



**“LA PLANTILLA ES EL PRINCIPAL ACTIVO DE UNICAJA BANCO”**

## **Retribución vs Puesto de responsabilidad**

Unicaja banco publica en el Estado de información no financiera consolidado 2021:

*“La política retributiva general toma como referencia, de forma individualizada, el nivel de responsabilidad del puesto y la evolución profesional de cada persona. Los **objetivos** que se persiguen con las prácticas retributivas aplicadas son la **retención y atracción de talento** y, en general, la **compensación adecuada del esfuerzo individual**, tanto desde el punto de vista de la consecución de resultados como de los comportamientos aplicados para la obtención de los mismos.”*

**“Por el mar corren las liebres y por el monte las sardinas...”**

**Como reza la canción, pueden contar mentiras de gran tamaño y quedarse tan panchos.**

A nadie, se le escapa que en **Unicaja Banco no se retribuye adecuadamente** la asunción de responsabilidad:

- ⇒ En el mejor de los casos existen pluses de dirección / intervención tasados o recogidos en convenio o acuerdos con la empresa **que no se actualizan** desde hace más de una década. **Pluses o complementos que son los más cicateros de todo el sistema financiero.**
- ⇒ Por otro lado, nos encontramos con una realidad aún más lamentable, en la que el modelo **“cortijo”** impera como único baremo para asignar un plus por asumir puestos de responsabilidad. Sería como un: **“Dime de parte de quien vienes y te diré lo que te doy”**.
- ⇒ También tenemos muy extendido en **Servicios Centrales**, el puesto de responsable, **sin compensación o complemento alguno**. Sí, sí, como lo oyen.... Nombrar responsable de unidad o de sección, interventor o 2º responsable a **cero €**. Algo vergonzante e inasumible en una Entidad Financiera Europea.
- ⇒ Y por si todo esto fuera poco, ahora convivimos con la **política retributiva de origen Liberbank, uno de los modelos más oscuros que se puedan imaginar** en el que mediante un correo electrónico **“secreto”** se comunica individualmente la retribución fija anual que se percibirá por ocupar el cargo durante ese año.



## ¿Hasta cuándo va a seguir Unicaja Banco maltratando y denigrando a sus profesionales?

Desde **CCOO** exigimos a la Dirección de Unicaja banco:

- Actualización de todas los niveles retributivos y pluses de responsabilidad en el mismo porcentaje en el que la Alta Dirección ha actualizado su retribución (en el último año, un 16%), aunque esto nos parece hasta poco habida cuenta de que llevan más de una década estancados.
- Una **Auditoria Retributiva** de todos los puestos que asumen responsabilidad en la Entidad y la fijación de las compensaciones correspondientes en función del **nivel de responsabilidad** del puesto y del **esfuerzo individual** requerido.
- Establecer el **valor de cada puesto** de responsabilidad por una consultora externa en base al mercado retributivo del sector correspondiente, teniendo en cuenta para la asignación de la retribución **criterios reglados de experiencia y talento** aportado por la persona que asume el puesto.

Todo puesto de responsabilidad debe estar debidamente retribuido, sin que el complemento o plus asignado pueda ser compensable o absorbido por cualquier otro concepto salarial.

Si somos la quinta Entidad Financiera del país y queremos competir en la Champions League del sistema financiero español, debemos hacerlo con las mismas herramientas que el resto, es decir, con una política retributiva acorde a las exigencias que esta posición nos confiere.

Visita nuestra [web](#)

Síguenos en [Telegram](#)

