

UNICAJA GANA UN 43% MÁS, 158 MILLONES DE EUROS GRACIAS A LA PLANTILLA

UNICAJA CONTINUA INCREMENTANDO SUS RESULTADOS Y TODO GRACIAS AL TRABAJO Y ESFUERZO DE SU PLANTILLA.

CCOO CONSIDERA IMPRESCINDIBLE ESTABLECER UN SISTEMA DE INCENTIVOS TRANSPARENTE CON IMPORTES ACORDES AL SECTOR Y AL INCREMENTO DE BENEFICIOS QUE SEA MOTIVADOR PARA LA PLANTILLA. HAY QUE ELIMINAR LA BRECHA CON RESPECTO A NUESTROS COMPETIDORES.

CCOO valora que Unicaja se haya hecho eco de algunas de nuestras propuestas en el **SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA EL EJERCICIO 2025** publicado en la circular 67/25 como:

- ⇒ La eliminación de la referencia al BAI recurrente mínimo presupuestado más autofinanciación, que provocaba indefinición en su consecución.
- ⇒ Que los objetivos corporativos no ponderen a nivel individual (sólo ponderan en el Comité de Dirección, en los puestos de Dirección de Servicios Centrales —Direcciones A a D—, así como en las Direcciones Territoriales de la Red de Negocio), evitando de este modo que la llave quedase cerrada si la entidad no alcanzara los mínimos exigidos.

A pesar de ello, CCOO está disconforme con el sistema, y así se lo hicimos llegar a la empresa mediante el informe emitido el pasado 8 de abril al amparo del artículo 64 del E.T, por cuestiones ya denunciadas anteriormente como:

1. **COMUNICACIÓN SISTEMA DE INCENTIVOS**, el sistema de retribución variable del ejercicio en curso debería conocerse desde el comienzo del año natural y no demorarlo hasta el segundo trimestre.
2. **FACTORES LLAVE:**
 - 2.1 **El Beneficio Neto del Grupo Unicaja debe alcanzar un importe mínimo de 500 Millones €.** Aunque ahora la entidad lo referencia a un valor conocido, para que un sistema de incentivos sea motivador de verdad, su cobro solo debe depender de que la persona trabajadora cumpla sus objetivos y no de ninguna otra variable que no depende de ella.
 - 2.2 **Obtención de una evaluación del desempeño favorable**, (puntuación de, al menos, tres sobre cinco). En el caso de Servicios Centrales que tienen asignados objetivos individuales, es necesario igualmente alcanzar un nivel mínimo de cumplimiento. La persona trabajadora no puede haber sido sancionada en el ejercicio por falta grave o muy grave.

El momento de la plantilla es ahora

Debe establecerse con claridad un procedimiento donde prime la objetividad en la evaluación del desempeño. En el caso de los SSCC entendemos que existe un doble filtro al ir acompañado además de tener que alcanzar el nivel mínimo en los objetivos individuales, lo que podría dar lugar a discriminación.

3. **ACTUALIZACIÓN DE LOS IMPORTES DE INCENTIVO BASE EN UN 3% RESPECTO A LOS EXISTENTES EN 2024:**

El incremento previsto del 3%, sobre unos importes ya obsoletos de por sí, es muy insuficiente, y queda muy lejos de ser verdaderamente motivador para la plantilla. A este respecto nos remitimos a la información facilitada sobre la brecha de retribución observada con las empresas similares (bancos del Ibex) la cual oscila entre los 5.000 y los 33.000 €. **Un buen comienzo para minimizar esa brecha podría ser el incremento en la retribución variable, máxime con el incremento continuado de beneficios que estamos obteniendo y que en el primer trimestre de este año ha sido del 43%.**

4. **DEVENGO Y ABONO:** Creemos que un sistema de incentivos sería mucho más atractivo si tanto el devengo como el abono fuera trimestral, realizándose el pago de los mismos al mes siguiente de su cumplimiento.

5. **ANEXO ESQUEMA DE OBJETIVOS:** Es necesaria la presentación de un mapa de puestos de trabajo, valoración y funciones para poder delimitar el esquema de objetivos. Tanto en el esquema de objetivos en red como en SSCC aparece la distribución de pesos por puestos, sin embargo, falta información que indique en SSCC qué incluye DIRECCIÓN NIVEL A, qué es GESTIÓN NIVEL B, C, D, qué es EJECUCIÓN.

6. **NO INCLUSIÓN DE INCENTIVOS PLURIANUALES**

Si esta no inclusión es fruto de la eliminación de los mismos, esto supondría, de facto, negar la existencia de un plan estratégico efectivo, con objetivos de una duración mayor que la de un sólo ejercicio contable. Si se mantienen estos incentivos plurianuales, es necesario explicitar los detalles del mismo, con especial relevancia sobre la formulación, exposición y cálculo del Índice Sintético de los objetivos del plan de negocio.

El sistema de incentivos debe ser claro y transparente, y su propósito, la productividad y la motivación, algo que, con la falta de información sobre el modelo actual, en constante cambio, la ausencia de un mapa de puestos, valoración y funciones, y unos importes de incentivos muy por debajo de mercado no se cumple.

Hay que retomar la vía del diálogo y la negociación y tratar todos los asuntos que tenemos pendientes y que tanto preocupan a la plantilla.

CCOO se reserva el derecho a denunciar este nuevo sistema en las instancias legales oportunas una vez que nuestra Asesoría Jurídica dictamine si puede tratarse de una Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo.

El momento de la plantilla es ahora