

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE OFICINAS: UN JARRO DE AGUA FRIA PARA MUCHAS PERSONAS

- Tenemos un sistema de clasificación que está obsoleto, básicamente porque la responsabilidad hay que pagarla. Cada año vemos que va aumentando la responsabilidad de cada oficina y disminuyendo en muchos casos su retribución. La circular sobre la aplicación de la clasificación de oficinas ha supuesto para muchas personas un jarro de agua fría al comprobar cómo, a pesar del esfuerzo realizado, su oficina ha descendido de categoría, con la consiguiente merma económica que ello les provoca y que, en la práctica, es una bajada encubierta de salarios.
- El sistema de clasificación de oficinas se sustenta en acuerdos antiguos que, actualmente, no responden a la verdadera realidad de la red comercial de Unicaja.
- Lo justo sería introducir en el sistema algunas modificaciones que contribuyeran a la motivación de la plantilla, es necesario que se retribuya en consonancia con la responsabilidad que cada cual asuma, que se premie y sea tenido en cuenta el volumen de negocio y de trabajo, no que me comparen con el resto de oficinas.



Un proceso de reducción de la red comercial imparabile

Tras la crisis financiera del 2008, Unicaja comenzó una progresiva reducción de su red comercial, **sustituyendo su política de tener presencia en todos los barrios, por la de crear oficina más grandes**, la integración del negocio y la clientela de una oficina a otra en general no ha supuesto la integración de las plantillas, quedando las oficinas resultante con una carga de trabajo y negocio por emplead@ muchísimo mayor.

Este proceso se llevó a cabo con **mucho sufrimiento por parte de la plantilla que tuvo que obligar a la clientela** (una buena parte, mayor y muy reacia a utilizar las nuevas tecnologías) **a desviar una parte de las operaciones a los medios mecánicos**. Y todo ello, en medio de **insultos, reclamaciones, malos modos y fuga de clientes** a otras entidades con la carga extra de trabajo que esto conlleva al tener que buscar otros para que saliesen los números.

Y para más inri, todo se ha hecho sin contar con personal para cubrir bajas o vacaciones, siendo el personal de las oficinas grandes quien cubre en muchos casos las ausencias de otras oficinas.

Una merma real de los salarios

☒ Para directores y directoras

Con el proceso de concentración antes comentado, se dan muchos casos en los que los directores y directoras están gestionando actualmente el doble o triple de negocio que gestionaban antes y, en cambio, la categoría de su oficina es menor y, consiguientemente, el plus que reciben. Conocemos casos en los que ahora puedes estar gestionando una oficina D con más volumen y trabajo, con la mitad de los complementos cuando hasta hace dos años la misma gestión correspondía a una B con el doble de complemento. Igual ocurre en el resto de niveles de las oficinas.

Más responsabilidad debe significar más retribución y no al contrario.

☒ Para interventores/as y segundos responsables

Y esto no es todo, sucede que al bajar de categoría un buen número de oficinas, van a perder un número significativo de puestos de intervención que pasarán a ser segundos responsables a los que no se les va a pagar siquiera el ridículo plus de 30 euros por diferencia de categoría y a los que se les va a exigir el mismo trabajo y la misma responsabilidad que antes.

Si cada vez tenemos oficina de mayor volumen en categorías inferiores estas deben estar dotadas de interventores/as con un complemento atractivo y superar la figura de los segundos responsables.

☒ Para responsables de inversiones

Asistimos a un número de oficinas con elevados volúmenes de negocio que, al estar en categorías inferiores, no van a tener siquiera la figura de responsables de inversiones. Por ello, se hace necesario que **Unicaja reconsidere el dejar a estas oficinas sin esta figura y que revise sus categorías profesionales y su remuneración.** Porque la realidad es que, además, estas personas sufren los inconvenientes de su puesto al no poder disfrutar de vacaciones coincidiendo con el director/a para no dejar la comisión de riesgos sin firma; y, sin embargo, no disfrutan de ninguna ventaja.

Soluciones que plantea CCOO

☒ Retribución acorde a la responsabilidad

Todo está evolucionando, todo menos la retribución. Evoluciona el nivel de exigencia, el nivel de seguimiento, el nivel de información de la oficina, el contacto con los clientes... pero en la retribución en las oficinas seguimos dando pasos hacia atrás. Sigue disminuyendo la capacidad adquisitiva de los puestos de responsabilidad en las oficinas, cuando el peso de la productividad lo lleva la red comercial.

Hay que adecuar la retribución de los puestos de responsabilidad a la del resto del sector financiero.

☒ Revisión del número de oficinas asignadas a cada categoría.

Proponemos que la clasificación de oficinas abandone el sistema de ranking actual y se sustituya por otro en el que se fije el nivel en función de alcanzar unos parámetros y sin comparar con el resto de oficinas.

Hasta entonces, es imprescindible se elimine el nivel G y se diluya su porcentaje del 34% entre el resto de niveles.

☒ Revisión de los pluses de responsabilidad.

Mejorar los pluses de los puestos de responsabilidad. Los pluses de Unicaja son bajos en relación al resto del sector y esto desmotiva mucho. Por ello, habría que actualizar estos pluses a la realidad del volumen de negocio manejado en las oficinas.

Igualmente habría que remunerar el desempeño de los cargos de gestores de cartera de banca personal y de empresa, para asumir una responsabilidad de esta índole hay que motivar a las personas



☒ Respecto a los medios tecnológicos

No podemos enfrentarnos a la tecnología del siglo XXI con medios del siglo pasado. Es necesario que la planilla tenga medios suficientes para atender con celeridad y eficacia a la clientela. No es de recibo que muchas personas estén poniendo sus propios medios al servicio de la entidad con lo que ello supone de falta de intimidad al disponer los clientes de sus números de teléfono.

LA NUEVA REALIDAD DE UNICAJA EXIGE UN CAMBIO EN LAS RETRIBUCIONES DE LAS PERSONAS DISPUESTAS A ASUMIR RESPONSABILIDADES QUE CONTRIBUYA, DE VERDAD, A LA MOTIVACIÓN DE ÉSTAS.

