Comunicado

Telefónica

ACUERDO PARA EL REDISEÑO DE LA CARRERA COMERCIAL

Madrid, 11 de diciembre de 2012

El pasado mes de Noviembre se planteó en la Mesa de Comercial un proyecto empresarial para la remodelación de la carrera que si bien incluía aspectos que para **UGT** eran rechazables o sencillamente inadecuados, entendíamos que abría una vía para la negociación de un nuevo modelo de comercial, tal y como incluíamos en la plataforma de negociación del actual convenio colectivo, alcanzando entonces el compromiso de elaborar un nuevo proyecto de carrera comercial durante la vigencia del convenio.

Tras varias reuniones y conseguir que la empresa retirase aquellos aspectos que señalamos que o bien no eran competencia de la mesa de comercial (al plantear un nuevo modelo de movilidad geográfica voluntaria) o bien eran inasumibles por la parte social (por ejemplo, plantear la obligatoriedad de adscripción a la carrera para todos los ASC, limitar la movilidad en función de la consecución de objetivos u otorgar a los servicios de prevención la facultad para determinar la aptitud o limitaciones de un trabajador para el desarrollo de su actividad en su puesto de trabajo…) hemos podido negociar un nuevo modelo que, enmarcado en la realidad del mercado actual, responde a buena parte de nuestros planteamientos, posibilitando mejoras respecto al actual sistema y abriendo caminos para implantar ulteriores avances, una vez superado el estancamiento impuesto por la crisis económica.

Básicamente, el acuerdo se apoya en lo ya existente, buscando una simplificación del modelo y una estructura ascendente para incentivar gradualmente a los comerciales en función del valor que los clientes aportan a la empresa. Así, se contempla una primera distinción entre la Carrera de Atención Comercial (COL) y la Carrera de Ventas, estableciendo dentro de ésta la división entre la venta no presencial y la presencial, y distinguiendo en ésta última entre la venta directa y la realizada a través del canal indirecto, aplicando en todas ellas un sencillo modelo de transposición de las actuales Rs, Ns y Ps a nuevas denominaciones que absorben las características, funciones, retribución a cuenta o fija y módulos de retribución variable de los niveles de origen de cada trabajador adscrito, potenciando particularmente el segmento de venta presencial al introducir específicamente un nuevo escalón dentro de convenio entre los actuales P1 y P2, remunerado con 2.160 €, y aumentando proporcionalmente la retribución fija en los siguientes escalones resultantes.

Comunicado Telefónica
ACUERDO PARA EL REDISEÑO DE LA CARRERA COMERCIAL

Independientemente de que nuestro planteamiento siempre ha sido la consolidación de los 120 € de la gratificación percibidos a cuenta de los incentivos en todos los niveles inferiores de la carrera, limitados por la actual situación económica y las restricciones presupuestarias que impone, hemos conseguido sin embargo introducir en el acuerdo el anteriormente citado nuevo escalón en venta presencial (Mediana) que mejora la retribución económica a partir del mismo, lo que supone una mejora cuantitativa del actual sistema y que además entendemos que deja abierto el camino, tal y como hemos manifestado en nuestra valoración del acuerdo, para la introducción, mediante una futura negociación, de escalones similares en los segmentos anteriores que sirvan para consolidar las gratificaciones a cuenta de incentivos actualmente percibidas en los mismos, una vez superado el mal momento económico que atravesamos y que en definitiva es el que ha impedido un acuerdo más favorable en esa materia.

El acuerdo incluye aspectos igualmente positivos en cuanto que se establece una simplificación de los procesos de medición de resultados y evaluación lo que, unido al acortamiento de los periodos de medición (que pasa de los actuales 18 a 12 meses) se traducirá en una mayor y más temprana movilidad dentro de la carrera, aspecto muy demandado por los trabajadores/as.

También en el acuerdo, y ante la afirmación de la empresa de que, para posibilitar un mayor número de evoluciones y para que la carrera fuera realmente motivadora, aplicaría la herramienta prevista en la carrera para la involución en la misma, hasta ahora infrautilizada, hemos logrado introducir medidas garantistas que no se contemplaban en el anterior modelo, como lo es la medición de períodos completos, eludiendo el actual prorrateo en caso de baja laboral, maternidad, etc., o que para considerar una posible involución se tengan en cuenta tan sólo los objetivos comerciales y no se compute la parte de competencias, evitando así cualquier subjetividad a la hora de evaluar, o el compromiso de revisión de antecedentes y trayectoria del comercial de forma previa a cualquier propuesta de involución y, sobre todo, el compromiso de que a cada involución le corresponda siempre una evolución (estableciendo como orden de preferencia la misma oficina, misma provincia o mismo territorio) evitando así la utilización de las posibles involuciones como potencial medida de “ahorro de costes” o la tentación de un “uso masivo” por la empresa.

También es destacable el compromiso obtenido de la empresa en materia de formación, tanto la dirigida como ayuda y refuerzo para la recuperación y motivación de los comerciales que más dificultades presenten en la consecución de los objetivos al finalizar el periodo, como la específica orientada a los mandos para que sean conocedores en profundidad de la carrera comercial y de su impacto sobre el desarrollo profesional del propio comercial.

Ronda de la Comunicación s/n Edificio Este 2 – 28050 – Madrid - 91 482 99 34 – Fax 91 482 99 65 - UGTcomunicacion@terra.es

Por otro lado, atendiendo a nuestro planteamiento para dotar de la máxima credibilidad a la carrera comercial desde la transparencia, la empresa ha adquirido el compromiso de hacer el máximo esfuerzo para trasladar a la Representación de los Trabajadores toda la información sobre las propuestas de involuciones y evoluciones que se pudieran producir en cada ejercicio, respondiendo así a nuestra histórica demanda para la necesaria y exigida participación sindical en la carrera.

Finalmente, se establece el compromiso de poner en marcha un plan piloto para que se puedan establecer pasarelas "descendentes" entre los segmentos, de forma voluntaria y temporal, dando respuesta a una vieja aspiración de **UGT**, ampliamente demandada por los trabajadores/as en sucesivos convenios.

Para **UGT**, que desde la implantación de la Carrera Comercial en Telefónica (año 2000) ha estado presente en los sucesivos procesos de negociación que han ido conformando su ampliación y mejora, en la búsqueda de respuestas a las inquietudes de los trabajadores/as implicados en la misma, este acuerdo es positivo en su conjunto, en tanto que no modifica nada que no estuviera ya contemplado en el anterior modelo, clarifica un sistema cuya gestión, debido a los sucesivos añadidos, se había complicado excesivamente, tanto para la empresa como para los intereses de los propios trabajadores/as, introduce aspectos positivos económicamente, agiliza y simplifica los sistemas de promoción, introduce medidas garantistas en materia de involuciones una vez manifestada la intención de la empresa de utilizar dicha herramienta, responde a antiguas reivindicaciones de nuestra organización respecto a la apertura de pasarelas descendentes entre los segmentos y abre la vía para negociar ulteriores mejoras o ampliaciones, por lo que elevaremos el contenido del acuerdo al Comité Intercentros para su discusión, valoración y, en su caso, aprobación y su posterior elevación a la Comisión de Negociación Permanente.

UGT Comunicaciones