

**Ja n'hi ha prou d'unilateralitat, discrecionalitat i opacitat**

# **CCOO llança una actuació sectorial coordinada sobre els sistemes de retribució variable i els incentius**

**Tot reclamant a la Patronal i a cada empresa el compliment de les obligacions d'informació i consulta amb la RLPT, l'objectivitat i la transparència, marcades legalment i jurisprudencialment.**

18/05/2026.- Sens dubte, un dels principals factors del clima laboral insà que pateixen les plantilles del sector financer és la manera en què les empreses defineixen i gestionen els Sistemes de Retribució Variable i Incentius, sobre la base de la unilateralitat, la discrecionalitat i l'opacitat.

Des de CCOO hem actuat aquests anys contra aquestes mecàniques a múltiples empreses del sector (CaixaBank, Santander, BBVA, Sabadell, Unicaja, Ibercaja, Abanca, Cajamar, Deutsche Bank, Bankinter, KutxaBank, etc.) des de l'acció sindical, des de la mobilització i, per descomptat, **des de la denúncia i l'actuació jurídica**, generant una jurisprudència que reforça el que defineix la pròpia llei.

**Avui, dins l'escalada d'actuacions sectorials que hem posat en marxa, des de CCOO hem formalitzat de manera coordinada escrits davant de les comissions paritàries dels convenis de Banca, Estalvi i Cooperatives de Crèdit, així com davant de les direccions de les principals empreses.**

## **Quin és l'objectiu de CCOO?**

**Actuar contra la unilateralitat, la discrecionalitat i l'opacitat del sector.** L'objectiu és aconseguir que, en la definició, modificació i gestió dels sistemes de retribució variable i incentius, les direccions de les empreses compleixin les **obligacions d'informació i consulta amb la RLPT, així com els principis d'objectivitat i transparència**, incloent-hi la transparència algorítmica, totes elles marcades a l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i en la jurisprudència que hem generat des de CCOO.

## En què basem CCOO aquesta reclamació?

Les empreses, en general, apliquen una interpretació restrictiva o directament contradictòria de la jurisprudència, especialment en els aspectes següents:

- **Consulta prèvia obligatòria:** Segons la doctrina de l'Audiència Nacional i el Tribunal Suprem, qualsevol variació d'objectius és considera una "revisió del sistema". Per tant, cal fer consultes prèvies amb la RLPT abans de cada modificació trimestral, semestral o anual; no n'hi ha prou amb un mer tràmit informatiu.
- **Garanties del Procés:** La consulta ha de ser prèvia, en temps i forma adequats, mitjançant reunions que han de permetre que la RLPT emeti informes i contrasti punts de vista abans que l'empresa prengui una decisió (art. 64.6 ET).
- **Transparència Algorítmica (Art. 64.4.d ET):** Davant l'ús d'IA i algorismes per fixar objectius, la informació no ha de ser merament descriptiva, sinó tècnica i explicable (obertura de la "caixa negra").
- **Càrrega de la prova:** els sistemes han de ser transparents i verificables per tal que el treballador i treballadora pugui fer un seguiment diari i autònom del seu compliment, mentre que l'empresa ha de provar la raonabilitat dels objectius.

## Què reclamem a CCOO?

- **Consultar obligatòriament els Sistemes de Retribució Variable i Incentius per al 2027:** Obrir amb mesos d'antelació períodes de consulta reals amb la RLPT, que incloguin lliurament de memòria tècnica i algorisme de càlcul.
- **Aturar la Unilateralitat:** Cessar la comunicació d'objectius sense complir abans les obligacions d'informació i consulta amb la RLPT.
- **Crear Comissions Mixtes:** Establir espais de seguiment amb la participació de la RLPT a cada entitat per garantir la transparència i evitar la pressió comercial arbitrària.
- **Garantir la Neutralitat i la conciliació:** Asegurar que les baixes per IT o les reduccions de la jornada no penalitzin el cobrament dels incentius.

**Aquesta actuació sectorial coordinada és un primer pas de CCOO per emplaçar les patronals i les empreses a afrontar, mitjançant el diàleg amb la RLPT, la recurrent i creixent conflictivitat al sector sobre la implantació, modificació i gestió dels sistemes de retribució variable i incentius. Aquesta conflictivitat anirà a més en l'àmbit jurídic, de denúncia i d'accions sindicals si no s'aborda amb la consciència que cal substituir la unilateralitat, la discrecionalitat i l'opacitat per la participació, l'objectivitat i la transparència.**