



TCM
Comunicaciones

Telefónica Móviles

Adherida a



Informe

Incentivos 2009: Reunión del C.Intercentros con la Empresa

Madrid, 1 de septiembre de 2009

Convocado el Comité Intercentros por la Empresa para el día de hoy, se produce la reunión con el fin de que la compañía presente el nuevo modelo de retribución variable para el personal dentro de Convenio (Incentivos, artículo 39 del V Convenio Colectivo).

Al inicio de la exposición la Empresa quiere recalcar varios puntos:

- **La retribución variable es un concepto retributivo que**, como su propio nombre indica, **posee una volubilidad vinculada a los resultados y objetivos empresariales de TME**, independientes del factor de pago, y no hace falta reiterar la coyuntura económica en la que estamos inmersos.
- Por otra parte, como principal hecho diferenciador con el modelo de 2008, **el sistema de retribución variable será idéntico para personal de dentro y fuera de convenio**, sin distinciones de ninguna índole, demanda que **UGT reiteró durante la polémica suscitada por el devengo de incentivos correspondientes al ejercicio pasado**.

Hechas estas matizaciones, el patrón general del modelo es similar a otros años: 70% de Objetivos Individuales y/o Unidad y un **30% de Objetivos de Negocio de Telefónica España**, llamados anteriormente Resultados de Empresa. En el este último apartado también existe un cambio sustancial con los predecesores: este porcentaje se refiere a un combinado de Resultados del Grupo Telefónica (incluidas empresas radicadas en otros países), Resultados de Telefónica España y Resultados del Área de Negocio a la que esté adscrita cada trabajador/a, si es que lo está (TOS, Comercial, etc). Estos resultados serán tutelados y verificados por Control de Gestión. Para ambos vectores (Objetivos Individuales o de Empresa), en el caso de una consecución menor al 50% de cumplimiento, equivaldría al no devengo de Incentivos.

El procedimiento para la fijación de los Objetivos Individuales ha sido el siguiente: Cada evaluador introduce los datos en la aplicación SDO, que contemplan 3 valores de logro: Mínimo (50-70%), Presupuestado o de cumplimiento (71-99%) y máximo (100%). Esta fijación debería acompañarse de una explicación exhaustiva por parte del mando, resolviendo todas las dudas e inconvenientes que se pudiesen derivar del proceso. **Todos los objetivos aplicados deben ser medibles, específicos, alcanzables, visibles, relevantes y obligatoriamente deben estar vinculados al desempeño de trabajador/a.**

Como última novedad se indica que, **a cierre de ejercicio** (el próximo año) **cada responsable debe reunirse con su evaluado para ponderar el nivel real de consecución alcanzado**. Es



INCENTIVOS: Reunión Intercentros con Empresa

decir, siempre dentro del margen de consecución de las tres horquillas antes mencionadas (50-70%, 71%-99% y 100%), el mando podrá variar el nivel final de cumplimiento según el aporte y el compromiso del trabajador/a para el logro final de los objetivos de la Unidad. Así, por poner un ejemplo, un objetivo individual asignado con un nivel de consecución del 82%, el evaluador, en reunión con el empleado y explicando sus razones, puede modificarlo hasta un mínimo del 71% o hasta un máximo del 99%, como consecuencia del nivel de colaboración aportado por el trabajador y su esfuerzo individual y para el colectivo. La Empresa justifica este margen de maniobra en que se ejecuta el mismo sistema para los fuera de convenio y con él se busca mejorar los apartados de colaboración grupal e inter-departamental, de tal forma que aquellos trabajadores motivados y que se impliquen en la mejora de los objetivos puedan elevar sus expectativas independientemente del nivel de consecución y que aquellos que tienen una postura acomodaticia vean penalizada su actitud. Asimismo, la Empresa indica que, en caso de que un evaluador detecte un caso de poca implicación por parte del evaluado, entre sus obligaciones de seguimiento estará la de comunicar previamente, y de forma justificada, la razones que le llevan a tomar una decisión de esta magnitud.

La Empresa finaliza indicando que este sistema no es perfecto y que por ello, **el evaluado puede rechazar en la aplicación SDO tanto la fijación de incentivos como el cierre de los mismos.** Si se opta por el rechazo, la fijación final de los objetivos pasará a ser responsabilidad del evaluador del evaluador (Gerente o Director), el cual se reunirá con el evaluador y el evaluado y, tutelado por RRHH, dispondrá una solución a la discrepancia.

Finalizada la intervención de la Empresa, **UGT** toma la palabra para hacer las siguientes consideraciones:

- ✓ En primer lugar nos congratulamos que la Empresa haya atendido la demanda de UGT de evitar disparidades a la hora de aplicar el modelo de retribución variable entre el personal de dentro y fuera de convenio. Para nuestra Organización este cambio es positivo, puesto que acaba con las inevitables comparaciones y se da respuesta a una de nuestras reclamaciones.
- ✓ **En donde no podemos estar de acuerdo es en permitir que los mandos posean un margen de maniobra que desvirtúe la consecución *objetiva* de los objetivos y que dé entrada, por tanto, a la subjetividad en el sistema.** Sin duda, esto generará discrepancias y polémicas y desde **UGT** vamos a dar cobertura a todas aquellas compañeras y compañeros que se sientan agraviados por este nuevo sistema. Por otra parte, aunque vemos que existe un vía de escape en forma de rechazo de la evaluación, ésta debe tener un mayor



INCENTIVOS: Reunión Intercentros con Empresa

seguimiento por parte de las Organizaciones Sindicales y RRHH. Asimismo, consideramos que la Empresa debe hacer una labor de divulgación intensa entre los evaluadores, que fomente la comunicación continuada y el seguimiento detallado y desglosado de los distintos niveles de consecución: Con una comunicación fluida desde principios del proceso entre evaluador y evaluado seguro que la mayoría de las polémicas simplemente no existirían.

- ✓ Vemos también positivamente el ejercicio de transparencia que ha realizado la Empresa con su pormenorizada presentación, la cual distribuirá a toda la plantilla en breve tiempo. Seguro que ha tenido que ver la respuesta de la plantilla ante la opacidad que se sufrió en la ocasión precedente y al **empeño de UGT a lo largo de toda la negociación colectiva exigiéndole claridad en el proceso.**
- ✓ Otro aspecto que consideramos también favorable es la introducción de los Resultados del Grupo y de Telefónica España. Esta decisión profundiza en la principal reivindicación de **UGT** a lo largo de estos años: **se tienen que ir dando todos los pasos necesarios para un convergencia en todos los aspectos laborales** y cualquier avance en este sentido es bienvenido. Y más cuando éste factor ponderador sale beneficiado por los buenos resultados del Grupo, especialmente en Latinoamérica.
- ✓ Al igual que manifestamos con la presentación del OIBDA, este ejercicio no tiene sentido si no sabemos en qué punto nos encontramos. **Se hace imprescindible conocer exactamente cuales son los porcentajes de consecución a fecha de hoy** y por ello le solicitamos a la Empresa esos datos a la mayor brevedad posible. No se pueden repetir la situación del pasado ejercicio, con un anuncio fatídico a última hora. Finalmente, y por las alturas de año en las que nos encontramos, no dudamos que para este ejercicio el presupuesto estará mejor perfilado y, por ello, **no contemplamos la posibilidad de que existan problemas para el devengo de los Incentivos, en su grado de consecución correspondiente.**

La Empresa afirma que toma buena nota de nuestras peticiones, considerando también la fluidez en la comunicación como remedio imprescindible para evitar malos entendidos entre mandos y plantilla. Para acabar la reunión, la Empresa indica que publicará el actual nivel de consecución de los Resultados de Empresa en un plazo estimado de un mes, cuando se carguen los datos en la aplicación SDO.

Sin más asuntos que tratar, se cierra la sesión.