten por la creación de empresa- emprendedores:

- Apoyo en el diseño del plan de negocio.
- Información y apoyo en identificación de fuentes de financiación, fórmulas legales, fiscales y administrativas más convenientes para el desarrollo de la actividad

### Programa Silver para Prejubilados que valoren una Prejubilación Activa

- Acompañar en el desarrollo de un plan de acción de la segunda curva profesional
- Programa orientado a gestión patrimonial y asesoramiento financiero.
- Interés personales y profesionales, retribuidas o no retribuidas (Voluntariado / Tercer sector, formación,...)
- Acceso a opciones de empleo si lo desean y alternativas de carrera compatibles con su situación individual.

## 1. Identificar puestos objetivo (acercamiento al mercado)

- Investigar y explorar el mercado potencial de cada candidato, tratando de identificar todas las posibles oportunidades en el mercado abierto y el mercado oculto.
- Formación para abordar el mercado abierto: Formación en herramientas tecnológicas para la búsqueda de empleo, cómo introducir el CV, recibir ofertas, uso de buscadores especializados nacionales e internacionales, etc.
- Formación para abordar el mercado oculto:
- Gestión eficaz de la red de contactos. Conocimiento y uso de las diferentes redes sociales (Linkedin, Facebook, etc)
- Candidatura espontánea. Una vez definidas las compañías del mercado objetivo de cada candidato definiremos la estrategia de acercamiento a cada una de ellas
- Facilitadores de la búsqueda: Cómo gestionar y entrar en contacto de una manera eficaz, con los diferentes intermediarios de contratación: Empresas de selección

## 2. Entrevista y Negociación

- Mejorar su efectividad en las entrevistas, analizando aspectos de comunicación, tanto verbal como no verbal
- Evaluar las ofertas de una forma objetiva analizando aspectos que van más allá de lo evidente
- Enfocar estratégicamente la negociación: análisis de las distintas ofertas teniendo en cuenta todos los elementos que intervienen en la negociación (retribución fija, plan de compensación variable, horario, diferentes beneficios sociales, etc.)

## 3. Integración y adaptación al nuevo puesto

- Proporcionar a los candidatos consejos y sugerencias que les faciliten su integración con éxito en la nueva compañía y el nuevo puesto
- Rentabilizar todo lo aprendido
- Tomar el control de su nuevo puesto
- Continuar ampliando su red de contactos y su aprendizaje
- Estas 5 fases trabajan sobre estos 6 ejes que determinan los factores de éxito de una carrera exitosa

### 3.4. CONTENIDO DEL PLAN DE RECOLOCACIÓN

La duración del programa **será de un mínimo de 9 meses y para mayores de 45 años 12 meses**. En cualquier caso, se define el compromiso de acompañar a los profesionales hasta alcanzar el 100% de recolocación de los candidatos activos en programa, independientemente del tiempo

Para los profesionales mayores de **45 años**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4. del Real Decreto 1483/2012 se aplicarán acciones específicas de especial intensidad que faciliten su acceso a las oportunidades del mercado laboral.

El perfil del consultor de recolocación y el propio programa se adaptan a las necesidades cada persona, haciendo hincapié en aquellas áreas que estimamos entrañan una mayor dificultad en cada caso, de cara a mejorar su proceso de transición de carrera y su incorporación a un nuevo proyecto.

En función de su objetivo profesional, presentamos diferentes enfoques de programa **con contenidos diferenciados**:

- **Opción búsqueda de empleo por cuenta ajena** - dirigido a la mayoría del colectivo afectado, orientado a la búsqueda por cuenta ajena.
- **Opción itineraria de creación de empresa** – programa orientado a emprendedores, o candidatos que quieran optar a opciones como el trabajo autónomo o montar su propia empresa.

**Características diferenciadoras de nuestros programas:**

- Programas **flexibles, adaptados a cada persona**
- Orientación del programa según objetivo profesional: **búsqueda por cuenta ajena o creación de empresa**
- Opciones de realizar los programas de forma **presencial o virtual o una combinación** de ambos
- **Combinación de servicios**: prospección de ofertas, coaching individualizado, sesiones grupales de trabajo, acceso a tecnología puntera, apoyo profesional
- Programas con **contacto continuo hasta la recolocación**
- Posibilidad de hacer el programa en una localidad diferente a nivel **nacional**
- Equipo de **profesionales expertos sectorialmente**
- Proveedor **global con experiencia y conocimiento local**

Los principales elementos del programa tienen como componentes

-  **Apoyo emocional y acompañamiento en la transición y búsqueda de nuevas oportunidades**
-  **Sesiones individuales de coaching de carrera** para mejorar habilidades y lograr la transición hacia una nuevo reto profesional
-  **Herramientas de autoevaluación** para la identificación de fortalezas y áreas de desarrollo (perfles directivos) y orientación de carrera
-  **Acceso a Bolsa de ofertas de empleo** acordes al perfil y expectativas profesionales
-  **Eventos y sesiones de formación** para desarrollar Networking y mejorar habilidades de Transición Carrera
-  **Role Play Procesos de Selección y Negociación** para generar un impacto positivo en los procesos de selección
-  **Acceso a herramientas tecnológicas** para la búsqueda de empleo y la formación online para mejorar la empleabilidad
-  **Conexión continua y apoyo en la integración en el nuevo puesto.**  
Garantía de retorno al programa.

En nuestros programas ofrecemos los siguientes **servicios que desarrollamos las siguientes fases**

#### FASES



### 3.4.1. INTERMEDIACIÓN: PROSPECCIÓN Y BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Durante los meses que dura el programa, realizaremos **búsqueda activa de ofertas y oportunidades** tanto de una forma proactiva, presentando las candidaturas en nuestras compañías de contacto, como reactiva, utilizando los buscadores de empleo de mayor eficacia a nivel local y nacional.

La prospección se realiza a nivel **local y/o nacional** dependiendo del objetivo profesional de cada persona.

**Desde el primer momento** en que los candidatos realizan la sesión de acogida, **sus datos de perfil pasan al departamento de prospección**. De esta manera, se aprovechan los meses de programa al completo, sin esperar a que tenga algunas de las fases esenciales de preparación completadas. Esto es importante ya que no se pierde ninguna oportunidad desde el inicio, y priorizando el apoyo a los participantes a la hora de presentarse adecuadamente si detectamos una oportunidad profesional.

*El equipo de prospección identifica oportunidades de empleo, noticias de interés general sobre el mercado de trabajo, ferias y eventos de empleo y las pone en conocimiento de las personas en búsqueda activa de empleo.*

**Envío semanal de información y ofertas de empleo.** El equipo de prospección les introduce inmediatamente en el sistema de envío de ofertas de empleo semanales. Los candidatos recibirán:

#### ACCIONES DE PROSPECCIÓN

El equipo de Prospección detectará si a nivel nacional existen oportunidades de todo tipo de perfiles que pondrán en conocimiento para los candidatos. Para aquellas personas que tengan movilidad nacional esta puede ser una oportunidad más de aprovechar nuestro conocimiento empresarial de oferta y demanda de empleo en otras localizaciones.



**Prospección de búsquedas personalizadas.** Para iniciar el proceso personalizado se diseña **una lista empresas objetivo** en la que el prospector asignado realizará de forma proactiva la introducción de su perfil en las empresas seleccionadas. Para asignar prospecto, se tendrá en consideración la especialización en procesos similares en cuanto a características de los sectores y perfiles.



#### Prospección en empresas del sector o afines.

Análisis y elaboración de listados de empresas por sectores para continuar con la labor de prospección proactiva iniciada individualmente.



**Prospección en empresas clientes y colaboradoras.** Apoyo de los equipos de Right Management para sugerir, enviar, posicionar y promocionar a nuestros candidatos en programa, dentro de nuestras empresas clientes, con capacidades de contratación.

#### Búsquedas concretas en el mercado de trabajo abierto y oculto.

Hacemos investigación concreta para perfiles en búsqueda activa utilizando los buscadores de ofertas de empleo, haciendo un barrido para detectar todas las posibles opciones y abriendo nuevos canales de búsqueda en empresas que con anterioridad nos han pedido perfiles o nos comunican que a medio largo plazo quieren recibir curricular.

### Posicionamiento de los candidatos y refuerzo en sus procesos de búsqueda.

Este tipo de apoyo es muy útil para ofertas del mercado oculto en el que necesitan recabar más información sobre algún proceso, contactos clave no publicados, posicionamiento y recomendación extra, seguimiento de procesos y presentación de candidaturas.

### Portal de empleo exclusivo para candidatos de Right Management:



Herramientas que permiten conectar a los candidatos con las necesidades de las principales empresas del mercado y a las empresas disponer de un acceso directo y gratuito al perfil de nuestros candidatos. Gestión de más de 21.000 ofertas de empleo a nivel mundial accesibles a todos los candidatos independientemente del país de procedencia.

Los candidatos **con movilidad nacional** se beneficiarán del uso de este portal ya que podrán acceder a las ofertas de empleo publicadas por los equipos de prospección, realizada en **oficinas** del Grupo a nivel nacional. Al inicio del programa se realizará una demostración y pautas de utilización de la plataforma.



## Prospección e intermediación: Ofertas de empleo



### Sinergias con las divisiones de selección de ManpowerGroup.

Contamos con una persona directamente integrada en el **Centro de Reclutamiento de Manpower** que nos permite un acceso rápido y eficaz a todas las ofertas gestionadas por los diferentes negocios que integran el Grupo, así como un conocimiento más exhaustivo y concreto de los mercados locales en los que operamos: empresas en crecimiento y/o perfiles demandados.

## Sinergias con Empresas de selección, otros intermediarios e información de interés sobre el mercado de empleo

- **Empresas intermediarias** de selección, para promover a nuestros candidatos y proactivamente generar el que nos faciliten oportunidades de trabajo del mercado oculto, es decir, no publicadas. Periódicamente enviamos dosieres presentando nuestros candidatos a compañías de distintos sectores. Ejemplo:
- Resumen semanal de **información de interés relacionado con el mercado laboral**: Sectores actualmente contratando, noticias sobre apertura de nuevas divisiones o líneas de negocios en empresas, pistas de donde buscar ofertas, artículos sobre cómo afrontar la búsqueda, invitaciones a ferias de empleo, formación gratuita, etc.)
- **Información sobre las predicciones de empleo** realizadas por ManpowerGroup, por zona geográfica y sector de actividad.

## Conexión continua y bolsa de candidatos

Durante el tiempo del programa Right Management prestará apoyo mediante el servicio de **conexión continua**, permitiendo al candidato seguir accediendo a nuestra intranet y utilizar los recursos disponibles de búsqueda de Ofertas de Empleo publicadas a nivel nacional e internacional. Así mismo contarán hasta su recolocación con el compromiso del departamento de prospección de mantenerles en la bolsa de candidatos demandados en sus acciones de prospección.

### **3.4.2. SESIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL INDIVIDUALIZADA**

Las sesiones de orientación profesional se centran en el entrenamiento específico e individualizado de aquellas acciones que permiten al candidato demostrar su adecuado ajuste a un puesto de trabajo.

Sesiones individuales orientadas a explorar sus expectativas e inquietudes y trabajar específicamente aspectos relacionados con su presentación y orientación al mercado laboral.

#### **PROGRAMA DE BÚSQUEDA DE EMPLEO**

En las sesiones individuales, **los consultores flexibilizan y pueden determinar un contenido diferente para cada candidato en función de sus necesidades**. Los temas que se pueden trabajar en estas sesiones son:

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Presentación del programa</li><li>▪ Apoyo Psicológico</li><li>▪ Presentación de la plataforma tecnológica</li><li>▪ Gestión de las expectativas</li><li>▪ Gestión del cambio</li><li>▪ Gestión de la incertidumbre</li><li>▪ Mensaje de salida</li><li>▪ Presentación comercial</li><li>▪ Definición del contenido del programa</li><li>▪ Evaluación de capacidades, intereses y motivaciones</li><li>▪ Definición objetivo profesional</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Detección de necesidades formativas</li><li>▪ Elaboración del CV</li><li>▪ Entrevista</li><li>▪ Marca personal en redes sociales</li><li>▪ Definición del plan de acción</li><li>▪ Prospección de mercado proactiva</li><li>▪ Prospección de mercado reactiva</li><li>▪ Entrenamiento en entrevista</li><li>▪ Pautas para la negociación</li><li>▪ Seguimiento acciones de búsqueda</li><li>▪ Integración con éxito en el nuevo puesto</li></ul> |
|---|--|

### 3.4.3. SESIONES DE FORMACIÓN GRUPAL DE CAPACITACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

A través de las acciones de formación desarrollamos habilidades en los participantes que les hacen más eficaces en el proceso de búsqueda de un nuevo proyecto profesional.

Talleres de formación grupal orientados a formar a las personas en los elementos clave para tener éxito en la recolocación. Estos talleres grupales aportan la formación esencial que posteriormente será personalizada en la sesión individual.

**Formato:** Participativos, prácticos y orientados al mundo laboral.

Se imparten presencialmente y también se realizan mediante la tecnología Livemeeting. Conexión a un teléfono gratuito y a un link donde el participante podrá seguir en vivo y en directo, el taller de formación impartido por el consultor junto con otras personas en programa.

**La temática esencial que desarrollarán talleres o seminarios con más de 20 temáticas diferentes** se centra en:

#### TALLERES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Bienvenida
- Autoevaluación: detección de capacidades transferibles a otros sectores / profesiones
- Marca Personal y CV
- Redes Sociales
- Plan de acción: Investigación de Mercado / Búsqueda de Ofertas de empleo
- Entrenamiento y preparación de la Entrevista de Selección y la Negociación
- Refuerzo de la práctica de Entrevista
- Social Media – Importancia Redes Sociales en la búsqueda de empleo
- LinkedIn I – Elaboración del Perfil
- LinkedIn II – Gestión Red de contactos
- Marca personal
- Networking
- Autoempleo
- ....

Estos talleres son una oportunidad perfecta para que las personas, además de adquirir y desarrollar habilidades esenciales en el proceso de búsqueda de un nuevo reto profesional, se relacionen con otros profesionales de perfiles similares, generan sinergias y desarrollos su red de contactos.

### 3.4.4 FORMACIÓN PARA EL RECICLAJE PROFESIONAL

El objetivo de esta formación para el reciclaje es la de mejorar la empleabilidad de los profesionales que se acojan a los programas, dando cumplimiento al Art. 9 Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre relativo a las acciones de formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en otras empresas.

Utilizando nuestra **plataforma de formación** ofrecemos cursos que se pueden realizar en español o en más de 20 idiomas. **Cada candidato dispone de tantas horas de formación para el reciclaje como considere necesarias (más de 7500 módulos formativos)**. Como están orientados al reciclaje profesional, es el consultor que lleva su programa el que detecta la necesidad, lo comparte con el candidato y ambos determinan el proceder a la realización del mismo.

Con el objetivo de ayudar a **mejorar la empleabilidad** para el corto y el medio plazo para alcanzar sus objetivos

**Competencias digitales** Desde Right Management se ofrece la oportunidad de desarrollar las 8 competencias digitales clave, estratégicamente esbozadas por la Comisión Europea

**Análisis de GAPs Perfil candidato y objetivo profesional, para diseñar un itinerario formativo alineado a la demanda de empleo en el mercado y tendencias de contratación.**



### 3.4.5 FORMACIÓN A TRAVÉS DE NEXT

Los candidatos tendrán **acceso ilimitado durante su programa a la formación** en NEXT de POWERYOU que pueden realizar a través de nuestra intranet. Esta formación consiste en:

- **Preguntas y respuestas** típicas que ayudan a resolver dudas esenciales.
- **Guías descargables** en formato pdf de formación sobre temáticas como Curriculum Vitae, red de contactos y Entrevista de selección.
- **Artículos seleccionados** como esenciales de lectura.

**Contenido:** Orientada a formar a las personas en los elementos clave para tener éxito en la recolocación.

**Formato:** Lecturas, libros de trabajo, artículos.

Se puede acceder desde cualquier ordenador con conexión a internet las 24 horas del día / los 7 días de la semana, introduciendo las claves personales.

**Duración:** Acceso ilimitado durante su programa.

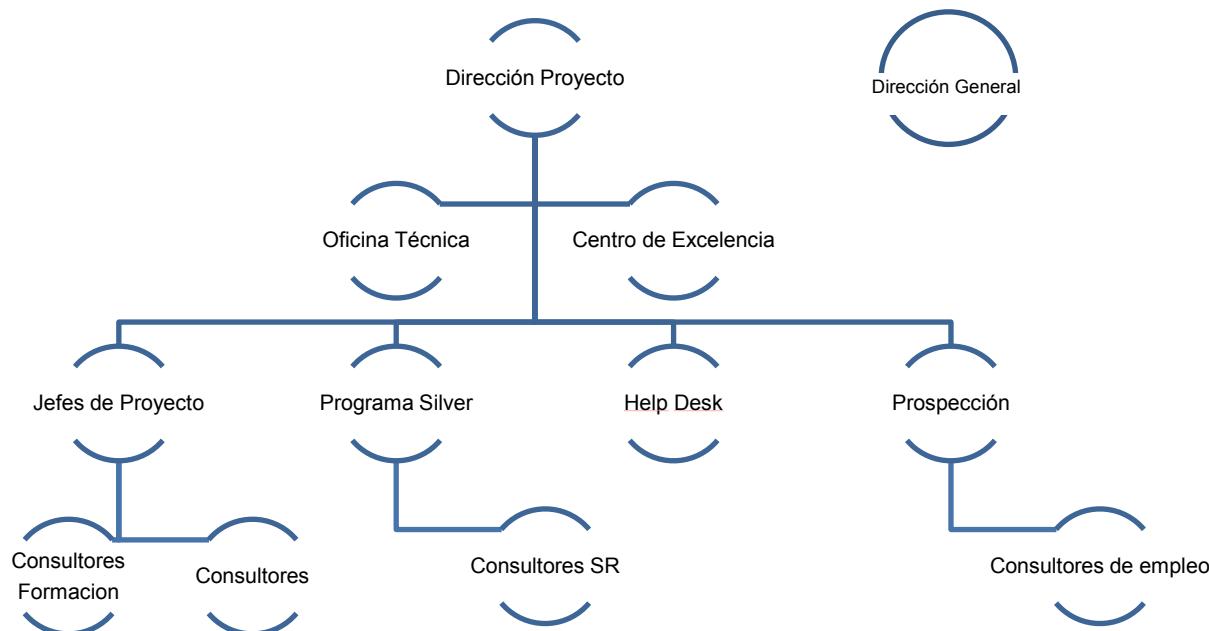
Adicionalmente se refuerza la capacitación, formación y empleabilidad a través de **NEXT** con:

- Herramientas de Assessment y autoconocimiento
- Uso de Internet para la búsqueda de empleo.
- Asesoramiento sobre la obtención de Certificados profesionales
- Formación subvencionada y centros identificados por comunidades autónomas.

### 3.5. RECURSOS HUMANOS: EQUIPO DE PROYECTO

Right Management, para proyectos de estas características, cuenta con consultores propios, consultores asociados en exclusividad y consultores del Grupo Manpower.

El equipo de proyecto dependerá del número de personas asignadas y sus localizaciones. Disponemos de consultores certificados en cada una de las localidades donde se encuentra presente el Grupo Manpower (ver punto 4 – Presencia en España) además de las oficinas centrales de Madrid y Barcelona donde se encuentra el equipo de Dirección de Proyecto, Responsables Comerciales, Responsables de Prospección, Consultores de Help Desk y Consultores de Apoyo Tecnológico.



**Jefe de Proyecto:** Es el responsable de la gestión de los recursos locales incluyendo a los consultores, responsables de atención al cliente, prospectores, administración e instalaciones, en cada oficina local. Al mismo tiempo son los responsables de desarrollar un equipo de consultores con múltiples capacidades para gestionar procesos y candidatos distintos sectores y áreas funcionales, garantizando un servicio alineado con nuestros estándares de calidad y a los requerimientos pactados con nuestros clientes.

Los consultores que imparten nuestros programas y servicios están acreditados por nuestro proceso de Aseguramiento de Calidad Global. Los consultores son evaluados y certificados bajo un sistema basado en competencias, que a su vez incorpora observaciones continuas en su desempeño, lo que garantiza que los estándares se mantienen a nivel internacional.

**Consultores de Recolocación:** Guían a los candidatos a lo largo de su programa de recolocación para optimizar la eficacia en el proceso y minimizar el tiempo de recolocación. Definen la estrategia personalizada de acercamiento al mercado y están especializados por sectores.

**Consultores de Empleo:** Right Management cuenta con una coordinadora del departamento de empleo a nivel nacional y con un equipo de consultores de empleo asignados a cada proyecto. Este equipo está formado por consultores especializados en sectores y localizaciones que aportan conocimiento del mercado laboral

local y apoyo personalizado a candidatos. Todo el equipo capta de forma proactiva ofertas tanto en el mercado oculto como en el abierto.

**Consultores Formación Especializados:** Right Management cuenta con un equipo de profesionales especializados en diversas áreas de formación, todas ellas relacionadas con el mercado laboral, cuyo conocimiento es crítico para facilitar la rápida y exitosa transición profesional de nuestros candidatos: especialización en redes sociales, en entrevistas, en elaboración de CV, acercamiento al mercado laboral, red de contactos, autoempleo...

**Consultores de Help Desk:** Disponibles de inmediato para proporcionar ayuda en temas urgentes relacionados con el programa.

**Consultores de Apoyo Tecnológico:** Ayudan a las personas con cuestiones relacionadas con la tecnología, el acceso a la intranet y la resolución de incidencias técnicas.

### 3.6. MEDIOS TECNOLÓGICOS

#### 3.6.1 INTRANET

Acceso **ILIMITADO** a **Next** las 24 horas del día los 365 días del año., una plataforma **innovadora y exclusiva de Right Management para los candidatos** en programas de transición profesional que será el Cuaderno de Bitácora que seguirá de mano de su consultor y donde contará con los recursos detallados, y multidispositivo.

A lo largo del programa y hasta la recolocación los candidatos tienen acceso a la página web interactiva que utiliza la última tecnología y aplicaciones web para ayudar a los candidatos a conectarse con personas, conocimiento y oportunidades claves para conseguir sus objetivos profesionales y acelerar el proceso de búsqueda de empleo. Provee de servicios con herramientas web-based que facilitan el proceso de búsqueda desde cualquier localización, 365/7/24.

|   |                          |   |
|---|--------------------------|---|
|  | <b>METODOLOGIA</b>       | Manuales/ Documentos/ Ejercicios/ Ejemplos /Modelos / Constructor de CV /   |
|  | <b>HERRAMIENTAS</b>      | Assessment (Learnability Quotient, Skillgaps/ Digital Quotient, Valores y Comunicación, Constructor de CV, i View, <b>Worfolio</b> , ...) |
|  | <b>FORMACIÓN</b>         | PowerYou, Power You Digital, Talleres y Webinars On demand, Talleres y Webinars en Directo, Formación disponible                          |
|  | <b>INFORMACIÓN</b>       | Base Datos D&B Hoovers, Human Age Institute; Empresas de intermediación, Empresas de formación  |
|  | <b>OFERTAS DE EMPLEO</b> | <b>Right Job Opportunities</b> , <b>Right Talent</b> , <b>Right Career Expo</b>   |



## ALGUNOS DE LOS CONTENIDOS MÁS DESTACABLES INCLUIDOS EN NEXT:

### HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE LA BÚSQUEDA

Constructor de CV, estrategia de búsqueda y plan de acción, evaluación ofertas, etc.

### MÁS DE 500 ENLACES DE INTERÉS SOBRE EL MERCADO LABORAL EN TEMAS COMO:

Portales de empleo, gestión de búsqueda, reclutadores, formación, investigación del mercado, salarios, noticias, emprendedores/autoempleo.

### HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN: AUTOEVALUACIÓN DE ACTIVIDADES

Herramienta de autoconocimiento, incluido en nuestra intranet, que permite al candidato, dar respuesta tanto en el CV como en las entrevistas, a cuestiones relacionadas con: **valores y motivaciones; temas a reflexionar; análisis de fortalezas; puesto ideal y evaluación de opciones**. Nivel de Aprendizaje – Learnability, su perfil Digital

Finalmente, el candidato puede elaborar su propio informe resumen de todas las actividades de autoevaluación que ha realizado.

### CONSTRUCTOR DEL CV

Herramientas que ayudan a los candidatos, con el apoyo de su consultor, a construir el mejor CV para tener éxito en su proceso de selección

### PLATAFORMA DE CONTACTOS:

Permite a los empleadores contactar directamente con los candidatos, candidato.

### ACCESO A LA MAYOR BASES DE DATOS MUNDIAL CON INFORMACIÓN DE EMPRESAS:

La preparación es crítica en el proceso de búsqueda y antes de la entrevista. Para obtener información de cualquier empresa, independientemente de sus ubicación y sector, a través de esta plataforma podrá investigar más de **3.758.711 empresas** en **España** de cara a definir su mercado Diana y empresas objetivo o a nivel internacional con acceso a más de **100 Millones de empresas a nivel global**



## HERRAMIENTAS DE ÚLTIMA TECNOLOGÍA: SIMULADOR DE VIDEO ENTREVISTAS DE SELECCIÓN

### i View™

Nuestra web contiene una aplicación innovadora para simular entrevistas de selección.

Se realizan a través una herramienta interactiva que permite al candidato **grabarse en una simulación de video de una entrevista personalizada**. Esto puede ayudarle a **incrementar su confianza y mejorar sus habilidades de comunicación** aumentando su **ventaja competitiva en las entrevistas**.

- Más de 40 grupos de preguntas de entrevistas clasificadas por temas (por ej. Resolución de problemas, Toma de decisiones, etc)
- Más de 200 preguntas dentro de los diferentes grupos de entrevistas
- Enlace a las grabaciones para compartir con cualquier persona y recibir feedback
- Acceso vía dispositivos móviles a través de la APP



## 3.7. APOYO PROFESIONAL

*El objetivo de la atención personalizada es ofrecer a los candidatos todo el asesoramiento y apoyo que necesitan en aquellas cuestiones relacionadas con la búsqueda activa de empleo.  
Es un servicio permanente tanto de atención telefónica como por email que dura todo el programa.*

Los candidatos necesitan **atención personalizada** durante este proceso de transición profesional. A menudo nos transmiten su necesidad de sentirse escuchados, comprendidos, de que hay un **equipo cercano que se preocupe y esté pendiente de su proceso**. Right Management ha invertido en la solución de Atención personalizada para cubrir sus necesidades y estar más cerca de ellos.

Consiste en el apoyo telefónico/email de un **consultor, accesible los cinco días laborables de la semana**, durante los meses de programa para el asesoramiento y apoyo de dudas o consultas. Es un servicio de **uso ilimitado** para los candidatos con programa activo.

## 3.8. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

### 3.8.1 DEBER DE INFORMACIÓN AL CLIENTE

Right Management se compromete a mantener informado al GRUPO LABORAL MASORANGE de la evolución de los candidatos en el programa desde el momento que se incorporan al servicio emitiendo informes con la periodicidad pactada de progreso.

El seguimiento es coetáneo al resto de las fases, **desde el primer momento que se empieza el programa**, tanto en las acciones de Consultoría como en las acciones de Prospección que se realizan para cada persona (posicionamiento y seguimiento de ofertas).

Los informes se elaboran mientras el candidato está **activo** y se emiten con la periodicidad pactada con GRUPO LABORAL MASORANGE.

El informe consta de datos relativos a cada candidato, así como una visión grupal de la evolución global del colectivo recogiéndose la siguiente información:

- **Actividades realizadas** en consultoría y prospección de ofertas
- Datos sobre **índices de recolocación**, medios y sectores de recolocación, actitud de los candidatos ante la búsqueda, etc.
- Breve resumen de la **situación**
- Información y resolución de **incidencias**
- Consideración y tratamiento de **casos especiales**: Candidatos que rechazan sistemáticamente ofertas de trabajo válidas, abandono voluntario del nuevo puesto de trabajo sin causa justificada, etc.

Un candidato pierde el estatus de activo cuando:

- Se recoloca, sea cual sea la vía de captación del puesto
- Monta su propio negocio (Autoempleo)
- Opta por completar su formación con estudios de larga duración (más de 12 meses)
- Decide voluntariamente abandonar el programa o se le da de baja por parte de la **Comisión de Seguimiento**. Las posibles razones son:

- Rechaza dos o más ofertas de trabajo que se ajustan a su perfil profesional y/o funcional.
- Falta a dos sesiones individuales, sin adecuada justificación
- No realiza los ejercicios y actividades indicadas por el consultor de manera regular
- No participa ni realiza entrevistas de trabajo concertadas
- No informa al consultor de los pasos, acciones, progreso en el programa y contactos establecidos

En nuestros informes, estamos obligados a mantener la confidencialidad sobre los datos que el candidato no desee transmitir a la compañía, en cumplimiento la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

### 3.8.2 MEDICIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS CANDIDATOS

Los candidatos pueden evaluar cada uno de los impactos que tiene en Right Management durante su programa. Después de cada Taller Formativo el candidato rellena un formulario con su valoración y opinión cuantitativa y cualitativamente.

Las medias de puntuaciones las incluimos en los informes de seguimiento que hacemos a GRUPO LABORAL MASORANGE para la valoración del nivel de satisfacción de los candidatos durante el programa.

Tras cada sesión individual de consultoría el candidato evalúa la sesión a través de nuestra intranet.

Al finalizar el programa o cuando el candidato se recoloca, se le invita a realizar una encuesta genérica. Estas evaluaciones son procesadas por **nuestro centro de excelencia** por el que mensualmente somos evaluados a nivel internacional como oficina. Esto hace que estemos en permanente búsqueda de la excelencia en la **atención a todos los detalles** que engloban nuestros programas.

Las encuestas son totalmente confidenciales y están gestionadas a nivel global por SSRS (<http://ssrs.com/>) una empresa externa a Right Management especializada en la gestión y análisis de información.

La encuesta permite a cada persona expresar su satisfacción global sobre el programa, puntuando de 1 a 5, donde el 5 significa el nivel máximo de satisfacción y 1 el nivel mínimo. **La información obtenida se reporta de forma agregada por GRUPO LABORAL MASORANGE y permite conocer la satisfacción global de los candidatos en una escala de 1 a 5.**

Se valoran entre otros los siguientes aspectos:

- Los servicios de Right Management
- La orientación y el apoyo recibidos
- Los consultores de Right Management
- Contenido y materiales proporcionados en las sesiones de consultoría individual
- Contenido y materiales proporcionados en los talleres
- Prospección del mercado laboral (ofertas proporcionadas, eventos organizados, posicionamiento de candidaturas, etc.)
- Tecnología de Right Management
- Personal administrativo y de apoyo de Right Management
- Nuestra metodología

## 4. PRESENCIA EN ESPAÑA

Para el correcto desarrollo del Programa de Recolocación se desarrollará, con el apoyo de unas oficinas específicas para los trabajadores de la compañía en la zona a través de nuestra red territorial y con apoyo de la oficina virtual para dar cobertura a todos los profesionales estén por las posibles limitaciones que puedan existir

## 5. MEDIDAS DE SEGURIDAD

### 5.1. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Tendrá la consideración de Información Confidencial, cualquier información de cualquier naturaleza relativa a GRUPO LABORAL MASORANGE o sus clientes, bien sea verbal, escrita o en cualquier soporte, proporcionada a RIGHT MANAGEMENT o al personal de éste, en cualquier momento, antes, durante y después de la vigencia de este Acuerdo, o conocida o creada por RIGHT MANAGEMENT o su personal en cualquier momento, antes, durante y después de la vigencia de este Acuerdo, como consecuencia del ejercicio de los servicios que le son propios de conformidad con este Acuerdo, incluyendo cualesquiera registros, copias o extractos de la misma en cualquier medio (documental, en formato electrónico u otros), desarrollados por cualquiera sobre la base de información referida anteriormente y cualquier otra información que por su naturaleza y/o por las circunstancias en que se produzca, deba de buena fe estimarse como información confidencial (ya sea relacionada con la metodología, gestión de servicios, equipo de trabajo, etc.)

El acceso a la Información Confidencial estará limitado únicamente al personal de RIGHT MANAGEMENT, así como de Manpowergroup y Consultores Asociados relacionados o involucrados con la ejecución de los servicios, únicamente en la medida en que RIGHT MANAGEMENT necesite contar esos conocimientos para la debida ejecución de los servicios. RIGHT MANAGEMENT podrá hacer uso de la Información Confidencial exclusivamente en relación con la ejecución de los servicios contratados.

La Información Confidencial no puede ser copiada, transformada o revelada por RIGHT MANAGEMENT a terceras personas ajenas a los servicios. En caso de que RIGHT MANAGEMENT tuviera conocimiento de cualquier acceso no autorizado uso o revelación de cualquier Información Confidencial por cualquier persona,

se obliga a notificar dicho extremo inmediatamente a GRUPO LABORAL MASORANGE proporcionándole toda aquella información que posea en relación con dicho acceso, uso o revelación.

## 5.2. PROPIEDAD INTELECTUAL

RIGHT MANAGEMENT garantiza que dispone de todos los derechos y licencias de uso exigidas por la legislación vigente para el correcto y adecuado uso de todas las herramientas y productos necesarios, en su caso, para la prestación de los servicios objeto de este Acuerdo.

RIGHT MANAGEMENT, es titular único y exclusivo de los intangibles de este proyecto. GRUPO LABORAL MASORANGE no podrá compartir, usar, ceder, ni transferir el Know how que de RIGHT MANAGEMENT aplicará en este proyecto y que es totalmente intransferible.

## 5.3. COMUNICACIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Los datos personales de los candidatos y/o trabajadores puestos a disposición de RIGHT MANAGEMENT para la realización de los programas de recolocación, que se enmarquen en la prestación de servicios regulada en este Acuerdo, se incorporarán a un fichero de responsabilidad de RIGHT MANAGEMENT, con la finalidad de gestionar las tareas encomendadas por GRUPO LABORAL MASORANGE a RIGHT MANAGEMENT. El cumplimiento de los objetivos del trabajador en caso de ser aplicable, de la normativa laboral, así como cualquier otra obligación legal o de control de objetivos y/o rendimiento laboral, de manera adecuada y siempre de conformidad con la normativa vigente.

En cumplimiento con la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, les informamos que RIGHT MANAGEMENT es responsable de un fichero de datos de carácter personal, en el cual se encuentran incluidos los datos recabados de proveedores, así como los datos de las personas de contacto en los mismos, incluida su dirección de correo electrónico, cuya finalidad es la gestión de las relaciones comerciales con GRUPO LABORAL MASORANGE , así como la gestión contable y económica derivada de las mismas.

Asimismo, les informamos que sus datos podrán ser comunicados a las entidades tributarias, para el cumplimiento de obligaciones fiscales, así como a entidades financieras para la gestión de cobros y pagos.

Mediante la firma del presente Acuerdo, RIGHT MANAGEMENT consiente expresamente el uso, tratamiento y comunicación de estos para las finalidades informadas.

Madrid, Octubre 2024



BY RIGHT MANAGEMENT SPAIN, S.L.U

Fdo.: Orestes Wensell  
Right Management Spain