

PLANES DE DESARROLLO = PLANES DE DESILUSION E INSATISFACCION

Hoy, entran en vigor los llamados "planes de desarrollo", un modelo que llevamos esperando desde el Acuerdo de 2023 y que, lamentablemente, está suponiendo una de las mayores injusticias para las personas trabajadoras de Unicaja.

La implantación unilateral y torticera de los mal llamados Planes de desarrollo ha supuesto un duro golpe para muchas personas trabajadoras que esperaban con ilusión una recompensa y un reconocimiento de los puestos ocupados.

Nada que ver con las propuestas que tratamos en la anterior infructuosa negociación donde la empresa estimaba una mejora para 600 personas en la red y 900 personas en SSCC.

Con un resultado de 338 millones en el primer semestre un 15% más:

¿Dónde están las mejoras para 1.500 personas?

¿Quiénes han decidido que en un mismo departamento y con las mismas funciones tiene que haber 4 especialistas 4 analistas y 4 gestores de SSCC?

¿Quiénes han decidido que hay que truncar la carrera profesional de personas a escasos meses de consolidar?

¿Quiénes han decidido que puestos con funciones eminentemente técnicas son designados ahora como gestores de SSCC mientras quien se sienta al lado con el mismo trabajo es analista o especialista?

¿Quiénes han decidido que personas con mayor recorrido profesional sean cesadas o no estén en el plan de desarrollo?

Un Plan de Desarrollo no está bien diseñado si beneficia a unos y perjudica a otros.

Si con este plan te han perjudicado contacta con tu delegado o delegada de CCOO.

El momento de la plantilla es ahora

Cuando creíamos que no se podía hacer peor la empresa lo ha vuelto a hacer:

- **Brecha salarial y de reconocimiento entre personas que desempeñan el mismo trabajo.** Mientras algunos gestores de red con cartera pueden alcanzar hasta el Nivel V, otros con el mismo trabajo y funciones sólo van a poder llegar a Nivel VII.

¿A esto es a lo que llaman plan de desarrollo?

¿Acaso hay que recordar que, a trabajos de igual valor, igual remuneración y reconocimiento? Si Unicaja no cumple con la normativa legal desde CCOO tendremos que actuar.

- **Discrimina laboral y salarialmente a compañeros y compañeras que realizan las mismas funciones en SSCC,** estableciendo diferencias en la denominación de "Gestores" "Analistas" y "Especialistas" sin especificar con claridad las funciones de cada puesto, lo que genera agravios comparativos y desmotivación. Ya dijimos en la mesa de Relaciones laborales del pasado 29/07/2025 que habíamos recibido información de que se habían dado instrucciones a los responsables de Departamento para que nombraran un número determinado de Gestores, otro de analistas y otro de especialistas.

¿Otra vez el mapa de puestos está basado en la libre designación?

¿No se trataba de un modelo objetivo y transparente, basado en el mérito, donde el crecimiento profesional y salarial se alinea con el desempeño continuo?

¿No se trataba de tener en cuenta el valor aportado por cada persona de acuerdo con las funciones que desarrolla y favorecer el establecimiento de planes de carrera?

- **Genera salidas de los planes de carrera vigentes.** Este sistema implantado ha generado que compañero/as que estaban incluidos en un plan de carreras, hayan visto truncadas sus carreras sin más explicación en muchos casos por parte de sus responsables y de forma verbal que: *"me piden que nombre un cupo de Gestores operativos de SSCC"*. En muchos casos se trata de compañero/as con una gran proyección profesional, personas jóvenes en puestos de responsabilidad y con funciones que hasta la fecha venían siendo consideradas como puestos técnicos.

¿Acaso estas situaciones son las que van a impulsar la nueva cultura y potencia el mérito como elementos esenciales de reconocimiento del esfuerzo, el buen desempeño y el compromiso?

El momento de la plantilla es ahora

¿Piensa Unicaja que así se sienten identificados con este plan de desarrollo?

- **Limita la entrada como analista / especialista a personal que realmente realiza funciones de técnico/a.**

Resulta incomprensible que puestos con funciones eminentemente técnicas son designados como gestores de SSCC

¿De verdad que piensan que así se impulsa la experiencia de DESARROLLO, promoviendo el del propio empleado/a y el reconocimiento al mérito, se potencia la cultura del MÉRITO, con elementos esenciales de reconocimiento del esfuerzo, el buen desempeño y el compromiso y se diferencia el TALENTO, dando oportunidades de crecimiento a las personas con mejor desempeño, fomentando su motivación y compromiso?

LAS PALABRAS SE LAS LLEVA EL VIENTO, SON LOS HECHOS LOS QUE HACEN UNA ENTIDAD Y EL RECONOCIMIENTO DE SU PLANTILLA.

- **Resulta incomprensible que puestos como los Gestores de Clientes y Riesgos no estén contemplados en este plan.** Estos perfiles son esenciales para el desarrollo y el futuro de Unicaja Banco, y su exclusión es un insulto al trabajo y esfuerzo de quienes día a día están en la batalla.
- **¿Qué pasa con los Interventores y Segundos Responsables? Parece no preocupar a la empresa.** Es fundamental reconocer y valorar la valía de estos profesionales, cuya experiencia y liderazgo son vitales para el correcto funcionamiento de nuestras oficinas.

Si Unicaja no es capaz de reconocer y retribuir de forma adecuada a sus trabajadores se traducirá en disminución de la productividad, mal clima laboral, impacto negativo reputacional y lo que es peor habrá UNA PERDIDA DE TALENTO, porque las personas trabajadoras en esta entidad no se sentirán valoradas.

DESDE CCOO pedimos que la entidad escuche a las personas trabajadoras, genere verdaderamente oportunidades de DESARROLLO PROFESIONAL y rectifique su postura, en caso contrario, adoptaremos las medidas necesarias para la defensa de la plantilla.

¡CCOO, siempre a tu lado, defendiendo tus derechos!

Sección Sindical de CCOO Unicaja Banco

El momento de la plantilla es ahora