



TCM  
Comunicaciones

Telefónica Móviles

Adherida a



# Informe

## Incentivos 2009 (III)

Madrid, 17 de diciembre de 2009

En respuesta al requerimiento del Comité Intercentros entregado a la empresa el pasado 26 de noviembre, se ha reunido la Comisión de Interpretación y Vigilancia del V Convenio Colectivo para tratar la problemática de la información sobre los incentivos correspondientes al ejercicio 2009.

La empresa ha reiterado lo afirmado en las dos reuniones anteriores: **que difícilmente se reproducirá la situación del pasado ejercicio, que es altamente improbable que no se alcance el mínimo exigido para los resultados de empresa y que si no se devenga incentivos no será por el no cumplimiento de los objetivos empresariales**. Asimismo quieren trasladar cierta tranquilidad sobre el asunto al volver a destacar que **el sistema de retribución variable será idéntico para personal de dentro y fuera de convenio y que esta característica da cierta garantía sobre el cobro del bonus**.

A continuación presenta una propuesta para visualizar el nivel de cumplimiento de cobro a partir de ahora: la empresa informara a la Representación de los Trabajadores, trimestralmente, del rango de cumplimiento dentro de tres niveles diferenciados: *No cumplimiento* (entre 0 y el 49%), *Cumplimiento* (50-100%) y *Sobrecumplimiento* (>100%). A cierre de ejercicio, cuando los datos hayan sido auditados y consolidados (sobre finales de Febrero de 2010 para el caso de este año), presentaría el dato exacto de consecución de objetivos, que será sobre el cual se calcule la cantidad final a abonar a cada empleado.

La empresa incide además que, a cierre de tercer trimestre, estamos en rango de cumplimiento y con una tendencia favorable en lo que llevamos consolidado de octubre y noviembre. Por otra parte, asevera que todos los trimestres de 2009 han sido cerrados en rango de cumplimiento, lo que aumenta aun más la certeza sobre el cobro de incentivos. Finaliza su propuesta indicando que presentar datos concretos de cobertura efectiva suponen un perjuicio empresarial que no se puede acometer en la situación de mercado actual, que la confidencialidad de los porcentajes impiden sacarlos a la luz pública por su posible impacto y manipulación en el exterior, que nunca en la historia de TME se ha proporcionado esa información y, señala con contundencia, que dar a conocer esos datos internos y secretos representaría una desventaja competitiva evidente que nos dejaría en inferioridad de condiciones con nuestros competidores.

**UGT** ha respondido a la empresa que **el factor de fondo que subyace en toda esta problemática es de la confianza mutua**. Así, la ruptura de esta confianza nace en la errática actuación de la empresa en el pasado, cuando no advirtió de la situación de no abono de incentivos en tiempo y forma, cuestión que se solventó en su momento. Ahora corresponde

***Incentivos 2009 (III)***

articular un método informativo que sea válido para todas las partes y recobre la senda de la confianza en las informaciones transmitidas por la empresa. Por ello, hemos demandado que más allá de la propuesta de la empresa, **necesitamos su compromiso acerca de advertir con tiempo suficiente en el caso de haber peligro con el devengo de los incentivos y que aporte información adicional más allá del mero rango.** La empresa acepta el reto y se compromete a ser meticulosa en caso de vislumbrar problemas futuros, insistiendo su confianza plena en cobro del incentivos para 2009.

Por tanto, y ante la admisión de la empresa a nuestra demanda, **hemos admitido como aceptable la propuesta informativa para el control del nivel de cumplimiento de los Incentivos para 2009 y 2010.** Por otra parte, tampoco podemos abstraernos del perjuicio que podríamos acarrear a los trabajadores/as si ponemos a disposición de nuestros competidores datos tan sensibles como los que operan en nuestros objetivos, hasta el punto de poder darles una ventaja comercial que pudiese redundar en daños lesivos e irreparables para los intereses de la plantilla de TME.

Finalizada nuestra intervención, el resto de fuerzas sindicales aportaron su visión de la problemática, concluyendo la reunión con un rechazo a la propuesta de la empresa, a pesar de sus llamamientos al diálogo y mostrar una actitud colaborativa. Empero, **la empresa ha manifestado que ella seguirá informando en base a la propuesta realizada y reitera que bajo ningún concepto dará datos exactos de cobertura de objetivos, puesto que está en juego la propia supervivencia competitiva de la empresa.**

Desde **UGT** entendemos que lo trascendente es que el conjunto de la plantilla perciba los incentivos y que se conozca con la suficiente antelación la evolución de los objetivos, y consideramos que la propuesta de la empresa es aceptable y suficiente, porque en un ejercicio de responsabilidad y coherencia, **UGT** no contribuirá a que en un mercado competitivo, se sitúe a TME en una posición desventajosa respecto a otras operadoras, ya que estamos convencidos que iría en perjuicio del conjunto de la plantilla.

**UGT-TME**