

## **SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CENTRAL**

Desde el sindicato de CCOO hemos expuesto a **la Dirección de RRHH nuestra disconformidad con el sistema de asignación de incentivos** a los compañeros y compañeras de los Servicios Centrales.

Según el manual normativo de 15 de junio 2005, que actualmente se está aplicando a los compañeros y compañeras de los Servicios Centrales, nos cuestionamos:

- ¿Como se determinan 7 niveles diferentes en todos los Servicios Centrales si cada departamento funcionalmente es único y diferente? ¿Dónde se recogen las funciones de cada puesto de trabajo y la correspondencia con estos niveles?

- ¿De los 7 niveles se asignan todos o sólo el nivel E (el último)?, ¿y 2 o 3 más para según quién?

- ¿Quién valora el nivel de importancia de las funciones desarrolladas? ¿Cuál es la base de la asignación de objetivos?

- ¿Como se puede cuantificar la complejidad técnica de las funciones? ¿No somos un equipo? Creemos que todos somos piezas de un engranaje y una función no puede funcionar sin las otras.

- Si los objetivos son subjetivos, individuales y unilaterales, en caso de disconformidad por parte del empleado, ¿qué hace si no son cuantificables y demostrables?

- ¿Por qué debemos firmar la conformidad de objetivos cada semestre si no sabemos ni de dónde vienen ni a dónde van?

Aprovechando el plan estratégico y la nueva implantación del sistema DELTA, ¿no sería un buen momento para replantearnos estas cuestiones de cara a los nuevos cambios?

Tarragona, 21 de Septiembre de 2006