

HOJA DE RUTA PARA EL ANÁLISIS, NEGOCIACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA INTEGRAL

Las organizaciones sindicales indicadas consideran que el marco de conversaciones abierto en materia retributiva en Unicaja debe discurrir en base a las siguientes pautas:

Punto de partida:

La constatación, por canales objetivos y subjetivos, de la existencia de un clima laboral deteriorado en la Entidad, con un bajo nivel de motivación y una sensación generalizada de la existencia de condiciones no competitivas en materia salarial, particularmente agravada en el caso de la plantilla de más reciente ingreso, debe llevarnos a un análisis, negociación y homologación de la estructura retributiva integral de aplicación.

Objetivos:

La homologación y convergencia con las condiciones de aplicación en cajas de nuestro entorno o de relevancia principal en el sector a nivel nacional y con especial incidencia en aquellos colectivos o trabajadores/as en circunstancias objetivamente inferiores, solventando o minorando los desequilibrios internos existentes.

Todo ello dentro de un marco asumible en términos de coste y responsable desde el punto de vista empresarial, evaluándose el impacto positivo que la inversión en un marco retributivo negociado implicará en términos de clima laboral, motivación de la plantilla, consecución de objetivos, fidelización de potenciales cuadros directivos futuros, atención a los clientes, calidad de servicio e imagen de la Entidad.

Marco global de negociación:

Desde el punto de vista de la capacidad de interlocución y negociación, el marco idóneo será aquel en el que, por parte de los Órganos de Gobierno de la Entidad, se faculte a la representación empresarial a un determinado nivel de inversión en la homologación y modernización de la estructura retributiva, al objeto de alcanzar los objetivos indicados, sin perjuicio de que existan horquillas en función de la proyección de resultados futuros, todo ello en un corto plazo de tiempo.

Salario estructural: Principio de homologación

La negociación en materia de salario estructural, entendiendo como tal el compuesto por salario base, trienios y pluses personales o consolidados, no vinculados a desempeño ni a objetivos, debe basarse en el principio de

homologación o convergencia con las condiciones salariales medias de aplicación en cajas de nuestro entorno o de relevancia principal en el sector a nivel nacional.

Objetivos:

- Consolidación de 5,5 pagas más en el periodo 2008-2013
- Recuperación de trienios en las pagas de Convenio (18,5 pagas)

Calendarización:

Trienio 2008-2010: Incremento hasta 21 pagas

- Año 2008 - Incremento de 1 paga a razón de ½ paga en Enero y ½ en Mayo.
- Año 2009 - Incremento de 1 paga a razón de ½ paga en Julio y ½ en Septiembre.
- Año 2010 - Incremento de ½ paga en Noviembre.

Trienio 2011-2013: Incremento hasta 24 pagas

- 2011 - Incremento de 1 paga a razón de ½ paga en Enero y ½ paga en Marzo.
- 2012 - Incremento de 1 paga a razón de ½ paga en Mayo y ½ paga en Junio.
- 2013 - Incremento de 1 paga a razón de ½ paga en Septiembre y ½ paga en Noviembre.

Recuperación trienios en las pagas de Convenio en un calendario que se puede concretar en los mismos periodos que para la consolidación de las pagas de la fase (2008-2010).

Para alcanzar este objetivo, se dispondrá de la información agregada por colectivos y/o individualizada que ambas partes consideren necesaria.

Salario funcional y variable: Principios de transparencia, objetivación, motivación y universalidad

En materia de salario funcional o por desempeño, y variable o por objetivos, los principios sobre los que gire el sistema de aplicación –que debe integrarse y ser coherente con lo negociado en materia estructural- han de ser los de transparencia, objetivación y motivación. En materia de salario variable o por objetivos, hay que añadir el principio de universalidad como básico para alcanzar un clima general de motivación e implicación.

Entendemos necesario para alcanzar el objetivo, el incremento en un 100%, durante el trienio 2008 – 2010 de las cantidades destinadas a percibir como incentivos y como pluses por asunción de responsabilidades, eliminando el criterio de absorción de los mismos en función de los complementos personales percibidos por el interesado.