



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Nº 3
06/05/2005

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

La propuesta parte de las bases mínimas previstas en el ACT

Se pasaría de un 29% de oficinas en los 4 primeros grupos a un 40%

Proponemos Nivel mínimo dirección y subdirección

Conversión categorías a niveles

PROPUESTA DE CC.OO. (3 de 3)

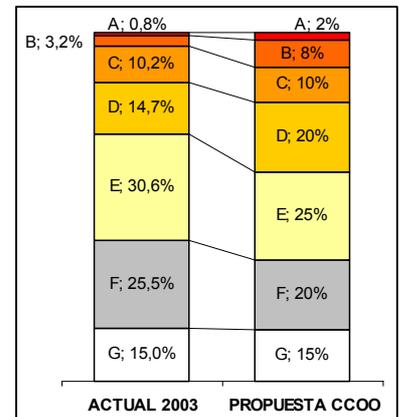
Clasificación de Oficinas

El tercer eje de la propuesta presentada por CC.OO. es el nuevo sistema de Clasificación de Oficinas, **partiendo de las bases mínimas previstas en la Disposición Adicional Primera del ACT**. Los aspectos fundamentales que proponemos son:

Tramos fijos de clasificación

Se pasaría del sistema actual, que es más de evaluación que de clasificación, y en el que no hay garantizado un % de oficinas en cada tramo (es variable cada año), a un sistema puro de clasificación (oficinas ordenadas de más a menos), estableciendo tramos fijos.

Como se observa, el nuevo sistema supondría más oficinas en los cuatro primeros grupos (Niveles III y IV -antes Jefaturas de 4 y 5-): **Un 40% frente al 29% de la última clasificación**, con especial incidencia en los dos primeros grupos.



Nivel mínimo Dirección (VI) y Subdirección (X)

Por encima de las bases mínimas previstas en el ACT, planteamos que el nivel mínimo de dirección sea Nivel VI (ant. Oficial Superior) y el nivel mínimo de subdirección Nivel X (ant. Oficial 2º), consolidándose ambos a los 6 meses de desempeño de las funciones.

Sobresueldo Subdirección

Como puede verse en la [tabla al dorso](#), también planteamos que la referencia a efectos de cobro de los subdirectores sea la categoría por encima de la tabla de consolidación.

Adaptación al Convenio Colectivo

El nuevo sistema debe ser respetuoso con las condiciones por encima de convenio preestablecidas en el ACT, con las adaptaciones por el cambio de categoría a niveles fijado en el último Convenio Colectivo que sean estrictamente precisas. En el caso de referencias a categorías a consolidar o cobrar cuyo Nivel de conversión sea inferior se crearía un Plus equivalente al salario base por la diferencia.

Sistema de consolidación más sencillo y rápido

Acumulación de puntos por días de desempeño, aunque no sean consecutivos, consolidándose la categoría superior justo el día que la **media de los últimos 1.095 días** de desempeño acumulados (3 años acumulados) sea superior a la categoría actual, no como en el sistema actual en el que las consolidaciones se producen en la práctica con diferimiento respecto al cumplimiento de los 3 años.



Sobresueldo subdirección: 1 categoría por encima

Plus Dif. Sal. Base en los casos de 4A, 5A y 6A

Mejora nivel mínimo respecto a bases ACT

La encuesta que hicimos a directores y subdirectores ha orientado nuestra propuesta

Gestores y “Terceros”

SEGUIREMOS INFORMANDO



Tabla de clasificación: actual y propuesta CC.OO.

ACTUAL	Grupo	% oficinas clasificación. 2004	Clasificación Dirección		Clasificación Subdirección	
			Antigua Categoría	Nivel	Antigua Categoría	Nivel
			A	0,8%	Jefe 4A	Nivel III +Plus*
B	3,2%	Jefe 4B	Nivel III	Jefe 6A	Nivel V +Plus*	
C	10,2%	Jefe 5A	Nivel IV +Plus*	Jefe 6B	Nivel V	
D	14,7%	Jefe 5B	Nivel IV	Oficial 1	Nivel VII	
E	30,6%	Jefe 6A	Nivel V +Plus*	Ofici. 2 3A	Nivel IX	
F	25,5%	Jefe 6B	Nivel V	-	-	
G	15,0%	Oficial 1	Nivel VII	-	-	

*PLUS: Diferencia salario base categoría previa tabla respecto a Nivel:

Categoría en tabla	Plus
Jefe 4A	Diferencia 4A-4B
Jefe 5A	Diferencia 5A-5B
Jefe 6A	Diferencia 6A-6B

PROPUESTA CC.OO.	Grupo	% fijo en cada tramo (nuevo sistema)	Clasificación Dirección		Clasificación Subdirección		Diferencia Subdirección a efectos de cobro	
			Antigua Categoría	Nivel	Antigua Categoría	Nivel	Antigua Categoría	Nivel
			A	2%	Jefe 4A	Nivel III +Plus*	Jefe 5B	Nivel IV
B	8%	Jefe 4B	Nivel III	Jefe 6A	Nivel V + Plus*	Jefe 5B	Nivel IV	
C	10%	Jefe 5A	Nivel IV +Plus*	Jefe 6B	Nivel V	Jefe 6A	Nivel V + Plus*	
D	20%	Jefe 5B	Nivel IV	Oficial 1	Nivel VII	Jefe 6B	Nivel V	
E	25%	Jefe 6A	Nivel V +Plus*	Ofici. 2 3A	Nivel IX	Oficial 1	Nivel VII	
F	20%	Jefe 6B	Nivel V	Oficial 2	Nivel X	Ofic. 2 3A	Nivel IX	
G	15%	Oficial Sup	Nivel VI	Oficial 2	Nivel X	Oficial 2	Nivel X	

SE RESALTA CON SOMBRADO VERDE LAS PRINCIPALES MEJORAS PROPUESTAS RESPECTO A TABLA ACTUAL

Adecuación de los parámetros a evaluar

Partiendo del resultado de la encuesta que efectuamos en 2004 entre directores y subdirectores, creemos que el nuevo sistema debe tener una evaluación más sencilla, reduciendo los parámetros de los 21 actuales a 8, agrupados de la siguiente forma:

- ❖ **Responsabilidad Patrimonial:** Saldo de acreedores y saldo de inversión.
- ❖ **Responsabilidad por Gestión y Dirección:** Resultado parcial en valor absoluto, rentabilidad, morosidad y nº de empleados.
- ❖ **Responsabilidad por Servicios:** Contratos y desintermediación.

Las ponderaciones propuestas son 45%, 45% y 10% respectivamente; la concreción de la ponderación cada parámetro las iremos definiendo en el entorno de la negociación.

Inclusión en el sistema de Gestores y “Terceros”

Más allá de las bases mínimas pactadas en el ACT, proponemos la inclusión en el sistema de otras funciones (distintas a dirección y subdirección), cuyo desempeño y promoción entendemos deben ser reguladas. Particularmente, nos referimos a los denominados Gestores de Banca Personal y a los Interventores o “terceros” de grandes oficinas.

LOS OBJETIVOS LOS MARCASTÚ:

¿QUIERES OPINAR SOBRE ESTE COMUNICADO O APORTAR SUGERENCIAS SOBRE LA PROPUESTA?
Envía tu correo a elmonte@comfia.ccoo.es

