

CCOO EXIGE UN SISTEMA DE INCENTIVOS TRANSPARENTE, MOTIVADOR Y ACORDE CON EL RESTO DEL SECTOR

Llevamos dos años especialmente difíciles para la plantilla, que a pesar de la integración con otra Entidad, el ERE, los cierres de oficinas, el exceso de trabajo administrativo y una presión comercial desmesurada, ha estado y sigue estando en primera línea de fuego. Pero nada de esto le ha servido a Unicaja, para ahora plantearnos un nuevo sistema de incentivos desmotivador y frustrante en una plantilla que lucha día a día en verdaderas trincheras.

Mediante el informe detallado que hemos elaborado desde la **Sección Sindical de CCOO** ya hemos manifestado a la Entidad **nuestra disconformidad con el sistema propuesto**, entre otras, por las siguientes razones:

- **El cobro de incentivos ya no depende del esfuerzo que se realice**, ahora aunque cumplas el ICO (Índice de Cumplimiento de Objetivos), el cobro va a depender del cálculo que realicen del Beneficio Antes de Impuestos (BAI) recurrente presupuestado más el importe de los incentivos, información solicitada y no detallada y cuyo cálculo además queda en manos del Consejo de Administración.
- Las **nuevas restricciones** incluyen unas variables, que ahora son más limitativas (150% frente al 300%) y además de condicionarse al ambicioso BAI recurrente presupuestado.
- Un sistema de incentivos debe ser **claro y transparente** y lo que nos han expuesto es todo lo contrario, torticero y que deja a merced de los intereses del Consejo de Administración el pago o no de los incentivos, y así ni se incentiva ni se aumenta el rendimiento de la plantilla.
- La **evaluación del desempeño**, que es un sistema subjetivo, no puede ser restrictiva para un colectivo y moduladora para otro, al igual que es claramente discriminatorio la diferencia entre los incentivos del personal de la red de negocio y el resto.
- Los importes contemplados de nuestros incentivos (entre 1.200 y 8.000) son muy **inferiores a la media del sector financiero** y ya es hora de incrementarlos en la misma proporción que los objetivos exigidos a la red comercial (300% en fondos de inversión y hasta 400% en hipotecarios comprador directo).
- No queda claro si para generar el derecho a percibir los incentivos, se tendrá en cuenta el esfuerzo colectivo del centro de trabajo o el individual.

Por todo lo anterior, consideramos que **la Entidad debe reformular su estrategia comercial acorde con la realidad de la plantilla existente, y poner en marcha un plan para recuperar la motivación de sus grandes profesionales, no contaminándose de los malos hábitos que proceden de la tiranía de la extinta Liberbank.**