

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Todas aquellas personas del ámbito comercial, para las que el propio plan comercial ya mide los objetivos a conseguir, evalúan su cumplimiento a través de la VEP. Para el resto del personal de la empresa con funciones técnicas, directivas o comerciales la evaluación del cumplimiento se realiza a través de lo que la empresa denomina el "Sistema de Objetivos".

Con relación con este año se han introducido algunas novedades importantes en los sistemas de valoración del cumplimiento de objetivos. En este sentido, cabe destacar la siguiente: cada vez más los objetivos colectivos (de unidad, ámbito, marca o Grupo) tienen más importancia en la fijación y valoración de los objetivos de cada persona. Esto aún es más así en los centros corporativos. Con esta medida se intenta, entre otras cosas, favorecer la congruencia de los objetivos individuales con los generales de la empresa. En este sentido, debemos exigir a la empresa que fije unos objetivos de Grupo claros, que no penalicen los esfuerzos individuales y que, además, en el tiempo, no se modifiquen con facilidad. También es muy importante que los objetivos individuales sigan teniendo un peso preponderante, para que las personas valoradas perciban una relación directa entre su esfuerzo y la valoración que la empresa hace del mismo.

Como todos sabemos, los objetivos se fijan a principios de año y se valoran durante el primer semestre y después al final del ejercicio. En el momento en que se fijan es cuando realmente tenemos que velar por su calidad y coherencia y para que sea posible su cumplimiento y que cada uno de nosotros disponga de los medios materiales y del tiempo necesario para realizarlos. La consecución de los objetivos siempre tiene que ser posible dentro del cómputo anual de horas laborales que marca nuestro Convenio (1700 horas).

El sistema de objetivos no tan solo debe ser una herramienta para la empresa. Ha de ser también, y de forma inexcusable, un sistema de trabajo que favorezca al mismo trabajador o trabajadora. Para ello es necesario que la empresa se comprometa a...

- Que los objetivos sean consensuados y fruto de un acuerdo. ¿Cómo se puede hacer frente al cumplimiento de unas tareas cuando uno ya, de entrada, cree que no es posible hacerlo o que no son razonables ni posibles los objetivos que nos marcan?
- Que los objetivos sean lo más claros, comprensibles y fáciles de evaluar (objetivos) posible, para evitar interpretaciones distintas cuando sean valorados.
- Ante la dificultad que pueda conllevar para mucha gente la implantación efectiva del sistema, desde RRHH deben llevarse a cabo las acciones de apoyo, asesoramiento y formación que sean necesarias.

Por todo esto, desde CCOO aconsejamos a todas las personas sujetas al sistema de valoración de objetivos que sean extremadamente cuidadosas en todas las fases de la

valoración (fijación, cumplimiento, revisión, etc.) y que sean tan exigentes con la empresa como ésta lo es con cada una de ellas, antes de adquirir cualquier compromiso.

Rendimiento y responsabilidades

Hemos de dejar siempre constancia, también por escrito, de nuestra valoración respecto a los objetivos que se nos fijen, dejando muy claro los desacuerdos en recursos, tiempo u otros aspectos que puedan dificultar el cumplimiento.

No podemos olvidar que el bajo rendimiento o el incumplimiento de los objetivos a según qué niveles o de manera continuada puede llegar a ser utilizado por la empresa para sancionar a los trabajadores y trabajadoras.

Premiar el esfuerzo de todos

Al principio de este texto ya se ha comentado el hecho de que los resultados del Grupo (en este caso, los beneficios antes de impuestos) tienen una influencia directa en la valoración del cumplimiento de objetivos del personal comercial, técnico y directivo. Y, además, para gran parte de este colectivo tiene una repercusión directa en su retribución. Esta situación supone una discriminación evidente - respecto al tema retributivo - del personal administrativo con relación con todas aquellas personas con retribución variable.

Así, respecto al personal técnico, directivo o comercial, la organización premia, a partir de este año, la buena marcha de la empresa con una compensación económica que se paga dos veces al año (concretamente, a finales de setiembre y de marzo). De esta manera, y más allá de esfuerzos individuales, la organización hace partícipe a parte de su personal de sus resultados globales.

Sin embargo, ¿y el resto de personas que componen la organización? Una casa puede ser muy bonita externamente, pero siempre son necesarios unos buenos cimientos. ¿Y el personal administrativo, aquel que diariamente trata con los clientes cuerpo a cuerpo, soportando incidencias operativas, una lluvia de modificaciones normativas y los vaivenes de la puesta en marcha del euro y la implantación del Sibis (de momento)?

Desde CCOO creemos que la organización debe compensar a todo el personal por los resultados globales de la empresa. Así, entendemos que todas las personas sin retribución variable deben acceder al sistema de incentivos con una cantidad fijada al inicio de cada ejercicio, en función de los resultados globales de la empresa. Y con estos términos y criterios trasladaremos esta propuesta a la Dirección del Grupo.

Sabadell, setiembre de 2002

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 901 – CC.OO.	Firma	
Nombre	Ofic.:		
Domicilio			
Población	C.P.:		
Cta. adeudo			
			Fecha / /
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>			