



Retribución variable año 2025

# ACUERDO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

## AÑO 2025

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-9a1c-d0e1-7aec-f9e4-2f81-05ff-54dc-5995 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

---

CSV : GEN-9a1c-d0e1-7aec-f9e4-2f81-05ff-54dc-5995

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : CARMEN LOMBAO VALDIVIA | FECHA : 20/02/2025 11:36 | Certifica

FIRMANTE(2) : BORJA ÁLVAREZ RUBIO | FECHA : 20/02/2025 11:38 | Certifica





Retribución variable año 2025

Madrid, 18 de febrero de 2025

## INTRODUCCIÓN

El artículo 47 bis del EBEP en su punto 2 establece que *"...el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento"*.

Por otro lado, el artículo 5 del "Acuerdo de la mesa general de negociación de la AGE sobre desarrollo del teletrabajo en la AGE" establece que *"Es necesaria la previa identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, cuyos criterios generales serán objeto de negociación en cada Mesa Delegada, para los puestos que vayan a prestarse en la modalidad de teletrabajo"*.

Por otro lado, el artículo 116 punto 2 del RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre del 2023, establece que la evaluación del desempeño tendrá que contribuir necesariamente a la consecución de los objetivos estratégicos de cada unidad y la motivación de las personas mediante su implicación en la consecución de los mismos.

El sistema negociado y acordado para el año 2025 para ICEX es un sistema de evaluación de personal mixto. El sistema medirá y evaluará tanto el desempeño realizado por cada trabajador (EDD) como la consecución de los objetivos que se le han asignado para ese periodo. El resultado del sistema de evaluación del personal estará ligado a la retribución variable anual de cada trabajador, y se tendrá en cuenta también para los ascensos.

El resultado global de la evaluación de cada trabajador es el resultado de los siguientes objetivos:

- Objetivo ICEX.
- Objetivo unidad.
- Objetivo individual
- Objetivo desempeño.

## I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Será de aplicación a Directores Adjuntos, Jefes de Departamento, Jefes de Sector y Personal Administrativo y de Oficios.

Quedarán por tanto excluidos del ámbito de aplicación, personal directivo y predirectivo (Subdirectores). En todo caso el sistema es global y nace con la evaluación por objetivos que se realiza anualmente al personal directivo y predirectivo, que seguirá parámetros similares.

## II. OBJETIVOS

Para el ejercicio 2025 se fijarán obligatoriamente 3 objetivos por trabajador/a:

- Objetivo ICEX: determinado para toda la entidad. Peso 20%.
- Objetivo unidad: determinado para todo un grupo de trabajadores (dirección o DA/subdirección). Peso 20%.
- Objetivo individual: determinado para un trabajador o varios de forma individual. Peso 20%.



La consecución de objetivos está directamente relacionada con el contenido de cada puesto de trabajo y la responsabilidad del trabajador que lo ocupa.

Los objetivos de cada puesto deberán tener unas características que posibiliten su evaluación posterior:

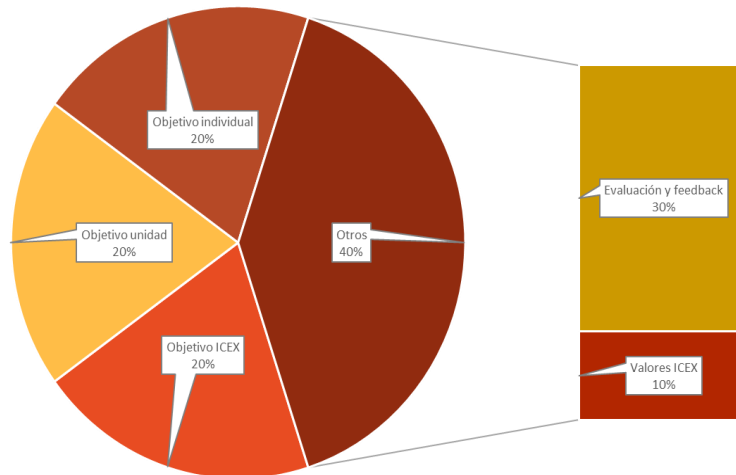
- Deberán ser medibles y cuantificables.
- Serán realistas y alcanzables, debiendo exigir un esfuerzo para conseguirlos. Serán por tanto objetivos ambiciosos.
- Serán graduables y podrán cumplirse parcialmente.
- Coherentes con los objetivos generales de ICEX y del área en concreto.
- Breves y claros en su exposición.
- Supervisados durante el transcurso del ejercicio.
- Podrán ser revisados ante cambios circunstanciales en el periodo evaluado.
- La formación si podrá definirse como un objetivo a cumplir.

### III. OBJETIVO DESEMPEÑO

Medirá la evaluación constante y el encaje organizacional. Peso 40%. Se divide en:

- 30%; evaluación continua, determina demandas de formación a remitir a RRHH.
- 10%; alineamiento con la misión y los valores de ICEX y compromiso con la organización.

### IV. REPRESENTACIÓN GRÁFICA



**V. EVALUADORES.** Los responsables de definir y evaluar los objetivos de cada trabajador dependerán del tipo de objetivo, de acuerdo con el siguiente esquema:

TIPO DE EVALUACIÓN	RESPONSABLE
Objetivos ICEX, unidad, individual	Director o en su defecto superior jerárquico
Objetivo desempeño	Jefe Departamento o en su defecto superior jerárquico. En el caso del alineamiento con la misión y los valores de ICEX, se realizará por el director o en su defecto superior jerárquico.
<b>Resultado Final de la Evaluación</b>	<b>Director o en su defecto superior jerárquico</b>

**Todos los evaluadores realizarán una formación sobre el procedimiento de determinación de objetivos y su evaluación a lo largo del año.**

#### VI. EVALUACIÓN DE OBJETIVOS

Cumplimiento de los objetivos. Los objetivos objeto de evaluación deberán ser **cumplidos antes del 31 de octubre de 2025**. Cada evaluador procederá a analizar el grado de consecución de los objetivos inicialmente definidos.

Se cumplimentará el impreso realizado al efecto, en el que se tendrá en cuenta los objetivos inicialmente definidos, y se puntuará el grado de consecución de los mismos.

Cada evaluador deberá explicar el grado de consecución de los mismos a los responsables de cada Unidad: Subdirectores, Directores Adjuntos y Jefes de Departamento.

Cada Responsable de Área (Director Adjunto o Jefe de Departamento) deberá explicar el grado de consecución de estos al personal técnico y administrativo a su cargo.

#### VII. EVALUACIÓN FINAL.

La evaluación final vendrá determinada por la suma de los cuatro objetivos.

La puntuación final se trasladará al expediente personal de cada trabajador para los sistemas de promoción establecidos al efecto. En el caso de los técnicos, se tendrá en cuenta de forma progresiva por la dirección al determinar los ascensos. En el caso de los administrativos, se dividirán en cuatro percentiles para tener en cuenta las evaluaciones en el concurso de méritos.

La Comisión de Seguimiento, velará por el buen funcionamiento del modelo de evaluación y estudiará las incidencias que se vayan produciendo en su





Retribución variable año 2025

aplicación, informando a las partes firmantes de las mismas, para su subsanación. Si no fuere así, se elevará a la Comisión Paritaria con potestad para velar por el sistema de EDD del convenio vigente.

## VIII. COMUNICACIÓN

Dentro del modelo de gestión de Recursos Humanos de ICEX, tiene especial relevancia la política de comunicación interna cuyo objetivo es informar, implicar y propiciar la participación de los equipos.

Por ello, el trabajador ha de estar informado por el evaluador, de sus objetivos, y de su grado de participación para lograr la consecución de los mismos.

Una vez realizada la evaluación definitiva, el responsable directo ha de comunicar al personal a su cargo, de forma individual, el grado de cumplimiento de los mismos, explicándole el rendimiento obtenido a lo largo del ejercicio evaluado.

El trabajador evaluado firmará el recibí en la ficha de evaluación de haber sido informado de la misma.

## IX. REVISIÓN INTERMEDIA

A lo largo del año se realizará una revisión intermedia en el mes de junio. En esta revisión el evaluador comunicará a cada trabajador información sobre el grado de cumplimiento de sus objetivos y sobre el desempeño realizado hasta la fecha de la revisión. El objetivo de las revisiones intermedias es proporcionar información al trabajador sobre las desviaciones detectadas sobre lo planificado tanto en los objetivos como en el desempeño.

Por tanto, el sistema tiene tres encuentros anuales planificados entre el evaluador y el evaluado: el primero para comunicar los objetivos, el segundo en la revisión intermedia y el tercero y último en el momento de la evaluación.

## X. PAGO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

La cuantía máxima anual viene determinada por la disponibilidad presupuestaria para cada colectivo (Directores Adjuntos y Jefes de Departamento, Jefes de Sector y Personal Administrativo y de Oficios) de acuerdo con la preceptiva aprobación de masa salarial y por las cantidades máximas autorizadas para cada categoría profesional de cada uno de los colectivos presentes en nuestra organización (ICEX, EEE, iIS y CECO).

El abono se realizará en dos pagos:

### 1. Primer pago.

El primer pago se abonará durante el mes de marzo.

Sobre el primer pago no se aplicarán deducciones o descuentos por ausencias.

Para todo el personal, y para el año 2025 se mantendrán las cuantías del año 2024.





## Retribución variable año 2025

En caso de que un trabajador tenga jornada reducida, se disminuirá la cantidad a la que tuviera derecho en la misma proporción a la reducción de jornada que tenga en el mes de pago.

Si un trabajador cambiase de categoría (ascenso o desempeño de superior categoría), percibirá la suma de las cantidades que corresponda al tiempo proporcional que haya estado en cada una de ellas.

VARIABLE DEL PERSONAL PROCEDENTE DE LA CMT. La cuantía del primer pago será la misma cantidad que la estipulada para el colectivo sujeto a Convenio Colectivo de ICEX en que están encuadrados.

### **2.- Segundo pago.**

Se considera una cantidad variable y se abonará en el mes de diciembre. Su importe será proporcional a los tipos de jornada del trabajador durante el ejercicio.

En ausencias superiores a 15 días naturales se descontará la parte proporcional para los siguientes supuestos:

1. Permiso sin sueldo.
2. Huelga.

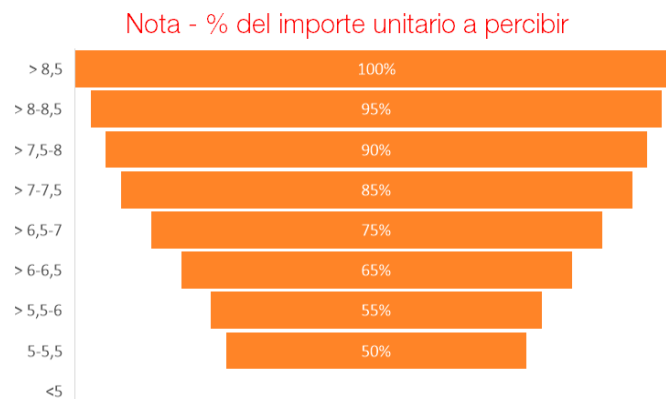
Las reducciones correspondientes se realizarán sobre el segundo pago.

El segundo pago de la retribución variable dependerá del resultado de la evaluación final de cada trabajador que se obtendrá una vez evaluado el grado de consecución de los objetivos departamentales y la evaluación del desempeño.

El trabajador que obtuviera una nota del global de los objetivos inferior a 5 puntos no percibirá segundo pago de retribución variable.

La bolsa de la categoría se divide, según el cálculo anterior, por las siguientes áreas de ICEX: Direcciones Generales, Direcciones Ejecutivas, Consejería Delegada, Secretaría General, Direcciones Territoriales y DEF.

Cada trabajador puede recibir el máximo del importe unitario del colectivo que le corresponda, siempre que obtenga más de un 8,5. En el caso de otras puntuaciones, se aplicará un porcentaje respecto del importe unitario de su colectivo:





## Retribución variable año 2025

Los remanentes que se generen como consecuencia de las notas por debajo de 8,51 se repartirán a partes iguales entre todos los que tengan una nota superior a 9 dentro del grupo de evaluación y categoría, con un máximo del 25% de su importe unitario. Se repartirá de forma lineal dentro del grupo de evaluación y categoría el remanente una vez aplicado el límite del 25 %.

Los remanentes por días altas de nuevos trabajadores, días no trabajados, jornadas reducidas o ausencias de todo el personal se repartirán a partes iguales entre todos los calificados con más de un 9,5, con un máximo de otro 25% del importe unitario original. Se repartirá de forma lineal entre todos los empleados del colectivo y categoría profesional el remanente una vez aplicado el límite del 25 %.

El importe medio de la retribución variable de los técnicos de niveles 4-7 sin complemento para el año 2025 es de 1.800 euros, considerándose por tanto a efectos económicos a los técnicos de niveles 4-7 sin complemento, como un colectivo independiente.

### XI. BAJAS

En el caso de que el trabajador causará baja en ICEX durante el ejercicio, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en función de la evaluación realizada en el año anterior. En caso de no disponer de evaluación del año anterior, se le aplicará el importe medio asignado el año anterior al colectivo de pertenencia.

### XII. ANEXO.

#### Anexo I: FICHA EVALUACION AÑO 2025.

Por la Dirección:

Por el Comité de Empresa:

Borja Álvarez Rubio

Carmen Lombao Valdivia

