

PROGRAMA DE COMFIA CC.OO. SISTEMA RETRIBUTIVO SSCC Y DDTT

El pasado 26 de febrero de 2008 se constituyó la mesa de negociación para el sistema retributivo de servicios centrales y direcciones territoriales. Dicha mesa está compuesta por 5 representantes de COMFIA-CCOO, 2 de la UGT y 2 por parte de RRHH.

RRHH ha planteado una simple adecuación, poniendo en equivalencia el sistema actual, el de las tablas HAY con unas nuevas tablas de salario que no se aplican a la totalidad de puestos de responsabilidad.

COMFIA-CCOO hace un planteamiento de negociación de sistema retributivo y no está de acuerdo con los planteamientos de simple “adecuación” que se llevan a la mesa.

SISTEMA RETRIBUTIVO DE SSCC Y DDTT

La sección sindical de COMFIA CCOO plantea los siguientes principios que han de regular el sistema retributivo:

Universalidad

El sistema retributivo tiene que ser de aplicación a toda la plantilla de SSCC y DDTT con la **única excepción de Alta Dirección**. El resto de responsabilidades tienen que regularse por el sistema retributivo:

- **Responsables de área** (dirección de área o staff, subdirección de área o staff, dirección o subdirección adjunta, o cualquier otra figura asimilable)
- **Responsables de oficinas internas** (gerencia o cualquier otra figura asimilable)
- **Coordinación**, o cualquier otra figura asimilable
- **Técnic@s**, sean especialistas, técnic@s, o cualquier otra figura asimilable
- Toda nueva definición de responsabilidades por la empresa, tendrá que ser regulada en el sistema retributivo mediante consenso con la representación sindical

En este punto, RRHH ha planteado únicamente una “adecuación salarial”, aplicable exclusivamente a coordinación, Gestor@s, Técnico@s Especialistas y Técnico@s.

La propuesta de COMFIA-CCOO ha ido en los siguientes términos:

- su aplicación a toda la plantilla de SSCC y DDTT
- la necesidad absoluta de definir todas las figuras, desconociéndose en la actualidad la definición de las figuras de gestor@, técnico@ especialista y técnico@.



Integridad y sencillez de la estructura salarial

Se identificarán los siguientes grupos de salario:

REVALORIZACIÓN		
	POR CONVENIO	POR SISTEMA RETRIBUTIVO
F	<p>Salario de la persona:</p> <p>Salario base, antigüedad, ad-personam y otros complementos personales consolidados; estos son de la persona y los percibe tanto a nivel de Dirección de Área como de Técnico, por lo que son totalmente independientes del puesto que desempeñe la persona.</p>	
F		<p>Salario al grado de desempeño</p> <p>Fruto de la evolución profesional del empleado en la empresa, constatada objetivamente por un adecuado plan de desarrollo profesional público y el historial de evaluación del desempeño.</p>
F		<p>Salario al puesto</p> <p>Determinado exclusivamente por el puesto en sí, de acuerdo con una definición objetiva y pública de los distintos puestos de responsabilidad.</p>
F		<p>Salario por proyecto</p> <p>Para regular transitoriamente diferencias salariales en el desempeño de una responsabilidad y la valoración objetiva dada a aquella o para abordar nuevos retos.</p>
F	<p>Salario por garantía salarial:</p> <p>Para cubrir las posibles diferencias entre el salario de la totalidad de conceptos de una persona y el salario que pudiera corresponderle.</p>	
F	<p>Salario variable por incentivos: Sujeto en todos los casos a un sistema de objetivos, fijándose a priori para cada responsable el salario variable teórico a recibir sobre un cumplimiento de 100 puntos en objetivos. Su revalorización vendría como consecuencia de la definida en los puntos anteriores.</p>	V A R I A B L E



En este punto, RRHH ha planteado una “tabla salarial” en la que se regulan unos tramos de salario, con un intervalo fijado por un mínimo y un máximo y un valor más o menos central de referencia; y unos tramos por cada figura (Coordinador@, Técnico@, ...) que desarrollan un escalado, de menor a mayor importe, en un tramo básico, un tramo intermedio y un tramo máximo, donde la adecuación al tramo básico queda supeditado a la propuesta del “responsable” correspondiente, que podrá hacer en un plazo de hasta 4 años, y estableciéndose limitaciones en porcentaje de plantilla.

Desde COMFIA-CCOO hemos planteado:

- la equiparación conceptual de todos los sistemas retributivos de la entidad
- la aplicación de una estructura salarial que diferencie lo consolidado por la persona de lo que se origina por la responsabilidad del puesto y su desempeño
- la necesidad de definir al responsable ¿la Dirección de Área?, ¿el inmediato superior?...
- un plazo máximo de 6 meses para la adecuación en el tramo básico
- la defensa del principio de igualdad de oportunidades. Las propuestas de adecuación no pueden limitarse en un porcentaje sino que deben hacerse para toda aquella persona que muestre la valía requerida. Por consiguiente no se deben establecer límites máximos de adecuación, sino todo lo contrario, deben establecerse límites mínimos de plantilla sin adecuar, de tal forma que se promueva entre los responsables la gestión activa de las personas de tal forma que éstos estén permanentemente adecuados en su estructura salarial
- enmiendas diversas a la redacción de otras variables que podrían ser interpretables o incoherentes

La sección sindical de COMFIA CCOO ha trasladado a RRHH la importancia que tiene en la dinámica de la negociación dar una salida consensuada a la actual congelación de los trienios de antigüedad en los SSCC y DDTT.

Cohesión salarial

Una vez determinada la estructura salarial de cada persona, la propuesta de COMFIA-CCOO se establece así:

- La brecha salarial entre los salarios debe situarse en una relación no superior a 4 a 1. Es decir, el mayor salario será como máximo cuatro veces superior al menor, debiendo estar el menor por encima de los mejores del mercado para ese puesto. Su aplicación sería desde el 1 de enero de 2008.
- Dicho lo anterior, extender la proporcionalidad de salarios (fijo y variable) al salario por incentivos. Lo que proponemos es un único porcentaje aplicable, de tal manera que si un empleado cobra en el fijo dos veces más que otro, con un cumplimiento de 100 puntos, sus incentivos sean de dos veces más que otro (actualmente existen porcentajes distintos sobre salario fijo en incentivos).
- El salario variable por incentivos no debe superar el 20% del salario bruto año para no transferir riesgos excesivos a la economía familiar del empleado. Así es necesario avanzar en la línea de consolidar salario en base al desarrollo profesional, dotando de un atractivo importante la revalorización del salario fijo al desempeño.



Definición del puesto de trabajo, perfil y valoración del mismo

No se incluirán en el cómputo del valor del puesto (actualmente sucede así en SSCC y DDTT) los complementos de antigüedad. Tampoco se incluirán todos aquellos conceptos retributivos asociados exclusivamente a la persona.

Categoría Profesional asociada al puesto de trabajo

Como reconocimiento del desempeño y también como instrumento de consolidación de salario fijo. Se requiere la revisión del actual acuerdo de categorías profesionales en SSCC y DDTT dando cabida a toda la plantilla y estableciendo una adecuada correlación entre la tabla de valoración de puestos y las categorías profesionales.

Plan de desarrollo profesional y evaluación continua del desempeño

Como instrumento esencial para la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla.

Sistema de objetivos

Unificando las oficinas de la red y los SSCC y DDTT. Toda persona debe saber qué es lo que se le pide a su oficina y en su consecuencia qué es lo que debe hacer para obtener un determinado incentivo.

Incentivos para todos, incentivo mínimo para todos

Para coordinadores y técnicos, media paga extraordinaria como retribución mínima en toda aquella oficina interna que haya alcanzado la puntuación mínima en el sistema de objetivos. A partir de ahí, incremento hasta un 150% del **salario variable teórico** por valoración a través de la evaluación continua del desempeño.

- Introducción de objetivos o parámetros de medición de la **aportación de las oficinas internas a la Entidad**. Entroncar con el método, consensado, de **evaluación continua del desempeño del puesto**, en una triple dirección: evaluación ascendente, evaluación descendente y evaluación por las oficinas de la Red.

Transparencia

El sistema ha de ser público, es decir conocido por toda la plantilla. Las variables de medición y retribución que se utilicen deben estar publicadas en el cuadro de mando de la oficina o informe análogo de seguimiento.

05/03/08

comprometid@s contigo



BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos: _____ **D.N.I.:** _____
Dirección: _____ **C.P.:** _____
Localidad: _____ **Teléfono:** _____
Correo electrónico: _____
Empresa: _____ **Of./Depto:** _____
Antigüedad en la empresa: _____
CCC (20 dígitos): _____
Fecha de nacimiento: _____ **Fecha de afiliación:** _____

Recorta y envía este boletín relleno a los delegados de Comfia-CCOO en tu provincia

Alicante: Fernando Solana (Of.: 2505) 965 980100
Almería: Lázaro Serrano (Of.: 199) 950 210321
Barcelona: Juan F. Serrano (Of.: 517) 636 35 42 33
Cádiz: Miguel E. Gómez (Of.: 842) 956 690204
Madrid: Alfredo Martín (Of.: 975) 91 4062068
Málaga: Matías Iglesias (Of.: 899) 952 138840
Murcia: José Casas (Of.: 275) 618 581691
Girona: Jesús Ribas (Of.: 1601) 972 414020
Valladolid: Jesús Ruiz (Of.: 5199) 983 360536

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO.
La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de esta Organización la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado.
Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de fotocopia de DNI dirigida a: COMFIA, Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., Plaza de Cristino Martos, 4 - 7ª planta, 28015 Madrid.

Y también en la web:

<https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>

