



**POLÍTICA
VARIABLE**



**BONO
DISCIPLINARIO**



**PLAN DE
ACCIONES**



**AYUDAS
SOCIALES**



IGUALDAD



POLÍTICA VARIABLE

La empresa nos comunicó el pasado viernes 14 de Febrero su decisión, ya aprobada por el Grupo, de cambiar la política de variable en España. El martes 18 mantuvimos una segunda reunión tras analizar en **UGT** todos los cambios que quieren implantar.

Empezaremos por explicar los rasgos generales que afectan globalmente, para después centrarnos en lo concreto.

El primer cambio consiste en que **sólo comerciales de venta directa a cliente final GGCC y PYME mantendrán objetivos individuales, el resto sólo tendrá objetivos colectivos de Área y/o Cía.**

Por tanto **se elimina de nuestra retribución variable la subjetividad de objetivos individuales** cualitativos que dependían del criterio de los superiores.

Como contrapartida diseñan un nuevo tipo de Bono Extraordinario por Desempeño, sustitutivo de los anteriores "Conquistas 2015" y "Essentials 2020", absolutamente subjetivo y que por su concepción en **UGT** denominamos como "**Bono Disciplinario**", el cual explicaremos en el siguiente bloque de este boletín.

Este sería el nuevo esquema de política variable a contar desde el 1 de Enero y que determinaría el H1 2020:

- **PLAN GENERAL: objetivos 100% de Compañía.** Toda la plantilla bajo este plan (tendrá el mismo porcentaje de consecución).
- **B2C,B2B: objetivos 50% de Compañía y 50% de Área.** Toda la plantilla bajo este plan tendrá el mismo porcentaje de consecución del área que se defina ya que nos informan que el concepto "Área" puede variar y ser unas veces B2C+B2B, por separado ...
- **PLAN COMERCIAL: objetivos 10% de Compañía, 10% de Área y 80% individual,** todos cuantitativos.

En plan comercial quedarán unas 150 personas y las algo más de 3.000 estarán en los otros dos escenarios. Dentro de este último gran bloque hay **un colectivo de unas 300 personas que hasta ahora estaban encuadradas en el plan comercial pero que ahora pasarán en su mayoría al plan general.**

Quienes de estas personas perciben anticipo de variable podrán elegir entre mantenerlo o renunciar a ello a cambio de integrar el porcentaje de variable que supere el target de su grupo. Esto quiere decir que aunque en cómputo anual el salario fijo+variable se mantiene, si se decide voluntariamente renunciar al anticipo se ganaría menos mensualmente y más en la paga semestral por objetivos. Deben decidir antes del 10 de Marzo de 2020.

Además, al no considerarles ahora dentro de la fuerza comercial, **dejan de estar dentro de la política de Renting profesional** y si no tienen un uso elevado del Renting profesional se lo quitarán a cambio de una compensación mensual que mantendrán mientras mantengan un puesto de trabajo de similares características comerciales. Eso sí, nadie puede renunciar al Renting antes de su finalización.



Desde **UGT** hemos solicitado entre otras cosas:

- **Ampliar el plazo de decisión** más allá del 10 de Marzo o en su defecto permitir abrir un nuevo plazo en 2021 ya que estas personas necesitan tiempo para decidir si les compensa renunciar al adelanto del variable y aumentar su fijo aunque mensualmente ganen menos y lo recuperen en las pagas del variable.
- Que quienes tienen el **anticipo bloqueado** puedan optar también a esta elección.
- Que **quienes no tiene anticipo pero mantienen un variable por encima del target** por haber tenido una movilidad interna puedan tener un ejercicio similar en cuanto a transformar parte del variable en fijo.
- Que **todas las personas** que tienen **Renting profesional** actualmente, independientemente del número de kilómetros que hagan, puedan optar al **complemento en nómina** que la empresa ahora sólo contempla para quienes hacen pocos kilómetros. Son precisamente los más perjudicados por el Renting actual y pedimos que también tengan el complemento.

Poder tener la elección de transformar parte de los variables en fijo siempre es buena noticia, pero no sólo para quienes la empresa quiera.

En cuanto al Renting comercial recordamos que ya entregamos en otoño pasado a la Comisión Comercial una propuesta con coste 0 para el comercial y que es perfectamente posible. Dado que la empresa aún no ha dado ese paso el descontento del colectivo es grande y no podemos permitir que sigan perdiendo dinero nuestros profesionales. Por tanto, o se buscan alternativas en la Comisión Comercial (pedimos hace semanas una reunión), o llegado el momento no se renovarían esos Renting y empezarán a pasar kilómetros en las notas de gastos con el consiguiente perjuicio para las cuentas de la empresa.

BONO DISCIPLINARIO



¿Es lógico que la empresa quiera dar un extra a quienes considere que aportan más?

Esta es la pregunta que debemos hacernos para entender el por qué de esta decisión de la empresa. Han decidido eliminar objetivos individuales cualitativos que dependían de la opinión de los responsables para crear este Bono que sustituirá a los que veníamos percibiendo todos y todas si se conseguían unos resultados de empresa medibles.

La pregunta no puede responderse con un SI o un NO sin más.

Podríamos decir que SI, siempre y cuando las valoraciones que se hagan sean serias, con un seguimiento real, con claridad, con supervisión de los Manager que deciden ... Podríamos decir que NO ya que existen desde hace décadas otros mecanismos, bolsas, revisiones salariales al margen del convenio ... para hacerlo.

El detalle que la empresa nos ha pasado en cuanto a este bono y cómo lo quiere gestionar nos genera muchas dudas, temores e incertidumbres. Tal y como pretenden hacerlo nos tememos que el control va a ser el de siempre y que al final será un **premio discrecional que no se dará a quien aporte más si no a quien se porte mejor**. Por eso lo llamamos **BONO DISCIPLINARIO**.

Si se hiciera siguiendo unos controles exhaustivos podría ser interesante, pero sinceramente no creemos que a día de hoy la empresa esté en disposición de asegurar ese control y, por tanto, se volverán a cometer errores del pasado que ya teníamos superados.

¿Qué se va a medir? ¿Cómo se va a medir? ¿Qué criterios de evaluación habrá? ¿Quién controla a la persona que decide “tu sí y tu no”, y cómo lo va a hacer? ... Ninguna información.

Sólo indican que será a criterio del Manager y que, de cobrarse, sería un bono de un 5% en adelante. Pero reconocen que puedes percibir un 0% aunque el trabajo desempeñado sea realmente bueno, ya que puede no ser suficiente a criterio del Manager.

Es un Bono adicional a nuestra retribución fija y variable, y la empresa en teoría podría hacer lo que quisiera tratándose de un “regalo”, pero también es verdad que sustituye a unos Bonos que todos y todas percibíamos por aportar a los resultados extraordinarios de la empresa.

Ante esta situación los delegados y delegadas de **UGT** nos reunimos para analizar todos estos elementos y estas son algunas de las propuestas que trasladamos:

- Es compatible la existencia de un bono extraordinario por resultados de empresa, como hasta ahora, con este **bono disciplinario**. La clave es presupuestaria y de cuanto se dota a cada bono, métricas, etc ...
- Que el **bono disciplinario** no sea de pago anual y pueda fraccionarse, pero se han negado.
- Que el **bono disciplinario** no se abone en Abril ya que se junta con la revisión salarial y se haga en Febrero como los anteriores, o en Mayo si no diera tiempo.
- Que no se den “ceros” en el **bono disciplinario**. Se puede mantener la filosofía cualitativa sin que se de esta situación. Nos dicen que una persona puede tener un desempeño superior al exigido, pero que si hay otros que también lo tienen no pueden tener todos el mismo reconocimiento. Y eso no está bien.
- Que los tramos del **bono disciplinario** por tanto no sean 0%, 5%, 10% ... y partan de una cifra mínima.

Ya existen mecanismos para que la empresa reconozca el desempeño extraordinario de personas concretas. ¿Han sido utilizados siempre de manera sensata? Evidentemente no.

Añadir un elemento más, adicional, a lo anterior replicará los vicios pasados y quienes tienen la esperanza de ver en esto una herramienta para que se les reconozca verán frustradas sus esperanzas. Todo lo que no sea garantizado mediante acuerdos por escrito, con medidas de control, con seguimiento ... termina convirtiéndose en lo de siempre.

¿O es que los mecanismos que se han usado estas décadas han reconocido de manera justa el especial desempeño?

Ojalá nos equivoquemos, sinceramente, ojalá.

PLAN DE ACCIONES

La Junta Directiva del Grupo ha ratificado el logro del plan **Orange Vision2020** con un nivel de éxito acumulativo de más del 80% durante la duración del plan, lo cual da lugar a que cada beneficiario del plan recibirá 61 acciones que se entregarán el 1 de abril de 2020 .

Las acciones son gratuitas, pero al ser retribución en especie están sujetas a IRPF y a cotizaciones a la Seguridad Social. En cambio si se venden pasados 3 años el impacto es muy diferente.

Para tener claros estos escenarios y poder optar por la opción que más os interese podéis consultar el detalle en [ViveOrange](#).



AYUDAS SOCIALES



En las reuniones que **UGT** ha mantenido con la empresa tanto en **OES** como en **OSFI** para fijar las ayudas sociales 2020 hemos alcanzado entre otros los siguientes acuerdos:

- **Ayudas para personas con hijos menores de 3 años: 725€**
- Abonables en esta nómina de **Febrero**, salvo solicitudes fuera de plazo que será en Marzo.
- **Ayudas sanitarias:** el plazo para solicitarlas será **del 28 de Febrero al 29 de Marzo**.

IGUALDAD



En próximas fechas tendremos una nueva reunión de la Comisión de Igualdad donde, entre otras cosas, está previsto entregarse información sobre salarios en **Orange** y que hubiéramos tenido antes de no haber mediado acciones con terceros que han ralentizado el proceso.

Esperamos poder seguir trabajando con continuidad.