

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA DE DIÁLOGO Y NEGOCIACIÓN¹ EN EL ÁMBITO DE EMPRESAS VINCULADAS DEL GRUPO MASORANGE²

En Madrid, a 10 de julio de 2024

REUNIDOS

Por la representación empresarial del Grupo
MASORANGE:

Y como **asesores** del Grupo MASORANGE:

:

Por la representación sindicales:

Y como **asesores** de la representación social:

Por CCOO

D. Antonio Muñoz De la Nava Molino

D. Javier Villa

D. Ernesto Serrano Brazales

D. Alberto Gallurralde

D. Javier del Blanco Casado

D. Andrés Río Cruz

Por FETICO

¹ Indistintamente referida como la Mesa de Diálogo y Negociación o la Comisión Negociadora.

² Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Orange Espagne S.A.U, Orange España Virtual, S.L.U, Embou S.L, Euskaltel S.A, Guuk Telecom S.A, Lorca Telecom Bidco S.L, Masmovil Broadband S.A.U, Masmovil Ibercom S.A.U, RCable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U, The ByMovil Spain S.L, Xfera Móviles S.A.U y Xtra Telecom S.A.U.)

Por UGT

Siendo las 11:00 horas del día señalado, se reúnen todas las partes referenciadas en el presente acta en la sede de la representación empresarial en el Hotel Eurostars I situado en la Calle de Virgilia 4, 28223, Pozuelo de Alarcón (Madrid), integrantes de la Comisión Negociadora constituida el pasado 21 de mayo de 2024, habiendo sido convocadas para continuar con las cuestiones planteadas en la última reunión en relación con los objetivos y la política de retribución variable para el segundo semestre de 2024 y para el año 2025, y realizan las siguientes

MANIFESTACIONES

La representación empresarial comienza la reunión señalando que va a realizar una propuesta firme sobre la normativa reguladora para la retribución variable de 2025, que se trasladaría como correspondiese al segundo semestre de 2024, adaptando los aspectos que fuesen necesarios para ajustarlo a un modelo de devengo semestral y no anual. La representación empresarial manifiesta expresamente que se trata de una propuesta sujeta a que se alcance un acuerdo ya que, en caso de no alcanzarse, la representación empresarial se reservaría el derecho a aplicar la normativa de retribución variable actual o la que considere oportuna en cada empresa.

A continuación, la representación empresarial expone los elementos principales de la propuesta para la normativa de retribución variable de 2025, aunque señala que va a entregar en este momento el documento con la redacción detallada de la política, para que puedan evaluarla con detenimiento.

CCOO pregunta por las exclusiones que se expusieron en la reunión anterior.

La representación empresarial responde que las exclusiones están redactadas con toda claridad en la normativa reguladora propuesta que se ve a entregar a continuación para que puedan analizarlo en profundidad.

CCOO pregunta si la comisión de seguimiento del eventual acuerdo que ha propuesto la empresa sería adicional, es decir, no excluiría las comisiones ya existentes por aplicación de los convenios colectivos.

La representación empresarial responde que, efectivamente, las comisiones de los convenios colectivos que existan se regularán por lo que disponga cada norma convencional. Lo que se ha propuesto es una comisión de seguimiento del acuerdo que obtendría información sobre el seguimiento y grado de cumplimiento de los objetivos.

CCOO pregunta si lo que la empresa está proponiendo, al limitar la política al bono de 2025, es un acuerdo temporal.

La representación empresarial responde que se trata de un acuerdo sobre la política del bono de 2025 que, lógicamente, podría ser modificada por la representación empresarial para ejercicios futuros, como se ha venido haciendo hasta ahora. De hecho, en Orange la política de retribución variable se aplica de forma unilateral, sin que exista ninguna norma reguladora al respecto por lo que la empresa puede variar cada año los aspectos que consideren, como así ha hecho en los pasados ejercicios.

CCOO discrepa y dice que en Orange se han debatido y acordado las últimas modificaciones sobre la retribución variable general y comercial, ya sea en la Comisión de interpretación del convenio y empleo o en otras comisiones y/o foros. Pregunta si esta misma normativa propuesta para el ejercicio 2025 se aplicaría en el segundo semestre de 2024.

La representación empresarial responde que para el segundo semestre de 2024 se aplicaría esta misma política adaptando lo que corresponda para el devengo semestral (por ejemplo, sin referencia al anticipo, que no tendría sentido para el segundo semestre). En todo caso, la representación empresarial reitera que esta propuesta está sujeta a que se alcance un acuerdo, de forma que si no se alcanza un acuerdo, la empresa podrá aplicar la normativa reguladora del bono -tanto para 2025 como para el segundo semestre de 2024- que considere más adecuada, sin comprometerse a recoger lo que ahora se está proponiendo.

CCOO pregunta con base en qué grado de cumplimiento se abonaría el anticipo del 40%.

La representación empresarial señala que se calcularía asumiendo una consecución teórica del 100% que se regulariza en función de la consecución final.

FETICO pregunta quién velaría por que los objetivos fueran alcanzables si la fijación cuantitativa no es pública.

La representación empresarial manifiesta que, como concepto general, los objetivos siempre son alcanzables, lo han sido siempre y ha funcionado, y es la intención tanto de la empresa como de la

plantilla que se alcancen los objetivos para percibir la retribución variable puesto que será señal de que la empresa va bien. En todo caso, la comisión de seguimiento recibiría información sobre el grado de consecución, con ese objetivo también de velar por que los objetivos sean alcanzables.

UGT agradece la concreción de la propuesta en un documento escrito y solicita un receso para poder analizarlo en profundidad.

**** Se inicia el receso a las 12:15 horas y se reanuda la reunión a las 13:15 horas ****

CCOO manifiesta que ha estado revisando la propuesta empresarial sobre la normativa reguladora del bono para 2025. Considera que hay aspectos positivos, y recogidos de las propuestas de CCOO, como el hecho de que el 100% de los objetivos sean corporativos y que se acepte la constitución de una Comisión de Seguimiento, pero hay otros aspectos que, sin embargo, no comparte. Por tanto, como propuesta en bloque, se rechazaría, aunque procede a solicitar algunas aclaraciones, y realizar determinadas valoraciones y plantear algunas propuestas sobre la misma, que, en cualquier caso, completará o matizará en reuniones posteriores, una vez analizada con profundidad las propuestas planteadas:

1. En el punto 5.i. se dice que *“cada uno de los Objetivos Corporativos deberá alcanzar un mínimo de cumplimiento del 60%, y por debajo de esa cantidad el resultado será cero”*. Pregunta si el hecho de que un objetivo quede a cero, implica que ya no se devenga ninguna retribución variable o si ese objetivo compita en la media ponderada con el porcentaje que sea, aunque esté por debajo del 60%.

La propuesta de la empresa, según está formulada, es que cada objetivo debe alcanzar individualmente el 60% para que pondere dentro del cómputo global de cada uno de los objetivos. En caso de que el nivel de consecución sea inferior al 60%, dicho objetivo computaría como 0 en la ponderación, pero no implicaría que no se abonaría nada de retribución variable si globalmente el conjunto de los 5 objetivos supera la consecución del 60%.

Desde CCOO se plantea que, si un KPI falla, eso puede hacer que no se devengue variable. Por su parte indica que no está de acuerdo en que eso ocurra y su propuesta es que sea solo la media ponderada de todos los KPIs (con su resultado real y sin limitarlos ni por debajo ni por encima) la que establezca el límite al cobro. Aclaran que no comparten las limitaciones al devengo de la retribución variable tanto en el mínimo como en el máximo y que, en todo caso, la propuesta empresarial (60%-100%) no es realista. Consideran, además, que estas limitaciones, si las hubiere, debieran referirse al devengo final, no al cálculo de los objetivos de consecución.

2. Sobre el punto 4, pregunta si hay alguna matización de lo que se considera personal comercial a efectos de la normativa.

La Empresa responde que la definición del perímetro de comerciales es algo más complejo y que se realizará en la política de retribución variable comercial, pero no es necesaria una mayor concreción en esta normativa del plan general.

Desde CCOO se pide concretar el personal comercial debido a que precisamente en esta normativa se está estableciendo qué personal estaría afectado por la misma. Vemos imprescindible definir su alcance. Además, se da la circunstancia que actualmente hay Comerciales que cuentan con el variable marcado por Convenio (no su Bono de Ventas), y como parte de su retribución actual, y con el comportamiento general dentro de esa política general y que no debiera de verse penalizado su actual comportamiento de ninguna manera.

3. En el punto 5.i. CCOO propone que no haya ningún umbral de cumplimiento, como sucede actualmente en Orange.
4. En el punto 6.a., pregunta qué debe entenderse por reincorporación.

La Empresa responde que lo más habitual será una reincorporación de una excedencia voluntaria, pero podría ser de cualquier otra suspensión de contrato.

CCOO explica que puede haber otros casos que pueden querer tratarse de la misma manera, como puede ser el del permiso de 15 días sin sueldo o algún otro similar y habrá que tenerlos en cuenta para contrastarlos ya que pueden tener un comportamiento diferente en períodos del año diferente. No es equilibrado ni razonable y puede penalizar injustamente ciertas situaciones como esas "bajas" por necesidades de conciliación irremediables.

5. En el punto 6.c., pregunta si la empresa puede concretar algún supuesto particular en el que se produciría esta situación.

La Empresa responde que podría suceder que una persona no tenga actualmente pactada ninguna retribución variable en su contrato y se incorpore al plan general de bono a mitad de año.

6. En el punto 6.e., no entiende cómo pueden dejarse fuera situaciones como maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, ILT/accidente laboral, etc., ya que son casos que vemos necesario e imprescindible incluir como trabajado y no aplicar el prorrateo. De otro modo, todas las ausencias se sumarían y se prorratearía según las mismas. Eso minorizaría el cobro del variable y sería injusto y discriminatorio.

Considera que deberían especificarse otros supuestos que también serían una excepción a la regla general del sistema de prorrateo.

La Empresa señala que se trata de un listado no exhaustivo por lo que otras situaciones como la paternidad, la adopción, el acogimiento, etc. podrían estar incluidas en este apartado. Sería imposible regular un listado cerrado y exhaustivo de excepciones. Por ello, sería también de utilidad la comisión de seguimiento para analizar las situaciones que se pudieran producir en este sentido.

CCOO, a este último comentario de la empresa, aclara que no es factible esa posibilidad tal y como han definido el alcance de la Comisión y su unilateralidad funcional.

7. En el punto 8 se exige la permanencia en la empresa a 31 de diciembre. Sin embargo, podrían darse situaciones absurdas como que una excedencia por cuidado de hijos y mayores excluyera del abono de la retribución variable si se disfruta a final de año (incluyendo el 31 de diciembre), pero no si se disfruta durante cualquier otro período del año de forma que el 31 de diciembre quede fuera de ese período de excedencia o permiso sin sueldo.

En el punto 9, que "Las excedencias de duración superior a 4 meses, por cualquier causa, serán consideradas, a todos los efectos del bono, como "baja" de la Compañía", considera que no deberían incluirse y que el período trabajado debiera de prorratearse, independientemente del momento del año y de la circunstancia.

CCOO expone que, en el caso concreto de las excedencias por guarda legal para el cuidado de familiares —excedencias que de manera muy mayoritaria solicitan las mujeres—, las limitaciones y excepciones que propone la Dirección para el cobro de la retribución variable van contra los planes de igualdad y la propia normativa, por constituir una discriminación por razón de sexo.

8. En el punto 10, CCOO no está de acuerdo en que la política pueda modificarse por decisión unilateral de la empresa y propone hacerlo previa información y acuerdo con las RLT correspondientes.

La Empresa señala que eso es lo que viene sucediendo en Orange ya que no existe ninguna normativa reguladora y los elementos del sistema se han variado en el pasado sin necesidad de acuerdo.

CCOO discrepa y dice que en Orange se han debatido y acordado las últimas modificaciones sobre la retribución variable general y comercial. En todo caso, cualquier cambio sobre la retribución variable afecta a uno de los elementos sustanciales de la relación laboral (sistema de remuneración y cuantía salarial), por lo que se pretende una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, regulada por el artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores.

CCOO aclara que su propuesta, en lo relativo a posteriores modificaciones del posible acuerdo, es la que actualmente está en vigor en la Normativa de MasMovil /Euskaltel /RCable-Telecable: *“La presente política en ningún caso genera un derecho susceptible de ser consolidado o considerado como condición más beneficiosa para el empleado, pudiendo la misma quedar sin efecto o ser modificada en posteriores ejercicios, previa información y acuerdo con las RLT correspondientes”*.

CCOO, para finalizar, aclara que una suspensión del contrato no es una baja, que se penaliza la salud de las personas y considera que las bajas tienen que sujetarse a la media ponderada corporativa sin prorrateo. Expone que disminuir la retribución variable en los casos de bajas laborales por enfermedad o accidente (ya sean de carácter profesional o no) supone una discriminación ilegal para las personas trabajadoras enfermas o accidentadas.

FETICO manifiesta, como valoración inicial, lo siguiente: (i) es muy positivo que se haya accedido a la creación de una comisión de seguimiento, que ha funcionado muy bien el MM, como mecanismo para resolver muchos aspectos que se van planteando, aunque solicitará que se definan bien sus funciones y alcance; (ii) es muy positivo también el acercamiento en la petición de que los objetivos pasaran al 100% corporativos; por el contrario (iii) considera negativo que en la propuesta empresarial no se apueste por la transparencia, algo que ha sido siempre un pilar fundamental de MM. El hecho de que los objetivos a nivel cuantitativo se depositen ante notario, va en contra de esa transparencia. MM siempre ha publicado sus objetivos y no ha tenido interferencias en el mercado. En todo caso, será muy importante si se mantiene esa propuesta que se dote a la comisión de seguimiento de las facultades necesarias para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos con determinada periodicidad.

En cuanto al documento de propuesta, por parte de FETICO se realizan las siguientes valoraciones y, en su caso, contrapropuestas:

1. En el punto 1, propondría incluir el compromiso de la empresa de intentar que el abono se produzca dentro del primer trimestre del año, es decir, en la nómina del mes de marzo, aunque en determinadas situaciones no sea posible.
2. En el punto 1, solicita también aclaración sobre si el anticipo es reembolsable en caso de que a final de año no se llegase al mínimo del 60% para que se devengase retribución variable.

La Empresa responde que es un supuesto de laboratorio, pero que en un plano teórico, efectivamente, sería reembolsable en la medida en que es un anticipo sometido a regularización posterior.

3. En MM hay personas que no tienen pactado contractualmente la percepción de retribución variable por lo que considera que en algún momento debe abordarse esa cuestión como objeto

de armonización, proponiendo en este aspecto que se fije como porcentaje mínimo de retribución variable el 15%, al igual que sucede en Orange.

4. No comparte que se establezca un mínimo de permanencia en la empresa ni un mínimo de meses en la incorporación para tener derecho a la retribución variable.
5. En el punto 5.i., entiende que exista una llave para el devengo de retribución variable puesto que si no se alcanza un mínimo, el problema seguramente sea más grave que la no percepción del bono, pero considera que el 60% es excesivo.
6. En el punto 5.iii, propone que la consecución por encima del 100% no deba aprobarla el Consejo de Administración, sino que se pueda alcanzar hasta el 150% sin necesidad de aprobación.
7. En el apartado 6.e., también solicitan un mayor detalle de las situaciones que se exceptuarían de la regla general del prorrateo del variable. En todo caso, propone que una de las funciones de la comisión de seguimiento sea la de recibir información y resolver las cuestiones que pudieran ocurrir en la aplicación de estas reglas.
8. En el documento no aparece regulada la comisión de seguimiento, pero espera que en caso de alcanzarse un acuerdo, se regulase en el mismo, solicitando que se fijen fechas concretas para las reuniones en la última semana de cada cuatrimestre.
9. Con respecto al punto 8, solicita también que se matice la redacción para que no se planteen situaciones injustas como la que se ha expuesto anteriormente. Igualmente, en el punto 9, considera que debería quedar limitado a excedencias voluntarias.
10. Sobre el punto 10, coincide en que la normativa que, en su caso, se acuerde debería poder modificarse por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

UGT manifiesta, en primer lugar, que la propuesta empresarial, según está planteada, no es aceptable, pero quiere compartirla con los compañeros de los distintos territorios para poder valorarla con detenimiento y hacer una contrapropuesta en cada uno de los puntos. De forma muy breve, señala lo siguiente:

1. Sería positivo que quedase bien definido lo que debe entenderse por personal comercial para evitar confusiones.
2. No comparte los mínimos y máximos en los grados de consecución según están planteados por la Empresa.

3. Tampoco comparte las exclusiones o prorrateos en determinados casos puesto que, en algunos casos, son frontalmente contrarios a las políticas en materia de igualdad (incluyendo los planes de igualdad) y fomento de la conciliación de la vida familiar.
4. No comparte que la normativa se pueda modificar de forma unilateral, cuando en algunas empresas de MM sí que es necesario un acuerdo para su modificación.
5. No está incorporada la regulación de la comisión de seguimiento que sería muy relevante en caso de alcanzarse un acuerdo.

Como ha anticipado, UGT estudiará el documento con detenimiento para poder formular una contrapropuesta completa.

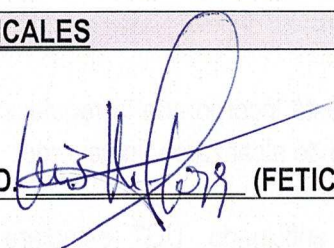
La Empresa agradece las intervenciones de cada uno de los sindicatos. Ha tomado nota de las valoraciones y de las propuestas, alguna de las cuales podría contemplar, aunque hay otros aspectos que no podría aceptar. Con respecto a la comisión de seguimiento, como se ha señalado por todas las partes, aclara que en caso de alcanzarse un acuerdo, se regularía en el propio acuerdo, al que se adjuntaría la normativa reguladora. En caso de no alcanzarse un acuerdo, lógicamente, no habría comisión de seguimiento. En todo caso, propone fijar una reunión extraordinaria para poder avanzar con este tema de forma ágil para determinar si es posible o no alcanzar un acuerdo y, en función de ello, tomar una decisión sobre la política de bono para 2025 y, especialmente, para el segundo semestre de 2024.

Las partes acuerdan fijar una reunión adicional para el día 16 de julio de 2024 a las 15:00 horas y modifican la reunión programada para el día 24 de julio de 2024 fijándola el 22 de julio de 2024 a las 11:00 horas.

A continuación, la Empresa expone, a través del Alfonso Aguirre e Ignacio Urrutia, un esquema de los distintos sistemas de retribución variable comercial existentes en las distintas empresas del Grupo MASORANGE.

Después de resolver las dudas que se plantean por los distintos sindicatos, la Empresa se compromete a remitir por correo electrónico información detallada de los distintos modelos existentes en política comercial para poder avanzar en este punto en próximas reuniones.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados.

GRUPO MASORANGE – REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	
 D. Pablo García de Juanas	
REPRESENTACIONES SINDICALES	
 D. Ernesto Serrano (CCOO)	 D. Luis Herrer (FETICO)
 D. Eric Alcázar (UGT)	