

**ACTA DE LA COMISIÓN DE BUEN GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN CAJA
NAVARRA CELEBRADA EL DÍA 27 DE FEBRERO DE 2023**

En el domicilio social de la Fundación Caja Navarra (en lo sucesivo **la Fundación**), sito en la Avenida Pio XII, nº 2, de Pamplona, siendo las 16:30 h. del día 27 de febrero de 2023, y con el siguiente

ORDEN DEL DÍA

- 1.** Aprobación del acta de la sesión anterior
- 2.** Política salarial de la plantilla de la Fundación. Informe y acuerdos, en su caso.
- 3.** Empleada de la Fundación en situación laboral especial. Informe y acuerdos, en su caso.
- 4.** Ruegos y preguntas.

Se reúne en sesión ordinaria la Comisión de Buen Gobierno de la Fundación con la asistencia presencial de:

Doña Mercedes Ferro Montiu (presidenta)

Doña Pilar Aramburo González

Doña Estrella Lamadrid Morón

Don José Luis Martín Nogales

Doña Isabel Moreno Orduña

Don Álvaro Eguiluz Martiarena (secretario)

Se encuentra también presente Don Javier Fernández Valdivielso, director general de la Fundación.

Estando presentes la totalidad de miembros que componen la Comisión, queda válidamente constituida y se entra en el examen de los asuntos contenidos en el orden del día:

1. Aprobación del acta de la sesión anterior

Se somete a aprobación el acta de la última sesión ordinaria de la Comisión, celebrada el 23 de enero de 2023. Tras incorporar alguna corrección ortográfica, el acta se aprueba, al considerar que reproduce fielmente lo acaecido en la citada sesión.

2. Política salarial de la plantilla de la Fundación. Informe y acuerdos, en su caso.

El director general presenta el informe solicitado en la pasada reunión de la Comisión celebrada el 23 de enero de 2023. El informe contiene el detalle la situación laboral y estructura retributiva de la plantilla de la Fundación, analiza la evolución de la inflación y el impacto en los salarios, y propone revisar la política salarial con la aprobación de dos medidas: (i) actualización de los salarios base para paliar la pérdida de poder adquisitivo y (ii) modificación de la estructura retributiva.

El informe es adjuntado como **Anexo I** al Acta.

Tras su exposición, comienza una ronda de intervenciones en la que los miembros de la Comisión valoran el planteamiento del director general.

D. José Luis Martín toma la palabra e indica que la propuesta del director general relativa a la actualización salarial le parece correcta y coherente. Por el contrario, sugiere no modificar la estructura salarial en lo que a la retribución variable se refiere. Su argumentación, indica, se basa en dos motivos:

- Primero, entiende que incrementar el salario base en detrimento del variable es ir en dirección contraria a la tendencia y el criterio actualmente imperante en distintos sectores y ámbitos laborales, incluido el funcionariado, en los que se está procurando retribuir a las personas con arreglo a su desempeño, otorgando por tanto cada vez más importancia a este tipo de retribución. En las empresas, por ejemplo, lo habitual es que la parte del salario variable se sitúe en torno a un 15%.

Apunta que no le parece correcto que la Fundación, que ya tiene hecho ese recorrido, dé pasos hacia atrás en este sentido.

- Por otro lado, manifiesta que el Patronato todavía está recién constituido y que, a su juicio, es temprano para adoptar una decisión de estas características, siendo más prudente esperar y abordarlo más adelante, en uno o dos años.

En consecuencia, el Sr. Martín Nogales se muestra favorable al planteamiento del director general sobre la actualización de los salarios y contrario a la modificación, en este momento, de la estructura retributiva.

Seguidamente, prosigue una ronda de intervenciones en la que todas las demás integrantes de la Comisión manifiestan su opinión, favorable a las dos medidas propuestas por el director general.

En relación con la segunda de las medidas propuesta, relativa a la modificación de la estructura retributiva, entienden que resulta adecuada puesto que trata de corregir una distorsión generada por la existencia de un variable excesivo, reduce las diferencias entre las y los empleados de una misma categoría profesional y aplica criterios retributivos más equitativos. También comparten que la Fundación es una empresa atípica y no puede compararse el modelo de retribución variable con el de la empresa ordinaria o el funcionariado.

En este sentido, Dña. Mercedes Ferro apunta que la retribución variable debe ser un complemento para evaluar el desempeño y no un elemento compensatorio para reducir diferencias salariales, como parece que está configurado en la actualidad. Asimismo, indica que si finalmente esta decisión es adoptada, servirá para dar estabilidad a futuro.

Finalizado el debate sobre la política salarial de la plantilla, la Comisión pasa a examinar la situación salarial de la dirección general.

El Sr. Fernández Valdivielso se ausenta durante la deliberación.

Tras la misma, la Comisión adopta los siguientes acuerdos:

Primero: Aprobar la nueva estructura retributiva de la plantilla de la Fundación conforme a la tabla salarial siguiente:

Grupo Profesional	Salario fijo base	Variable desempeño	Variable competencias	Total a percibir
<i>Administrativo/a</i>	24.000 €/ año	800 €/ año	200 €/ año	25.000€/año
<i>Gestor/a</i>	32.500 €/ año	2.000 €/ año	500 €/ año	35.000 €/año
<i>Responsable</i>	50.000 €/ año	4.000 €/año	1.000 €/ año	55.000€/año

Segundo: Aprobar la nueva estructura retributiva del director general conforme a la tabla salarial siguiente:

Dirección general	Retribución fija	Retribución Variable	Total
	74.000 €	10.000 €	84.000 €/año

Tercero: Aprobar una actualización de los salarios base conforme a los siguientes incrementos:

- 2023: Incremento del 6% con fecha de efectos 1 de enero de 2023.
- 2024: Incremento del 3%

Cuarto: Aprobar un mecanismo automático de revisión ligado a la inflación que sería de aplicación a partir del 1 de enero de 2025, consistente en:

- Incrementos del salario base equivalentes al IPC cuando éste suba entre el 0,1% y el 2%
- Incrementos del salario base de la mitad del IPC cuando éste suba entre el 2,01% y el 6%, con un incremento mínimo del 2%
- Incrementos del salario base de un tercio del IPC cuando éste suba del 6,01%, con un incremento mínimo del 3%

Los acuerdos tercero y cuarto serán de aplicación a la plantilla de la Fundación adscrita al convenio de oficinas y despachos de Navarra y a la dirección general.

El acuerdo primero se aprueba por mayoría, con el voto en contra de D. José Luis Martín Nogales. Los acuerdos segundo, tercero y cuarto, son aprobados por unanimidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1 i) del reglamento de la Comisión, los precedentes acuerdos no serán vinculantes para la Fundación hasta su ratificación por parte del Patronato.

3. Empleada de la Fundación en situación laboral especial. Informe y acuerdos, en su caso.

El director general presenta un informe solicitado en la reunión celebrada por la Comisión el pasado 23 de enero de 2023, en el que se examina con detalle la situación de una empleada que se encuentra en una situación laboral especial al mantener suscrito y en vigor un acuerdo personal de garantías laborales.

El informe es adjuntado como **Anexo II** al Acta.

Se abre un amplio debate en el cual los integrantes de la Comisión intercambian sus opiniones.

Finalmente, se solicita a director general y secretario que completen el informe presentado con un planteamiento mediante el cual la Fundación pueda proponer una compensación indemnizatoria a la empleada a cambio de renunciar a ese acuerdo de

garantías laborales, manteniendo su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales que el resto de sus compañeros.

Este informe será objeto de estudio en la próxima reunión de la Comisión, que se fija para el 20 de marzo a las 16:30 h.

4. Ruegos y preguntas.

No se suscitan.

Y no habiendo más asuntos que tratar, finaliza la sesión, siendo las 18:30 horas del día de la fecha.

PRESIDENTA

SECRETARIO

Dña. Mercedes Ferro Montiu

D. Álvaro Eguiluz Martiarena