



## COMUNICADO DE CCOO Nº 5 MESA DE NEGOCIACION DEL ERE MASORANGE

Hola, para vuestro conocimiento:

Este martes día 8 de octubre se ha llevado a cabo la quinta reunión en la que la empresa ha planteado una nueva propuesta con mínimos avances (lo que no cambia de la propuesta anterior es que se mantiene):

1. Prejubilaciones:
  - a. Se baja la edad para las prejubilaciones hasta los 58 años para pasar a 62-58 (antes 62-59) al 31/12/24.
  - b. Cómputo para el Salario Regulador (SR): 100% salario bruto + 50% salario variable teórico. El % de salario para las rentas mensuales se mantiene en el 75% del SRN (Salario Regulador Neto y recordamos que formaba parte de la propuesta anterior).
  - c. La empresa asume el pago del Convenio especial a la SS y de las rentas hasta los 63 años (formaba parte de la propuesta anterior)
  - d. Antigüedad mínima para acceder a las prejubilaciones: 5 años.
2. Indemnizaciones por despido colectivo:
  - a. Para personas mayores de 63 años al 31/12/24: 20 días/año con máximo de 12 mensualidades (antes no se especificaban las indemnizaciones de este colectivo).
  - b. Para personas menores a 58 años: 33 días/año con máximo 22 mensualidades (la propuesta anterior era de 30 días/año y 18 mensualidades)
  - c. Prima adscripción voluntaria sin definir.
3. Exclusiones para la afectación forzosa:
  - a. Víctimas violencia de género
  - b. Quienes tengan familiares a su cargo, con los que convivan, y que padeczan una discapacidad > = 65% declarada antes del 17 de septiembre 2024 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
  - c. Personas que tengan a su cargo menores de edad con cáncer o enfermedad grave.
  - d. Matrimonio / pareja de hecho en los que ambas personas estén incluidas.
  - e. Embarazadas o con permiso de nacimiento con hecho causante anterior al 17/09/24.
4. Garantía de empleo: se podría valorar también un compromiso de mantenimiento del empleo vinculado a no realizar procesos colectivos forzados de extinción de contratos o traslados durante el año 2025.

Se lleva a cabo un receso, solicitado por las organizaciones sindicales para analizar y valorar la propuesta de la empresa.

CCOO manifiesta que nos parece muy preocupante la postura de la empresa, faltando 1 semana y 1 día para finalizar el plazo, con estos mínimos movimientos, e incluso nulo en el caso del Nº total de personas afectadas. También nos preocupa enormemente que se siga manteniendo esas 745 personas. Y en una situación de Despido Colectivo como esta y que se siga contratando. Además, nos parece inaceptable no primar a las posibles salidas forzosas al considerar que, de otra manera, sería una medida de presión inadmisible hacia el colectivo objeto de despido colectivo.

CCOO pasa a continuación a realizar las siguientes propuestas:

1. Voluntariedad total y absoluta.
2. Prejubilaciones:
  - a. Bajar la edad hasta los 54 años (antes 53) al igual que el ERE de 2021, con apertura de plazo en varios años.
  - b. Cobertura del 100% del SRN y conformado por el 100% del fijo (contemplando todos los conceptos salariales actuales) + el 50% del variable (y teniendo en cuenta para su revisión al alza mediante topes a algún otro colectivo como el comercial con variables

- superiores). Es muy importante que se conozca cómo se conforma el SRN y con qué percepciones salariales.
- c. Pago del Convenio Especial a la SS y de las rentas hasta la edad ordinaria de jubilación, según las circunstancias de cada persona.
  - d. Que las personas de este colectivo puedan elegir entre esta modalidad y la de indemnización.
  - e. Nos parece bien la antigüedad de 5 años para acceder a esta modalidad.
3. Nos parece insuficiente 20 días/año con máximo de 12 mensualidades para las personas mayores de 63 años.
  4. Indemnizaciones:
    - a. 62 días/año (antes 63) y sin máximo de mensualidades.
    - b. Prima de al menos 10.000 € a todo tipo de salidas tanto voluntarias como forzosas.
  5. Exclusiones, incluida la propia persona, solo ante el caso de despido forzoso:
    - a. Víctimas violencia de género.
    - b. Quienes tengan familiares a su cargo, con los que convivan, y que padeczan una discapacidad > = 33 % incluyendo aquellas que estén o puedan estar en proceso de valoración a la fecha de finalización de adscripción/aplicación de este ERE.
    - c. Personas que tengan a su cargo menores de edad con cáncer o enfermedad grave.
    - d. Matrimonio / pareja de hecho en los que ambas personas estén incluidas y que la elección sea suya.
    - e. Embarazadas o con permiso de nacimiento con hecho causante a la fecha de finalización de adscripción/aplicación de este ERE.
    - f. Los casos de reducciones de jornada por guarda legal.
    - g. Los casos de permisos por maternidad / paternidad.
    - h. Familias monoparentales.
    - i. Familias numerosas
  6. Garantía de empleo debería ser de 2 años e incluir el supuesto de las externalizaciones en línea con la cláusula del ERE de 2021.
  7. Vetos: Eliminarlos por completo y dejar abierta la posibilidad de diferir la salida ante circunstancias especiales (puestos críticos y de manera justificada).
  8. La actualización de las rentas deberá de ser con el 2 % durante todo el recorrido de la prestación.
  9. Excedencias: hacerlo extensible al resto de excedencias actuales.
  10. En caso de fallecimiento o de declaración de incapacidad permanente solicitamos en el 1º que las rentas se sigan pagando a las personas herederas y en el 2º que sea compatible con prestación correspondiente.
  11. Para las personas con jornada reducida, tanto por guarda legal u otras, solicitamos que el cálculo del SRN sea por el 100% de la jornada.
  12. Se solicita que se mantenga la actual póliza sanitaria cubierta al 100% para la plantilla afectada hasta los 65 (familiares incluidos).
  13. Plan de pensiones. Que se sigan realizando las aportaciones hasta los 63 años.
  14. Mantener todos los productos de empleado que se vinieran disfrutando antes de la extinción del contrato.

Además, se realizan las siguientes preguntas sobre cuestiones que se tienen que ir negociando al formar parte también de las condiciones de salida:

1. ¿Cuándo tienen previsto que se cause baja en la empresa? Plan de salida.
2. Durante el desempleo ¿cuál será el procedimiento respecto a las cotizaciones a la SS que tiene que seguir realizando la empresa?
3. ¿Cómo y cuándo se pagará el variable del 2024 a las personas afectadas por el ERE?

La empresa se ha comprometido a estudiarlo y a hacer un análisis global y nos responderá para la próxima reunión del jueves 10 de octubre.