

Madrid, enero de 2017

# Informa



En este comunicado de **CCOO Orange** informamos de varios temas:

- ✓ [Variable y Feedback 360º.](#)
- ✓ [Ayudas sociales por hijos.](#)
- ✓ [La evaluación de riesgos psicosociales.](#)
- ✓ [Compensación de releases.](#)
- ✓ [¿Más traspasos a OECF? No.](#)
- ✓ [Paternidad de 4 semanas.](#)

## VARIABLE Y FEEDBACK 360º

**La Dirección quiere vincular la evaluación Feedback 360º a la paga variable de objetivos. En CCOO estamos en contra de esta medida.**

En varias reuniones mantenidas entre **CCOO** con la Dirección nos han trasladado que están estudiando vincular económicamente a la paga variable de objetivos lo que llaman Plan de desarrollo personal, resultado del proceso Feedback 360º.

Desde la Dirección están impulsando este **proceso de evaluación interna** mediante el cual los trabajadores y trabajadoras recibimos la opinión de los jefes y de los compañeros sobre el grado de cumplimiento de una serie de competencias cualitativas. Por definición, **estas competencias son imposibles de valorar de manera objetiva**, porque ¿cómo se pueden juzgar aspectos tan *etéreos* como la eficacia del trabajo en equipo, “*poner al cliente en el centro*”, el grado de iniciativa, si “*nos sentimos responsables de nuestro trabajo*”, la agilidad (laboral), la *comunicación con impacto o el feedback*?



Posteriormente el trabajador/a debe diseñar un Plan de desarrollo profesional para mejorar en estas competencias, con la validación del responsable directo. Según dicen, la idea es “*ayudar a conocerte más, tanto en lo que lo que tienes que mejorar como en lo que eres bueno*”; también aconsejan ser constructivos y centrarse en los comportamientos, no en la persona...

**Parece evidente que se trata de una evaluación subjetiva, que depende en buena medida de la opinión personal del jefe de turno.**



Madrid, enero de 2017

# Informa

Ahora la Dirección va un paso más allá: finalizado el semestre pretenden que el manager evalúe el grado de cumplimiento del Plan de desarrollo, con impacto directo en la paga de objetivos. Así, por ejemplo, si en su opinión no nos sentimos suficientemente responsables o no *“ponemos al cliente en el centro”* en su justa medida, **cobraremos menos dinero**. Aunque todavía no está determinado el peso concreto de esta evaluación, se baraja un 25 % del total de objetivos individuales.

En **CCOO** creemos que **así no se van a solucionar problemas** y en cambio pueden crearse unos cuantos donde no los había. Si la empresa quiere utilizar esta herramienta para recompensar lo que llaman *meritocracia*, pueden usarla para el desarrollo de la carrera profesional, para las promociones, para temas de formación, etc. Es cierto que habrá casos en los que sea positivo tener información cruzada de nuestra actitud en el trabajo, pero no vemos sensato que alguien pueda cumplir a la perfección sus objetivos cuantitativos (haciendo informes, vendiendo productos, desarrollando proyectos, etc.) y que aun así sea castigado si su jefe opina, por ejemplo, que *“no comunica con impacto”*.

En **CCOO** queremos que los objetivos sean **específicos, medibles, realizables, realistas y limitados en el tiempo, que son las características de los buenos objetivos**. La fijación de unos objetivos como los que se quieren implantar y su posterior impacto económico solo favorecen la arbitrariedad y el descontrol. Hace unos meses la Dirección escuchó a **CCOO** y cambió su idea de vincular la paga variable de objetivos a la encuesta de clima laboral. Pedimos que hagan lo mismo ahora.

En cualquier caso, **desde CCOO hemos solicitado, y la empresa ha aceptado, retrasar la implantación de esta medida (un semestre al menos)**, hasta no tener más datos con los que examinar la validez de esta ocurrencia y analizar las posibles problemáticas que surjan de dicha implantación.

## AYUDAS POR HIJOS/AS

**El plazo para solicitar las ayudas acaba el 12 de febrero de 2017, incluido.**

Gracias a la **prórroga** del convenio acordada hace unas semanas por **CCOO**, a la que se *adhirió* el resto de la representación social, continúa vigente el fondo de Acción Social. Este fondo está dotado con más de medio millón de euros y con él se pagan las distintas ayudas para trabajadores y trabajadoras de Orange (ayudas sanitarias con varias modalidades, ayudas para celíacos, ayudas para tratamientos de fertilidad, ayudas por hijos...).

Desde mediados de enero y **hasta el 12 de febrero**, incluido, pueden solicitar una ayuda económica quienes tienen hijos menores de 3 años, hijos cursando bachillerato o con sobredotación intelectual.



- **Ayuda por hijos/as menores de 3 años.** Pueden solicitar estas ayudas quienes a 31 de diciembre de 2016 tuvieran hijos o hijas de hasta 3 años de edad. La solicitud debe realizarse en el **Portal del Empleado**, adjuntando en su caso la documentación necesaria. El importe concreto de la ayuda se determinará una vez visto el número total de solicitudes, pudiendo incluir un criterio de reparto inversamente proporcional a la capacidad económica del solicitante.



Madrid, enero de 2017

Informa

- **Ayuda por hijos/as en bachillerato.** Como *plan piloto* y con una dotación económica con cargo a presupuestos anteriores pueden solicitar una ayuda económica quienes tengan hijos o hijas escolarizados durante el curso 2016-2017 en bachillerato. Las bases concretas están recogidas en el **Portal del Empleado**. Es necesario aportar una fotocopia del Libro de Familia y un certificado de escolaridad expedido por el centro docente.
- **Ayudas por hijos/as con sobredotación.** Los trabajadores y trabajadoras con hijos con altas capacidades o sobredotación intelectual pueden también solicitar una ayuda económica a cargo del fondo de Acción Social. La solicitud puede hacerse en cualquier momento (no hay un plazo concreto) a través del **Portal del Empleado**.

Todas estas ayudas, junto con las que más adelante se irán convocando, están destinadas a trabajadores y trabajadoras de Orange Espagne y de Orange España Comunicaciones Fijas (la empresa de fijo recientemente segregada). Lo mismo ocurre para los solicitantes de ayudas por discapacidad del **Plan Familia**.

Ante cualquier duda, habla con el delegado/a de **CCOO** de tu centro de trabajo o envíanos un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).

## RIESGOS PSICOSOCIALES

Participa hasta el 3 de febrero de 2017.

En una empresa de telecomunicaciones como Orange, la mayor parte de los riesgos asociados al trabajo no están relacionados con el entorno físico (condiciones ambientales, higiene, ergonomía...) sino con la **organización del trabajo** y las **relaciones interpersonales**. Es decir, **en Orange los riesgos más relevantes suelen ser los psicosociales**: carga de trabajo exagerada, trabajos monótonos y repetitivos, ritmos de trabajo insostenibles, poca o nula autonomía a la hora de desempeñar las tareas, falta de liderazgo, tensiones con los jefes o con los compañeros, abusos jerárquicos, acoso laboral, retribuciones insuficientes, barreras a la conciliación personal, laboral y familiar, etc.



Los riesgos psicosociales aparecen, por tanto, cuando existen deficiencias en la organización, diseño y gestión del trabajo. Desde **CCOO** cada vez que detectamos estas deficiencias, realizamos las acciones oportunas de información, análisis, comunicación y, en su caso, denuncia. Pero es necesaria una evaluación de carácter global para primero detectar y después erradicar estos riesgos.

Sin una adecuada prevención, los efectos son muy perjudiciales: a los problemas de salud mental asociados al estrés y la ansiedad, pueden sumarse dolencias físicas muy graves, como enfermedades cardiovasculares y problemas musculoesqueléticos. En la propia empresa también hay efectos negativos: caída en la productividad, bajada en el rendimiento, absentismo, presentismo de trabajadores que acuden a su puesto pese a estar enfermos e incapaces de rendir con eficacia, más accidentes y más lesiones. Además, las bajas asociadas a riesgos psicosociales suelen ser más largas que las relacionadas con otras causas y se experimentan también recaídas frecuentes.



Madrid, enero de 2017

A **instancias** de **CCOO**, hace ya bastante tiempo que se realizaron las primeras evaluaciones. Transcurridos unos años en los que la organización de la empresa ha experimentado cambios significativos, es necesario comenzar un nuevo proceso de evaluación de riesgos psicosociales, que se inicia con la realización de una **encuesta**.

**A tal fin, desde el 16 de enero y hasta el 3 de febrero, todos y todas en Orange podemos participar en este proceso y completar la encuesta mediante el enlace Web que hemos recibido hace unos días en nuestro correo.**

La empresa externa encargada de la recogida de datos es CUALTIS, una sociedad de IBERMUTUAMUR, mutua laboral. Desde nuestro sindicato, a través de los delegados y delegadas de **CCOO** en el comité central de prevención de riesgos laborales y presentes en los distintos centros de trabajo de Orange (Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Euskadi, Zaragoza, Salamanca, Alicante, Málaga, Canarias), hemos participado en el proceso y asegurado la **absoluta confidencialidad** de la encuesta. Es totalmente **anónima** y sigue el método oficial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, FPSICO.

Para que los datos sean sólidos, es fundamental que cuenten con el respaldo de una participación lo más amplia posible. Así podremos constatar que las posteriores acciones correctoras tratarán de corregir la problemática real de los trabajadores y trabajadoras de Orange. **Desde CCOO os animamos a todos y todas a que completéis la encuesta.**

## COMPENSACIÓN RELEASES

Hace ya bastante tiempo que desde **CCOO** solicitamos a la Dirección la regulación de ciertas disponibilidades horarias que varios grupos de trabajadores y trabajadoras de Orange realizan de manera periódica algunos fines de semana y festivos. Estos trabajos no eran compensados, o lo eran de una manera claramente insuficiente, y suponen, como es normal, un esfuerzo considerable para las personas que los realizan. En varias ocasiones en **CCOO** habíamos pedido una solución adecuada a este problema.

Recientemente se ha retomado el tema y la Dirección ha propuesto para este colectivo una **compensación económica y en tiempo**, que se empezaría a aplicar lo antes posible (en febrero) y con efectos *retroactivos* a septiembre de 2016. La propuesta, similar a la contemplada en el convenio para los trabajos programados, es la siguiente:

Disponibilidad	Trabajos presenciales		Trabajos en remoto		Descanso
	Fin semana	Festivo	Fin semana	Festivo	
Hasta 4 horas	43,54 €	54,43 €	34,83 €	43,54 €	1 hora
Hasta 6 horas	54,43 €	68,04 €	43,54 €	54,43 €	x
> 6 horas	70,76 €	88,45 €	56,61 €	70,76 €	1 hora

En **CCOO** valoramos la voluntad de poner algo de orden en esta situación y dar seguridad y garantías al colectivo que realiza estas disponibilidades fuera de su horario laboral. No obstante, **creemos que la propuesta puede mejorarse** económicamente, además de preverse algún tramo adicional para ser más equilibrada y justa. Tras reunirnos con varios de los compañeros/as afectados, desde **CCOO** hemos presentado ya a la Dirección algunas ideas para avanzar en este tema.



## ¿MÁS TRASPASOS A OEFC? NO



La semana pasada comunicaron a algunos trabajadores y trabajadoras de Orange Espagne su posible traspaso a Orange España Comunicaciones Fijas –OEFC–, la empresa recientemente creada por la segregación de la actividad del fijo. Esto ocurrió en varios centros de trabajo (Madrid, Barcelona, Valladolid, Sevilla, Valencia, Vigo...), principalmente en la DNF, y desde **CCOO** contactamos con RRHH para aclarar el tema.

Aunque gracias al acuerdo firmado por **CCOO** y a la prórroga del convenio, las condiciones laborales, sociales y económicas en ambas empresas son idénticas, **tras una simple llamada quedó claro que se trataba de un error y que no hay por el momento más traspasos de personal.** El acuerdo de garantías en OEFC contempla, entre otros aspectos, una lista detallada del personal transferido y hemos aclarado con la Dirección que sigue vigente y sin modificaciones; cualquier traspaso posterior deberá hacerse mediante los procesos ordinarios de movilidad interna.

## PATERNIDAD DE 4 SEMANAS

**Ya es posible disfrutar de un permiso de paternidad de cuatro semanas.**

El 1 de enero se produjo la ampliación del permiso de **paternidad** de trece días a cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de partos, adopciones o acogimientos múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta previsión legal estaba contemplada desde el año 2009 y debería haber entrado en vigor en 2011. Por fin, aunque con seis años de retraso, es ya una realidad.



Así pues cualquier trabajador de Orange, cumpliendo los requisitos legales, puede disfrutar de la paternidad sin ninguna pérdida de sueldo: si bien la prestación económica que paga la Seguridad Social consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias comunes, el artículo 51 del Convenio de Orange obliga a completar hasta el 100% el salario bruto fijo anual, si dicho subsidio fuera inferior.

Los padres pueden iniciar el permiso por paternidad desde que acaban los tres días de permiso por nacimiento del hijo, hasta que finalice el descanso por maternidad o inmediatamente después de éste. El procedimiento es sencillo: rellenar un formulario en el **Portal del Empleado** y hacérselo llegar a la Dirección de la empresa. Posteriormente hay que acudir a una oficina de la Seguridad Social y entregar la solicitud, junto a una fotocopia del DNI y del Libro de Familia o, en su defecto, del certificado de nacimiento. En algunos casos, también es necesario un certificado de cotizaciones expedido por la empresa.

**En CCOO animamos a los futuros padres a disfrutar de este permiso.**

Un cordial saludo,  
**Sección sindical estatal/intercentros  
de CCOO de Orange España**

