

RETRIBUCIÓN VARIABLE

La Dirección de Orange ha manifestado su intención de ejecutar el enésimo cambio en la retribución variable. Pretenden reintroducir las valoraciones individuales, subjetivas y arbitrarias basadas en la opinión del jefe de turno, además de dar un carácter anual a los bonos semestrales. En **CCOO** manifestamos nuestra disconformidad con este nuevo bandazo y exigimos a los máximos responsables de la empresa que dejen de marear a la plantilla.

En un acto de involución inexplicable, la Dirección quiere modificar una vez más el sistema retributivo y que las **opiniones subjetivas** de los *managers* sean un criterio adicional para el cálculo del 10% de la retribución variable.

Cuando hace un par de **años**, los bonos anuales extraordinarios Conquistas y Essentials dieron paso al **bono dedocrático**, tuvimos el consuelo de conseguir erradicar de la retribución variable semestral los criterios individuales cualitativos.

Es cierto que la Dirección **corrompió** un magnífico instrumento para el reconocimiento del esfuerzo de todas y todos en Orange y lo transmutó en un **engendro** que el año pasado usaron para discriminar a casi dos tercios de la plantilla, pero también es verdad que concentraron en el bono *dedocrático* toda la subjetividad y la quitaron de la retribución variable.

Durante los últimos ejercicios, en la medición de las pagas de objetivos se han utilizado criterios colectivos neutrales, referenciados a la obtención de logros económicos o de negocio. Por norma general, esto ha asegurado que no hubiera arbitrariedades, así como una alineación casi completa con los llamados OBJETIVOS S.M.A.R.T., el acrónimo anglosajón que identifica las mejores prácticas empresariales en el establecimiento de metas o planes de negocio (objetivos específicos, medibles, alcanzables realistas y acotados en el tiempo).

Pero parece que poco va a durar el consuelo, porque **la Dirección quiere que en 2022 la opinión que tienen los jefes de las trabajadoras y trabajadores de sus equipos sea determinante, no solo para el bono dedocrático (donde es el único y exclusivo factor), sino también para el 10% de las pagas de objetivos.**

En la última reunión que el lunes tuvimos en **CCOO** con la Dirección, expusieron lo siguiente:

- El actual “plan general” de retribución variable, donde el 100% son objetivos de compañía, cambiará para tener también objetivos individuales, de tal forma que habrá un 90% de objetivos colectivos y un 10% objetivos individuales cualitativos. Aclaramos que este último concepto engloba para la Dirección unas cualidades que, por definición, no pueden medirse ni valorarse con un



mínimo de rigor ni objetividad, pues dependen por completo de la opinión que una persona (el jefe) tiene sobre el trabajo de otra (el empleado/a) y que intentan disfrazar hablando del grado de iniciativa del trabajador/a, su agilidad, su capacidad de liderazgo, su implicación... o cualquier otro eufemismo relacionado con la mal llamada *meritocracia*.

- El “plan comercial” de retribución variable, que de momento aplica solo a Venta Directa B2B, se extenderá a otras unidades comerciales. Se compondrá de un 20% de objetivos colectivos y un 80% de objetivos individuales (cuantitativos y cualitativos). Aunque no detallan qué unidades o departamentos se verán afectados, sí indican que unas 100 personas se sumarán a las 180 que en la actualidad tienen el plan comercial.
- La Dirección quiere modificar el sistema de retribución variable para que comience a tener un devengo anual, y no semestral como hasta ahora. No obstante, en el caso del plan general, valoran el pago de un anticipo (liquidación provisional lo llaman) que abarcaría el primer semestre del año al 70% de consecución, regularizando todo el variable anual en el segundo y definitivo abono, una vez concluido el ejercicio completo.

En **CCOO** seguimos estudiando las modificaciones que la Dirección quiere implementar en el sistema de remuneración variable, pero podemos adelantar ya algunas valoraciones iniciales:

- a) No se entienden los **constantes bandazos** de los máximos responsables de Orange en una materia tan importante. Esta cuestión afecta directamente a los bolsillos de todas las trabajadoras y trabajadores de Orange, así que pedimos más seriedad y menos *veletismo*.
 - b) **No compartimos que la retribución variable dependa de algo tan voluble como la opinión del jefe de turno.** Ya es bastante lamentable que esto suceda con el bono *dedocrático*, aunque se trate de una retribución extraconvencional, pero que pase lo mismo con un aspecto salarial recogido en el Convenio Colectivo de Orange (**Artículo 6.-** Estructura salarial: “[...] *cada empleado/a dispondrá de un porcentaje de retribución variable sobre el salario bruto fijo anual nunca inferior al 15%.*”) tiene consecuencias más serias.
 - c) El **artículo 41** del Estatuto de los Trabajadores prevé un procedimiento específico para los supuestos en los que la Dirección pretenda ejecutar **modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo en la empresa, que siempre han de estar sustentadas en “*probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*”. Uno de los apartados señala concretamente como modificación sustancial los cambios que puedan afectar al “*Sistema de remuneración y cuantía salarial*”.
- Como no están siguiendo el procedimiento legal porque, pese a las dudas, sostienen que esto no es una modificación sustancial sino un “pequeño ajuste”, no han hecho entrega de informes, memorias explicativas o documentación para justificar de alguna manera estos cambios.
- d) Si la Dirección ejecuta su idea de transformar el primer variable semestral en un adelanto reducido al 70% (30 puntos porcentuales por debajo del último variable cobrado) la merma salarial y el perjuicio económico para todas y



Directivo de Orange
sosteniendo los criterios del
Bono meritocrático



todos en la empresa será evidente y **demostrable**; cuando menos, una parte relevante de la remuneración podría retrasarse varios meses.

No tenemos especiales reparos a que el sistema de retribución variable cambie y pase a tener carácter anual, pero sí a que el anticipo esté tan mermado como el que han propuesto. En **CCOO** creemos que **la liquidación provisional del 70% ha de incrementarse.**

Por otra parte, al tratarse de una estimación, no son necesarios cálculos complejos ni esperar a tener los datos de consecución de objetivos para la liquidación provisional. Así que **en CCOO pedimos adelantar el pago del anticipo dos o tres meses, a junio o julio**, y no esperar a la nómina de septiembre como hasta ahora.

Hemos planteado varias de estas cuestiones al Gabinete Jurídico de **CCOO** y en breve tendremos respuesta. La próxima semana está prevista una nueva reunión con la empresa sobre este tema; mientras tanto, iremos informando.

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.

PLAN DE PENSIONES

El plan de pensiones de Orange ha cerrado 2021 con una rentabilidad anual del 7,61%.

El cambio legislativo que limita a 1.500 euros la aportación máxima del trabajador/a tendrá poco impacto en Orange, pese a la subida del salario regulador.

Si todavía no participas en el plan de pensiones de Orange, estás perdiendo dinero. ¡Apúntate ya!

AYUDA HIJAS/OS MENORES DE TRES AÑOS

Hasta el 6 de febrero incluido estará abierto el plazo para que las trabajadoras y trabajadores de Orange (OSP, OSFI y Simyo) con hijas/os menores de tres años durante 2021, soliciten ayudas a la Comisión de Acción Social. El formulario y las bases de la convocatoria están disponibles en Vive Orange. ¡Qué no se te olvide!

COVID-19 EN ORANGE

Una semana más, el coronavirus golpea con inusitada virulencia a las trabajadoras y trabajadores de Orange, con 76 casos activos simultáneos y 28 personas en cuarentena. En Vive Orange puedes consultar el protocolo de actuación en caso de contraer la enfermedad y las medidas preventivas para evitar los contagios.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

