

## Mesa de Relaciones Laborales

# INCENTIVOS: MÁS DE LO MISMO

## UNICAJA NO MOTIVA A SU PLANTILLA

### INCENTIVOS 2023

En la reunión de la mesa de Relaciones Laborales de ayer, Unicaja se ha limitado a explicar por qué no cobramos incentivos en el 2023, según la información facilitada, no se ha alcanzado el beneficio antes de impuesto presupuestado más la autofinanciación de los propios incentivos. Nos comunica que según sus cálculos para proceder al abono de los incentivos teníamos que haber superado un beneficio de 305 millones de euros.

No se han abonado los incentivos, pero sí se han repartido 132 millones de euros en dividendos

No se han abonado los incentivos, pero hemos ganado en el primer trimestre 111 millones de euros

No se han abonado los incentivos, pero el Consejo de Administración sí se ha subido su remuneración.

La empresa parece no querer enterarse del malestar que existe entre su plantilla.

**La empresa no negocia con la representación sindical el sistema de Retribución Variable, es potestad de la empresa establecer o no, un sistema de retribución variable. Una vez establecido, lo impone y establece cómo aplicarlo y cuales son las llaves o requisitos y restricciones para proceder a su abono.**

**CCOO no comparte la decisión adoptada por el Consejo de Administración de no abonar los incentivos, por lo que utilizará cuantas herramientas estén a su alcance para que se rectifique y pague lo que en justicia le corresponde a las oficinas que cubrieron objetivos y a los SSCC que no han cobrado ni siquiera el 'aguinaldo' que graciosamente concedió la entidad a la red de negocio.**

- ❑ ¿Qué motivación va a tener una plantilla cuando se le escatiman unos incentivos para los que lleva trabajando todo un año?
- ❑ ¿Qué compromiso con el nuevo proyecto, anunciado a bombo y platillo por la nueva Dirección, va a tener la plantilla cuando ve cómo los beneficios de su entidad crecen gracias a su esfuerzo (111 millones en el primer trimestre) y sus incentivos desaparecen?
- ❑ ¿Cómo se va a mejorar el clima laboral, tan necesario para la buena marcha de la entidad, cuando la plantilla ve como accionistas incrementan sus dividendos y los directivos, sus retribuciones mientras que a ella se le intenta contentar con una 'limosna'?

*El momento de la plantilla es ahora*

## INCENTIVOS 2024

Unicaja explicó el nuevo sistema de incentivos para el ejercicio 2024 (comunicado en la circular 61/24) sin facilitar la información sobre el BAI presupuestado más la autofinanciación, por ser, según la empresa, información clasificada, por lo que hasta que este sistema cambie, seguiremos año tras año dependiendo de la decisión del Consejo de Administración de abonar o no abonar los incentivos.

Mientras el sistema de retribución variable no se negocie con la Representación Sindical, CCOO mantendrá su disconformidad con un sistema que no es transparente, ni justo, ni incentivador. Un sistema de incentivos tiene que establecerse:

- Con objetivos realistas, fijos y conocidos desde el inicio del ejercicio, asumibles, proporcionados
- Con reglas conocidas desde el principio, que no se cambien conforme avance el ejercicio y cuya consecución los interesados puedan controlar en todo momento.
- Que se paguen si cumples tus objetivos y que no dependa de la decisión del Consejo de Administración..

## AJUSTE MODELO DE NEGOCIO

Unicaja informó de algunos cambios en el modelo de negocio.

Será sólo a través de Unidata donde aparecerá toda la información de gestión de la red de oficinas.

Se aclara que con respecto a la contratación, a efectos de objetivos computa todo, se tenga asignado al cliente como oficina cabecera o como oficina respaldo. A efecto de clasificación de oficinas, computará el saldo igual, pero la operativa, sólo la que se realice en la oficina.

Criterio general: se van a asignar los clientes a una oficina y lo que va a computar es lo que haga ese cliente en el centro que sea. En las oficinas universales y flagship, además de lo que le asignen como centro, si eres respaldo, también computan.

Caso particular: Oficinas Flagship y universales, pueden actuar como centro y también como respaldo

En cuanto a clasificación de oficinas, lo único que cambia con respecto a los objetivos es la carga operativa, sólo se asignará las que haga mi oficina.

Para la información de gestión, una oficina va a tener los mismos contratos en cuanto a saldos con respecto a los objetivos y en cuanto a nuevas contrataciones y carga operativa va a tener la información tanto de su oficina como de las oficinas respaldo y de la operativa también de la suya individual.

Con este ajuste se pretende aproximar a la situación previa, con la salvedad de banca de empresas, el saldo de las empresas no vuelve a las oficinas.

*El momento de la plantilla es ahora*

La empresa manifiesta su intención es que toda la información pueda ser consultada a través de Unidata y vayan desapareciendo las hojas excel que actualmente solo sirven para elevar la carga de trabajo de las oficinas. CCOO reclama formación para el manejo de esta herramienta.

CCOO solicita información sobre el algoritmo que determina que un cliente pertenezca a una oficina, la empresa se compromete a facilitar dicha información en la siguiente reunión.

Se establecerán canales para resolver las incidencias que puedan producirse.

Con respecto a la tipología de los roles:

En Banca Privada, el puesto de Gerente se asimila al puesto de subdirección.

Se simplifica la tipología de los puestos de gestores/as, G. de negocio y G. Agro pasan a denominarse G. de Empresas, G. Ahorro/Inversión y de Seguros pasan a denominarse G. de clientes (dejan de ser especialistas y pasan a ser generalistas) y G. de digitalización y sostenibilidad pasa a denominarse G. de digitalización y senior, además el puesto de G. Operativo Comercial pasará a llamarse G. Comercial y Operativo.

Os facilitaremos más información en cuanto la empresa nos remita la información expuesta.

CCOO insta a la empresa a avanzar en todos los asuntos pendientes y solicita se abone el incremento del 5% pactado en el Convenio Colectivo, que la empresa tendrá que hacer efectivo con fecha de 1 de enero de 2024.

Próxima reunión el martes 4 de junio.

**CCOO ANALIZARÁ LA INFORMACIÓN, NOS RESERVAMOS EL DERECHO A DENUNCIARLO EN LAS INSTANCIAS LEGALES OPORTUNAS.**



*El momento de la plantilla es ahora*