



RETRIBUCION VARIABLE



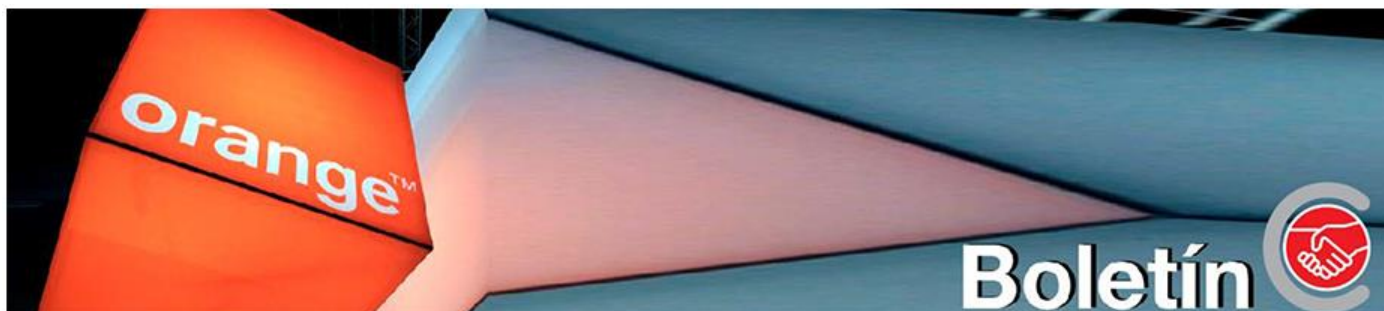
BAROMETRO



ELECCIONES ASTURIAS



FORMACION



RETRIBUCIÓN VARIABLE



Tras las aclaraciones de nuestro último comunicado referentes a la revisión salarial a la que todos tenemos derecho este año (salvo directores y managers), hemos constatado que **el área de GGCC ha corregido los posibles problemas de comunicación y agradecemos el esfuerzo.**

Pero hoy toca hacer un ejercicio similar en cuanto a la retribución variable con motivo de la consecución de objetivos del año pasado. Para que a nadie le vendan que le dan un “regalito” en el variable cuando lo que se está haciendo es regularizar lo que se retuvo el verano pasado a cuenta del pago del variable en esta nómina.

El variable abonado en esta nómina de marzo incluye tanto la segunda mitad del año al completo, como la parte de objetivos de Compañía que se abonó el verano pasado al 80% de la primera mitad (o si se prefiere el 40% del total), y también los individuales correspondientes cualitativos y los del plan comercial.

Vamos a explicarlo en detalle:

PERSONAS CON PLAN GENERAL: 90% Cía y 10% individual cualitativo.

Recibieron en la nómina de julio pasado un pago de la primera parte del año que sólo tenía en cuenta una valoración teórica de los objetivos de Cía. Este pago teórico era del 80% (si tomamos como referencia la primera mitad del año) o, si se prefiere, del 40% en cómputo anual. La cuenta es la misma.

Ahora, en marzo, no sólo se ha abonado la segunda parte del variable, sino que se incorpora lo retenido y valorando los objetivos de Cía al 125%.

Los objetivos de Cía tienen un peso del 90%, el otro 10% es individual cualitativo, y eso debéis tenerlo en cuenta ya que la empresa sólo valora en casos excepcionales el 100% en esta parte, no digamos ya la valoración del 125% en el cualitativos, ya que consideran una situación "normal" la del 90%.

PERSONAS CON PLAN COMERCIAL: 20% Cía, 70% individual cuantitativo y hasta un 10% individual cualitativo.

Recibieron en la nómina de septiembre pasado un pago de la primera parte del año que tenía en cuenta los individuales cuantitativos reales (por eso se retrasó a septiembre, para tener los datos cerrados) y la misma valoración teórica al 80% de los objetivos de Cía.

Ahora, en marzo, se les abona los individuales cuantitativos reales de la segunda parte del año, y en cuanto a los de Cía tanto lo correspondiente a la segunda parte como lo retenido en verano. Pero también lo tocante al cualitativo, que podría llegar a un 10%.

Por tanto, es normal tener una paga variable en esta nómina de marzo superior a la de verano, pero no porque nos regalen nada, sino porque nos lo debían desde entonces. Tenedlo en cuenta porque luego vendrá el pago en abril del famoso bono disciplinario, que con suerte verá aproximadamente la tercera parte de la plantilla.

Y a algunos les querrán vender que les han dado una revisión salarial que no les correspondía y por eso no tienen bono. Como demostramos en el pasado comunicado es falso: todos y todas (salvo managers y directores) tendremos una garantía de revisión salarial.

A otros les querrán vender que han tenido más variable y por eso no les darán el bono, pero es igualmente falso porque el pago del variable en marzo incluye lo que no nos dieron en verano.

De verdad, no os dejéis engatusar, y si tenéis dudas contactad con nosotros. Es importante saber si lo que nos pagan es por un reconocimiento personal o simplemente es nuestro derecho y nos lo quieren vender como mejora individual.

BARÓMETRO

Este pasado viernes 24 de marzo la empresa nos convocó a una reunión para darnos unas pinceladas sobre los resultados del barómetro.

De los 10 delegados y delegadas convocadas, 4 correspondieron a **UGT** y el resto a CCOO y USO.

Nos facilitaron algunos datos que queremos compartir con vosotros y vosotras, aunque nos transmitieron que además de la información general recibiremos información focalizada de cada Área.

El barómetro se realizó en octubre y los datos presentados engloban **OSP, OSFI y Simyo**.

El dato de participación es muy positivo, llegando al 87% frente al 55% a nivel de Grupo.

El resultado en España es de 39,7 puntos BSI frente a los 31,8 a nivel de Grupo. Este dato es similar al de 2019 (39,8) y mejor que el de 2018 (34,8). La comparativa se hace con 2019 ya que la pandemia impacta en los resultados y realizan el estudio con periodos comparables.

Algunos de los indicadores que más suben son los de autonomía y flexibilidad que alcanzan los 43,7 puntos BSI, un incremento de 15.

En el otro lado, los que más bajan, se refieren a la conciliación de la vida personal y laboral que quedan en 35 puntos BSI, 20 menos que en 2019.

Los niveles más altos se alcanzan en la valoración de **Orange** como empresa para trabajar, desarrollarse y el sentimiento de orgullo o pertenencia.

En cambio, los valores más bajos, que no llegan a los 20 puntos BSI, se obtienen en el reconocimiento que tenemos en nuestro trabajo y nuestro desarrollo profesional.

El peor dato, por debajo de 17 puntos BSI, se refiere a la colaboración entre equipos.

Si bien desde octubre se han realizado ya acciones, programas, se ha incorporado un nuevo Plan de Igualdad, se ha mejorado el Convenio Colectivo, etc. se están analizando los comentarios del barómetro y desagregando los datos por Áreas para intentar focalizar y estudiar las medidas que puedan mejorar los datos.

Desde **UGT** consideramos que hay aspectos, como potenciar aún más el teletrabajo, que ayudarían a ello.

Pero el reconocimiento adecuado no pasa por eliminar bonos universales por el trabajo conjunto de todos y todas y sustituirlos por bonos discrecionales.

Y el desarrollo profesional no pasa por mantener a personas durante 20 años en el mismo grupo profesional a pesar de haber adquirido más competencias, funciones y responsabilidades. Y tampoco ayuda que la carga de trabajo, que ya de por sí es muy alta en ocasiones, se vea incrementada por EREs que reducen la plantilla y distribuyen las tareas que realizaban las personas que salen de **Orange** entre quienes ya están saturados.



ELECCIONES ASTURIAS

UGT ha ganado sin oposición las elecciones en el centro de trabajo de **OSP** en Asturias.

Enhorabuena a nuestro compañero Carlos por revalidar su condición de delegado, en esta ocasión, además, en la que **nadie ha respaldado a otras candidaturas confiando plenamente en nosotros.**

El trabajo de **UGT** en todos los ámbitos sigue dando frutos.

De los 5 comités de empresa (más de 50 personas trabajadoras) que hay en **OSP** y **OSFI**:

- En 3 de ellos ganó **UGT**: **OSFI** Madrid (mayoría absoluta), **OSP** Barcelona (mayoría absoluta) y **OSP** Sevilla (mayoría simple)
- En 2 ganó **CCOO**: **OSP** Madrid (mayoría simple) y **OSP** Valencia (mayoría absoluta)

En centros de trabajo con menos de 50 trabajadores y más de 5 (sólo así pueden promoverse elecciones) las últimas votaciones celebradas arrojaron estos resultados:

- En 5 de ellos ganó **UGT**: Asturias, País Vasco, Zaragoza, Alicante y Baleares.
- En 5 ganó **CCOO**: Vigo, Valladolid, Salamanca, Málaga y Canarias.

Además, representamos a las plantillas de España en el **Comité Europeo**, el **Mundial** y en la **Alianza Mundial UNI-Orange**.

Gracias a todas las personas de la sede de Asturias por su apoyo y por el trabajo exquisito en el proceso electoral.



FORMACIÓN GRATUITA



CURSO GRATUITO CON TITULACIÓN: DIGITALIZACIÓN APLICADA AL SECTOR PRODUCTIVO

Esta formación gratuita se hace gracias a los Fondos Europeos que se han asignado a España y con la que a través del Ministerio de Educación y Formación Profesional estamos colaborando.

Es extensible a toda la población por lo que podéis distribuirla como consideréis entre vuestros familiares, amigos, conocidos ...

Este es el enlace a toda la información: [Trabajamos en Digital - https://trabajamosendigitalugt.es/](https://trabajamosendigitalugt.es/)

Es una formación en Competencias Digitales gratuita y acreditable de 30 horas en formato virtual tutorizada. **APÚNTATE AQUÍ:**



Trabajamos en digital se engloba dentro del Plan para la modernización, el crecimiento económico y social y la empleabilidad, que apuesta por la cualificación de los trabajadores para la recuperación económica. Una de las líneas de actuación de este Plan se centra en la digitalización de los sectores productivos y la formación de sus trabajadores.

La situación excepcional derivada de la pandemia causada por la COVID-19 ha acelerado el proceso de digitalización y será fundamental para la reactivación de los distintos sectores productivos. Para acceder a esta formación debes ser **trabajador por cuenta ajena, trabajador en situación de ERTE o autónomo**.

Esta formación, que consta de 6 acciones formativas y tiene una duración de 30 horas, se impartirá en modalidad virtual tutorizada, por lo que necesitarás acceso a un dispositivo y conexión a internet. Realizarás el curso conectándote a un Campus Virtual y, para que puedas obtener los mejores resultados, contarás con el apoyo de un **tutor experto y especializado**, con quien podrás contactar a través del aula virtual y de los foros.

TITULACIÓN: al finalizar el curso, podrás tramitar tu acreditación y además obtendrás un certificado de superación.

ACTIVIDADES EXTRA: si superas el 80% del curso, podrás participar en un Escape Room: reto, en el cual aplicarás las competencias digitales adquiridas durante el curso.