BOLETÍN INFORMATIVO

24/07//25

PLANES DE CARRERA. ESTO ES LO QUE PASA CUANDO NO SE NEGOCIA

Ayer, se publicó la esperada circular sobre los Planes de Carrera, un modelo que llevamos esperando desde hace mucho tiempo y que, lamentablemente, ha visto la luz sin el respaldo de la necesaria negociación pese a todos los esfuerzos realizados por **CCOO** para que se avanzara y se consiguieran las mejores condiciones para toda la plantilla. La no firma del acuerdo por parte de otros sindicatos no puede ser una excusa para que la Entidad imponga un modelo que ignora por completo las mejoras y el espíritu de progreso que se plantearon en la negociación.

Esta situación nos retrotrae a episodios lamentables, como las condiciones de las recientes **desvinculaciones**, las peores de la historia de Unicaja. La historia se repite: hay que negociar, la unilateralidad solo trae perjuicio para la plantilla.

La implantación unilateral de los Planes de Carrera, en su contenido, presenta graves deficiencias que no podemos obviar:

- **Genera una brecha salarial y de reconocimiento abismal entre Servicios Centrales (SSCC) y la Red Comercial.** Mientras en SSCC se puede alcanzar hasta el Nivel V, el personal de la Red, pilar fundamental de nuestro negocio, queda relegado a un techo de Nivel VII. ¿Acaso el esfuerzo y la responsabilidad en la Red valen menos?

- **Discrimina a compañeros y compañeras que realizan las mismas funciones en SSCC**, estableciendo diferencias artificiales en la denominación de "Gestores" y "Analistas" sin una justificación clara de mérito o función. Esto generará agravios comparativos y desmotivación.

- **Establece unos criterios de entrada, progresión, permanencia y exclusión extremadamente restrictivos en cuanto a evaluación y objetivos.** La progresión profesional no puede depender de una criba subjetiva y limitante que deja a muchos fuera de cualquier posibilidad de ascenso.

- **La modificación o derogación de este modelo queda, de forma inaceptable, a merced exclusiva de la Entidad.** Esto significa que lo que hoy se implanta sin consenso, mañana podrá ser modificado o eliminado de la misma forma, sin ninguna garantía para la plantilla.

- **Resulta incomprensible que puestos como los Gestores de Clientes y Gestores de Riesgos no estén contemplados en este plan.** Estos perfiles son esenciales para el desarrollo y el futuro de Unicaja Banco, y su exclusión es una muestra más de la miopía de la Dirección.

- **El talento de los puestos de Subdirección y Segundo Responsable parece no preocupar a la empresa.** Es fundamental reconocer y valorar la valía de estas profesionales, cuya experiencia y liderazgo son vitales para el correcto funcionamiento de nuestras oficinas.

Desde **CCOO** esperamos que tanto la Dirección de Unicaja Banco rectifique su postura, como que por parte de algunas secciones sindicales se haga un ejercicio de responsabilidad para mejorar las condiciones de la plantilla. Un Plan de Carreras debe ser una herramienta de desarrollo y equidad, no un instrumento de discriminación y frustración. Seguiremos luchando por un Plan de Carreras justo, negociado y que valore a toda la plantilla por igual.

¡La carrera profesional de los empleados y empleadas de Unicaja Banco no puede ser una decisión unilateral!

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

Sección Sindical de CCOO Unicaja Banco