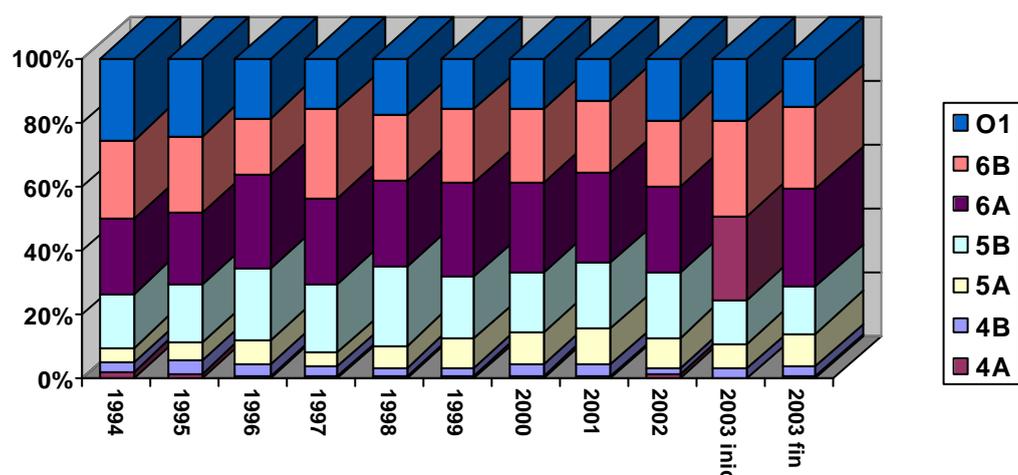


CLASIFICACION DE OFICINAS 2003

Como sabéis, la Clasificación de Oficinas se encuentra regulada en El Monte por **Acuerdo entre CC.OO. y Dirección**. El Sistema de Clasificación es un aspecto fundamental de nuestras condiciones de trabajo, que dota de objetividad la evaluación del desempeño de Directores y Subdirectores, regula los cobros de diferencias salariales y consolidaciones de categorías y, con ello, sirve para evaluar los resultados de oficinas revirtiendo en una buena marcha de la Caja. **Anualmente CC.OO. participa en la elaboración de la clasificación y en su aplicación personalizada**. No debe confundirse este sistema con el "Sistema de Incentivos Variables", basado en cumplimiento de objetivos, y actualmente de aplicación unilateral por la Caja.

Con fecha 18 de Enero, como anticipamos, se ha publicado la **Clasificación de Oficinas 2004 (datos a 31.12.2003)**. En términos globales, y **teniendo en cuenta el borrador inicial de la Caja**, podemos **valorar positivamente sus resultados**: las oficinas en categorías de Jefe de 5B o superiores son más de un 29% (108 oficinas), al tiempo que las oficinas clasificadas en el tramo de Jefe 6A alcanzan un porcentaje de más del 30% (114 Oficinas).

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 borrador empresa	2003 final
4A	5	4	2	2	3	4	4	2	5	1	3
4B	6	9	9	9	8	7	10	13	6	12	12
5A	10	12	18	13	20	29	33	36	35	28	38
5B	36	40	54	60	72	60	59	68	73	52	55
6A	50	49	70	76	79	91	90	91	95	97	113
6B	52	53	43	79	61	72	73	74	74	110	96
O1	54	53	44	44	51	49	50	42	68	73	56
TOTAL	213	220	240	283	294	312	319	326	356	373	373



Hay que recordar que, en base al Acuerdo de Condiciones de Trabajo de 8/02/2002, ya hemos iniciado la **renegociación de estos sistemas**, negociando un Sistema global de Carrera Profesional que incluya un Sistema de Clasificación de Oficinas y un **Sistema de Remuneración de la Gestión (Incentivos)** para Oficinas, así como la objetivación de incentivos variables y la **Clasificación de Servicios Centrales**. **EN PRÓXIMOS INFORMATIVOS LO TRATAREMOS.**

Clasificación de Oficinas: elaboración

El proceso de clasificación de oficinas se basa en 4 aspectos:

- 1) **Datos de las oficinas del año 2003 (a 31.12.2003)** sobre factores patrimoniales, de gestión, de servicios y morosidad: Se utilizan los valores de cada oficina en saldo de recursos ajenos, de inversión, coste de pasivo, rentabilidad del activo, número de cuentas vivas, etc.
- 2) **Comparación** del valor obtenido en cada factor con un **valor de referencia** (que se obtiene, excepto en el caso del factor "morosidad", con la media de las 10 oficinas con mejor comportamiento en ese factor, excluidas las atípicas). Mediante esta comparación se obtiene una puntuación relativa en cada factor (entre 0% y 100%, pudiendo ser negativa en los factores de incrementos absolutos y relativos, o en rentabilidad y margen de explotación). **Resaltar que este año se utiliza la media de 10 oficinas frente a la media de 5, elemento corrector que hemos introducido por lo negativo del borrador inicial.**
- 3) Obtención de la **puntuación absoluta en cada factor** aplicando a la puntuación relativa obtenida la ponderación que cada factor tiene asignado (es decir, los puntos que vale cada factor; la suma de los puntos de todos los factores es 100).
- 4) Suma de las puntuaciones absolutas de cada factor, obteniendo la **puntuación de la oficina.**

Clasificación de Oficinas: clasificación

Una vez obtenida la puntuación de cada oficina, se procede a **clasificar** la misma en uno de los tramos existentes, en función de la **puntuación** obtenida:

PUNTUACIÓN	CLASIFICACIÓN DIRECCIÓN	CLASIFICACIÓN SUBDIRECCIÓN
Hasta 24,99 puntos	OFICIAL PRIMERO	NO CLASIFICADO
De 25 a 32,49 puntos	JEFE DE SEXTA B	NO CLASIFICADO
De 32,5 a 39,99 puntos	JEFE DE SEXTA A	OFICIAL SEGUNDO DE 3 AÑOS
De 40 a 49,99 puntos	JEFE DE QUINTA B	OFICIAL PRIMERO
De 50 a 59,99 puntos	JEFE DE QUINTA A	JEFE DE SEXTA B
De 60 a 69,99 puntos	JEFE DE CUARTA B	JEFE DE SEXTA A
De 70 a 79,99 puntos	JEFE DE CUARTA A	JEFE DE QUINTA B

Efectos económicos

Si la categoría del director/a que se desempeñe las funciones en dicha oficina en el periodo comprendido entre el 1 de Julio de 2004 y 1 de Julio de 2005 es inferior salarialmente a la categoría en que la dirección de la oficina queda clasificada, **el director/a percibirá sobresueldo por la diferencia de salarios entre ambas categorías**, durante el tiempo de desempeño de funciones.

Igualmente, si la categoría del subdirector/a que se desempeñe las funciones en dicha oficina en el periodo comprendido entre el 1 de Julio de 2004 y 1 de Julio de 2005 es inferior salarialmente a la categoría en que la subdirección de la oficina queda clasificada, **el subdirector/a percibirá sobresueldo por la diferencia de salarios entre ambas categorías**, durante el tiempo de desempeño de funciones.

Consolidaciones de categoría

Para proceder a consolidaciones de categoría, se efectúa el cálculo de la puntuación personal del director o subdirector por el desempeño del año 2002, según los supuestos:

A) TRABAJADOR/A EN FUNCIONES DE DIRECCIÓN DURANTE 2000, 2001 Y 2002:

Se calculan las **puntuaciones personales de cada uno de estos años**, considerando:

- ❑ Si durante todo el año natural de cálculo (2001, 2002 y 2003) desempeñó las funciones de director/a en **una sola oficina**, se le asignará la puntuación obtenida por la misma.
- ❑ Si desempeñó las funciones de director/a en **varias oficinas** durante el año natural de cálculo (2000, 2001 y 2002), se le asigna las puntuaciones obtenidas por las mismas en función del nº de días en cada una.
- ❑ Si durante el año natural de cálculo (2001, 2002 y 2003) ha habido meses en los que no ha desempeñado funciones de director/a (ni de subdirector/a), o es nuevo director/a, se le asigna la **puntuación media del último grupo** (entre 21 y 22 puntos) de forma completa o por los meses que corresponda.
- ❑ Si en el año natural de cálculo (2001, 2002 y 2003) no ha desempeñado ningún mes funciones de director/a (o subdirector/a), no se le asignará ninguna puntuación por desempeño.

En base a estos cálculos, obtendremos la **puntuación personal de 2001 la de 2002 y la de 2003**. Si ninguna de ellas es 0 (es decir, se ha desempeñado funciones los 3 años), se procede a obtener la **media personal del Director/a**. A esta media le corresponde una **categoría de Dirección** según el cuadro de tramos indicado en la página anterior; si la categoría correspondiente es superior a la del director/a, se consolida aquella.

B) TRABAJADOR/A EN FUNCIONES DE SUBDIRECCIÓN DURANTE 2001, 2002 y 2003:

Se calculan las **puntuaciones personales de cada uno de estos años**, considerando:

- ❑ Si durante todo el año natural de cálculo (2001, 2002 y 2003) desempeñó las funciones de subdirector/a en **una sola oficina**, se le asignará la puntuación obtenida por la misma.
- ❑ Si desempeñó las funciones de subdirector/a en **varias oficinas** durante el año natural de cálculo (2001, 2002 y 2003), se le asigna las puntuaciones obtenidas por las mismas en función del nº de días en cada una.
- ❑ Si durante el año natural de cálculo (2001, 2002 y 2003) ha habido meses en los que no ha desempeñado funciones de subdirector/a, o es nuevo subdirector/a, se le asigna la **puntuación media del último grupo** (entre 21 y 22 puntos) de forma completa o por los meses que corresponda.
- ❑ Si en el año natural de cálculo (2001, 2002 y 2003) no ha desempeñado ningún mes funciones de subdirector/a, no se le asignará ninguna puntuación por desempeño.

En base a los cálculos anteriores, obtendremos la **puntuación personal de 2001 la de 2002 y la de 2003**. Si ninguna de ellas es 0 (es decir, se ha desempeñado funciones los 3 años), se procede a obtener la **media personal del Subdirector/a**. A esta media le corresponde una **categoría de Subdirección** según el cuadro de tramos indicado en la página anterior; si la categoría correspondiente es superior a la del subdirector, se consolida aquella.

C) TRABAJADOR/A EN FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y SUBDIRECCIÓN DURANTE 2001, 2002 y 2003:

Cuando un trabajador ha desempeñado funciones **tanto de dirección como de subdirección durante estos años**, el cálculo de la media es algo más complejo. En esencia, se sigue el **procedimiento del apartado A** anterior, pero para los periodos de desempeño de **funciones de subdirector/a** se le calcula una puntuación por dicho periodo (sea de año completo, o de parte del mismo) realizando una regla de tres con la puntuación de la oficina en que desempeñó dichas funciones considerando 3 categorías (tramos) menos.

Obtenidas así las **puntuaciones personales de 2001 la de 2002 y la de 2003**, y si ninguna de ellas es 0 (es decir, se ha desempeñado funciones de director o subdirector los 3 años), se procede a obtener la **media personal del Director/a-Subdirector/a**. A esta media le corresponde, dado que hemos operado basándonos en el apartado A, una **categoría de Dirección** según el cuadro de tramos indicado en la página anterior; si la categoría correspondiente es superior a la del Director/a-Subdirector/a, se consolida aquella.

Somos conscientes de que la aplicación personalizada que aquí te comentamos es compleja y puede generarte dudas, que puedes resolver mediante correo a elmonte@comfia.net. En cualquier caso, la aplicación la realizará Recursos Humanos en Febrero (con carácter retroactivo de 1.7.2004).



sección sindical de el monte

✉ el monte@comfia.net ✉ elmontehuelva@comfia.net

🌐 <http://www.comfia.net/elmonte/>

☎ 954217529 ☎ 954223174 ☎ 959214639 ☎ 959214610

Negociación del futuro sistema de Carrera Profesional

Como sabéis, ya hemos iniciado las negociaciones con la Dirección sobre Carrera Profesional. Para preparar las mismas, elaboramos el año pasado una encuesta a directores, subdirectores y equipo de rotación y creamos una comisión de trabajo formada por directores y subdirectores. En la reunión del pasado 14 de enero la Dirección nos hizo llegar un planteamiento, **que detallaremos en próximos informativos.**

Para CC.OO., la negociación debe girar, al menos, sobre:

- ❑ **Sistema de Clasificación de Oficinas:** Para el cual ya están establecidas unas bases **mínimas**, que mejoran el actual sistema, y que os detallaremos en próximos informativos. El nuevo sistema debe ser además respetuoso con las condiciones por encima de convenio establecidas en la Disposición Transitoria del ACT, con las adaptaciones por el cambio de categoría a niveles fijado en el último Convenio Colectivo que sean estrictamente precisas.
- ❑ **Sistema de Incentivos Variables:** Acordando un sistema de remuneración de la Gestión (Incentivos), de aplicación a todos los trabajadores/as de oficinas.
- ❑ **Sistema de Clasificación de Servicios Centrales:** Abordando mecanismos de evaluación de desempeño y funciones que permitan una carrera profesional.

El compromiso de negociación de estos aspectos nace, como recordarás, por el **Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo (A.C.T.)** del 5 de Febrero de 2002, que puedes consultar en nuestra web www.comfia.net/elmonte/.