



7 Recursos Humanos y Relaciones Laborales



7. Recursos humanos y relaciones laborales

En lo referente a la gestión de recursos humanos, hay que destacar que la política en este campo responde a una voluntad clara de modernización y profesionalización de las relaciones laborales, así como en la necesidad crecientemente sentida de profundizar en dos campos en los que, tanto la evolución tecnológica como la regulación administrativa influyen grandemente, como son los criterios de asignación de personal y los análisis de su rendimiento y coste beneficio.

Además, y dentro de la metodología general de gestión que implica el Plan Cuatrienal, se ha perseguido la incardinación de la planificación del personal en el resto de las políticas de desarrollo de la Compañía, lo que conlleva mayores exigencias de racionalización en la asignación de recursos humanos y una gestión general del personal sobre bases más flexibles y de futuro, incluyendo revisiones de la organización funcional de la Compañía y de sus estructuras básicas.

Se ha pretendido también impulsar la mejora de las relaciones laborales, potenciando la participación sindical, reconociendo plenamente el papel institucional de las Organizaciones Sindicales y de su necesaria colaboración crítica en los planes del futuro de la Compañía.

Finalmente, y al objeto de conseguir acelerar el proceso de cualificación de la fuerza de trabajo de la Compañía y posibilitar su adaptación a los cambios tecnológicos, se han potenciado diferenciadamente las actividades de selección y formación del personal, en aras a conseguir, de una manera más eficiente, por un lado, el suplir las deficiencias de la formación profesional en España, y, por otro, el evitar en lo posible la obsolescencia técnica de los recursos humanos.

En lo que a la plasmación de dichas políticas se refiere, y por lo que hace referencia a la dotación de personal, 1984 se ha caracterizado por un profundo esfuerzo de ajuste a fin de mantener la plantilla estable respecto al ejercicio precedente.

En esta línea de actuación, en 1984 se crearon 1.092 nuevos empleos directos que llevaron la cifra total de empleados en activo a 62.817, cifra similar a los 62.883 que se registraban a fin de 1983.

Este hecho, que ha supuesto considerables esfuerzos a fin de mantener y mejorar el servicio, así como un notable incremento de la productividad, en línea con lo convenido en la revisión salarial, supone una ruptura con la política de épocas pasadas y permite encarar un futuro altamente tecnificado con una plantilla ajustada y adecuadamente cualificada. En el cuadro que se presenta al final de esta Memoria puede verse el esfuerzo de incorporación de personal de alta cualificación en sustitución de bajas y jubilaciones en categorías que se verán más afectadas por los cambios tecnológicos. Todo este proceso se ha plasmado y cuantificado en un Plan Cuatrienal de Recursos Humanos que mediante su deslizamiento se actualiza anualmente, incorporando y corrigiendo los nuevos datos y los resultados previstos. Este mecanismo ha revelado la necesidad de profundizar en el estudio de cometidos y funciones de los distintos grupos laborales, adecuándolos a la realidad actual.

DISTRIBUCION PLANTILLA TELEFONICA	
NUMERO DE EMPLEADOS	
DEPARTAMENTOS	1984
Asistencia Técnica	14.924
Planta Exterior	16.664
Conservación	11.530
Gestión Comercial	6.766
Servicios Comerciales	2.470
Admón. y Compras	1.758
Proceso de Datos	1.821
Internacional y Tráfico	988
Ingeniería Planta Interior	881
Otros	5.015
TOTAL PERSONAL EN ACTIVO	62.817
Personal en baja temporal (excedencia, enfermedad, etc.)	3.964
TOTAL EMPLEADOS	66.781

Como características de este personal en activo, podríamos destacar:

- Mejora del grado de cualificación, objetivo de la política de nuevas contrataciones, que ha supuesto que los Titulados facultativos y Auxiliares, en 1984, representen el 7,4% del total de la plantilla, frente al 6,6% que había a finales de 1983.

En este aspecto cabe destacar que, a lo largo de 1984, se ha elaborado un estudio del personal en activo que posee titulación universitaria y está realizando funciones de menor cualificación. Para los más de mil empleados que se encuentran en esta situación, se está diseñando un programa de actuación que, dentro del programa de empleo, permita elevarlos hacia funciones más acordes con su grado real de cualificación.

- Se mantienen los dos factores, edad media, que es de 38,3 años, y antigüedad ponderada, 15,6 años, que caracteriza al empleado de Telefónica como un empleado joven y de notable experiencia.

Desde el punto de vista de la gestión de estos recursos humanos, interesa destacar algunos aspectos de lo que ha sido el ejercicio cuyo análisis nos ocupa.

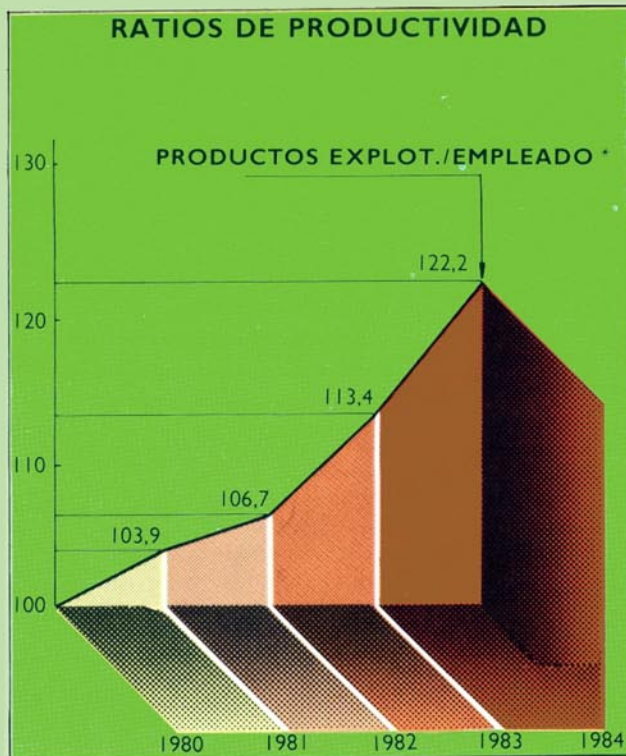
- El 21 de marzo de 1984 se firmó la revisión económica del XII Convenio Colectivo, acuerdo entre partes, Telefónica y UGT, que se concretó en un incremento salarial del 6,5%, un plus, por incremento de la productividad y reducción del absentismo, de 1192 millones de pesetas, (1,12%), y una revisión salarial por variación del IPC previsto, que como consecuencia de las desviaciones producidas en relación a los objetivos fijados por el Gobierno en su política económica, representó el 0,4%. En conjunto, la revisión económica representó un incremento salarial del 8,02%.
- El absentismo decreció en 1984, situándose, con 12,23 jornadas perdidas por empleado, en el nivel más bajo de los últimos ejercicios.

INDICE DE ABSENTISMO

AÑO	JORNADAS PERDIDAS POR EMPLEADO
1980	13,2
1981	13,2
1982	12,93
1983	13,49
1984	12,23

- En este ejercicio se generalizó, a todos los grupos laborales de Telefónica, la jornada laboral de 37 horas y 30 minutos.
- La productividad, en productos brutos de explotación por empleado que se situó en 5,559 millones de pesetas, presentó un crecimiento, en términos reales, del 2,76% respecto a 1983, muy por encima de los crecimientos registrados en ejercicios anteriores.

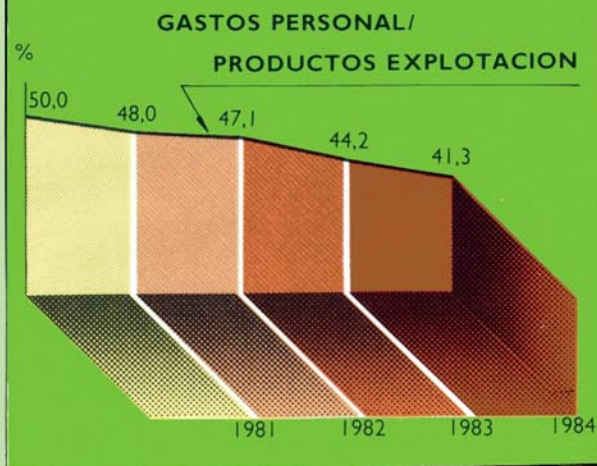
RATIOS DE PRODUCTIVIDAD



* Crecimiento en términos reales.

En consecuencia, los gastos de personal continuaron rebajando su participación en los productos de explotación situándose ligeramente por encima del 41%.

EVOLUCION GASTOS DE PERSONAL



Por lo que hace referencia a la dotación de recursos humanos, 1984 se ha caracterizado por un profundo esfuerzo de ajuste a fin de mantener la plantilla estable respecto al ejercicio precedente. Este ejercicio ha supuesto un análisis detallado de necesidades y medios, así como un impulso notable a la productividad en línea con los pactos alcanzados en la revisión salarial. La experiencia ha servido para profundizar en los mecanismos de planificación y asignación de recursos. Igualmente se están estudiando nuevos métodos y sistemas de trabajo a fin de incorporarlos a Telefónica que permitan mejorar la calidad de los resultados y los rendimientos de nuestro personal.

En 1984 se han desarrollado actividades de formación en cuatro grandes áreas, con el siguiente volumen: