



Con sindicatos el trabajo
es más seguro

28 de abril de 2010
Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

Comunicado

Asunto:

TMECOM2010002

NO SOPLA VIENTO FAVORABLE

Madrid, 7 de abril de 2010

Estimada/o compañera/o:

Para incentivar la mejora de la productividad de las personas que integran un proyecto empresarial, se establece una Retribución Variable. Una parte del salario anual que percibe el trabajador (sea cual sea su grado de responsabilidad) se devenga en función del cumplimiento de los objetivos establecidos por el empresario como acicate para mejorar la productividad. Los objetivos que se asignan a individuos y equipos van en línea con el horizonte que quiera alcanzar la Empresa. Visto así, seguimos sin comprender ciertas actitudes que persisten en el tiempo sin ningún sentido aparente. Exponemos tres ejemplos significativos respecto a los incentivos devengados recientemente:

- **Item de Clima Laboral:** El trabajador evalúa el Clima Laboral en su unidad y de esa evaluación se derivan acciones para su mejora desde la perspectiva de que un buen Clima Laboral mejora sustancialmente la productividad. La capacidad del trabajador de mejorar el Clima Laboral está limitadísima, por lo que la inserción de este ítem en sus objetivos individuales representa, en caso de un mal dato, una doble penalización: soportar un Clima Laboral negativo y mermar su salario. Se pervierte el resultado precisamente en las unidades con mal Clima, por lo que no se aportan soluciones y desciende la productividad. **OBJETIVO NO CONSEGUIDO.**
- **Gradación del objetivo:** Hemos observado un denominador común en las unidades “convergadas” en la que la responsabilidad de establecer el grado de cumplimiento de los objetivos individuales ha recaído sobre un mando de Telefónica de España. Al parecer en TdE, según explican los mandos a los trabajadores de TME, el 100% del cumplimiento del objetivo es un grado de EXCELENCIA que se considera imposible de alcanzar. De este principio deriva que se han valorado el grado de cumplimiento de diversos ítem a la baja (no confundir con la valoración subjetiva que posteriormente a la valoración de los ítem hace el mando respecto al grado de implicación del trabajador). Así que la valoración de los ¿objetivos? en determinadas unidades se han hecho con criterios que no pertenecen a la Empresa que estableció dichos objetivos. Pero no a todos nos coge por sorpresa. Un compañero, educado en colegio religioso, nos remitía a la fórmula del 10 para Dios, el 9 para el maestro y el 8 para el que se lo gane. ¿Verá el trabajador, a partir de este punto, algún aliciente para aplicar un esfuerzo añadido en el desempeño de sus tareas? **OBJETIVO NO CONSEGUIDO.**
- **Comercial:** La Retribución variable del área de Comercial genera constantes desacuerdos y conflictos. En parte por la complejidad del establecimiento de objetivos y su cuantificación. En su mayor parte por los constantes bandazos y modificaciones de los objetivos en puertas del devengo sin margen alguno para variar la estrategia de venta. A esto añadimos que este año, en algunas unidades se ha llegado a establecer el valor del ¿objetivo? antes incluso de que se

cerrase el período de cómputo. ¿Incentiva la Retribución Variable al comercial para vender más?
OBJETIVO NO CONSEGUIDO.

Estos tres ejemplos hundien el objetivo de mejorar la productividad de la Empresa. No sólo afectan a lo inmediato, al devengo de los incentivos a los trabajadores, sino también a la confianza del trabajador en la Empresa como organización. Máxime cuando los dos últimos casos afectan a unidades de las llamadas “convergidas”. Ignoramos si los directivos de TME y TdE saben qué rumbo quieren darle al proyecto empresarial. Sabemos que los trabajadores no pueden estar más desconcertados. No se valora el esfuerzo realizado. Los objetivos son volubles e incuantificables en cuanto que, en la práctica, no existe una ponderación normalizada y justa de los valores de consecución. En las unidades “convergidas” existe un tremendo desfase entre la cultura que impuso el objetivo y la cultura que lo valora. Vamos, que da la sensación de que cada uno ha establecido un rumbo diferente para el mismo barco.

Ya se ha solicitado a la Empresa que ponga soluciones al particular de los incentivos. Pero esa solución no pasará de ser un parche hasta que se decida de una vez qué rumbo tomamos. Porque no soplan vientos favorables para quien no sabe a qué puerto se dirige.

Estamos a tu disposición en

info@ugtmadridtme.com
www.ugtmadridtme.com