

AYUDAS POR HIJOS Y AYUDAS SANITARIAS

En **CCOO** acordamos en la Comisión de Acción Social el pago en febrero de 725 euros, que recibirán aquellas trabajadoras y trabajadores de Orange con hijos que durante el año pasado cumplieron 3 años o menos.

El convenio colectivo establece para toda la plantilla de Orange, **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, un fondo de acción social de carácter anual dotado con casi 600.000 euros. Con él se abonan cada año cientos de peticiones de ayudas de todo tipo: por hijos, sanitarias, bachillerato, FP, celiacía, TDA y TDAH, sobredotación... Los tipos de ayuda, las bases, su cuantía, etc. se estudian y aprueban en la Comisión de Acción Social, un grupo de carácter paritario compuesto por representantes de la empresa y de los sindicatos firmantes del convenio colectivo. En **CCOO** participamos en esta comisión de manera muy activa y llevamos la iniciativa presentando y exponiendo las ideas y propuestas que nos hacéis llegar.



En una reunión del viernes pasado acordamos lo siguiente:

- **El pago de hasta 725 euros para los solicitantes de ayudas por hijos** de hasta 3 años de edad, cuyo plazo de solicitud venció el pasado 2 de febrero. Se han recibido más de 370 peticiones.
- **El pago de esta ayuda se hará en la nómina febrero, prevista para el día 25.** Unas pocas solicitudes con alguna incidencia se abonarán ya en marzo.
- **Del 28 de febrero al 29 de marzo estará abierto el plazo para solicitar AYUDAS SANITARIAS**, por gastos durante el año pasado en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad. Como novedad, este año se incluirán ayudas para **reconstrucción mamaria** en casos oncológicos. Los gastos relacionados con la especialidad médica de **digestivo** se pueden remitir a la Comisión, donde se valorarán y analizarán; y lo mismo con cualquier otro gasto de carácter sanitario no contemplado en las bases.
- Recordamos que las ayudas para empleados/as con hijos con **sobredotación** y **TDA o TDAH** están abiertas todo el año y se pueden solicitar en cualquier momento.

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de **OSP**, **OSFI** o **Simyo**, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



ACCIONES GRATUITAS POR VALOR DE 820 EUROS

El plan de asignación gratuita de acciones Orange Vision 2020 ha finalizado con un nivel de consecución superior al 80%, lo que supone el reparto de 61 acciones para cada empleado/a de Orange: al precio actual, unos 820 euros.

En **CCOO** llevamos años participando de manera activa y directa en los distintos foros internacionales del Grupo Orange (los dos representantes españoles en el Comité Europeo y en el Comité Mundial pertenecen a **CCOO**) y hemos podido hacer seguimiento en primera persona de este plan:



- En mayo de 2017 [informábamos](#) del arranque de un programa de reconocimiento para todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Orange a nivel mundial, donde ya decíamos que se estaba barajando un plan de acciones gratuitas en varios países, incluida España, con vigencia para tres años (2017, 2018 y 2019) y pago en 2020.
- En octubre de 2017 [publicábamos](#) las principales características de Orange Vision 2020 para España, que hoy siguen vigentes:
 - ✓ Según la evolución de dos indicadores económicos del Grupo durante los años 2017 a 2019 –EBITDA y flujo de caja orgánico–, podríamos recibir un máximo de 73 acciones. En cualquier caso, se fijaba un mínimo garantizado del 50% con independencia de los resultados financieros del Grupo. **El plan ha terminado con un nivel de consecución de objetivos superior al 80%, lo que equivale a 61 acciones; al valor actual de mercado, unos 820 euros.**
 - ✓ Participan todas las empresas del Grupo Orange en España: **OES, OSFI, Simyo, Jazzplat, OEST, Tiendas Propias, la antigua OCAT, etc.**
 - ✓ Para beneficiarse de este plan es necesario haber estado de alta en cualquiera de las empresas citadas a 1 de septiembre de 2017 y a 31 de diciembre de 2019, y al menos el 50% del tiempo señalado. Para los casos de jubilaciones, los plazos son distintos. En **CCOO** ya hemos contactado con la empresa para aclarar este punto.
- Hace una semana, cuando en **CCOO** [anunciábamos](#) el Bono Essentials 2020 que se pagará en febrero, decíamos que el 31 de marzo de este año se asignarán las acciones (faltaba concretar el número exacto), estando disponibles para el empleado el 1 de abril.

En CCOO estamos satisfechos con el resultado de Orange Vision 2020 y, por supuesto, con el esfuerzo, la profesionalidad y el compromiso de todos los empleados/as de Orange que lo han hecho posible.

En cualquier caso, añadimos que aunque valoramos la asignación gratuita de acciones, nuestra apuesta era y sigue siendo una “Prima Mundo”, un esquema de retribución directa, igual y universal para toda la plantilla del Grupo.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



Puedes consultar el Reglamento del Plan Orange Vision 2020 [aquí](#).

A continuación aclaramos algunos detalles importantes sobre este tema:

- Computan como situación asimilada al alta las bajas por enfermedad, maternidad, paternidad... y no minoran el importe a recibir.
- **Las personas con reducción de jornada por guarda legal reciben las mismas acciones que el resto.**
- En abril recibiremos un correo para abrir una cuenta de acciones en el Banco BNP Paribas, excepto si ya somos titulares de dicha cuenta por programas anteriores de asignación de acciones.
- Esta asignación de acciones se considera un rendimiento del trabajo en especie exento de IRPF ([art. 42.3.f Ley IRPF](#)) y no tributa; pero si las acciones se transmiten antes de pasados tres años, entonces sí y, además, con la obligación de presentar una autoliquidación complementaria con los correspondientes intereses de demora ([art. 43.2.3 Reglamento IRPF](#)). En cualquier caso, las acciones cotizan a la Seguridad Social.
- Si directamente se opta por vender las acciones en abril (no rellenando la encuesta creada al efecto en [ViveOrange](#)), se ingresará en la cuenta bancaria del trabajador el importe de la venta, y en la nómina de ese mes se descontarán los cargos por IRPF y Seguridad Social. Si no se venden, solo se descontará el cargo por Seguridad Social, siempre que no se supere la base máxima de cotización.
- Los posibles y futuros dividendos de estas acciones tributan en el IRPF como rendimientos de capital mobiliario, lo que habrá de tenerse en cuenta para las próximas declaraciones de renta.

Si tienes dudas, habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de **OSP**, **OSFI** o **Simyo**. O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.



CAMBIOS EN EL VARIABLE SEMESTRAL

En **CCOO** nos hemos reunido con la Dirección y nos han informado de que se acometerán cambios profundos en la retribución variable semestral que afectarán a toda la empresa. Como regla general, desaparecen los objetivos individuales (cualitativos y cuantitativos) del bono semestral.

La retribución variable aparece escasamente regulada en el convenio colectivo de Orange, que afirma en su artículo 6 que: “La estructura salarial en la empresa se compone de salario bruto fijo anual, de los distintos complementos [salariales] y de la **retribución variable** [...] Adicionalmente, cada empleado/a dispondrá de un porcentaje de retribución variable sobre el salario bruto fijo anual nunca inferior al 15%”.

Y nada más. Lo que significa que si bien todas y todos en la empresa tenemos asignado un variable mínimo del 15%, la Dirección puede incrementar el porcentaje, decidir sobre los objetivos a conseguir, el grado de consecución, la distribución entre objetivos de compañía, área e individuales, el peso de los objetivos cualitativos y cuantitativos, el alcance, el procedimiento, el mecanismo de medición, los tiempos, etc. etc.

La Dirección lleva años dando bandazos en este tema. Hace tiempo apostaban por priorizar los objetivos individuales frente a los colectivos, pero ahora han vuelto a cambiar de idea y nos comunican que han hecho una remodelación importante del variable:

- **Plan General.** Se aplicará a casi toda la plantilla de la empresa (3.178 trabajadores/as), a excepción de un reducido grupo de comerciales. Los objetivos son colectivos y el 100% referenciados a compañía, con la excepción de las áreas de negocio de empresas –B2B– y residencial –B2C–, donde el 50% de los objetivos podrían estar vinculados a compañía y el 50% al área de negocio. **Desaparecen los objetivos individuales y no habrá objetivos cualitativos (objetivos no medibles, valorados según la opinión personal del jefe), lo que nos parece una buena noticia.**
- **Plan Comercial.** Se aplicará únicamente a los trabajadores/as que desempeñen funciones comerciales haciendo venta directa al cliente final (KAMs Gran Cuenta y PYME). Tendrán un 10% de objetivos de compañía, un 10% de objetivos de área y un 80% de objetivos individuales cuantitativos. Desaparecen aquí también los objetivos cualitativos.
- **Los cambios tendrán efecto desde el 1 de enero de 2020.** Así que el variable del segundo semestre de 2019, cuyo pago se hará previsiblemente en marzo, seguirá todavía con el esquema antiguo. En el bono de septiembre sí se notarán más los cambios, cuando los dos sistemas de retribución variable, Plan General y Plan Comercial, estén ya a pleno funcionamiento.



IMPACTO DEL CAMBIO EN EL VARIABLE SEGÚN NUESTRA SITUACIÓN ACTUAL

- **Trabajadores/as con el antiguo plan general.** Pasan al nuevo Plan General. Desaparecen los objetivos individuales cualitativos (antes el 25%). El 100% de los objetivos serán de compañía, y como tales, tendrán carácter colectivo y cuantitativo.
- **Trabajadores/as de tribus.** Pasan al nuevo Plan General. Desaparecen los OKR de *squad* (antes el 25%) y los objetivos individuales cualitativos (evaluación de CL y compañeros/as de *squad*, antes el 25%). El 100% de los objetivos serán de compañía, y como tales, tendrán carácter colectivo y cuantitativo.
- **Trabajadores/as de las áreas B2B y B2C.** Pasan al nuevo Plan General. El 50% de los objetivos serán de compañía y el otro 50% de área. En cualquier caso, serán objetivos colectivos y cuantitativos.
- **Trabajadores/as comerciales que hacen venta directa al cliente final (KAMs Gran Cuenta y PYME).** Tendrán el nuevo Plan Comercial (10% de objetivos de compañía, 10% de objetivos de área y 80% de objetivos individuales cuantitativos). Desaparecen los objetivos individuales cualitativos y mantienen el sistema de adelanto mensual del 70% del variable.
- **Trabajadores/as comerciales, distintos a los anteriores, actualmente con el antiguo plan comercial.** El grupo afectado es de unas 300 personas. Pasan al nuevo Plan General, con lo que el 100% de sus objetivos serán colectivos (de compañía o de compañía y área), desapareciendo los objetivos individuales cuantitativos y cualitativos, que antes suponían el 70% u 80% de su variable. Respecto al adelanto mensual del 70% del variable pueden:
 - ✓ Conservarlo, como hasta ahora.
 - ✓ Renunciar al adelanto mensual del variable, en cuyo caso se consolidará en su retribución fija una parte del variable, manteniendo al final la misma retribución total. La parte a consolidar dependerá de su grupo de referencia y se comunicará con carácter previo e individual a cada persona afectada. El trabajador/a deberá tomar su decisión antes del 10 de marzo, enviando un correo electrónico a su Business Partner, y no está previsto que pasada esta fecha pueda cambiar de idea.



Ejemplo.

Comercial de Venta Indirecta, con 30.000€ fijo + 40% variable (12.000€) = 42.000€. Mensualmente recibe un 70% de adelanto de su variable comercial, que se regulariza semestralmente en marzo y septiembre.

Tiene dos posibilidades, a tomar antes del 10 de marzo:

- 1) Quedarse como hasta ahora, sin cambios, con el adelanto del variable.

30.000,00€ fijo + 40% variable (12.000,00€) = 42.000€

Mensualmente mantiene el adelanto del 70% del variable

- 2) Renunciar al adelanto del variable y en tal caso *pasar* parte de la retribución variable a retribución fija, para quedarse con un variable, según los casos, del 15%, del 20%, del 25% o del 30%. El porcentaje no lo decide el trabajador, sino la Dirección, según el grupo o perfil del empleado.

36.521,74€ fijo + 15% variable (5.478,26€) = 42.000€

35.000,00€ fijo + 20% variable (7.000,00€) = 42.000€

33.600,00€ fijo + 25% variable (8.400,00€) = 42.000€

32.307,69€ fijo + 30% variable (9.692,31€) = 42.000€

Sin adelanto del variable en cualquiera de los casos anteriores

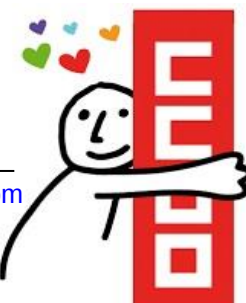
(para ver cómo quedaría tu salario, descarga esta pequeña [utilidad](#))

Si el empleado renuncia al adelanto del variable, se regularizará su situación con efectos a 1 de enero de este año, de tal manera que en la nómina de abril recibirá ya su nuevo salario fijo con el pago de los atrasos correspondientes a enero, febrero y marzo, y dejará de percibir el adelanto comercial. Posteriormente en la nómina de septiembre se descontarán los adelantos de enero, febrero y marzo.

Es importante que las trabajadoras y trabajadores de este último grupo mediten bien su decisión. Aunque en principio en casi todos los casos parece recomendable incrementar el fijo (estable y completamente consolidado) a expensas del variable (voluble y no consolidado), hay que hacer números. Desde luego, no hay impacto en la retribución anual total final, que siempre será la misma; y tampoco en IRPF o Seguridad Social.

Sin embargo sí podría haber afectación en la revisión salarial, en algunos casos de manera positiva (al aplicarse el porcentaje de revisión sobre una cantidad mayor, el salario fijo es todavía mayor; y también cuando se prevé que la consecución de objetivos sea inferior al 100%) y en otros, negativa (puede cambiar el tramo salarial, y también puede cobrarse menos si la consecución de objetivos es superior al 100%).

El problema de que mensualmente algunas nóminas puedan ser inferiores a lo habitual (y otras, marzo y septiembre, mucho mayores) por la desaparición del adelanto comercial, siempre puede paliarse en parte si se opta por recibir las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 meses, algo que el convenio de Orange permite.



POSIBLES CAMBIOS EN EL RENTING DE VEHÍCULOS

Unido al cambio de política en la retribución variable, la Dirección también ha planteado variaciones en la política de coches de flota y *renting*. En cualquier caso, estos cambios podrían tener efecto cuando finalicen los contratos actualmente en vigor.

Adelantan que los comerciales de venta directa a cliente final de Gran Cuenta y PYME continuarán con la actual política de flota comercial (*renting* + combustible para managers y *renting* en copago + combustible según telemetría para comerciales).

Pero el personal comercial distinto a los anteriores, además de pasar al Plan General de retribución variable, se les deja de aplicar la política de flota comercial. La idea, según ha informado la Dirección, es que este colectivo mantenga las mismas condiciones (coche + combustible) hasta la finalización de los contratos de *renting* actualmente vigentes, con una duración restante estimada en la mayoría de los casos de unos dos años y medio. Pasado este tiempo, el *renting* podrá renovarse o no en función del uso del vehículo:



- Uso profesional intensivo. Podrá renovarse el contrato de *renting*. Se estima que existe un uso intensivo del vehículo cuando el comercial está en el tramo con factor corrector 0.4 en adelante.
- Uso profesional bajo. No podrá renovarse el *renting*, pero se devengará un complemento personal en la nómina equivalente al valor del *renting* (que se perderá si por movilidad interna el trabajador/a accede a un puesto fuera del antiguo ámbito comercial).

En el caso de que el trabajador deba viajar, podrá pasar el kilometraje correspondiente como nota de gastos.

En **CCOO** hay cuestiones en este planteamiento de la Dirección que no vemos claras. Por eso, y porque hay tiempo suficiente hasta que esta medida pueda aplicarse, hemos solicitado la convocatoria de la Comisión Comercial, prevista en el convenio, a fin de avanzar en este tema y en otras cuestiones que puedan afectar al colectivo de comerciales.



NUEVO BONO EXTRAORDINARIO EN 2021

La Dirección ha comunicado un nuevo bono extraordinario de desempeño, que se pagaría en marzo de 2021 y cuyos criterios son opuestos a sistemas anteriores: no es universal, no es objetivo y solo llegará a parte de la plantilla. En **CCOO** ya hemos manifestado nuestro desacuerdo.

Informábamos la semana pasada que en febrero se pagará el último bono Essentials 2020, una gratificación de carácter extraordinario equivalente al 4% del salario anual bruto con el que se reconoce el esfuerzo y la contribución de toda la plantilla a los resultados de la compañía. Decíamos también que este plan colectivo de reconocimiento llegaba a su fin tras cuatro años de vigencia y que fue el sucesor de Conquistas 2015, otro exitoso plan conseguido por **CCOO** que propició cuatro bonos anuales más. Así pues, durante los últimos ocho años se han logrado ocho bonos extraordinarios.

En abril del año pasado, conscientes de que Essentials 2020 llegaba a su fin, en **CCOO** nos dirigimos a la Dirección reiterando por escrito lo que llevábamos tiempo reclamando: un nuevo plan de reconocimiento, similar a los programas anteriores, pero con mejoras para las personas con reducción de jornada por guarda legal y para nuevas contrataciones. Otras fuerzas sindicales copiaron (casi literalmente) esta iniciativa y entregaron su escrito varios meses más tarde.

En cualquier caso, toda la parte social, con **CCOO** a la cabeza, pedimos dar continuidad a un sistema de reconocimiento a la plantilla basado en unos principios claros:

- Carácter universal y colectivo, para todas y todos, sin excepciones. Pues entendemos que si se alcanzan los objetivos fijados, la plantilla entera ha contribuido a ello, y no sería justo que unos tuvieran el reconocimiento económico y otros no.
- Carácter objetivo y perfectamente medible, comprobable y evaluable. Verificar si se alcanzan o no los objetivos fijados ha de ser un proceso sencillo y transparente, donde se evalúan unos resultados públicos e incuestionables. Durante años, se ha entendido que se cumplían los objetivos si en la empresa se alcanzaban unos determinados resultados económicos que reflejaban la situación financiera real de la compañía (EBITDA, ingresos, beneficios...). Aquí no había subjetividad ni arbitrariedad.
- Carácter igualitario. En este apartado ciertamente los bonos anteriores no han cumplido expectativas, pues la gratificación no ha sido igual para todos. Dependiendo del sueldo de referencia, unos han cobrado menos que otros, pues el bono consistía en un determinado porcentaje sobre el salario. Eso sí, al menos el porcentaje era igual para todos/as. En **CCOO** preferíamos una cantidad a tanto alzado, igual para todas y todos.



La Dirección, sin embargo, ha optado por una filosofía totalmente distinta que nos aleja de los principios que impulsaron los planes anteriores:

- **El nuevo bono de desempeño es completamente individual y opuesto a cualquier idea de universalidad.** Al contrario, la Dirección apuesta porque algunos cobren este bono y otros no. En las reuniones que hemos mantenido hablaban de *campanas de Gauss* (aunque luego matizaban) y de dar un tratamiento diferenciado a unos y otros. Señalan no obstante, que su idea es que el bono pueda llegar a “la mayoría de la plantilla, no a todos”... pero no se comprometen a dar ninguna cifra concreta.
- **El nuevo bono tiene un carácter subjetivo a más no poder.** No hay parámetros de medición o verificación. Cobrarlo o no en marzo de 2021 dependerá exclusivamente de la opinión que tenga el jefe de turno sobre nuestro trabajo... Bajo el paraguas de la llamada *meritocracia* (=dedocracia), si según el criterio personal del responsable somos “buenos”, seremos recompensados; si no, nos quedaremos sin bono. Los mecanismos previstos para intentar atajar esta subjetividad galopante son inexistentes a día de hoy y dudamos que a futuro pueda haber controles eficaces. En realidad, la subjetividad que han quitado del variable semestral al eliminar los objetivos cualitativos, la trasladan al nuevo bono de manera íntegra. La idea que persigue la empresa con este sistema es que los managers dispongan de otra herramienta más para recompensar o no a las personas de sus equipos. Desde la Dirección señalan, no obstante, que estudiarán las reclamaciones que puedan llegar, igual que hacían con el variable semestral.
- **El nuevo bono no es igualitario.** Pocas cosas hay más alejadas de la igualdad que la meritocracia; la falta de justicia y de uniformidad estará no solo en que unos consigan el bono y otros no, sino que aquellos que tengan la fortuna de cobrarlo pueden hacerlo con porcentajes distintos. Esto es, el nuevo bono consiste en un porcentaje en tramos de 5 puntos sobre el salario fijo, del 0% (no lo cobras), del 5% y, en casos excepcionales, del 10% e, incluso, del 15%.



Con estas características, a nadie puede extrañar que desde CCOO veamos en este bono muchos más inconvenientes que ventajas: la parte menos mala es que hay “algo” y que se elimina la subjetividad de los bonos semestrales. Negativo es todo lo demás: especialmente que perdemos un instrumento objetivo, justo y equilibrado como los antiguos bonos extraordinarios y a cambio obtenemos este engendro subjetivo y viciado desde el origen.

Sabiendo que la Dirección y la representación social partimos de puntos de vista antagónicos, vemos complicado acercar posturas. Además, el diálogo social en este punto ha sido inexistente y nos han presentado el “paquete” cerrado, con poco o ningún margen de negociación. Lo ideal sería desechar este bono sin más y volver a los esquemas de años anteriores que tan bien han funcionado, pero esto ha sido descartado por la Dirección.



No obstante confiamos en que acepten alguna de las propuestas planteadas desde **CCOO** para que este nuevo bono no sea tan lamentable:

- Pedimos un porcentaje de bono, aunque sea mínimo, para todas y todos.
- Pedimos que los tramos de 5 puntos sean más escalados (1%, 2%, 3%...), a fin de facilitar una distribución más justa y equilibrada.
- Pedimos una guía de buenas prácticas para los managers, con indicaciones claras sobre los distintos puntos a evaluar en el bono.
- Si no se acepta un porcentaje mínimo para todos/as, pedimos que el responsable justifique y detalle las razones de su negativa a dar el bono.
- Pedimos un procedimiento de reclamación sistematizado en [ViveOrange](#) que deje constancia y registro de la disconformidad con la no asignación del bono o con el porcentaje asignado.
- Pedimos un análisis serio y riguroso por parte de RRHH de cualquier reclamación que se haga acerca de este bono y no quedarse sin más con la opinión subjetiva y personal del manager.
- Y por último, pedimos a RRHH que no interfiera si algún responsable decide dar el bono a todo su equipo.

El bono de desempeño se pagará en marzo del 2021; hay todavía margen para mejorar. Por eso emplazamos a la Dirección a que regrese al diálogo con la representación social.



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

