



RUMORES DE ERE



COVID EN ORANGE



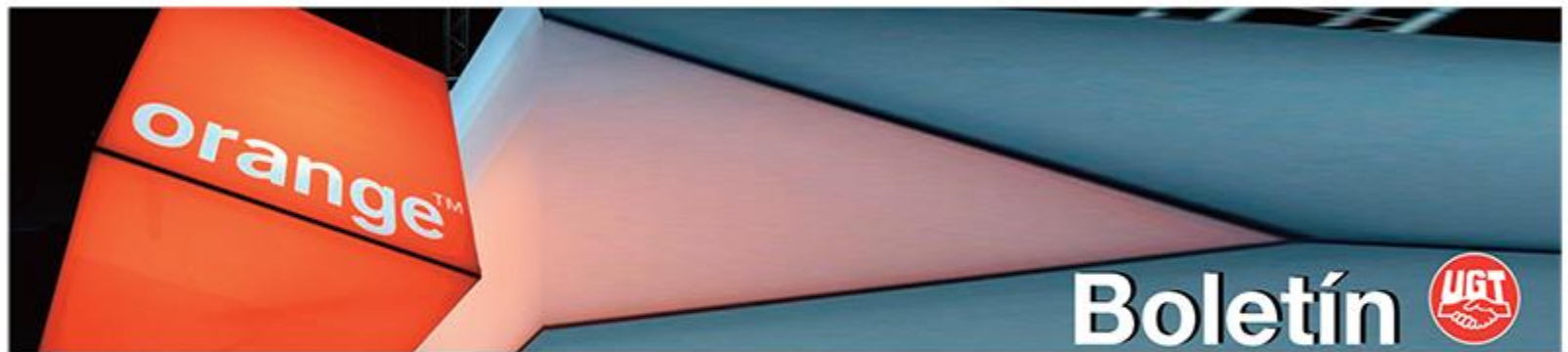
BONO DISCIPLINARIO



PLAN DE PENSIONES



FORMACIÓN



## RUMORES DE ERE

Vaya por delante que este tipo de noticias nos las cuentan "de sopetón" y sin previo aviso, pero vale la pena analizar la situación actual dados los intensos rumores que están circulando.

Desde hace tiempo se viene especulando con esta situación. Y no hablamos de hace unas semanas o meses, desde que acabó el anterior ERE ya recibíamos informaciones de un ERE confirmado y con fecha.

Han pasado los años y de momento no se ha producido.



Es cierto que **desde el cambio de CEO los rumores se han recrudecido. Más aún con el talante y opiniones que el nuevo CEO transmite sin tapujos**, algo que agradecemos desde **UGT**.

Cuando a los rumores, casi siempre infundados, se les une la opinión clara y meridiana en **retransmisión en directo del CEO a toda la plantilla de España en la que nos dice que somos afortunados por tener trabajo y que nos paguen por ello**, tenemos un cóctel magnífico para la especulación.

En muchas ocasiones desde RRHH, cuando preguntamos por los rumores de ERE, se nos dice que no hay nada y que parece que la plantilla está deseando que lo haya dadas las continuas especulaciones.

En primer lugar, es la Dirección quien no debería fomentar con ciertas opiniones estos rumores.

Evidentemente, la rumorología no trae nada positivo, y algunas "mentes pensantes" pueden sacar ideas de estos rumores, pero **la realidad es que tanto desde RRHH como el propio CEO nos han transmitido que no hay planes actualmente en este sentido**.

¿Y en el corto/medio plazo? Ni ellos, ni nadie se va a "mojar", un CEO no puede decir que no va a haber ERE, y menos con la incertidumbre actual. Como mucho puede decir lo que ha dicho, es decir, que actualmente no tienen eso sobre la mesa.

El último ERE, tras la fusión con Jazztel, se fundamentó en las duplicidades, algo que era bastante claro, pero aun así **UGT analizó todo el expediente** para que no se aprovechara para hacer otras cosas. **Y cuando no se pudo parar la medida nos centramos en garantizar cuestiones innegociables para nosotros**: voluntariedad, fuertes indemnizaciones, plazos amplios ...

Actualmente, sin una operación semejante, tendría que cimentarse en cuestiones económicas. Pero **que a nadie se le olvide que si estamos en este punto es por una pandemia y por las decisiones estratégicas de la Dirección.**

**Si alguien pretende destruir empleo por sus malas decisiones o por los efectos de la pandemia ... nos van a tener enfrente.** Haremos todo lo posible para parar la medida.

Y sólo si no hay manera de parar una medida semejante negociaremos las condiciones porque no podemos dejar tirada a la plantilla. Condiciones que deben tener como suelo las del último ERE, mejorando cuestiones que no pudieron hacerse en su día.

## COVID EN ORANGE

Nuestra empresa, que mira tanto por nuestra seguridad y salud, en cuanto ha visto que algunos indicadores mejoraban ligeramente nos ha mandado de nuevo a la oficina.

Da igual que haya una enorme preocupación por las nuevas cepas, que los hospitales alerten de que no podemos seguir saturando UCIs, de que estemos en pleno proceso de vacunación en España ...

En lugar de ser prudentes y mantener el teletrabajo 100% para todos, prefieren aumentar el riesgo ya que priorizan la presencialidad.

Eso sí, nos indican que aceptan nuestra petición (que viene desde Octubre) de que la mascarilla sea obligatoria en todo momento debido a la problemática de los aerosoles.



Reconocen, más de 5 meses después asumiendo un riesgo innecesario, que es mejor para la salud hacerlo así, evitando además conflictos con personas que no estaban por la labor de usarla.

De igual manera que hace meses pedimos esta medida que ha terminado siendo aceptada recordamos y exigimos:

- **Mascarillas FFP2 para todos y todas.** Ahora se pueden pedir en el campo de observaciones de la petición de EPIs, pero la empresa intenta evitar que se den para ahorrar costes. Sólo colectivos concretos las tienen de serie.
- **Test periódicos a toda la plantilla.** Si quieren que estemos en las oficinas debemos hacer pruebas periódicas por la salud individual y colectiva.

## BONO DISCIPLINARIO

**Nuestro CEO, además de decir que somos afortunados por tener un trabajo y más aún porque nos paguen, no ha movido un dedo para acabar con la aberración que supone el nuevo bono disciplinario.**

Durante muchos años hemos tenido un modelo de éxito para premiar el compromiso de todos y todas en la consecución de grandes objetivos. Bonos que eran universales porque todas las personas contribuimos a obtener los resultados globales.

Si se cobraba o no, o si era en un porcentaje u otro, dependía del nivel de consecución de esos objetivos. Pero todos éramos tratados con la misma vara de medir.



Este nuevo bono rompe con ese modelo de éxito.

## ¿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, pero 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.

Tal y como está diseñado, este Bono 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 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 **UGT** trasladó el año pasado varias propuestas de las que destacamos:

- 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 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? 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?

# PLAN DE PENSIONES

El pasado día 12 de Febrero y a petición expresa de **UGT** tuvimos una reunión de la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

Como sabéis por anteriores comunicaciones la rentabilidad en 2020 cayó ligeramente, pero **es una gran noticia comprobar cómo a fecha 11 de Febrero la rentabilidad era del 1,73%**. Además, las expectativas para 2021 que nos trasladan los analistas de la entidad gestora son favorables debido a la buena acogida en los mercados del cambio político en EEUU, la progresión de las vacunaciones y el fuerte impulso fiscal en la Eurozona.

(\*) Datos a 11 de Febrero de 2021

Valor actual		Rentabilidades anuales									
Patrimonio (€)	220.633.148,15	2017	3,72%								
Base Económica de Gestión (BEG)	34,81	2018	-4,57%								
Rentabilidades acumuladas		2019	9,02%								
Rentabilidad acumulada anualizada desde el inicio (31/10/1992)	5,49%	2020	-0,93%								
Rentabilidad anualizada últimos 10 años	4,09%	2021(*)	1,73%								
Rentabilidad anualizada últimos 5 años	3,58%										
Rentabilidad anualizada últimos 3 años	2,27%										
Rentabilidad acumulada últimos 12 meses	-0,12%										
Rentabilidades mensuales											
Mar-20	Abr-20	May-20	Jun-20	Jul-20	Ago-20	Sep-20	Oct-20	Nov-20	Dic-20	Ene-21	Feb-21
-7,52%	3,57%	0,88%	0,89%	0,83%	1,20%	-0,74%	-0,75%	4,09%	1,22%	-0,11%	1,84%

También tratamos nuestra petición de suavizar las exigencias en las aportaciones de los trabajadores y trabajadoras en el segundo tramo (pasando del 3% al 2% como estuvo en su día para poder aliviar nuestras nóminas) y constatamos que el coste directo para la empresa es de risa. Hay directivos con coches de empresa más caros.

**Incluso en un caso utópico en que todo el mundo pasara al segundo tramo el coste es el de un par de coches de estos directivos.**

Pero siguen negándose a hacerlo. Duele ver como el dinero a veces se va en gastos superfluos o fácilmente reducibles, pero si se trata de aliviar un coste ahí se mantienen inflexibles, al menos de momento.

## FORMACIÓN

El pasado día 18 de Febrero **UGT** ha mantenido con la empresa una reunión en el seno de la comisión de formación.

Cabe destacar que a pesar de la pandemia, el teletrabajo, etc ... los principales indicadores son positivos, y eso que tras los primeros meses de 2020 hubo que transformar todo el plan formativo a la modalidad virtual por la pandemia:

- El 15% ha sido presencial, el 45% online y el 55% en aulas virtuales.
- El 94% de la plantilla ha recibido algún tipo de formación.
- Unas 94.000 horas de formación impartidas.
- La calidad está valorada en 9 sobre 10.
- El 36% de la formación es interna.
- Sólo un 4% de las personas han cancelado su acción formativa (ha bajado un 10%).
- La satisfacción en formato presencial llega al 8,5 y en virtual al 8,2.



Recordad además que ya se ha lanzado el periodo de inscripción al programa de idiomas, que está abierto para todos.

Para finalizar queremos reconocer el enorme trabajo que se ha realizado en la parte de Formación para poder adaptar todo el plan a la realidad de la pandemia.