

CLASIFICACIÓN OFICINAS

nuevo sistema para 2006 y 2007



CLASIFICACIÓN OFICINAS 2005

23/02/2006

Se aplican para 2005 y 2006 los compromisos mínimos del ACT en materia de Clasificación

En la Mesa Laboral de Fusión debemos abordar además la Clasificación de Servicios Centrales e Incentivos

Todas las oficinas mejoran su puntuación sensiblemente con los tramos

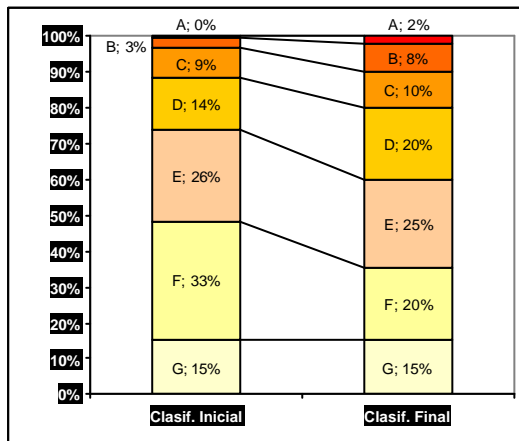
Tras unos meses de negociación, que han retrasado la publicación de la Clasificación de Oficinas correspondiente a 2005, hemos alcanzado con la Empresa un Acuerdo para la aplicación de los compromisos recogidos en el ACT

Nuevo sistema en base al A.C.T. Clasificación de Oficinas

Aplicación de los compromisos regulados en el ACT

Como recordaréis, en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo se regulaba unas especificaciones mínimas del nuevo sistema de clasificación de oficinas, a implementar por acuerdo de las partes, junto al compromiso de negociación de un sistema de incentivos variables y de clasificación de servicios centrales.

Ante la inminencia de la negociación del Acuerdo laboral de Fusión, ambas partes hemos considerado más razonable continuar la negociación sobre clasificación de servicios centrales y sistema de incentivos variables en dicho ámbito. No obstante, como quiera que la clasificación de oficinas de 2005 debía ser publicada (ya se había acumulado un notable retraso), incluyendo ya en la misma los compromisos mínimos recogidos en el ACT, se ha alcanzado un acuerdo para la aplicación transitoria de la clasificación de 2005 y 2006. De esta forma, se aplican los compromisos del ACT (que suponen un sistema más unificado con el existente en Caja San Fernando, lo que facilita la homologación de sistemas para la fusión), al tiempo que se mantiene el compromiso de seguir negociando la integridad del sistema de carrera profesional (clasificación de oficinas, servicios centrales e incentivos).



Sistema de porcentajes fijos

La Clasificación se calcula con el sistema tradicional de puesta en relación de valores con referencias, basado en los mismos factores y las mismas ponderaciones que en años anteriores. No obstante, una vez obtenida las puntuaciones, las oficinas se ordenan de mayor a menor y se encuadran en tramos fijos (del A al G). TODAS LAS OFICINAS MEJORAN SU PUNTUACIÓN CON ESTA APLICACIÓN DE TRAMOS, Y EN MUCHOS CASOS SUBEN DE NIVEL CON RESPECTO AL QUE LES HUBIERA CORRESPONDIDO.

Como se observa, la corrección con porcentajes supone más oficinas en los cuatro primeros grupos (Niveles III y IV -antes Jefaturas de 4 y 5-): **Un 40% frente al 26% que resultaría sin aplicación de los porcentajes.**

Plus de Subdirección

Como puede verse en la tabla al dorso, los subdirectores van a percibir un plus con efectos 1.7.2005 con independencia de la categoría que ostenten.



Tabla de clasificación

Tabla de clasificación

Grupo	% fijo por tramo	Clasificación Dirección		Clasificación Subdirección	
		Categoría	Nivel	Categoría	Nivel
A	2%	Jefe 4A	Nivel III +Plus*	Jefe 5B	Nivel IV
B	8%	Jefe 4B	Nivel III	Jefe 6A	Nivel V + Plus*
C	10%	Jefe 5A	Nivel IV +Plus*	Jefe 6B	Nivel V
D	20%	Jefe 5B	Nivel IV	Oficial 1	Nivel VII
E	25%	Jefe 6A	Nivel V +Plus*	Ofici. 2 3A	Nivel IX
F	20%	Jefe 6B	Nivel V	Oficial 2	Nivel X
G	15%	Oficial 1º	Nivel VII		

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

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

(Equivalente a Salario Base)

Plus de Subdirección: Lo cobrarán TODAS LAS PERSONAS EN PUESTO DE SUBDIRECCIÓN

Plus de subdirección

Grupo	Plus de Subdirección = Diferencia entre B y A			
	A		B	
	Categoría	Nivel	Categoría	Nivel
A	Jefe 5B	Nivel IV	Jefe 5A	Nivel IV + Plus*
B	Jefe 6A	Nivel V + Plus*	Jefe 5B	Nivel IV
C	Jefe 6B	Nivel V	Jefe 6A	Nivel V + Plus*
D	Oficial 1	Nivel VII	Jefe 6B	Nivel V
E	Ofici. 2 3A	Nivel IX	Oficial 1	Nivel VII
F	Oficial 2	Nivel X	Ofic. 2 3A	Nivel IX

CON INDEPENDENCIA DE LA CATEGORÍA DE LA PERSONA QUE DESEMPEÑE LA SUBDIRECCIÓN, ésta percibirá un plus por la diferencia entre las categorías reseñadas en la columna B (clasificación subdirección elevada en una categoría) y las reseñadas en la columna A, que corresponde a la tabla de clasificación anterior.

Consideramos que con este Plus se cubre en parte la falta de reconocimiento de este puesto en materia de incentivos variables, sistema que deberemos encarar en su globalidad (y vinculado a la Clasificación de Oficinas) en la Mesa Laboral de Fusión.

Por fin, regulamos la función de Gestores de Banca Personal y PYMES

Inclusión en el sistema de Gestores de Banca Personal

Tras más de un año de reivindicación, hemos conseguido la inclusión en el sistema de una figura que se ha incorporado claramente a la realidad de las oficinas como puesto identificado, y que entendíamos debía tener una regulación básica. En consecuencia, los Gestores de Banca Personal y PYMES quedarán clasificados en función de la oficina en la que estén encuadrados, con la percepción de sobresueldo correspondiente con efectos 1/7/2005, y el cálculo de puntuación personal a efectos de consolidación considerando el desempeño en tal función desde el 1/1/2005 o desde la fecha de nombramiento posterior:

- ? Oficinas de tipo A, B, C y D: Nivel VII
- ? Oficinas de tipo E y F: Nivel IX
- ? Oficinas de tipo G: Nivel X

SEGUIREMOS INFORMANDO

LOS OBJETIVOS LOS MARCASTÚ:
 ¿QUIERES OPINAR SOBRE ESTE COMUNICADO O QUE TE RESOLVAMOS TUS DUDAS?
 Envía tu correo a elmonte@comfia.ccoo.es

