

04-04-2008

Aplicación consensuada del Pago de Incentivos Se da cumplimiento al A.L.F. y se mejoran los criterios para el ejercicio 2007

Tal y como informa la Entidad, hoy está previsto el abono de incentivos correspondiente al ejercicio 2007. CC.OO. considera muy importante este hecho dado que, por primera vez, el cobro de incentivos tendrá carácter universal para toda la plantilla que haya trabajado el pasado año.

LA IMPORTANCIA DEL A.L.F.

En los capítulos VI "Incentivos para la Red Comercial" y VII "Incentivos para Servicios Centrales" del A.L.F. se establece un **modelo de incentivos regulado, transparente y de aplicación para toda la plantilla** que, partiendo de los mejores elementos de los modelos preexistentes en las Cajas de origen, establece importantes mejoras para los trabajadores y trabajadoras de Cajasol.

Para los trabajadores/as procedentes de CSF, el ALF significa:

- La consagración de un modelo objetivo y transparente
- La mejora del sistema de puntuación establecido, incrementándolo en más de un 20%
- La inclusión de nuevas funciones
- No se impone un modelo de evaluación del desempeño.
- Al ser mayores, se toma como referencia los importes del modelo de incentivos de EM
- Para el nivel directivo, significa también la extensión y homologación del Plus de Mando existente en EM que actúa de forma adicional a los incentivos.

Para los trabajadores/as procedentes de EM, el ALF significa:

- La implantación de un modelo objetivo y pactado, frente al sistema anterior que se basaba en la designación directa por parte de los superiores.
- La extensión del sistema de incentivos a toda la plantilla, por lo que **el personal de base va a percibir incentivos por primera vez.**

CUESTIONES BÁSICAS QUE DEBES CONOCER

Los incentivos a percibir se calculan en base a dos parámetros, que se miden en puntos:

1. Puntos conseguidos por consecución de **objetivos**
2. Puntos conseguidos por **evaluación del desempeño**

En la **Red Comercial** el número de puntos a alcanzar por cada uno de estos factores, depende de la clasificación de la oficina y del desempeño funcional de cada trabajador

En **SS.CC.** el número de puntos a alcanzar por cada factor, depende de la consecución de los objetivos establecidos para la Entidad y del desempeño funcional de la persona

Para la medición de los puntos a obtener por **evaluación de desempeño**, el ALF prevé la negociación de un sistema de evaluación objetivo, dado que aún no se ha negociado, se aplicará un **porcentaje del 80% del total de puntos.**

El valor del punto para 2007 es de 11,10 € por punto.

El abono de incentivos se calcula por cada trabajador, en función de los días trabajados en el año, del tiempo de desempeño y de los centros por los que ha pasado a lo largo del año (los periodos de excedencia maternal computan como periodo efectivo de desempeño)

APLICACIÓN CONSENSUADA DE LOS INCENTIVOS PARA EL EJERCICIO 2007

A la hora de considerar y valorar esta aplicación, es importante tener en consideración las peculiares circunstancias a las que se ha visto afectado este ejercicio

- **La Fusión producida en el mes de mayo**

COMFIA-CCOO CAJASOL

Federación de servicios financieros y administrativos de CCOO

Javier Lasso de la Vega, 5 - 41003 SEVILLA - Tel. 95 4223174 - Fax 95 4217529 -
cajasol@comfia.ccoo.es <http://www.comfia.net/cajasol> - <http://www.comfia.info>



- **La posterior modificación de los objetivos comerciales**
 - **El debate acerca de cómo debía considerarse el ejercicio, completo o fraccionado en dos.**
- CC.OO. ha venido denunciando estas situaciones y exigiendo una aplicación favorable a los intereses de la plantilla de modo que, **auspiciado por CC.OO. se presentó una propuesta de garantías de mínimos, consensuada por CC.OO. y U.G.T., que finalmente ha sido aceptada por la Caja.**

GARANTÍAS DE MÍNIMOS EN EL COBRO DE INCENTIVOS

- **Garantía De un mínimo de 700 € para el personal base tanto de Oficinas como de Servicios Centrales**
- **Garantía de un mínimo de incentivo alcanzado para la Red Comercial del 82,99%** de forma que cualquier oficina percibe incentivos como si hubiese alcanzado este objetivo mínimo, aunque su porcentaje real de consecución haya quedado por debajo. Por supuesto, las oficinas que estén por encima de este 82,99% se les aplicará el porcentaje real.
- **Garantía de un mínimo de incentivo alcanzado para Servicios Centrales del 84,78%** La correlación existente entre los puntos que se asignan a evaluación del desempeño y a la consecución de objetivos es diferente para la red comercial y para ss.cc. Esta es la causa de que el porcentaje mínimo sea distinto al de la red, con objeto de que la traducción de estos distintos pesos se traduzca en un mismo nivel de cobro.
- **Adelanto a este año de los puntos aplicables al próximo ejercicio –de 60 a 70- tanto al personal base de oficinas como de SS.CC.**

Para una gran parte de la plantilla será la primera vez que cobren incentivos, Uno de los objetivos de CC.OO. con estas garantías de mínimos, ha sido incrementar el importe para el segmento de trabajadores que cobraba menor cuantía.

CALCULO DEL GRADO DE INCENTIVO

- **El Modelo se aplica para todo el ejercicio 2007** (pese a que la fusión se produjo en mayo)
- **El grado de incentivo se ha calculado para cada unidad de dos modos:**
 - Periodo completo (de enero a diciembre)**
 - Periodos fraccionados (de enero a mayo y de junio a diciembre)**
- **Realizados ambos cálculos se aplica a la oficina o unidad el más beneficioso**
- **Ajuste del impacto de determinados parámetros en el cálculo del grado de incentivo alcanzado** a fin de paliar el efecto negativo de la modificación de los objetivos realizada a mitad de año.

HOMOLOGACIÓN DEL PLUS DE MANDO

Éste concepto retributivo que se venía percibiendo por los directivos de EM se abonaba en dos periodos, mes a mes, como **plus de mando fijo**, y que actuaba como un pago a cuenta de los incentivos totales del ejercicio y como **plus de mando variable** que se abonaba una vez al año por la diferencia entre lo percibido y los incentivos totales alcanzados.

El modelo por el que se ha optado para homologar este concepto consiste en calcular el importe medio del Plus de Mando que se abona a los directivos de El Monte y abonar estos importes a las personas que realizan el desempeño, tanto de CSF como de EM, de forma adicional al abono de incentivos que les resulta de aplicación por el sistema general

UNA APLICACIÓN EXCEPCIONAL DE LA QUE TU ERES PARTICIPE

Se ha conseguido una aplicación excepcional para un ejercicio excepcional, en correlación con el gran esfuerzo que viene desarrollando la plantilla a causa de la fusión. Las más de Tres mil firmas han avalado nuestra acción sindical. Aclarar, también, que las mejoras que se aplican este año en el sistema general previsto en el ALF **tienen carácter excepcional**, en función del momento especial de fusión y para corregir las distorsiones que anteriormente comentadas.

En CC.OO. quedamos a tu disposición para atender cuantas consultas precisas realizar. Asimismo te facilitamos un instrumento útil y preciso como es nuestra calculadora de incentivos. Por último si detectas alguna incidencia (cálculo días, destinos) no dudes en hacernos llegar tu reclamación a la siguiente dirección cajasol@comfia.ccoo.es poniendo en el asunto Incentivos.

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296
cajasol@comfia.ccoo.es www.comfia.net/cajasol