



**CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL
Nº 2
29/04/2005**

Detallamos en una serie de 3 informativos la propuesta presentada por CC.OO. a la Caja en materia de Clasificación Profesional, con 3 ejes: Clasificación de Servicios Centrales, Sistema de Incentivos y Clasificación de Oficinas

El sistema de incentivos debe ser de aplicación a toda la plantilla

*Principios:
Universal,
objetivo,
transparente,
trabajo en equipo,
adaptable y coherente con clasificación*

Cumplimiento objetivos desde 40%

PROPUESTA DE CC.OO. (2 de 3) **Sistema de Incentivos**

Objetivos fundamentales

Partiendo del sistema actual (unilateral por parte de la Caja y sin participación de CC.OO.), nos marcamos 3 objetivos fundamentales:

- ❖ La **integración y complementariedad** del sistema de incentivos con el sistema de clasificación de oficinas.
- ❖ La traslación del sistema a **Acuerdo Laboral**, aumentando su **transparencia y objetividad** sin detrimento de su adaptabilidad y flexibilidad.
- ❖ La **aplicación del sistema de incentivos a toda la plantilla**, como elemento de implicación y motivación de todo el equipo de trabajo.

Principios del modelo propuesto por CC.OO.

- ❖ **Universalidad:** Dirigido a toda la plantilla de oficinas (y *Servicios Centrales, como indicamos en el comunicado anterior*).
- ❖ **Objetividad y transparencia:** Sistema reglado, con criterios objetivos y sistemas de reclamaciones en caso de disconformidad.
- ❖ **Trabajo en equipo:** Se mediría el cumplimiento de objetivos por equipos de trabajo (oficinas).
- ❖ **Continuidad:** El modelo tiene vocación de continuidad en el tiempo.
- ❖ **Adaptabilidad y flexibilidad:** Por su propia concepción, la determinación de los objetivos que dan lugar al cumplimiento de incentivos, la ponderación y el volumen global de los mismos, puede variar cada año.
- ❖ **Complementariedad con el sistema de clasificación de oficinas.**

Cumplimiento de objetivos a partir de 40%

Consideramos excesiva la exigencia de cumplimiento de los últimos años, entendiendo que debe entrarse en el sistema a partir de un cumplimiento global de objetivos de un 40%, siendo éste también el porcentaje mínimo de cumplimiento para cada objetivo (es decir, el porcentaje a partir de cual se cuantifica dicho objetivo a los efectos de abono de incentivo).



Más
transpa-
rencia y
objetividad
al fijar los
objetivos

4 mill €
para 2006

Reparto
incentivo
equipo de
trabajo:
50%
director,
30%
subdirector
y 20% resto
plantilla

Grupos

Fijación de los objetivos más rigurosa y participativa

Entendemos que los objetivos deberían coincidir, salvo causa justificada, con los del Plan de Marketing y que su establecimiento debe corresponder no solo a la Dirección Comercial, a las Direcciones de Sucursales y a las respectivas Gerencias de Zona, **sino también a las propias Oficinas**. Además, como elemento fundamental para dotar de rigurosidad esta fijación de objetivos, entendemos que debe hacerse siguiendo los **criterios generales previamente establecidos por una Comisión Paritaria Dirección-Trabajadores**, que además verificaría la cohesión y la coherencia de los objetivos de cada oficina. **Cualquier oficina o gerencia podrá reclamar a dicha Comisión en caso de discrepancia sobre los objetivos a fijar.**

Presupuesto sistema y reparto dentro del equipo

La extensión del sistema a toda la plantilla debe hacerse (en relación con el sistema actual) **sin perjuicio para los directores, con incremento para los subdirectores y con incorporación del resto de trabajadores y trabajadoras.**

Para ello es preciso un incremento importante respecto a los 2,2 millones € de 2004: **Proponemos un presupuesto global del sistema de incentivos para 2006 de 4 millones €**; este coste sería finalista: esto es, con segunda asignación en su caso hasta repartir el presupuesto íntegro.

Las cuantías económicas a percibir se fijarían para el equipo de trabajo, repartiéndose entre sus miembros de la siguiente forma:

- ❖ **Director/a de Oficina: 50 %** incentivo total equipo de trabajo.
- ❖ **Subdirector/a Oficina: 30 %** incentivo total equipo de trabajo.
- ❖ **Resto de la Plantilla: 20 %** incentivo total equipo de trabajo, repartido en cantidades iguales para cada miembro (*en el caso de oficinas de solo dos empleados, este 20% se repartiría a partes iguales entre Director y Subdirector*).

Grupos Incentivos = Grupos Clasificación de Oficinas

Entendemos que las oficinas deberían agruparse a efectos de asignación del valor del punto y ponderación del cumplimiento de objetivos en uno de los 7 grupos en que quede clasificada en el nuevo sistema de Clasificación de Oficinas. De esta forma se daría coherencia a ambos sistemas.

LOS OBJETIVOS LOS MARCAS TÚ:
¿QUIERES OPINAR SOBRE ESTE COMUNICADO O
APORTAR SUGERENCIAS SOBRE LA PROPUESTA?
Envía tu correo a **elmonte@comfia.ccoo.es**

