

UNICAJA NO PAGA LOS INCENTIVOS A SUS TRABAJADORES

Ésta es la principal conclusión de la Mesa de Relaciones Laborales de hoy, a la que ha asistido el **Director de Planificación y Datos**, Sr. Lomba, con el fin de justificar lo que la empresa ya se encargó de comunicar el pasado mes de abril, la **eliminación de los incentivos 2023** por no haberse alcanzado el BAI Presupuestado+ Autofinanciación.

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2024 - “Aquí no hay incentivos”

Desgraciadamente, la empresa, **lejos de mirar por su plantilla**, ha comunicado en una “escueta” circular su sistema de retribución variable para 2024, **con tres llaves**, que condicionan mucho su consecución.

Parece que las llaves que teníamos para 2023 les han parecido pocas pese a que les ha garantizado no pagar los incentivos.

Por supuesto no hay quien se crea que esto es un sistema de incentivos, **es una retribución variable con dos candados** y está muy lejos de ser justa, equitativa y al alcance de la plantilla.

En este momento el **“Sistema Actual de Incentivos de Unicaja Banco” es una herramienta al servicio de la alta dirección**, no se entiende no pagar a su plantilla en el momento de beneficios récord del sector.

Como novedad, nos explican cómo va a funcionar el sistema de carterización de clientes. Se van a asignar a los clientes a un centro y todo lo que haga el cliente se le imputa a este centro a nivel de saldos y objetivos, no obstante, la contratación en centro distinto del asignado al cliente le computará a éste a efectos de objetivos.

En el caso de clientes de Banca Privada que tienen un centro de respaldo, la contratación, independientemente de quien la haga, se imputará a efectos de objetivos a ambos centros, cabecera y respaldo, mientras que a efectos de Clasificación de Oficinas el saldo será para quien contrate.

En las oficinas de empresa no habrá doble cómputo, lo que si habrá será la aplicación de una comisión a favor de la oficina de red que realice una operación de un cliente de empresa.

AJUSTE EN EL MODELO DE DISTRIBUCIÓN OBJETIVO

La empresa informa de determinados cambios por un nuevo ajuste en tipologías de roles y funciones respecto a los actuales. Estas modificaciones tienen que ser analizadas para ver si las mismas suponen una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, por lo que desde **suma-t** insistimos en que la empresa nos de respuesta a las cuestiones planteadas en el informe que se presentó en tiempo y forma a la empresa cuando nos comunicaron en marzo el Ajuste del MDO y se nos facilite la información presentada en la Mesa de Relaciones Laborales para valorar la posibilidad de abrir un periodo de consultas.

¿QUÉ MÁS DECIR?

- Que **están fallando muchas cosas**.
La primera, las Relaciones Laborales en Unicaja Banco, **que actúan de forma impune ante las agresiones hacia su plantilla y ante la falta de solución a sus problemas que se eternizan sin solución**. Puedes ver los asuntos reclamados [AQUÍ](#)
- Que nos quitan los incentivos y aquí no pasa nada. **¿Quién va a hablarnos ahora de Motivación?**

Ya vemos como la empresa lejos de recular, pierde el tiempo en dar explicaciones y sigue adelante con sus tropelías con un Sistema de Incentivos para 2024 con más restricciones que el anterior.

Al resto de la RLT les decimos ¿qué más tiene que pasar toda vez que la empresa ha informado alto y claro su posición?