

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**7671** *Resolución de 15 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Anexo VI del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del anexo VI sobre carrera comercial del II Convenio colectivo de las empresas vinculadas Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (código de convenio n.º 90100303012015), publicado en el BOE de 13 de noviembre de 2019, acuerdo que fue suscrito, con fecha 25 de febrero de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de abril de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### ACUERDO MODIFICACIÓN ANEXO VI SOBRE CARRERA COMERCIAL

##### II Convenio colectivo de empresas vinculadas 2019-2021

Madrid, 25 de febrero 2021.

*Comisión paritaria negociación permanente de 25 de febrero de 2021*

##### 1. Antecedentes

La Carrera Comercial fue la primera Carrera Profesional implantada en el ámbito de Telefónica de España y surgió como necesidad de adaptar a nuestros profesionales, en el momento en el que el sector de las telecomunicaciones se liberaliza en España, y la Compañía deja de ser operador único, entrando en un mercado de competencia, donde concurre con otros operadores y los abonados pasan a ser clientes que pueden elegir con quién contrata sus servicios.

El Convenio Colectivo 2001/2002 crea la figura del ejecutivo de ventas con el objetivo de profesionalizar nuestra fuerza de ventas: «los mejores vendedores para los mejores clientes» y a la vez conseguir un entorno atractivo y motivador definiendo un marco de Carrera Profesional que facilitara la evolución de los mejores profesionales en el ámbito comercial.

Ulteriores desarrollos en sucesivos convenios colectivos para el ámbito de Telefónica de España potenciaron el diseño de una Carrera Comercial adaptándola a la segmentación del mercado, con el objetivo de responder a las necesidades que permitieran impulsar el crecimiento del negocio y obtener las máximas cuotas de satisfacción de los clientes.

Por otra en Telefónica Móviles España S.A.U. en el año 2010 se extendió la Carrera Comercial al colectivo de vendedores de Empresas. Asimismo, en su VI Convenio Colectivo se regula el desarrollo de la Carrera Comercial en similares términos a los establecidos en el modelo de Telefónica de España.

Con la firma del II CEV se procede al desarrollo y actualización de las previsiones establecidas en el marco regulador de Carrera Comercial, entre las que destacan las siguientes:

Con el objeto de garantizar el respeto del tiempo de descanso, así como de su vida personal y familiar de las personas trabajadoras que se dedican a la actividad de venta presencial, se modifica el horario de atención en los términos del artículo 73.2 apartado a) del presente convenio.

Dentro de esta flexibilidad horaria, especial relevancia adquiere para el colectivo de venta presencial el derecho a la desconexión como herramienta fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, que garantizando los compromisos asumidos con nuestros clientes permita desarrollar y favorecer el equilibrio entre la calidad de vida profesional y personal y la salud de todas las personas trabajadoras. Dentro de la propia Comisión de Comercial se analizarán aquellas propuestas que se consideren convenientes con el fin de facilitar y promover el derecho a la conciliación y desconexión digital sin afectación a los intereses y compromisos derivados de su actividad comercial.

Se realiza la adscripción de los módulos de los incentivos comerciales de los Asesores de Cuenta del CGC, así como la adscripción de todos los Responsables de Ventas de la Empresa Telefónica Móviles España S.A.U., que desarrollaban su actividad profesional en el segmento de Canal Indirecto, a la Carrera Comercial en el nivel RV2.

En cuanto a los Planes de Incentivos Comerciales para los periodos de descanso por nacimiento de hijo durante el periodo de suspensión del contrato, se mantendrán las medidas ya adoptadas para que no se produzca ningún perjuicio económico como consecuencia del disfrute de este permiso. Así como en los supuestos de acumulación en jornadas completas del descanso por cuidado del lactante.

A su vez con la firma del II CEV se asumió el compromiso de abordar la revisión del modelo comercial para dar mejor respuesta a los clientes y alcanzar los niveles máximos de satisfacción con los productos y servicios ofertados, acorde a las necesidades de la empresa y de las personas trabajadoras, procurando buscar encaje de los profesionales, la simplificación de la actividad de cada segmento, la evolución profesional, la movilidad voluntaria, y el desarrollo profesional objetivo. Este nuevo modelo nos debe permitir potenciar el impulso comercial que necesitan las empresas, incrementando la visión comercial de toda la organización para conseguir una red de ventas más efectiva y eficiente.

Este nuevo modelo tiene que formar parte de un cambio de relación entre los ejes básicos que forman la red ventas, clientes, comerciales y empresa, del que surjan modelos de gestión que nos permitan potenciar el impulso comercial que necesitan las empresas, incrementando la visión comercial de toda la organización para conseguir una red de ventas más efectiva, eficiente y motivada.

La sociedad en general viene experimentando un progresivo y cada vez más acelerado proceso de cambio, de transformación marcado por los cambios sociales, económicos, culturales y laborales entre otros, derivados de la evolución tecnológica que reclaman una evolución de los modelos de atención hacia la especialización de forma que podamos atender adecuadamente a nuestros clientes.

La mayor complejidad de los productos, así como la necesidad de una mayor especialización implica el diseño e implementación de planes de desarrollo, formación y certificación específicos para adquirir los conocimientos necesarios respecto a los nuevos servicios y productos digitales.

La transformación digital, por tanto, no sólo es una exigencia y una necesidad de nuestros clientes, sino también una enorme oportunidad para desarrollar nuestra actividad comercial y por tanto generar nuevos ingresos. En un contexto de mercado cada vez más competitivo, tenemos la obligación de convertirnos en el socio tecnológico principal de las empresas del país para afrontar esta transformación con garantías.

Para dar mejor respuesta a los clientes y alcanzar los niveles máximos de satisfacción con los productos y servicios ofertados, acorde a las necesidades de la empresa y de las personas trabajadoras proponemos una evolución del modelo que nos va a permitir que nuestra red de ventas se sienta más reconocida y motivada, lo que sin duda la hará ser más efectiva y eficiente.

Queremos avanzar a una carrera ágil, transparente y flexible, impulsada por la meritocracia, y que posicione a nuestros profesionales en el nivel que les corresponde en función de su contribución y de su desempeño profesional.

Una carrera profesional que asegure el aprendizaje y capacitación de manera continua, asegurando la mejor preparación, especialización en productos y servicios, conocimiento del cliente y mejora de habilidades como activo en su empleabilidad y desarrollo profesional, y como herramienta para potenciar la seguridad y confianza de nuestros profesionales.

Una carrera profesional más atractiva para el resto de personas trabajadoras de la compañía, proporcionando en su caso los procesos de *reskilling* necesarios para desempeñar esta función, dotando de mayor movilidad y empleabilidad a toda la plantilla a posiciones clave de la compañía donde mayores oportunidades de desarrollo puede haber.

En definitiva, evolucionar la carrera comercial hacia un modelo más atractivo y motivador para las personas y más competitivo para el negocio.

## 2. Ámbito de aplicación

Será de aplicación la regulación contenida en este acuerdo a los profesionales del ámbito personal del II Convenio de Empresas Vinculadas (Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU), que, independientemente de su puesto profesional de procedencia, estén adscritos a Carrera Comercial y, por tanto, realicen las actividades comerciales previstas en la misma.

Para garantizar los criterios básicos de gestión a toda la carrera comercial, se acuerda extender la aplicación del presente acuerdo al personal de fuera de convenio adscrito a la carrera comercial exclusivamente en lo referente a lo recogido en los puntos 4 y 7 de este anexo, todo ello, sin perjuicio de la aplicación del marco regulatorio para el personal fuera de convenio en el resto de condiciones laborales.

## 3. Tipología y niveles

Tendrán la consideración de Responsables de Ventas todos los profesionales que realizan como tarea principal actividades relacionadas con venta de productos y/o servicios.

En la Carrera Comercial la valoración del puesto de trabajo viene ponderada por los distintos modos de atención comercial, la interrelación con el cliente y la diferente tipología del mismo.

El modelo se articula de forma ascendente según la segmentación y modalidad de atención, distinguiéndose:

Segmento Telemarketing (RV1): integrada por los Segmentos de Gran Público y Pymes.

Segmento Venta indirecta (RV2) la cual se realiza a través de los distintos canales o tiendas de distribución. En esta modalidad se integran los Segmentos de Canal Indirecto.

Segmento Venta directa carterizada (RV3) que exige una relación inmediata, cercana y continua con el cliente. Empresas.

Segmento Venta directa carterizada (RV4). Carrera Comercial fuera de convenio. Atención de los clientes (Empresas) de mayor valor para la compañía. Para este segmento, la empresa asume el compromiso de crear un nivel adicional de desarrollo: Nivel Experto.

### 3.1 Niveles de carrera y gratificaciones.

Los puestos y gratificaciones fijas asignadas a cada nivel quedan establecidos de acuerdo con los siguientes niveles de desarrollo e importes.

Este esquema de gratificaciones sólo y exclusivamente será aplicable a los grupos profesionales III, IV y V.

#### a) Telemarketing:

Responsable Ventas Telemarketing (RV1): Integrado por 4 niveles de desarrollo:

Base: Sin gratificación.

Sénior: 1.800 euros anuales (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos)

Máster: 2.160 euros anuales

Executive: 2.592 euros anuales

#### b) Venta Indirecta:

Responsable Ventas Canal Indirecto (RV2): Integrado por 3 niveles de desarrollo:

Base: 1.800 euros (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos)

Sénior: 2.592 euros anuales.

Máster: 3.110 euros anuales.

#### c) Venta directa carterizada:

Responsable de Ventas Mediana Empresa (RV3). Integrado por 5 niveles de desarrollo:

Entrada: 1.800 euros (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos).

Base: 2.160 euros anuales.

Sénior: 2.800 euros anuales.

Máster: 3.350 euros anuales.

Experto: 3.800 euros anuales.

### 4. Desarrollo de Carrera Comercial (promociones y reposicionamientos)

Partiendo de que la finalidad de todas las Carreras Profesionales es conseguir el máximo potencial de las personas, diseñándose en sentido ascendente, el presente

modelo de Carrera Comercial debe dotar a empresa y profesionales de mayor agilidad, transparencia y flexibilidad.

De un lado, el Negocio dispondrá de mecanismos que le permitan dar respuesta ágil y eficiente a las necesidades de los clientes y a la estrategia empresarial, al establecer un entorno atractivo y motivador que permita incrementar los ingresos apalancados en un mayor desarrollo del TI y atraer talento a las áreas comerciales, y por otro el profesional adscrito a Carrera Comercial dispondrá, de una manera transparente y retadora, en función de su nivel de contribución a resultados y su desempeño profesional, de mayores palancas para acelerar su trayectoria con criterios basados en automatismos.

Los mecanismos de desarrollo en Carrera Comercial se realizarán en el plazo de un mes a partir del momento en que se conozcan todos los datos necesarios valorando los resultados y desempeño de cada comercial en el año anterior.

#### 4.1 Promociones.

Se simplifican al máximo los criterios de promoción en carrera, que se referirán a los resultados anuales. Estos criterios son de carácter acumulativo.

El profesional que alcance o supere el 110 % de consecución en su Plan de Incentivos Comerciales (anual), promocionará automáticamente al nivel inmediatamente superior de su segmento.

El profesional que alcance o supere el 100 % de consecución en su Plan de Incentivos Comerciales (anual), promocionará al nivel inmediatamente superior de su segmento siempre que la evaluación del desempeño realizada por los responsables de su unidad sea «alta» o acorde con el nivel en su puesto («medio»).

Igualmente será requisito necesario el cumplimiento del 80 % de media anual tanto en venta estratégica (para 2021 venta TI) como en ingresos. Este ítem aplica a aquellos segmentos en cuyo PIC estén incentivados estos conceptos.

Además, se requiere un mínimo de consecución de un 80 % del PIC en cada uno de los periodos comerciales en los que esté dividido el año según el segmento de pertenencia.

Es voluntad de las partes firmantes de este acuerdo potenciar y acelerar el desarrollo de los profesionales con nivel RV1 Base, por ser éste el único sin gratificación asociada. Por este motivo, de forma excepcional, y única y exclusivamente para el colectivo RV1 Base, se aplicará la siguiente medida: Todas las personas trabajadoras adscritas a este nivel de carrera que en 2020 hayan alcanzado o superado el 100 % de su objetivo comercial anual, promocionarán al nivel sénior automáticamente con efectividad 1 de enero de 2021.

El comercial que cumpla los criterios de promoción podrá encuadrarse en el nivel inmediatamente superior de su segmento independientemente del tiempo que lleve en el actual, y del número de comerciales que existan en los niveles superiores.

#### 4.2 Reposicionamientos.

El profesional que no alcance el 80 % de consecución en su Plan de Incentivos Comerciales (anual), se reposicionará al nivel inmediatamente inferior de su segmento, o, en caso de que el profesional ya se encontrara adscrito al nivel mínimo de su segmento, a un nivel de otro segmento inferior, con una gratificación asociada igual o menor a la que devengue en el momento del reposicionamiento.

Se exceptúan de lo previsto en el párrafo anterior los casos en que el nivel de consecución de objetivos sea superior al 70 % (e inferior al 80 %) y la evaluación del desempeño sea alta.

En los supuestos en los que el reposicionamiento implique un movimiento a un segmento inferior, cuando las circunstancias organizativas del negocio lo permitan se

ofrecerán puestos alternativos fuera de carrera comercial, primando la elección del profesional entre un puesto y otro (segmento inferior o alternativa).

Es voluntad de las partes firmantes de este acuerdo potenciar y acelerar el desarrollo de los profesionales con nivel RV1 Base, por ser éste el único sin gratificación asociada. Por este motivo, ningún profesional con una consecución superior o igual al 70 % será reposicionado a este nivel.

Con anterioridad a la reposición, se analizarán aquellas situaciones excepcionales tales como:

Concursos de acreedores o cierre clientes significativos o «multicifs» con impacto relevante, al menos del 30 % en lo que a ingresos se refiere, en el conjunto de la cartera.

Profesional en proyectos transversales estratégicos o proyectos piloto a propuesta de la compañía.

Cambio de segmento de atención ascendente o reciente incorporación.

Imputación de deuda achacable a periodo en el que el profesional no gestionaba la cuenta.

Pérdida de clientes por decisión de la empresa matriz no gestionada por el comercial.

Otras situaciones análogas, siempre de carácter excepcional y acreditable, que podrán ser analizadas por la Dirección de la Empresa. En estos supuestos, la Dirección de la Empresa podrá dejar sin efectividad la reposición.

La RR.TT podrá proponer situaciones excepcionales adicionales para que puedan ser de estudio por la Empresa, con el objetivo de evitar reposicionamientos en alguno de los supuestos mencionados, u otros, cuando las causas así lo justifiquen.

#### 4.3 Consideraciones comunes a las promociones y reposicionamientos.

##### A) Consecución de objetivos comerciales.

Para determinar la consecución PIC de cada profesional, se calculará la media en el año natural de todos los periodos comerciales establecidos en cada momento.

Se establece el tope al 200 % de consecución: en el caso de coberturas superiores al 200 % en alguno de los conceptos, la media se hará considerando un 200 % en ese concepto.

Será necesaria la participación en un mínimo del 75 % del año (días naturales activo desarrollando actividad comercial) en el segmento para poder promocionar o bajar en el mismo.

Las situaciones de periodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y cuidado lactante cuando se acumule no se tendrán en cuenta como periodo no activo.

En caso de regularizaciones masivas al alza en escenarios de cumplimiento y/o cobro e incentivos no tendrán impacto en el desarrollo ascendente en carrera comercial.

Con la firma del presente acuerdo la empresa se compromete, en aras de la transparencia, la objetividad y el automatismo, a implementar, a lo largo del primer trimestre de 2021, una web de consulta, o aplicación, en la que cada comercial pueda consultar, cómo es su evolución en cada momento, tanto en términos económicos como porcentuales, en cada palanca, así como en el global y en la media anual, de forma que se vea claramente si estaría en camino a la promoción o al reposicionamiento.

##### B) Evaluación del desempeño.

En el último trimestre del año se realizará la evaluación del desempeño por parte de la persona responsable del área del profesional. Para garantizar la homogeneidad en los criterios de evaluación, los resultados deberán ser validados entre el área comercial (nivel mínimo de Gerencia), y el área de personas.

Los criterios evaluados tendrán relación con factores como: trabajo en equipo y colaboración, compromiso con el cliente, agilidad y ejecución del trabajo, liderazgo, relación con otras áreas, gestión de cartera, CSI, obtención de certificaciones, etc.

La valoración final del desempeño del profesional quedará encuadrada en uno de los tres niveles: Alto, medio o bajo.

La valoración final del desempeño influirá en el desarrollo profesional en carrera comercial, junto con el porcentaje de consecución, de la forma que recoge el siguiente cuadrante:

Automatismos			Desempeño comercial	Automatismo + Desempeño	
Reposicionamiento	Permanencia	Promoción	Alto.	Permanencia.	Promoción.
			Medio.	Reposicionamiento.	Promoción.
			Bajo.	Reposicionamiento.	Permanencia.
0 y < 70	= 80 y < 100	= > 110	PIC.	= > 70 y < 80	> = 100 y < 110

#### 5. Salidas de carrera comercial

La salida de carrera comercial o del segmento de atención se podrá producir:

Aquellos profesionales encuadrados en el nivel mínimo de carrera de su segmento, y que tengan un cumplimiento de objetivos comerciales inferior al 70 % (media anual) y después de analizar las situaciones excepcionales, y su trayectoria comercial, la Dirección de la Empresa podrá decidir su salida de Carrera Comercial o del segmento de atención en el que esté encuadrado.

En estos supuestos, la empresa gestionará su incorporación a otro tipo de actividad acorde a su puesto profesional. Siempre que los criterios de organización lo permitan, el perfil de la persona trabajadora lo aconseje, y existan vacantes, la empresa ofrecerá a estos profesionales su reubicación en posiciones que requieran un perfil similar y/o lleven asociada algún tipo de retribución variable o gratificación, primándose la voluntariedad de la persona trabajadora sobre los destinos propuestos.

En este sentido, debemos tener en cuenta, que existen otros modos de atención a clientes, cuya función principal no es la venta, que no se ven reflejados en este acuerdo y que son fundamentales para el desarrollo del negocio y de las relaciones con los mismos. Los profesionales que forman parte de estas actividades están altamente capacitados para su tarea por su marcado perfil comercial, y están considerados fundamentales para la excelente y completa atención de nuestros clientes. Por todo ello, éstas serán las áreas a las que, de manera prioritaria, serán propuestas como destino a los profesionales a lo que refiere este punto 5.

La empresa, al objeto de no minorar la fuerza comercial, se compromete a publicar internamente las vacantes que pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este punto.

#### 6. Movimientos entre segmentos de atención

Siempre que se garantice la estabilidad y satisfacción de nuestros clientes, se establecen pasarelas rotatorias que permitan la circularidad voluntaria intersegmentos, con las premisas y requisitos que a continuación se desarrollan:

La garantía de estabilidad y cumplimiento con los compromisos adquiridos con nuestros clientes.

Se condiciona la aplicación de este mecanismo de movilidad intersegmentos a que existan peticiones de cambio dentro de la Carrera Comercial entre los diversos modos de

atención, de tal manera que no se produzcan desequilibrios en la composición actual de los mismos.

Anualmente se informará en la Comisión Interempresas de Comercial y a los empleados que forman parte de la Carrera Comercial de la resolución de las peticiones existentes.

Cualquier cambio que se lleve a cabo contará con la validación previa de la empresa de la idoneidad de las peticiones.

Como norma general, la concesión o no de estas solicitudes seguirán criterios de idoneidad y organizativos, asegurando en todo caso la atención a nuestros clientes.

La gestión y resolución de las peticiones se caracterizarán por:

Las peticiones se canalizarán a través del BP de Personas cada área comercial.

El área de personas custodiará estas solicitudes hasta su resolución, a finales del año en curso, de acuerdo con los criterios señalados anteriormente.

Aquellas que sean estimadas, les aplicará efectividad del 1 de enero del siguiente ejercicio.

Las solicitudes aceptadas conllevarán la adecuación tanto de las condiciones laborales, como de las condiciones económicas asociadas al nuevo modelo de atención y nivel, según se indica a continuación:

Gratificación fija asignada a cada nivel: Se adecuarán al nivel igual o inmediatamente inferior en el caso de movilidad descendente y al igual o inmediatamente superior en caso de movilidad ascendente.

Plan de Incentivos Comerciales: En todos los casos se llevará a cabo el correspondiente ajuste aplicándose el módulo correspondiente al PIC del nivel de destino.

## 7. Complemento de Venta Estratégica

La actividad comercial cada vez requiere de una mayor especialización, y, a su vez, se caracteriza por la variabilidad de las necesidades de nuestros clientes, que nos lleva a evolucionar nuestro portfolio de productos y servicios de manera continuada, situando el foco en aquellos productos y servicios más valorados y demandados por nuestros clientes.

En este sentido, la empresa compromete la creación de un complemento de venta estratégica que, de forma anual, se abonará a aquellas personas trabajadoras que cumplan determinados objetivos por la venta de aquellos productos y/o servicios considerados estratégicos por la empresa.

La concreción de los productos o servicios, los segmentos a los que aplica y los niveles de retribución asociados al cumplimiento de objetivos, se comunicará por la empresa cada año en el documento de incentivos comerciales correspondiente.

Este concepto se caracteriza por ser un pago único no consolidable vinculado al cumplimiento de objetivos del ejercicio anual de referencia.

Para el ejercicio 2021, este complemento se abonará en base a la consecución de la palanca de Venta TI para los profesionales adscritos a la venta directa carterizada (RV3 y RV4). La empresa informará en la Comisión Interempresas de Áreas Comerciales de las condiciones para el logro antes de la finalización del primer trimestre.

## 8. Formación

En materia de formación, la empresa garantizará los procesos de formación y capacitación necesarios para que todos los profesionales pertenecientes a Carrera Comercial puedan desarrollarse profesionalmente en la misma, así como para garantizar adecuadamente los compromisos y niveles de atención asumidos con nuestros clientes, por lo que se facilitará el acceso a los diferentes programas formativos, tanto del negocio

como de autoaprendizaje, dotando al comercial del tiempo y recursos necesarios para su correcta formación.

## 9. Seguimiento del modelo

Para garantizar que el nuevo Modelo Comercial cumple con las premisas de transparencia, desarrollo y compensación, la empresa se compromete a tratar en la Comisión Interempresas de Áreas Comerciales, su implantación, desarrollo y evolución, siendo revisable junto con la RRTT, de forma que se pueda comprobar su correcta aplicación y el buen funcionamiento del mismo.

Si fuese necesario, en esta misma comisión, la empresa se compromete a analizar, junto con la RRTT, los mecanismos de mejora y ajuste del modelo, en aras del cumplimiento de las premisas anteriores.

## 10. Conclusiones

Por lo tanto, en este modelo de Carrera Comercial, es el propio profesional el que, en base a su capacitación, desempeño y esfuerzo, determinará su nivel y progresión en carrera. Basándose ésta en la meritocracia, la transparencia y la objetividad.

En este escenario, la empresa reconoce el valor estratégico del puesto Responsable de Ventas caracterizado. Por ello, se compromete a analizar medidas que sitúen a este colectivo en la posición y estatus que precisan, al ser la cara visible de Telefónica para liderar la transformación digital de nuestras empresas. Todo ello en la búsqueda del prestigio de un puesto que ha de ser más que relevante en los próximos años.

## 11. Aplicación del acuerdo de carrera comercial

Las condiciones recogidas en este acuerdo se aplicarán desde el 1 de enero de 2021.