

Modelo de clasificación profesional para Telefónica de España

TELEFONICA DE ESPAÑA
Relaciones Laborales y Sindicales
Marzo 2008



Telefonica

Contenido

- + Qué es un sistema de clasificación profesional
- + ¿Qué aporta ?
- + El modelo de clasificación profesional
- + Los criterios del modelo
- + Los grupos profesionales
- + Las bandas salariales en los puestos tipo
- + Gestión del desempeño
- + Perfiles de competencias
- + Movilidad funcional
- + Modelo de transposición



¿Qué es un sistema de clasificación profesional?

La Clasificación Profesional constituye una pieza clave para determinar el régimen jurídico de la relación laboral y para concretar el contenido de la prestación laboral. Es el punto de referencia en la regulación del contenido de la prestación laboral, acota el modo y forma en que debe realizarse, el grado de reconocimiento de la aportación de valor que realiza con su trabajo el empleado y la compensación correspondiente desde dos puntos de vista :



Desde el punto de vista organizativo determina, bien limitando, bien favoreciendo, las posibilidades de flexibilidad en la organización del trabajo y de la planificación de la plantilla, entre otras variables



Desde el punto de vista del trabajador constituye el reconocimiento de su profesionalidad y establece el alcance del contenido de la prestación laboral.

¿Qué es un sistema de clasificación profesional?

Algunas de las características más relevantes de un sistema de clasificación profesional basado en Grupos Profesionales son las siguientes:



Los trabajadores se clasifican en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.



Los factores de encuadramiento que sirven para asignar al trabajador a un grupo profesional son :



- ⊕ Complejidad, conocimientos y experiencia
- ⊕ Autonomía
- ⊕ Responsabilidad









¿Qué aporta este sistema ?

- Potenciar el desarrollo profesional y laboral de los empleados dándoles posibilidades de crecimiento tanto a través de la organización como en su entorno de trabajo.
- Propiciar la adaptación de las competencias y conocimientos existentes en la organización a las necesidades de la misma y a las necesidades de mayor cualificación y polivalencia exigidas por las nuevas tecnologías, productos, servicios, proyectos, etc.
- Favorecer la movilidad funcional dentro de espacios organizativos adecuados a las necesidades de servicio y de actuación de la Compañía en sus diversos ámbitos de actividad.
- Aportar unas reglas claras y conocidas por todos que permitan estimar en todo momento las perspectivas profesionales de cada uno de los empleados en función de los criterios señalados en el modelo.



El modelo de clasificación profesional

Los principios que rigen el modelo son los siguientes:

-  **Nadie pierde**
-  **Focaliza** la organización sobre las actividades de interés estratégico
-  **Integra y podrá seguir integrando** distintos colectivos de empleados dentro de Telefónica España
-  Prepara a la organización para el **desarrollo de nuevos negocios y el desempeño de nuevas actividades**
-  Mejora la **polivalencia y la movilidad funcional** de los empleados en su propia localidad.
-  Prepara a la Compañía para un **crecimiento del empleo**



El modelo de clasificación profesional

El modelo se concibe como un elemento que debe clasificar a los profesionales de la organización y cuyo foco lo constituyen las personas que integran Telefónica de España.

Los elementos que conforman el sistema son tres:



Grupos profesionales : (unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación).

El Grupo Profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cuál se articula, en términos amplios, el desarrollo profesional, así como la polivalencia, la movilidad lateral y la flexibilidad.

Es una división de la organización en función de la tipología de actividades que se realizan en ella (actividades operativas, técnicas, de mando....)

El modelo de clasificación profesional



Puesto Tipo : Agrupación de puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un Grupo Profesional, dentro de la cual el crecimiento se adquiere fundamentalmente por el desarrollo de los conocimientos (formales y/o informales), la experiencia y el ámbito de la gestión de la cuál se le responsabiliza y que ocupan similares niveles de responsabilidad.

Supone una diferenciación dentro de un grupo profesional de puestos de características similares en función de la naturaleza del trabajo que realizan (administrativos, operadores ...)



Bandas Salariales : Marco para crecimiento salarial dentro de cada puesto tipo.

Los criterios del modelo

CRITERIOS

EFECTO SOBRE EL MODELO

① Focaliza la organización (actividades)



Diferenciación de puestos tipo sobre la base de actividades específicas.

② Facilita la gestión



Simplicidad del modelo (reducción del número de elementos a considerar, dentro de las necesidades de gestión).

③ Capacidad de integración



Amplitud en la definición de los elementos de la clasificación y capacidad de realizar transposiciones *simples*.

④ Diferencia efectiva de rendimientos



Integración del concepto de desempeño en el modelo.

Los Grupos Profesionales

		Grupo Profesional		
		I	II	III
Criterios	Complejidad	Trabajos operativos, bien relacionados con el soporte técnico de equipos y aplicaciones, bien con actividades administrativas de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas o bien con actividades comerciales básicas (tanto activas como reactivas) realizadas a través de plataformas.	Trabajos de supervisión y operativos, bien relacionados con el soporte técnico de equipos y aplicaciones, bien con actividades administrativas de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas.	Carácter técnico especializado que ejecutan y/o supervisar de manera directa y cercana, actividades y tareas técnicas complejas. - Son expertos técnicos.
	Responsabilidad	---	Realizan la gestión operativa de los equipos a su cargo, con una visión completa del proceso en el que trabajan. Deben asegurar la consecución de los resultados operativos de los miembros de su equipo.	Tienen una visión completa del proceso o de la actividad en la que trabajan y de la forma en la que esta se integra en la organización. Pueden dirigir y gestionar el desarrollo de todas y cada una de las fases de proyectos, debiendo asegurar la consecución de los objetivos de los mismos.
	Autonomía	Bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación. - Dentro de un marco de autonomía y responsabilidad limitadas.	Requieren criterios propios para resolver los problemas que se les plantean. Deben responsabilizarse de la calidad de las actividades que supervisan. Son puestos con un nivel de autonomía limitado por los procedimientos y procesos en los que se inscribe su función.	Requieren criterios propios para resolver los problemas que se les plantean. Deben responsabilizarse de la calidad de las actividades y los análisis realizados. Son puestos con un amplio nivel de autonomía.

Los Grupos Profesionales

GRUPO PROFESIONAL I					
Personal Auxiliar	Administrativo	Ejecutivo Teletención	Especialista Operativo	Operador	Ejecutivo Televenta

GRUPO PROFESIONAL II	
Responsable de Grupo	Responsable de Equipo

GRUPO PROFESIONAL III						
Técnico Auxiliar	Técnico/Analista Informático	Técnico de Gestión	Técnico Ingeniero	Gestor de Producto	Jefe de Proyecto	Ejecutivo Venta Presencial



Las bandas salariales en los puestos tipo

- ✚ Los puestos tipo tendrán asociadas bandas salariales que articularán el modelo retributivo asociado al modelo de clasificación. A su vez, estas bandas servirán como marco para el desarrollo del crecimiento salarial de los profesionales de la organización.
- ✚ Una combinación de criterios de progresión puede dirigir la evolución dentro de las bandas salariales hacia aspectos prioritarios para la organización.



Las bandas salariales en los puestos tipo

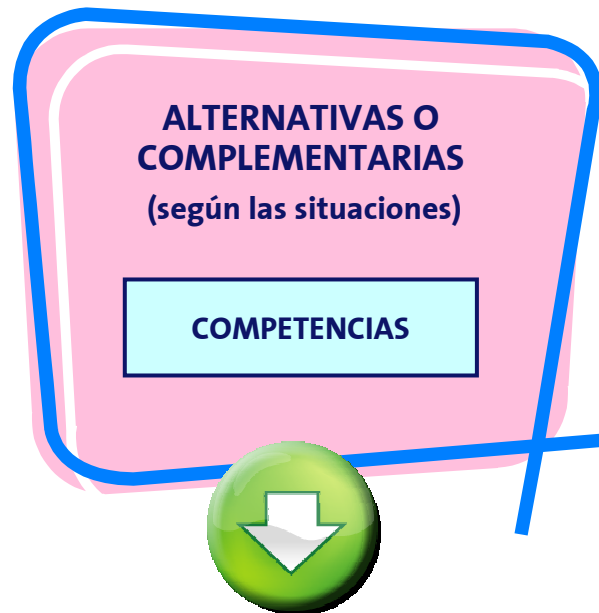
Esquema Retributivo:

- + Salario Desempeño correspondiente al puesto tipo
- + Complemento de Clasificación Profesional
- + Gratificación funcional
- + Complemento de antigüedad (antigüedad acumulada)
- + Ayuda escolar/infantil
- + Devengos Circunstanciales
- + Retribución Variable

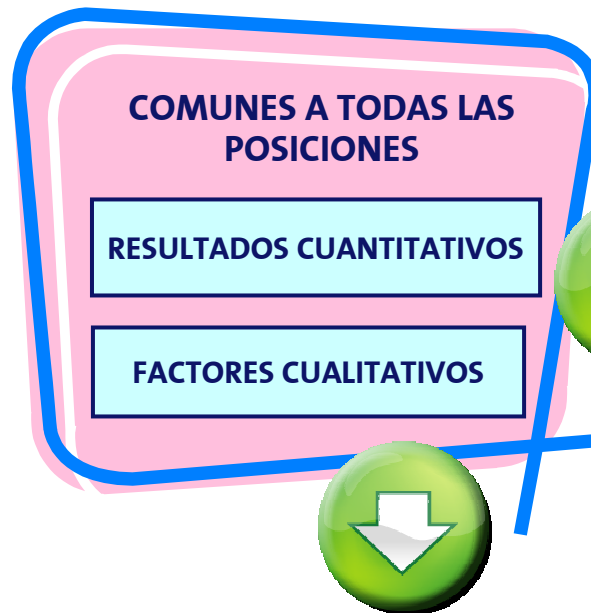
La gestión del desempeño

Un eje fundamental del modelo de clasificación y desarrollo profesional lo constituye el sistema de gestión del desempeño.

En este contexto, la medición del desempeño que mejor se acomoda a las necesidades y características del modelo, es aquella que tiene en consideración las siguientes variables:



Medición del perfil individual y adecuación del mismo al perfil de la posición desarrollada.



Medición a través de escalas relativas a elementos ligados a la ejecución del trabajo y su calidad.

Medición a través de variables cuantitativas claras y relacionadas con la actuación de los puestos de trabajo.



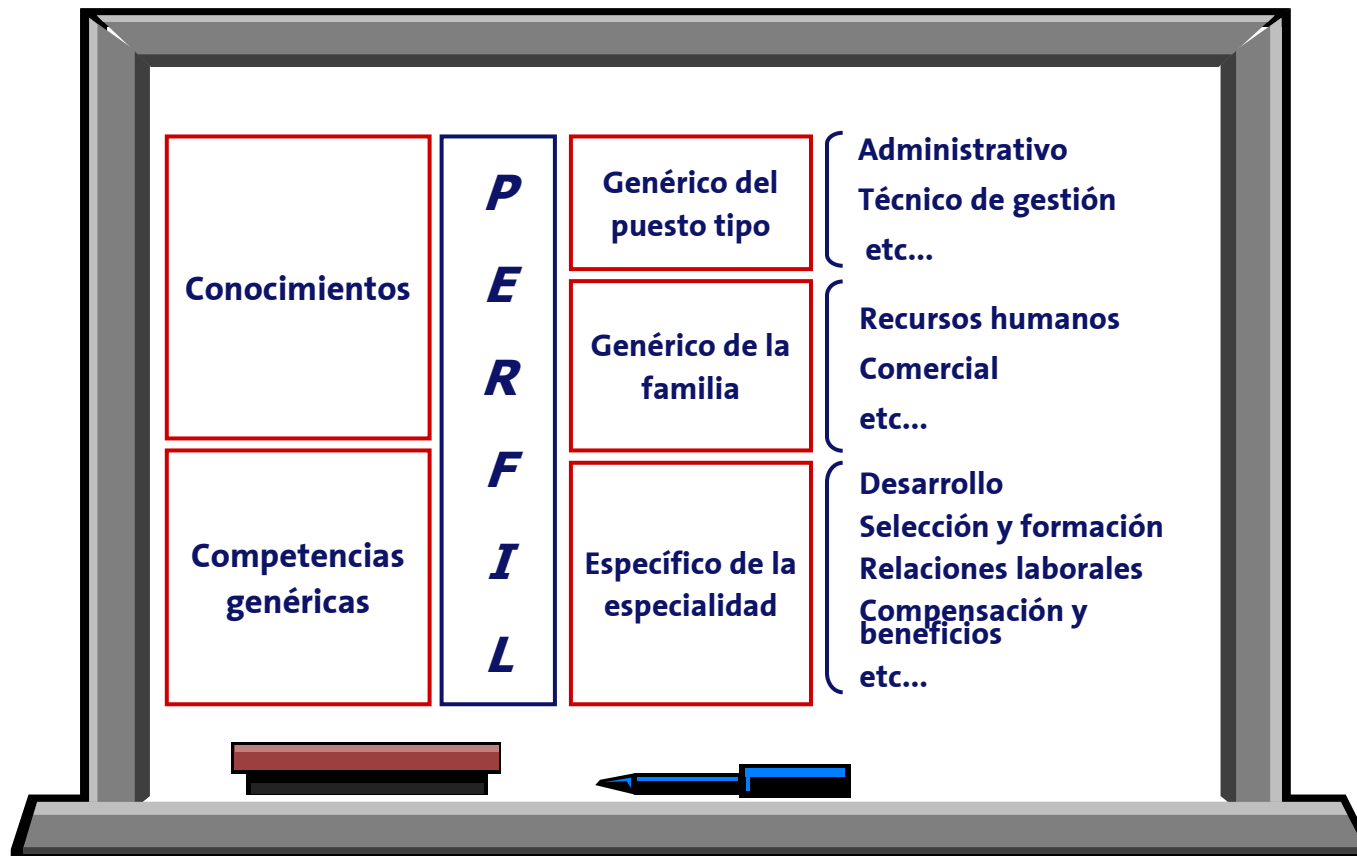
Perfiles de competencias

De acuerdo con estos criterios, la determinación de perfiles de competencias se realiza en los siguientes planos :

- + Plano de los **puestos tipo**. Como elemento homogeneizador y regulador de las actividades genéricas desarrolladas dentro de la organización.
- + Plano de las **familias de conocimientos**. Permite relacionar la gestión del conocimiento con las funciones reales de los puestos; adaptando el modelo a las casuísticas concretas de puestos.
- + Plano de las **especialidades de conocimientos**. Como elemento que permite una particularización efectiva del perfil, a través de la identificación del conjunto de conocimientos de carácter técnico especializado .

Perfiles de competencias

De esta manera, el perfil de una posición estará determinado de acuerdo al siguiente esquema:





Movilidad funcional



Cuatro son los criterios aplicables a la gestión del modelo desde el punto de vista de la movilidad funcional :

- ✚ **Existencia de “VACANTE”** entendida como un espacio organizativo a ocupar que posibilita el crecimiento o el desarrollo profesional dentro de la Organización.
- ✚ **“TITULACION” mínima del Grupo Profesional** o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada
- ✚ **“IDONEIDAD” del candidato**, entendida como adecuación del mismo al perfil de las posiciones ocupadas en cada momento, garantizando con ello la adecuación de los conocimientos, habilidades, etc de la organización a las necesidades cambiantes del mercado, los clientes, los productos y servicios, etc
- ✚ **“DESEMPEÑO”** entendido como una medida individualizada y personalizada en cada profesional de la Compañía de la aportación real a lo largo de un período de tiempo y sobre la base de una serie de criterios predefinidos, claros y objetivos.



Modelo de transposición

El modelo de transposición desde las actuales categorías profesionales hasta los puestos tipo y bandas salariales propuestas se realizará de acuerdo con los siguientes criterios :

-  **POR CATEGORÍAS LABORALES.**-Las actuales categorías profesionales determinarán (salvo en los casos de carrera comercial y de Técnicos Medios) la adscripción a los puestos tipo previstos en el modelo.
-  En el caso de los puestos de **CARRERA COMERCIAL**, la adscripción a los puestos tipo se realizará sobre la base de las actuales denominaciones.



Modelo de transposición

- ✚ Los puestos tipo de **JEFE DE PROYECTO Y DE GESTOR DE PRODUCTO** quedarán, inicialmente, sin adscripciones personales. El acceso a dichos puestos tipo será regulado por Telefónica de España en función de sus necesidades puntuales.
- ✚ La adscripción de los **PROFESIONALES PROVENIENTES DE TELEFÓNICA DATA** se realizará tomando en consideración la actual adscripción a los puestos tipo de la clasificación de Data.
- ✚ La adscripción de los **PROFESIONALES PROVENIENTES DE TERRA** se realizará en el nuevo modelo, de acuerdo con la naturaleza de las actividades realmente desempeñadas en la actualidad.
- ✚ **POSTERIORES INCORPORACIONES** al modelo se producirán, con carácter general, sobre la base de la naturaleza de las actividades efectivamente desarrolladas en los puestos de trabajo.

Telefónica
