



TCM
Comunicaciones

Telefónica Móviles

Adherida a



Informe

PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2010

Madrid, 27 de mayo de 2010

Nuevo encuentro de la Representación de la Empresa con el Comité Intercentros, al objeto de informar a la Representación de los Trabajadores del **Modelo de Retribución Variable** que regirá en el ejercicio 2010 para el personal dentro de convenio.

El Modelo en sí no difiere en nada del de 2009, por lo que seguimos con las mismas reglas, que a grandes rasgos, son: la retribución variable es del 12% de salario base, repartido en un 70% de Objetivos Individuales, un 30% de porcentaje de Objetivos de Empresa (si no se llega al 50% en cualquiera de los dos objetivos no se devenga pago), el 30% de la Empresa a su vez se estructura en un 70% de Resultados de Unidad, 20% de Resultados Telefónica España y un 10% Resultados del Grupo y la existencia de una Evaluación del Desempeño y una reunión de cierre de ejercicio para determinar la consecución final individual (para más detalles, os recomendamos recuperar nuestro informe exhaustivo del pasado año. Lo podéis consultar en este [enlace](#)). Para finalizar, la Empresa indica que estamos en la fase final de la revisión de cada objetivo y que ésta concluirá el 30 de Mayo, fecha en la que los objetivos se consolidarán definitivamente. Por último, la Empresa informa que colgará en breve una presentación del Modelo en la Intranet.

Desde **UGT** hemos intervenido para trasladar a la Empresa nuestras quejas sobre el funcionamiento de la Aplicación SDO. Así, hemos hecho constar que los rechazos en la aplicación no han sido gestionados de la forma adecuada, poniendo como ejemplo el rechazo masivo de los Comerciales de Mediana Empresa, que no fueron asumidos por RRHH hasta que **UGT** intervino. Hemos mostrado nuestro malestar ante la falta de proactividad de la Empresa ante un caso claro de discrepancia, en el cual tendría que haber mediado de oficio. La Empresa asume fallo en el funcionamiento, pero advierte que para este ejercicio la Aplicación SDO no tiene habilitado ningún mecanismo de rechazo. **UGT** considera que esta ausencia es un paso atrás y ha advertido a la Empresa que daremos como Organización cobertura a cualquier empleado/a que se considere disconforme con la fijación de sus objetivos, con la evaluación del desempeño o con la fijación final de los niveles de cumplimiento, empleando para ello los niveles de interlocución que poseemos.

Por otra parte, **UGT** ha trasladado a la Empresa la falta de comunicación de muchos mandos, que no explican como debieran los objetivos asignados, así como su origen y su ponderación. Tenemos conocimiento de casos en donde los mandos no se reúnen con sus colaboradores para explicar cómo rigen los objetivos, su significado o los pasos a seguir para su



TCM
Comunicaciones

Telefónica Móviles

Informe

PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2010

consecución. Ejemplos de “MIXES” que nadie comprende o la ausencia de reuniones de seguimiento, o de evaluaciones intermedias, pueblan por doquier nuestros centros de trabajo. Por ello hemos instado a la Empresa a que haga esfuerzos para cambiar esta cultura “exprés” y que recuerde a los evaluadores sus obligaciones de puesta en común con los evaluados.

Igualmente, recordamos a todos los trabajadores/as que **los objetivos deben ser medibles, específicos, alcanzables, visibles, relevantes y obligatoriamente deben estar vinculados al desempeño de trabajador/a** y que en caso contrario, puede y debe exigir que se modifiquen para que cumplan la norma establecida por la misma Empresa. En **UGT** asesoraremos a cualquier trabajador/a que detecte un incumplimiento de lo acordado y hará uso de su interlocución para solventar las problemáticas que se generen.

Para finalizar la reunión, **UGT ha propuesto a la Empresa que ponga en marcha mecanismos para evitar malos entendidos**, como la instauración de “pasos de control” en la Aplicación SDO que permitan al evaluador y al evaluado conocer el algoritmo de información, gestión y cumplimiento de los objetivos propuestos. La Empresa resalta las dificultades que entrañaría a priori nuestra propuesta, tanto a nivel informático como burocrático, aunque se compromete a analizarla.

Sin más asuntos que tratar, se cierra la sesión.

UGT-TME