

RETRIBUCIÓN VARIABLE

EL SISTEMA DE INCENTIVOS DEBE SER CLARO Y TRANSPARENTE, Y, SU PROPÓSITO LA PRODUCTIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN



Tras recibir la propuesta de la Entidad para el Sistema de Retribución Variable 2026, y en virtud de las facultades de información y consulta que nos otorga el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, desde la Sección Sindical de **CCOO** hemos remitido nuestro preceptivo informe **exigiendo una negociación real que corrija las deficiencias y agravios detectados**.

Desde **CCOO** consideramos que, pese a los ajustes presentados, el modelo propuesto continúa adoleciendo de una subjetividad inaceptable y de incoherencias técnicas que ponen en riesgo el cobro del incentivo.

PRINCIPALES REIVINDICACIONES CCOO

ELIMINACIÓN DE LIMITANTES ARBITRARIOS A LA PERCEPCIÓN DEL INCENTIVO

Es técnica y lógicamente incompatible anunciar un abono semestral para algunos puestos de la Red Comercial y Banca de Empresas mientras se mantiene el límite de alcanzar un Beneficio Neto de 500 millones de euros a nivel de grupo, cifra que no se conoce hasta febrero del año siguiente.

MAYOR OBJETIVIDAD DEL SISTEMA

Rechazamos que el sistema ICO se bloquee por “recomendaciones de auditoría” por incidencias graves o muy graves que no están definidas de forma clara y precisa.

Rechazamos totalmente la alta dependencia de la evaluación del desempeño, de naturaleza totalmente subjetiva.

INCREMENTO DEL INCENTIVO BASE Y BRECHA SALARIAL

El incremento propuesto del 3% es insuficiente. Según los datos de nuestro informe, la brecha salarial de Unicaja respecto a sus competidores directos oscila entre los 5.000 y los 33.000 euros de media. La retribución variable debe ser la herramienta para comenzar a cerrar esta brecha, no para consolidarla.

NO A LA DISCRIMINACIÓN: PAGO SEMESTRAL PARA TODOS LOS PUESTOS

Valoramos positivamente el abono semestral, pero denunciaremos la exclusión de este avance de los puestos de direcciones de oficinas, direcciones de zona y direcciones territoriales, así como el personal de SS.CC, ya que ello provocaría además de una discriminación, un descontento y malestar generalizado.

FALTA POR DEFINIR OTROS PUESTOS DE LA RED

Exigimos que puestos que no están claros como Gestor/a Clientes, de Riesgo, de Dinamización, Hipotecario, Negocio Digital ... que representan a la cuarta parte de la plantilla sea incluida de forma clara en los Planes de Desarrollo y Carrera Profesional, definiendo sus funciones, promoviendo su desarrollo profesional.

CCOO NO TOLERARÁ MÁS OSCURIDAD. El sistema de incentivos debe motivar, no castigar.