

 **Suscríbete a nuestro canal de WhatsApp y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange**



PAGA DE OBJETIVOS EN JULIO

El viernes 26 de julio, junto a la nómina, se abonará la retribución variable del primer semestre de 2024. Dos días antes, el 24 de julio, en **CCOO** acudiremos al notario para conocer el grado de consecución de los objetivos de empresa en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**. También haremos el depósito de los nuevos objetivos correspondientes al segundo semestre de 2024, que ya serán comunes con MásMóvil.

La valoración de los objetivos individuales para el 1h2024 ha quedado fijada al 100%; en cuanto a los objetivos globales de compañía, se prevé un porcentaje parecido, aunque todavía desconocemos la cifra exacta. En cualquier caso, informaremos en posteriores comunicaciones sobre el grado de consecución definitivo. Recordamos también que el pago de este variable quedará consolidado y no ha de regularizarse el próximo año.

VACUNA GRIPE

Si estás interesado en vacunarte contra la gripe, puedes reservar tu vacuna en la **Intranet** antes del 11 de agosto. Cuando comience la campaña de vacunación en septiembre u octubre desde el servicio médico contactarán con las personas interesadas para agendar la cita.

REGISTRO SALARIAL

Si quieres conocer si tu salario está en la media de tu grupo profesional o quieres saber más sobre los sueldos en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, contacta con **CCOO** en comitempresa.es@orange.com.

 comitempresa.es@orange.com
 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es



VARIABLE 2h2024 y 2025

Tras aceptar la Dirección buena parte de las propuestas de **CCOO**, hemos procedido a firmar un acuerdo que regulará la retribución variable durante los próximos ejercicios y que afectará a todas las personas trabajadoras de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** con el plan general, y también al personal procedente de MásMóvil. La negociación del plan *comercial* de retribución variable sigue pendiente y no hay novedades.

Aunque el modelo pretendido por la Dirección para la paga de objetivos del plan general de retribución variable era el que venía aplicándose en MásMóvil (peor en casi todo al de Orange), en **CCOO** hemos dado la vuelta a la negociación y logrado mejoras importantes sobre los planteamientos iniciales de la empresa. Por esa razón y para tener por fin un acuerdo escrito sobre este tema, el pasado martes procedimos a firmarlo.

El acuerdo regula la retribución variable del plan general en MásOrange. Es aplicable a todas las personas trabajadoras de Orange que no desempeñan labores comerciales. Para quienes se dedican a las ventas, no hay nada acordado por el momento y siguen con su variable comercial como hasta ahora.

Avanzamos los aspectos principales del acuerdo:

- Regula la retribución variable de las personas trabajadoras no comerciales de **OSP**, **OSFI** y **Simyo**. Aplica también a varias filiales procedentes del grupo MásMóvil (Euskaltel, R Cable y Telecable, Lorca, Xfera, etc.).
- En **CCOO** hemos logrado que el **100% de los objetivos sean globales de compañía**. Erradicamos, por tanto, los objetivos individuales cualitativos, que con demasiada frecuencia se han utilizado en Orange de manera arbitraria e injusta.
- En **CCOO** conseguimos salvar las situaciones de bajas por **incapacidad temporal (enfermedades y accidentes comunes y/o profesionales), maternidad, paternidad, acogimiento de menores, lactancia y otros supuestos similares**. En todos estos casos, no habrá minoración de la retribución variable y se abonará al 100%, sin prorrateos y sin reducciones o descuentos. Consideramos que este apartado y el anterior son los aspectos más positivos del acuerdo.



- **Los rangos de consecución quedan fijados en un mínimo del 50% y un máximo del 150%.** Esto implica que, por debajo del 50%, no habrá paga de objetivos, salvo que el Consejo de Administración disponga otra cosa; por otra parte, el máximo alcanzable por la suma ponderada de los resultados de todos los objetivos colectivos será del 150%. La Dirección había propuesto inicialmente unos límites entre el 60% y 100%; **se ha producido un avance significativo durante las negociaciones gracias a la insistencia de CCOO.**
- **La retribución variable del plan general tendrá carácter anual, aunque habrá un anticipo del 40% en julio.** El segundo pago de los objetivos y la regularización del anticipo se producirán durante el primer cuatrimestre del año. En el supuesto de que los objetivos quedarán por debajo del 50% y se hubiera adelantado el anticipo, se generaría una deuda a favor de la empresa que habría que devolver. En **CCOO** habíamos propuesto que la devolución se hiciera a cuenta de variables futuros, sin restar nunca la retribución fija de la nómina, pero esto no ha sido aceptado; tampoco la primera propuesta que hicimos: que el adelanto fuera consolidable.
- **Para generar el derecho a la retribución variable es necesario estar en la compañía a 31 de diciembre de cada año.** Si se produce una baja voluntaria antes de esta fecha, o bien se solicita una excedencia voluntaria, no se cobran los objetivos. Sin embargo, se contemplan excepciones en los supuestos de jubilación, fallecimiento y despido declarado improcedente. Las excedencias voluntarias de duración superior a cuatro meses serán consideradas a todos los efectos del variable como baja de la compañía.
- Para **nuevas incorporaciones** es necesario llevar trabajando en la empresa al menos dos meses.
- En los supuestos de **excedencias** por guarda legal para el cuidado de hijos o de familiares mayores y excedencias forzosas, se prorrateará el variable en función al tiempo trabajado.
- Las **reducciones de jornada** para el cuidado de hijos y/o familiares implica una reducción proporcional de la retribución variable.
- Se constituye una **comisión de seguimiento** sobre la retribución variable, en la que participaremos los sindicatos firmantes del acuerdo y también representantes de la Dirección.
- Como **aspectos negativos**, dos: el cálculo de la cifra final de consecución depende de la suma ponderada de cada KPI



(objetivo) individual y los límites van también del 50% al 150%. Esto supone que una consecución inferior al 50% de un KPI, hace que éste entre al cálculo con un 0%, o que las consecuciones superiores al 150%, por muy altas que sean, estén limitadas a ese porcentaje máximo. Históricamente en Orange no se han traspasado estos límites, ni por debajo ni por arriba.

El otro apartado negativo es que no toda la plantilla de MásOrange tendrá retribución variable: en Orange, sí (un mínimo del 15%), pero algunas trabajadoras y trabajadores procedentes de MásMóvil no tienen paga de objetivos o su porcentaje es inferior al mínimo de Orange. En **CCOO** habíamos propuesto que todas las personas trabajadoras de MásOrange tuvieran una retribución variable mínima del 15%, pero esta propuesta no ha sido aceptada.

La próxima reunión de la mesa de negociación está prevista para el lunes 22 de julio a las 11:00 horas.

A continuación, adjuntamos la información disponible:

[Acuerdo sobre retribución variable.](#)

[Acta de la reunión anterior.](#)

[Modelos retribución comercial.](#)

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con las delegadas/os y personas de referencia de **CCOO** de MásOrange 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**.



PAGO AYUDAS SOCIALES EN JULIO

En la nómina de julio se pagarán las ayudas sociales por celiacúa, bachillerato y FP a las personas trabajadoras de Orange que las solicitaron en tiempo y forma.

- El importe máximo de la ayuda para empleados/as **celiacos** será de 300 euros.
- Quienes tengan hijos o hijas que 2023-24 hayan cursado el **bachillerato** o un grado medio o superior de **formación profesional** en 2023-2024, recibirán una ayuda económica de hasta 250 euros.

Estas ayudas económicas para las trabajadoras y trabajadores de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** se pagan con el fondo de acción social previsto en el Convenio de Orange que, tras los últimos incrementos por el IPC, está dotado con un presupuesto de más de 667.000 euros anuales.

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y EMPLEO

Hoy mismo, en **CCOO** nos hemos reunido con la empresa en la Comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo. La última vez que lo solicitamos nosotros, la Dirección demoró la reunión durante más de un mes; ahora que les corre prisa a ellos, convocan prácticamente de un día a otro.

El motivo no ha sido otro que cumplir con el mandato del Convenio de Orange, que impone como tarea de la Comisión “*Conocer y recibir información referente a los sistemas de gestión del desempeño y retención del talento, así como al plan de objetivos periódicos, con antelación al establecimiento de los mismos*”.

El martes en **CCOO** firmamos el acuerdo sobre la retribución variable del plan general en MásOrange; ahora ha tocado explicarlo en este otro foro, donde al contrario que en la mesa de negociación, participan todos los sindicatos de Orange, también USO.



DESMONTAMOS LAS FALSEDADES DE UGT

En **CCOO** consideramos inaceptables las mentiras que UGT vierte en sus comunicados respecto a la mesa de negociación y su papel protagonista en la expulsión de USO, que ahora no sabe ni puede justificar.

En el comunicado de UGT de la semana pasada, esta organización, que no tuvo reparos en apropiarse del puesto que democráticamente correspondía a USO en la mesa de negociación sobre la integración de condiciones laborales en MásOrange, no sabe ya cómo justificar su comportamiento y acusa a otras organizaciones de lo que solo ellos están haciendo, que no es otra cosa que excluir a un sindicato legítimamente votado en Orange para trincar un sillón más.

Hacemos estas aclaraciones con pesar, pues nos parece lamentable que una organización como UGT intente engañar a la plantilla. Ojalá en algún momento podamos dejar esto atrás, porque estamos inmersos en una etapa muy complicada y la unidad sindical de todas las organizaciones ante lo que se avecina va a ser muy necesaria.

UGT **impulsó** hace un par de meses la expulsión de USO de la mesa negociación sobre la integración de condiciones laborales en MásOrange. En **CCOO** hemos dejado muy clara nuestra posición desde el principio y no hemos cambiado; en multitud de ocasiones nos hemos expresado en la misma línea y hay actas y escritos que lo demuestran: **queremos un foro de diálogo plural y flexible que dé cabida a todas las organizaciones sindicales con representación legal en MásOrange.**

Es rotundamente falso que en el SIMA o en cualquier otro lugar desde **CCOO** hayamos impedido la presencia de USO u otros sindicatos en la mesa de negociación; es más, al acto de mediación del SIMA acudieron 16 personas, por lo que hay testigos de sobra que pueden acreditar que UGT miente de manera descarada. Si quieren engañar sobre su conducta, allá ellos con su conciencia, pero que no viertan basura ni suelten embustes sobre lo que hacemos o decimos los demás. Exigimos una rectificación. De no producirse, analizaremos las posibilidades de pedir responsabilidades legales por la publicación y difusión de bulos que difaman nuestra acción sindical.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



Aunque sea largo, exponemos todos los hechos desde el principio, insistimos, respaldados por actas, escritos y testigos:

8 DE ABRIL. Los principales sindicatos de Orange y MásMóvil (**CCOO**, FETICO, UGT y USO) **tenemos** un primer encuentro con nueva Dirección de MásOrange en la sede de su despacho de abogados. Aunque nos habían sugerido que esta primera reunión fuera protocolaria y de mera presentación, en **CCOO** quisimos aprovechar para exponer nuestras principales reivindicaciones en materia de empleo, condiciones laborales, bono extraordinario *joint venture*, teletrabajo, mudanzas y traslados, plazas de aparcamiento, lanzaderas, masificación de espacios, filtraciones de la Dirección a la prensa, etc. Al final de la reunión, la Dirección planteó la posibilidad de tener un foro de diálogo y comunicación común para las distintas filiales de MásOrange.

10 DE MAYO. La Dirección **convoca** a **CCOO**, Feticio, UGT y USO a una nueva reunión para el 16 de mayo *”con el fin de crear un marco de interlocución y negociación sobre las diversas materias laborales que se pueden derivar de la integración de los Grupos Orange y MásMóvil en el nuevo Grupo MásOrange”*. La empresa planteaba una mesa que ya no sería únicamente de diálogo, sino también de negociación, y lo hacían solo para una parte de las sociedades de MásOrange, no para todas. Querían –y consiguieron– dejar fuera de la mesa a filiales tan importantes como Jazzplat, OEST o Tiendas Propias Orange Distribución, que cuentan con más de 2.000 empleados/as.

16 DE MAYO (MAÑANA). Siete representantes de los sindicatos de Orange pertenecientes a USO, UGT y **CCOO** nos reunimos en La Finca, en Madrid, para coordinarnos de cara al encuentro previsto con la Dirección esa misma tarde. Los tres sindicatos de Orange coincidimos en que la constitución de una mesa conjunta para las filiales que la Dirección había preseleccionado a la carta podría traer problemas, dado que, además, había convenios colectivos de por medio con unidades de negociación abiertas. Sin embargo, UGT sí quiere participar en dicha mesa, siempre y cuando sea una mesa de “diálogo”, pero no de negociación. Y en eso quedamos. Elaboramos un **escrito** conjunto.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



16 DE MAYO, ESE MISMO DÍA (TARDE). CCOO, USO, UGT y FETICO nos reunimos con la Dirección y su despacho de abogados. En Fetico manifiestan su acuerdo con la constitución de la mesa con el formato que propone la empresa (diálogo y negociación). En CCOO, según lo acordado, exponemos nuestra discrepancia con que la mesa sea de negociación y pedimos la inclusión de las filiales descartadas. USO respeta lo pactado y hace lo mismo. Y entonces llega la sorpresa: UGT, en menos de cuatro horas, ha cambiado de idea, no ha dicho nada a USO o CCOO y manifiesta que acepta la constitución de la mesa en los términos que propone la Dirección: mesa de negociación (no solo de diálogo) y exclusión, entre otras, de las filiales de Jazzplat, OEST o Tiendas Propias Orange Distribución; en estas tres filiales excluidas CCOO tiene 30 delegados/as, USO tiene 8, UGT también 8 y otros cuatro sindicatos –ADT, CGT, STO y SITA– se reparten un total de 11 delegados/as. UGT *sacrifica* a sus 8 representantes, pero se carga a 49 del resto de sindicatos. No damos crédito a lo que está pasando...

Pero empeora todavía más cuando UGT propone que solo los sindicatos con un mínimo del 10% de representatividad legal puedan participar en la mesa. En UGT saben dos cosas: que la mesa no va a negociar un convenio colectivo (el requisito que exige la ley para aplicar el mínimo del 10% del [artículo 87 E.T.](#)) y que USO no alcanza ese mínimo de representatividad; se quedaría, por tanto, fuera de la negociación. A Fetico y a la Dirección les resbala lo que dice la ley y muestran su conformidad con UGT. USO es expulsado. La algarabía que se forma entonces es de aúpa. La Dirección, UGT y Fetico acuerdan que la mesa de negociación se constituya el 21 de mayo únicamente con los sindicatos que cuentan al menos con un 10% de representatividad. Se acaba la reunión. En USO y en CCOO, como se dice coloquialmente, nos quedamos *flipando*. Y para el que dude, esto se recoge en un [acta](#) firmada por todas las partes.

21 DE MAYO. Nueva reunión entre los sindicatos y la Dirección para constituir la mesa de negociación. La Dirección ha convocado a CCOO, Fetico y UGT, pero no a USO, que, sin embargo, acude para firmar el [acta](#) de la reunión anterior. Firman como “no conforme” y, a continuación, les echan de muy malas maneras. En CCOO presentamos un [escrito](#) en el que, entre otras cuestiones, pedimos que USO y varias filiales no sean excluidas de la mesa; aun así, aceptamos formar parte de la misma.

La Dirección propone un máximo de 13 representantes sociales en la mesa. Si no hubieran expulsado a USO, el reparto matemático de los

13 miembros sindicales sería de 5 representantes para **CCOO**, 4 para Fetico, 3 para UGT y 1 para USO, pero como USO ya no está, el reparto quedaría en 5 para **CCOO**, 5 para Fetico y 3 para UGT. Y acá es cuando salta la sorpresa final y se revela el plan completo: en una maniobra perfectamente ensayada y acordada de antemano nos escenifican el teatrillo de la expulsión de una filial más, Energía Colectiva de MásMóvil, donde Fetico tiene 3 representantes. En **CCOO** no entendemos nada hasta que caemos en la cuenta de que, con esta exclusión, UGT gana el sillón que querían desde el principio y que Fetico está dispuesto a lo que sea con tal de que se constituya la mesa: si tienen que perder un representante, pues lo pierden y ya está. La Dirección, UGT y Fetico se **agradecen** entre ellos mismos los majetes y comprensivos que son y se constituye la mesa con 5 representantes de **CCOO**, 4 de Fetico y 4 de UGT.

30 DE MAYO. Nueva convocatoria. Toca firmar las actas de la reunión anterior. La Dirección, Fetico y UGT se niegan a cambiar una sola coma del **acta** de constitución de la mesa de negociación y nos advierten que, de no aceptar firmar el acta tal cual la han redactado, nos expulsan también de la mesa como han hecho con USO. Consienten, no obstante, que alguna de las alegaciones y cambios en la redacción propuestos por **CCOO** aparezcan en otra **acta** distinta a la de constitución. Y así en la de constitución cuelan lo siguiente: *“La comisión negociadora estará integrada por la representación empresarial [...] y por la representación social que contará con un total de 13 miembros, que se repartirán los sindicatos cuya representatividad [...] supera el 10%”*. En **CCOO** nunca hemos estado de acuerdo con esto, y bien que lo saben, pero es lo que en UGT utilizan para mentir diciendo que reconocemos la validez de la mesa. Debería darles vergüenza.

24 DE JUNIO. USO presenta una **demanda** ante el SIMA. Reclama su inclusión en la mesa de negociación y la nulidad de todo lo actuado por dicha mesa, incluidos los acuerdos alcanzados. La demanda se dirige contra toda la mesa y **CCOO** forma parte de ella... Por eso en UGT dicen que también nos demandan a nosotras. Procesalmente esto es inevitable y entre USO y **CCOO** no hay ningún malentendido al respecto, por mucha cizaña que alguno pretenda sembrar. Con esta demanda se materializan con claridad los **riesgos de nulidad** y, probablemente, es cuando la Dirección y Fetico empiezan a ser conscientes de lo que puede pasar en breve por haber consentido y colaborado en los tejemanejes de UGT.

8 DE JULIO, SIMA. La Dirección, USO, **CCOO**, Fetico y UGT acudimos a la mediación ante el SIMA. Para quien no lo sepa, es el paso obligatorio y previo a presentar acciones judiciales ante los tribunales. La función principal de este órgano administrativo es intentar que las partes lleguen a un acuerdo; para ello se nombran a unas personas mediadores externas, generalmente juristas de prestigio o de reconocida competencia.

USO expone su reclamación, en **CCOO** nos adherimos a la petición que formulan nuestros compañeros/as de USO para participar en la mesa y la Dirección, Fetico y UGT se oponen. A continuación, las Mediadoras proponen hablar por separado con cada sindicato y con la Dirección. Cuando llega nuestro turno nos explican que, para resolver el conflicto, podría haber una solución de mínimos: permitir a USO participar en la mesa con voz, pero sin voto, en calidad de invitados; aseguran que la Dirección estaría en disposición de considerar esa posibilidad siempre que todos los sindicatos estemos de acuerdo. En **CCOO** argumentamos que USO tiene representación legal suficiente para ocupar uno de los trece puestos de la mesa, y que eso sería lo normal para cualquiera que tenga principios democráticos: aceptar la pluralidad sindical y respetar los resultados electorales. Manifestamos que no nos oponemos a la solución de mínimos siempre que USO, el perjudicado, esté de acuerdo.

Tras la ronda de las Mediadoras con la Dirección y los sindicatos, UGT solicita a Fetico una reunión aparte. No sabemos bien qué trataron estas dos organizaciones en su reunión privada, pero a tenor de lo que sucedió después, es de suponer que en UGT intentaron convencer a Fetico de que siguieran apoyando la exclusión de USO de la mesa, ya fuera como participantes con plenos derechos (con voz y voto) o como invitados (con voz y sin voto). En Fetico, que ven con claridad el peligro de nulidad de todo lo actuado incluidos los acuerdos, siguen la estela de la Dirección, cambian de criterio y admiten la presencia de USO en la mesa.

En USO están muy poco contentos con la solución de mínimos de participar como invitados en la mesa con voz, pero sin voto. No obstante, nos dicen que podrían aceptar a regañadientes: siempre es más seguro un acuerdo de todas las partes que ir a juicio, comentan. Pero da igual, porque UGT quiere a USO fuera de la mesa pase lo que pase y hacen fracasar la mediación.

Las Mediadoras comunican a todas las partes que no hay consenso y que proceden a elaborar el **acta de desacuerdo**. Mientras esperamos que acaben la redacción del acta, en UGT piden la palabra y se dirigen primero a USO para preguntarles que por qué no piden

también que ELA y CGT estén en la mesa. La abogada de USO contesta diciendo lo obvio: acude a la mediación en representación de su sindicato y no puede hablar por otras organizaciones que ni siquiera están presentes en la mediación. A UGT le ha salido mal la jugada porque USO no se niega a que estén presentes otros sindicatos excluidos. Entonces se dirigen a **CCOO** y pasa lo mismo: *¿estaríais de acuerdo con admitir en la mesa a USO, pero también a otros sindicatos? Porque eso puede hacer que perdáis puestos...* Contestamos que sin problema y que a **CCOO** no nos preocupan tanto las sillas como a UGT. Las Mediadoras preguntan a UGT si su intervención supone una propuesta formal para que, además de USO, participen en la mesa de negociación otros sindicatos. En UGT tardan un segundo en recoger cable, niegan que estén formulando una propuesta (solo exponían una hipótesis según ellos) y se lamentan de que no se les entienda. Claro, seguro que sí; seguro que no estaban intentado construir el relato de que solo ellos defienden la presencia de todos los sindicatos en la mesa de negociación y que somos los demás quienes nos oponemos. Vaya tela. Y acaba la mediación.

10 DE JULIO. A la vista de lo sucedido en el SIMA y previendo que UGT iba a alumbrar otro de sus comunicados *fake* (como efectivamente hicieron el 12 de julio), el 10 de julio en **CCOO** presentamos otro **escrito** ante la mesa de negociación, donde, por enésima vez, apostábamos por la participación de todas las organizaciones sindicales de MásOrange en las negociaciones y nos ofrecíamos a abordar posibles mecanismos de validación si los acuerdos de la mesa fueran declarados nulos.

ESTA SEMANA. En USO nos informan que ya están preparando la demanda judicial ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Pedimos a todas las partes un poco de sensatez, aunque no a UGT, que lo damos por imposible. Los primeros acuerdos de la mesa, que benefician sobre todo al personal procedente de MásMóvil, están en **riesgo de nulidad**. **También peligra el acuerdo sobre la retribución variable** y ese sí que es de calado para casi toda la plantilla ¿De verdad merece la pena transigir con las maquinaciones de UGT y arriesgar los acuerdos?

En **CCOO** tendemos la mano para reconstituir en condiciones la mesa y, en su caso, revalidar los tres acuerdos firmados. Hay que recuperar la cordura ahora que todavía estamos a tiempo.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

