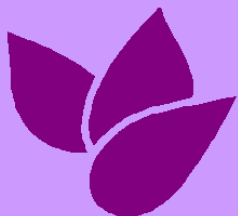




**El ACT establece varios sistemas de promoción**

**Las oposiciones 2003-2004 convocadas por el ACT concluyen con el ascenso de 260 compañeros (130 hombres y 130 mujeres)**

**También en base al ACT se convocó el Curso de Subdirección**



**2ª entrega de la serie de 5 informativos con el INFORME DE CC.OO. sobre la política de Recursos Humanos en 2004, en relación con el Código de Conducta y Responsabilidad Social. El informe es preceptivo según el Código para incluirlo en la MEMORIA SOCIAL de El Monte.**

## Promoción

El **Código de Conducta de El Monte** entiende imprescindible “mantener una adecuada incenti-vación de los empleados, por lo que **El Monte garantizará a su plantilla procesos de promoción y cualificación profesional sustentados en los principios de objetividad, igualdad de oportunidades y participación**”.

En este sentido, **los acuerdos laborales recogen distintos sistemas de promoción** de plantillas que tienen como objeto garantizar la misma, mediante el establecimiento de sistemas públicos y objetivos y con participación en los mecanismos que se establecen de los representantes laborales.

## Pruebas de ascenso por capacitación:

En cumplimiento con lo firmado en el **Acuerdo de Condiciones de Trabajo**, en Junio 2003 se convocaron los concursos para ascenso por capacitación para los años 2003-2004, convocándose las siguientes plazas:

- Oficial Superior: 4 plazas
- Ofic. Primero con límite de plazas: 18 plazas
- Ofic. Segundo con límite de plazas: 10 plazas
- Oficiales Primero y Segundo y Auxiliares administrativos, sin límite de plazas.

El proceso, aprobado por el Consejo de Administración el 20.5.03, comenzó en Noviembre de ese año y finalizó en Julio de 2004. **Como consecuencia del mismo, promocionarán 260 empleados**, bien de forma inmediata o una vez acrediten el tiempo de permanencia mínimo en la anterior categoría exigido en los concursos sin límite de plazas.

Al igual que ocurre con las oposiciones para selección de personal, este proceso de promoción interna corre a cargo del **Tribunal de Oposiciones** y su Comisión Delegada, órganos con composición paritaria que permiten una **activa participación de los representantes sindicales** en el desarrollo del mismo. La selección se realiza en base a la puntuación obtenida por los candidatos en las pruebas de conocimiento realizadas, sin aplicación de ningún otro baremo o valoración de superiores, y con el soporte formativo de manuales y tutorías específicos que lo convierten en un óptimo sistema de promoción/formación.

**De los 260 empleados promocionados 130 fueron mujeres**, con lo que se establece una clara vinculación entre los sistemas de selección que **no contemplan evaluaciones subjetivas** y el porcentaje de mujeres que superan los mismos, un 15% superior a la presencia femenina en plantilla.

## Cursos de Subdirección:

También dentro del apartado de **Promoción recogido en el ACT**, se convocó en Mayo de 2003 Curso para la cobertura de puestos de Subdirección de oficinas, cuyo objetivo es la creación de una **bolsa de subdirectore/as** y preparar adecuadamente a un colectivo de personas para cubrir las vacantes del puestos de subdirección que se produzcan en las oficinas, bien por la apertura de nuevos centros, bien por la simple evolución vegetativa de la plantilla de la Entidad.

Se convocó con una duración inicial de, aproximadamente, cinco meses y sus objetivos eran:

- ✓ Potenciar el desarrollo de los RR.HH. de la Entidad a través de la formación.
- ✓ Facilitar la promoción de la plantilla
- ✓ Cubrir las vacantes que se produzcan con los participantes que superen el Curso.
- ✓ Disponer de un sistema riguroso y objetivo de acceso al puesto de Subdirección.

77 plazas  
ofertadas y  
asignadas

53 promo-  
ciones por  
Clasifica-  
ción

Los retos:

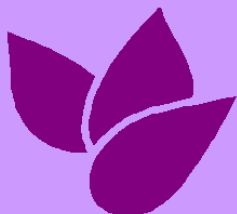
Nuevo  
Sistema  
Clasifica-  
ción

Incentivos  
Variables  
universales

Clasifica-  
ción Servi-  
cios Centra-  
les

PRÓXIMAS  
ENTREGAS:

EMPLEO  
SELECCIÓN  
FORMACIÓN  
SALUD LABORAL  
DIALOGO SOCIAL  
GRUPO EMPRESA



Se ofertaron 77 plazas distribuidas entre todas las provincias donde la Caja tiene presencia comercial, con objeto de evitar que el proceso desembocase en una cadena de desplazamientos y traslados no deseados.

A final del 2004, la inmensa mayoría de estas plazas han sido asignadas a los candidatos por orden de puntuación obtenido en la respectiva

bolsa. No obstante, la novedad de este procedimiento ha dejado patente que es preciso mejorar y perfilar algunos de los aspectos básicos del mismo, sobre todo en lo relativo al capítulo formación. Esperamos superar estos puntos a lo largo del primer semestre de 2005 con objeto de proceder a una nueva convocatoria a la mayor brevedad posible.

## Sistemas de clasificación e incentivos:

De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo del sector y en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de El Monte, en 2004 se aplicó el sistema de Clasificación de Oficinas que determina anualmente la categoría laboral correspondiente a las direcciones y subdirecciones de oficina mediante la aplicación de sistemas públicos, objetivos y consensuados con la representación sindical.

En virtud de esta aplicación, las oficinas clasificadas en categorías de Jefe de 5ª B o superiores, han supuesto en 2004 más del 29% del total (108 oficinas), y las oficinas clasificadas en el tramo de Jefe de 6ª A alcanzaron un porcentaje de más del 30% (113 oficinas). Como consecuencia de la aplicación de este sistema, 131 trabajadores en funciones de dirección o subdirección percibirán sobresueldo por haberse encuadrado su oficina en un nivel superior y 53 de ellos consolidan una categoría superior.

En cuanto a incentivos variables, existe en la Entidad un Plan de Incentivos que premia el cumplimiento de objetivos en la Red Comercial. Este sistema no está consensuado con los representantes de los trabajadores y es de aplicación, únicamente a los puestos de dirección y subdirección de oficinas.

Por otro lado, tampoco existen sistemas de clasificación profesional de aplicación a los Servicios Centrales, por lo que las expectativas de promoción de este colectivo se limitan a la obtención de plaza en las convocatorias de oposiciones internas (cuyos contenidos y exigencias se centran más en las necesidades de la red comercial) o a la posibilidad de designación directa por parte de los superiores y no disponen de un sistema propio y objetivo vinculado al desempeño.

Para el próximo ejercicio, el Acuerdo de Condiciones de Trabajo establece la obligación de negociar un nuevo sistema global de Clasificación de Oficinas que, además, debe incluir la objetivación de los incentivos variables, sobre la premisa de extensión a toda la plantilla de la red de sucursales, y el desarrollo de un sistema de Clasificación de Servicios Centrales.

La Comisión negociadora creada al efecto ha iniciado ya sus trabajos y esperamos alcanzar un acuerdo satisfactorio a lo largo del presente ejercicio.

## Otros sistemas de promoción:

Las coberturas de plazas de jefaturas de área, departamentos, servicios, secciones y direcciones de oficina, quedan excluidas de los mecanismos de promoción recogidos en los acuerdos laborales, que deben realizarse con la participación de los representantes de los trabajadores y con respeto a sistemas reglados, públicos y objetivos. Estas plazas, por tanto, son cubiertas por la Entidad con procedimientos de designación directa y sin participación ni control sindical.

El pasado año, promocionaron por este sistema 5 empleados designados para la dirección de oficina y un responsable de Actuación Cultural para la Fundación en Huelva. De estos 6 nombramientos, tan sólo uno recayó en una empleada, porcentaje que se aleja sensiblemente del 50% de promoción femenina generado en los procesos de promoción por oposición y con participación sindical.

“Estar al [dia@dia.net](http://dia@dia.net) te interesa”

Si quieres recibir las noticias del sector gratuitamente, suscríbete:

<http://www.comfia.info>