



ACTUALIZACIÓN DE LOS CRITERIOS DE CÁLCULO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA EL EQUIPO DOCENTE DEL COLEGIO SAN CERNIN

1. INTRODUCCIÓN

La retribución variable es un elemento importante en la organización de las empresas, tanto desde el punto de vista de gestión de los recursos humanos como desde el punto de vista del control de gestión. Es por ello por lo que la identificación de los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de diseñar y valorar un adecuado sistema de retribución variable se ha convertido en un aspecto muy relevante de la gestión.

Conscientes de la inoperancia del sistema diseñado e implantado en 2015, en el presente documento se plantea un nuevo sistema de retribución variable con el objetivo de que facilite una verdadera asociación entre organización y trabajadores. De esta manera, la aplicación de estos nuevos criterios dará la oportunidad de posibilitar nuevamente el acceso de los trabajadores a la retribución variable que se ha visto suspendido temporalmente por la situación de crisis sanitaria sufrida desde marzo de 2020.

Una vez que entre la Dirección y el Comité de Empresa se ha cumplido el periodo de consultas, ofreciéndose por la Dirección toda la información disponible sobre los nuevos criterios de retribución variable por evaluación de desempeño a adoptar para el curso 2020-2021 y se han mantenido el preceptivo cruce de propuestas y contrapropuestas, debe entenderse que dicho periodo finaliza sin acuerdo negociador. Es por ello, por lo que la Dirección de la Empresa adopta unilateralmente esta medida, procediendo por la presente a la notificación a los docentes.

2. TIPOS DE REMUNERACIÓN

Existen tres tipos de retribuciones que se utilizan habitualmente en las empresas. Estas tres retribuciones son:

La retribución fija: esta retribución está basada en la retribución económica que la empresa ofrece a cada empleado con un mínimo fijado por ley. La retribución fija se pacta directamente con cada trabajador antes de la firma del contrato y no va ligada a otros objetivos o variables.

La retribución variable: se establece en base a los resultados, individuales y/o colectivos, que se alcanzan y para ello es necesario que las empresas creen un sistema de medición de resultados. De este modo, se podrán cuantificar las remuneraciones reales en función de cada objetivo. Este tipo de retribución se usa para motivar normalmente a los equipos.



La retribución flexible o en especies: este sistema consiste en complementar los salarios o las retribuciones variables con varios beneficios no monetarios para los trabajadores como, por ejemplo: seguro médico para empleados, actividades para empleados, transporte para los hijos de trabajadores, comedor para empleados, formación y cursos para empleados, mejoras sobre el convenio colectivo... Actualmente, no se considera la gratuidad de la enseñanza no universitaria como retribución en especie.

3. CÁLCULO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

La propuesta consiste en sustituir los criterios de la evaluación al desempeño y establecer nuevos criterios para el acceso a la cantidad correspondiente para cada trabajador de la siguiente manera:

- a) Complemento salarial con carácter no consolidable.

La propuesta que se plantea es una vinculación entre el resultado de una evaluación de unos resultados individuales y colectivos y la retribución de un plus anual como retribución variable, sin que ello suponga derecho adquirido alguno ni consolidación salarial, estando, en cualquier caso, también supeditado a la decisión de la empresa sobre la asignación presupuestaria. En nuestro caso, la Asamblea General, constituida por los socios/as, es el Órgano superior deliberante y de decisión de la Sociedad Cooperativa, y por lo tanto con la facultad de aprobar los presupuestos anuales y las cuentas de la Sociedad.

- b) Asignación presupuestaria.

La propuesta de asignación presupuestaria, para este curso 2020-2021, que será sometida a la valoración de la Asamblea, será de 32.500 euros + cargas (unos 50.000 euros) en el caso de lograr todos los criterios planteados, y a distribuir entre todo el personal docente del colegio San Cernin.

Para el curso actual, correspondería entonces como retribución variable máxima la cantidad de 238,97 euros por docente, siendo el número de actual de docentes 138. Sin embargo, el trabajador/a que desee renunciar al acceso a esta retribución variable y no percibir la cantidad correspondiente deberá comunicarlo a la Dirección, por correo electrónico (Dirección General: dirgeneral@sancernin.es), antes de finalizar el curso. El importe de la retribución variable máxima por docente se actualizará de una manera proporcional al número de docentes.

Uno de los objetivos de las políticas retributivas, y de los sistemas de retribución variable, es la retención de los mejores talentos. Pero esto no significa que deba priorizarse la antigüedad de los empleados en la empresa, sino que el foco siempre debe ser la consecución de los resultados individuales y colectivos.



4. NUEVOS CRITERIOS DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

a) Criterios para aplicar y ponderación.

La nueva propuesta consiste en sustituir los criterios de la evaluación al desempeño y establecer nuevos criterios para el acceso a la cantidad correspondiente para cada trabajador de la siguiente manera:

OBJETIVOS 2020-2021 - PERSONAL DOCENTE

OBJETIVOS			Pondera	Evaluación	Puntos
VIABILIDAD ECONOMICA	1	RESULTADOS. % ocupación de la sección en la que trabaja \geq 95%.	15,0%		0,0%
TOTAL 1. Proyecto sostenible en el tiempo			15,0%		0,0%

OBJETIVOS			Pondera	Evaluación	Puntos
FORMACIÓN INTEGRAL Y PLURILINGÜE	2	RESULTADOS. % de alumnado con escolarización completa \geq 80%.	10,0%		0,0%
	3	RESULTADOS. % de alumnado matriculado supera la Evau \geq 95%.	10,0%		0,0%
TOTAL 2. Misión			20,0%		0,0%

OBJETIVOS			Pondera	Evaluación	Puntos
DESEMPEÑO Y COMPROMISO	4	RESULTADOS. Nota que ponen las familias sobre el desempeño del docente \geq 8.	15,0%		0,0%
	5	RESULTADOS. Nota que ponen los alumnos/as sobre el desempeño del docente \geq 8.	15,0%		0,0%
	6	PARTICIPACIÓN. Es Tutor/a.	40,0%		0,0%
	7	PARTICIPACIÓN. Participa en proyectos estratégicos.	15,0%		0,0%
TOTAL 3. Contribución al proyecto.			85,0%		0,0%

TOTAL CUMPLIMIENTO OBJETIVOS	120,0%	0,0%	0,0%
-------------------------------------	---------------	-------------	-------------

BONIFICACIÓN ECONÓMICO	0,0%	=	0,00 €
-------------------------------	-------------	----------	---------------

PRESUPUESTO ANUAL REVISABLE	si 100%	=	238,97 €
------------------------------------	----------------	----------	-----------------

CANTIDAD INICIAL DE 50.000 € (BRUTO + TGSS) A DIVIDIR ENTRE EL NÚMERO DE DOCENTES



b) Información complementaria.

- Criterio 4 y 5. Se realizará una encuesta cada mes de junio para conocer el grado de satisfacción de las familias y de los alumnos/as sobre el desempeño de todos los docentes. Los alumnos/as que darán su opinión serán desde 5º de Educación primaria hasta 2º de Bachiller. En el caso de los docentes que trabajen en ciclos inferiores a 5º de Educación primaria, la nota a considerar será la de la familia.

Esta encuesta se realizará al finalizar el curso. Y para el presente curso, se informará a las familias el miércoles 16 de junio.

- Criterio 7. Cada curso se actualizarán los proyectos estratégicos de referencia para el acceso a la Retribución variable. Para el curso 2020-2021 se incluirán:
 - Participación en los Itinerarios de bachillerato internacionales
 - Participación en proyectos Erasmus +
 - Participación en un proyecto e-twinning
 - Participación de los torneos de debate externos
 - Participación en concursos externos (Clinic, Entrededes, Spelling bee...)
 - Participación en intercambios escolares propuestos.