

RETRIBUCIÓN VARIABLE Y OBJETIVOS

A principios de esta semana en **CCOO** acudimos a la notaría junto al resto de la representación social y la Dirección para verificar el nivel de cumplimiento de objetivos correspondiente a 2023 y hacer el depósito de los siguientes.

El grado de cumplimiento de los objetivos globales de compañía ha sido del **128,1%**, la mejor cifra de toda la serie histórica en Orange. Esto acarreará que la paga de la retribución variable prevista para este mes alcance también unos niveles de récord. Es una buena noticia para las trabajadoras y trabajadores de **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, los verdaderos artífices de este logro, que no debe verse empañada por una incorrecta valoración de los objetivos personales cualitativos.



Respecto a los objetivos de 2024, la principal novedad estriba en que vuelven a tener **carácter semestral** debido a la *joint venture* con MásMóvil, por lo que su abono, que será en julio, no consistirá en un anticipo, sino en un pago definitivo que no se regularizará al año siguiente.

En la nómina de este mes aparecerá el abono de la retribución variable correspondiente a 2023. Además de la estupenda consecución de compañía del 128,1%, se incluirá la regularización de lo ya adelantado, por lo que la retribución variable de marzo –en términos medios– será el doble o más de lo pagado en julio del año pasado.

El lunes 26 de febrero en **CCOO** acudimos a la notaría de Pozuelo de Alarcón, en Madrid, para **verificar** los niveles de cumplimiento de los objetivos de compañía del año pasado. La consecución global ha sido del 128,1% y se han superado con holgura las expectativas. Como ya **publicamos** en su momento, el *EBITDAaL* ha crecido un 12,2%: 1.246 millones frente a los 1.111 millones de euros del ejercicio anterior. Este dato financiero y el de liquidez (*Organic Cash Flow*) tenían un peso del 70% del total, lo que ha determinado en gran medida el resultado final. También han sido satisfactorias las cifras comerciales de altas netas de fibra y móvil, así como la tasa de *churn*; sin embargo, los hitos relacionados con la satisfacción al cliente no han sido tan buenos.



VARIABLE GENERAL

En 2023, el variable general (no comercial) ha tenido las siguientes características:

- **VALORACIÓN ANUAL.** Hubo un primer abono en la nómina de julio del año pasado. Dicho pago consistió en un adelanto/anticipo del 40% de la retribución variable considerada a un nivel de cumplimiento del 100%. En la nómina de este mes de marzo 2024 debe regularizarse entero todo el ejercicio 2023.
- **OBJETIVOS COLECTIVOS DE COMPAÑÍA.** En la retribución variable general de Orange hay objetivos colectivos (los de compañía, aquellos que han quedado al 128,1%) y objetivos individuales cualitativos. Los colectivos van asociados a **objetivos S.M.A.R.T.**, que es el acrónimo en inglés que hace referencia a las buenas prácticas de fijación de objetivos, ya que son específicos (*specific*), medibles (*measurable*), alcanzables (*achievable*), realistas (*realistic*) y de duración limitada (*Time-bound*).
- **OBJETIVOS INDIVIDUALES CUALITATIVOS.** Estos objetivos son todo lo contrario a los anteriores y su principal característica es la **arbitrariedad**. Si en los objetivos colectivos de compañía hay verificabilidad y consistencia en su medición, **en los objetivos individuales cualitativos hay subjetividad, parcialidad y no se pueden medir**. Dependen completamente de la opinión que el jefe de turno tenga sobre nosotros/as o sobre la presunta *calidad* de nuestro trabajo. Para entendernos, los objetivos individuales cualitativos son como el bono *dedocrático* de Orange, una alcaldada en toda regla.
- Afortunadamente, el peso de los objetivos colectivos de compañía supone el 90% del total y los objetivos individuales, el 10% restante, así que el destrozo que pueden hacer estos últimos, aun siendo relevante, no es excesivo.
- El rango de consecución de los objetivos de compañía puede oscilar entre 0% y el 150%. En consecuencia, el porcentaje conseguido en 2023 del 128,1% no se minora.
- El rango de consecución de los objetivos individuales cualitativos puede ir del 0% al 125%; existe, además, una práctica interna de la Dirección para que los objetivos individuales se nivelen de media al 100%. Esto en sí mismo ya es un problema, porque, aunque el jefe opine que el



trabajador/a es excelente y evalúe con la *nota* más alta (125%), el objetivo de compañía será superior (128,1%). En consecuencia, los objetivos individuales, por estupendos que sean, van a penalizar ahora en todos los casos.

Veamos lo anterior con un ejemplo. Un trabajador/a de Orange tiene un salario fijo anual de 35.000€ y un porcentaje de variable del 20%; hay dos cantidades que permanecen constantes: por un lado, los 2.800€ que recibió el trabajador/a por el 40% del anticipo de julio de 2023 y, por otro lado, 8.070,30€, que corresponden a los últimos objetivos de compañía (35.000€ x 20% x 90% x 128,1%). Con los datos anteriores, la paga de objetivos de marzo sería la siguiente, dependiendo de los objetivos individuales:

Objetivos individuales al 50%

$$8.070,30 - 2.800 + 350 (35.000 \times 20\% \times 10\% \times 50\%) = 5.620,30\text{€}$$

Objetivos individuales al 85%

$$8.070,30 - 2.800 + 595 (35.000 \times 20\% \times 10\% \times 85\%) = 5.865,30\text{€}$$

Objetivos individuales al 100%

$$8.070,30 - 2.800 + 700 (35.000 \times 20\% \times 10\% \times 100\%) = 5.970,30\text{€}$$

Objetivos individuales al 125%

$$8.070,30 - 2.800 + 875 (35.000 \times 20\% \times 10\% \times 125\%) = 6.145,30\text{€}$$

En **CCOO** consideramos que los objetivos individuales cualitativos deben ser correctamente valorados para que no lastren el estupendo resultado colectivo de compañía que todas y todos en Orange hemos conseguido.

El otro asunto que nos llevó al notario fue el depósito en sobre cerrado de los objetivos para el siguiente ejercicio. Hay alguna novedad respecto al año pasado: **debido a la *joint venture* con MásMóvil, la retribución variable de julio de 2024 tendrá valoración y devengo semestrales**, sin que exista adelanto o una posterior regularización. Los hitos son los mismos que los de 2023 (*EBITDAaL*, liquidez, altas netas, tasa de *churn* y grado de satisfacción del cliente), aunque hay alguna ligera variación en los pesos.



VARIABLE COMERCIAL

El plan de retribución variable comercial tiene características distintas al plan general y el peso de los objetivos individuales es muy superior al de los objetivos colectivos. Su estructura en 2024 será la siguiente:

- 20% de objetivos colectivos de compañía. Los rangos de consecución oscilarán entre el 0% y el 150%.
- 70% de objetivos individuales cuantitativos. Estos son objetivos *S.M.A.R.T.*, medibles y, en principio, no arbitrarios, aunque como hemos **denunciado** desde **CCOO** en más de una ocasión, se piden unas cifras cada vez más inalcanzables. El rango de consecución puede ir del 0% al 175%.
- 10% de objetivos individuales cualitativos. Estos objetivos tienen el mismo problema de arbitrariedad que los del plan general. El rango de consecución puede ir del 0% al 125%.

Para la primera mitad del ejercicio 2024 el variable comercial también tendrá devengo semestral y su pago se producirá en septiembre.

Por otra parte, desde la Dirección han comunicado **cambios en el catálogo de renting de los vehículos comerciales**. Informan que el Seat Ibiza, el vehículo a coste cero para el empleado, mejora en potencia (de 110cv a 115cv) y en equipamiento (de Style XM a Style XL, que incluye como extras los sensores de aparcamiento delanteros y traseros, cámara de visión trasera, climatizador automático bizona, retrovisores plegables electrónicamente y térmicos, función *coming & leaving home*, sensor de lluvia y luces, espejo interior electrocromático, elevalunas traseros eléctricos, etc.).

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.





JOINT VENTURE ORANGE MÁSMÓVIL

En **CCOO**, junto al resto de la representación social europea, se ha reclamado a la Dirección internacional del Grupo Orange más información sobre la *joint venture* con MásMóvil.

Esta petición ha sido atendida y **Mari-Noëlle Jégo Laveissière**, CEO adjunta de Orange al mando de la división europea, explicará el estado actual de dicha operación en el Comité Europeo de la semana que viene, al que asistirá **Antonio Muñoz de la Nava**, el representante español en dicho foro y delegado de **CCOO**.

Os mantendremos informados si hubiera alguna novedad relevante.

PLAN DE PENSIONES DE ORANGE

Las trabajadoras y trabajadores de OSP y OSFI podemos suscribir el Plan de Pensiones de Orange (Simyo tiene un plan propio). El único requisito es tener al menos un mes de antigüedad en la empresa.

Junto a las desgravaciones fiscales inherentes a cualquier plan de pensiones, en Orange tenemos un estupendo beneficio añadido por convenio: la empresa contribuye con un 2% si el trabajador/a aporta un 1% del salario, o bien un 4% si el empleado/a participa con el 3% de su sueldo. Esto no lo tiene ningún plan privado de pensiones, ni tampoco otros productos como los seguros de ahorro.

Casi toda la plantilla disfruta del Plan de Pensiones de Orange. Si tú todavía no lo tienes, piénsalo mejor porque estás perdiendo dinero.

En los últimos 12 meses la rentabilidad del Plan de Pensiones de Orange ha sido del 7,34% y en la actualidad somos más de 3.000 los partícipes y beneficiarios del Plan.



Las aportaciones que mensualmente realizamos las trabajadoras y trabajadores de Orange para nuestra futura jubilación, y que la empresa incrementa con aportaciones adicionales, constituyen a día de hoy un fondo de pensiones de casi 73 millones de euros.

La mayoría de la plantilla participamos en el **Plan de Pensiones** de **OSP** y **OSFI (Simyo** tiene su propio Plan) y podremos complementar en el futuro nuestra pensión pública de jubilación con unos ingresos extras.



Las aportaciones que realizamos tienen importantes ventajas fiscales: en la declaración de la renta se puede restar directamente el dinero invertido de la base imponible; en este sentido el ahorro fiscal que genera el Plan va más allá de ser una mera deducción; estamos hablando de que el beneficio es directamente una “reducción” sobre la base imponible.

Pero lo mas destacable es que en Orange no solo hacemos aportaciones los trabajadores/as, sino tambien la empresa. **Así, si el empleado/a participa con un 1% de su sueldo, la empresa añade un 2% adicional; y si dedicamos un 3% del salario, la empresa da un 4%** (además es posible hacer aportaciones de carácter extraordinario). Ningún plan privado de ninguna entidad bancaria ni tampoco ningún seguro de ahorro tienen una ventaja equivalente.

Las trabajadoras y trabajadores de Orange tenemos tambien la posibilidad de contratar el **Seguro de Ahorro de Mapfre**, que forma parte de los productos de **Flexplan**. Aunque sus ventajas no son tan buenas como las del Plan de Pensiones, puede servir para complementarlo y tener más ingresos para la jubilación. En Vive Orange tienes toda la información para contratar este producto hasta el 15 de marzo.

Por otra parte, informamos de una novedad suscitada por la **contestación** del Ministerio de la Seguridad Social a la pregunta de si es posible para la empresa no realizar sus aportaciones hasta que el trabajador/a tenga una antigüedad de al menos un año en la compañía. La respuesta es clara: *“La nueva redacción del artículo 26 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones establece que las contribuciones del promotor [empresa] a los partícipes de los planes de pensiones de empleo son obligatorias. Por tanto, no se permite la existencia de un subplan en el que se integren aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a un mes e inferior a un año, a los que el promotor no va a aportar, aunque los partícipes sí puedan hacer aportaciones voluntarias”*.



En **CCOO** ya nos hemos dirigido a la Dirección para hacer los cambios oportunos en las especificaciones del Plan.

El Plan de Pensiones de Orange es supervisado por una Comisión de Control, en la que participamos de manera activa varios representantes de **CCOO**: **Mónica de la Fuente**, **Nuria Temprado**, **Natalia Tolosa** y **José Carlos Páder**. Puedes dirigirte a cualquiera de nosotras para resolver tus dudas, preguntas, comentarios, etc. O bien enviar un correo a comitempresa.es@orange.com y contactaremos contigo lo antes posible.

AYUDAS SOCIALES

Hasta el 10 de marzo continuará abierto el plazo para solicitar las **AYUDAS SANITARIAS** por gastos durante el año pasado en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad; es preciso adjuntar factura debidamente fechada y sellada.

También hasta el 10 de marzo es posible pedir las **AYUDAS POR TDA/TDAH**, previstas para quienes tienen hijos/as de 3 a 18 años aquejados por estas dolencias. Junto a la solicitud será necesario aportar los informes actualizados.

Las ayudas sociales pueden ser requeridas por las personas trabajadoras de **OSP**, **OSFI** y **Simyo**. En **Vive Orange** están publicadas las bases y los requisitos de las convocatorias, incluida la propia solicitud, que se tramita *online*.

Por favor, lee los requisitos con atención y, si tienes dudas, contacta con **CCOO**.



REGISTRO SALARIAL DE OSP, OSFI Y SIMYO

En **CCOO** tenemos el registro salarial de Orange **OSP, OSFI** y **Simyo**.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: sueldo fijo, variable, pluses, complementos, beneficios sociales, gratificaciones, premios, percepciones extrasalariales, etc. Los datos están diferenciados entre hombres y mujeres y también según el grupo profesional de pertenencia (Grupos 0, 1 y 2), incluido el personal de fuera de convenio (*managers* y directores/as).



Si bien la finalidad principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la compañía y conseguir erradicar las desigualdades salariales que arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su sueldo y demás percepciones salariales están en la media de su grupo profesional.

El Estatuto de los Trabajadores establece que tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos.

Habla con tu delegado o delegada de **CCOO** o envía un correo a comitempresa.es@orange.com y responderemos lo antes posible. Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

