

CCOO EXIGE UNA REVISIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS

El año 2020 ha sido uno de los peores de la historia. Un año especialmente difícil para la plantilla de la red comercial que ha estado en los momentos álgidos de la pandemia, y sigue estando, en primera línea de fuego —con sus miedos al contagio, las quejas de la clientela que protesta por la limitación de aforo, las citas previas, el cierre de oficinas y la presión comercial que, lamentablemente, no ha aflojado a pesar de las circunstancias—. Pero nada de esto le ha servido a Unicaja *para continuar con un sistema de incentivos que no motiva y provoca mucha frustración entre la plantilla que, día a día, sigue luchando en primera línea.*

Un sistema que se ha ido endureciendo con los años

Paulatinamente hemos asistido a un endurecimiento del ICON: antes pedían llegar al 100% (además de una evaluación personal positiva y una auditoría del centro superior a B+) y para conseguirlo, algunos epígrafes puntuaban más que otros en función de las prioridades que ese año tuviera la entidad.

Rizando el rizo, se incluyó que el cumplimiento de ningún epígrafe podía exceder del 300% del conjunto, es decir, que si algún año las gestiones realizadas por la oficina permitían ‘salirse’ en algún epígrafe (pongamos que este epígrafe aportara 20 puntos al ICON), lo máximo que este aportaba al conjunto podrían ser 60 puntos.

Y haciendo una doble pirueta, en otro ejercicio añadieron que era necesario conseguir un epígrafe al 100%. Pero no contentos con eso, había que incluir un salto mortal, esto es, conseguir el 100% en dos epígrafes (inversión e irregulares).

Y como la plantilla se esforzaba y conseguía objetivos, había que endurecer aún más el sistema...

Y llegó la circular 52/20 de 29 de junio...

Esta circular establecía la siguiente composición del ICON y con estos porcentajes de cumplimiento:

Epígrafe	Peso en el ICON	% de cumplimiento
Rentabilidad	20%	90%
Inversión	20%	98%
Activos Irregulares	32%	90%
Premora	8%	80%
Seguros	5%	
Medios de pago	5%	
Fondos	10%	

Lo que supone que si no se llega a los mínimos establecidos, nada de lo que hayas conseguido en ese epígrafe te cuenta a la hora de sumar puntos al ICON.

Además por el efecto MODULADOR ninguna variable por sí sola puede aportar más del 40% al ICON.

Todo esto en medio de una pandemia que ha dificultado muchísimo la consecución de objetivos: empresas que cierran, comercios que echan la persiana, trabajadores en paro...

CONCLUSIONES

- ⇒ **Los objetivos fueron establecidos a primeros de año, sin que hayan sido adaptados a la excepcionalidad de estos tiempos**
- ⇒ **La rentabilidad se ha visto seriamente afectada por:**
 - La concesión de operaciones acogidas a ICOs con bajos tipos de interés en las que operaciones con garantía personal se han concedido a tipos hipotecarios en las que no se podían realizar venta cruzada (prohibida por el decreto).
 - La condonación de una serie de comisiones a los clientes que CCOO aplaude y comparte, si bien la exigencia de rentabilidad a las oficinas se mantiene inalterado.
 - Caída de la inversión por la situación pandémica y esto va a la yugular de la cuenta de resultados, repercutiendo directamente en los márgenes de rentabilidad
- ⇒ **La inversión se ha visto seriamente mermada, principalmente por:**
 - La retirada de todas las atribuciones a las oficinas a raíz de la pandemia, obligándonos a elevar absolutamente todas las operaciones.
 - La paralización de los préstamos pre-concedidos que ha reducido significativamente la concesión de préstamos personales.
 - La caída brutal del negocio que aportaban los agentes financieros (dentistas, ópticas, concesionarios de vehículos, motos, mobiliario...) que tradicionalmente han sido una importante fuente de entrada de operaciones
 - La reducción de clientes en las oficinas (imprescindible para la salud, pero, nefasta para el negocio). Ahora nadie invierte ni acude a las oficinas a nuestra llamada.

PROPONEMOS

- **Negociar** un sistema de incentivos con la Representación Sindical para este año y años sucesivos.
- Establecer criterios y objetivos ajustados a la realidad económica, **coherentes, comprensibles y sobre todo alcanzables.**
- **Implantar, de nuevo, el abono por trimestres**, abonando el 100% si se consigue al 31/12 y en todo caso los trimestres en los que se haya conseguido.
- **Adecuar el importe** de incentivos a la realidad del sector financiero.

Los incentivos provocan mucha frustración en la red, máxime cuando la plantilla ha estado a las duras y a las maduras durante la pandemia, exponiendo su salud y sometida a una presión inaguantable tanto de la clientela y de los superiores

