

“LAS PERSONAS SON EL PRINCIPAL ACTIVO DE UNICAJA BANCO”

Actualización Clasificación de Oficinas (I)

¿Por qué el personal de Unicaja Banco no aspira a ocupar puestos de responsabilidad? (Dirección, Intervención, Gestor de Cartera, Responsable de Inversiones).

Unicaja en 2008 declaró: “La **mejora de las condiciones retributivas** de los empleados redundará en un adecuado **clima laboral**, así como en un esfuerzo colectivo para lograr una **mayor rentabilidad** y a su vez, a alcanzar unos mayores niveles de **productividad**.”

Así rezaba el último acuerdo firmado con la Entidad en 2008 sobre condiciones retributivas del que proviene el gráfico de clasificación de oficinas vigente hoy en día.

En la actualidad, dicha clasificación de oficinas no se ajusta ni a los cambios sufridos por el sistema financiero en general, ni a los cambios sufridos en Unicaja Banco en particular.



Entre los **principales defectos y disfunciones que provoca** el actual sistema de clasificación destacan:

1. **Sistema opaco**, o por decirlo más suave, poco transparente, que imposibilita a las oficinas una gestión proactiva para mejorar su posición.
2. **Variables y ponderaciones de las mismas desfasadas** que no se ajustan al **Plan Estratégico de la Entidad** y por ende a los objetivos que se marcan.



3. **El 56% de las oficinas** están condenadas a permanecer en los tipos **F y G**, lo que implica la inexistencia del puesto de **intervención**. De hecho, a 31/12/2021 la entidad declara tener 1.374 oficinas, de las cuales nada menos que 769 no tienen reconocido puesto de intervención.
4. Como consecuencia del punto anterior, **no se retribuye la asunción de responsabilidad**, el 56% de las oficinas de la Entidad, caso de los 2º responsables en ningún concepto (ni categoría ni plus de intervención).
5. Incluyendo en el grupo anterior las oficinas de **tipo E**, el porcentaje asciende **al 74%** de las oficinas, lo que supone que más de **mil directores/as** ostenten la escala retributiva más baja del sistema financiero. Se hace el mismo trabajo que en BBVA, Sabadell, Bankinter, CaixaBank, Santander, y cobran menos como ya vimos en el comunicado anterior.
Exigimos: a igual trabajo igual salario.
6. Inexistente carrera profesional e inexistente compensación retributiva para los puestos de gestor de cartera y analista de inversiones para el 87% de las oficinas que, aun realizando las tareas y funciones de dicho puesto, no está reconocido a tales efectos.
7. El sistema **no garantiza** que, a mayor nivel de responsabilidad, mayor volumen de negocio gestionado de forma orgánica, se mantenga el nivel retributivo. La política de cierres de oficinas distorsiona gravemente un sistema que no contemplaba en su origen esta circunstancia, abocando a una **degradación paulatina** a muchas oficinas a pesar de cumplir objetivos, y de crecer año tras año a pulmón.

Podríamos seguir con una larga lista de ejemplos que evidencian lo pernicioso de este sistema, que va en contra de alcanzar una mayor rentabilidad y productividad, menoscabando a su vez un adecuado clima laboral, inexistente a día de hoy, pero por el que **CCOO** no dejará de luchar.

Desde CCOO exigimos a la Dirección de la Entidad acometer una profunda modificación del Sistema de Clasificación de Oficinas en base a principios de justicia y equidad retributiva, en línea con los estándares de mercado y con un claro enfoque de reconocimiento real a las exigencias y asunción de responsabilidad por parte de los equipos de la Red de Negocio.