

**Banco Santander Central Hispano S.A.**

Representación Empresarial

Juan Gorostidi Pulgar  
Eugenio Roldán Salguero

Representación Sindical

Laura Pinyol Vidal CCOO  
César Sanz Estebaranz CCOO  
Francisco José García Utrilla CCOO  
Raul Vicente Vicente CCOO  
Miguel Gersol Fernández UGT  
M<sup>a</sup> Rosa Hernández Hernández UGT  
Agustín Nieto Altozano UGT  
Ángel Vergara Figaredo FITC  
Elena Brea de la Viuda FITC  
Ángel García Acero FITC  
Juan Carlos del Val <sup>Guadrado</sup> CGT *Gentile*  
Juan José Martín Delgado CGT  
Cesar Hernández Pérez CGT  
Fco. Javier Domínguez Ibañez de Matauco. ELA  
Ángel Fernández Rodríguez CIG  
Joseba Sayés Alzua LAB  
Juan Carlos Muñoz Nieto SAS  
Luis Miguel Lezcano Oriol SAS

En Madrid, siendo las 11 horas del día 19 de septiembre de 2006, se reúne la Comisión de Empleo constituida al amparo de lo establecido en el apartado sexto del Acuerdo suscrito con fecha 17 de julio de 2003, con la asistencia de las personas que se reseñan al margen, tratándose los asuntos que seguidamente se relacionan:

Previamente al inicio de la reunión toma la palabra la portavoz de CCOO para interesar del resto de las representaciones sindicales su presencia al finalizar la reunión de la Comisión de Empleo, para proceder formalmente a la designación de los representantes de los partícipes en la Comisión Promotora del Plan de Pensiones de Empleo, levantando el Acta correspondiente.

Una vez iniciada la reunión, la representación de la Empresa reitera una vez más la obligación de mantener secreto, reserva y confidencialidad, respecto a la información que se facilita en el seno de esta Comisión, que no debe trasladarse a los medios de comunicación externa ni reflejarse en comunicados sindicales con la amplitud de detalles que se facilitan. A continuación, pasa a informar sobre la dinámica de empleo al 31.08.06 y de las perspectivas para final de año.

**PLANTILLA AL 31.08.06**

20.060

**BAJAS**

1.194

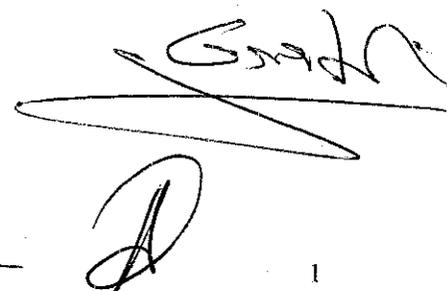
JUBILACIÓN ..... 9

PREJUBILACIÓN ..... 677 \*

Banca Comercial	594
Resto Divisiones	83

VEGETATIVAS (Fallecimiento, excedencias, enfermedad, permiso sin sueldo, despido disciplinario, pases a grupo) 186

DIMISIONES VOLUNTARIAS ..... 298





BAJAS GESTIONADAS ..... 24  
 Despido Pactado ..... 24

\* Otras 73 están firmadas para fechas posteriores, con lo que prácticamente quedará cerrado este capítulo con las 800 prejubilaciones previstas.

ALTAS ..... 1.126

ALTAS PROCEDENTES GRUPO ..... 89

OTRAS (Proc. Asignaciones Internac.) ..... 8

NUEVAS CONTRATACIONES ..... 985

<b>Banca Comercial</b>		793
Madrid	111	
Cataluña	109	
Valencia	101	
Grandes Superficies	103	
Andalucía	99	
Resto Bca Com.	270	
<b>Banca Mayorista</b>		77
<b>Riesgos</b>		41
<b>Tecnología y Operaciones</b>		34
<b>Auditoría</b>		16
<b>Resto Divisiones</b>		24

REINGRESOS ..... 44

Banca Comercial	30
Resto Divisiones	14

Origen

<i>Excedencia por maternidad</i>	19
<i>Larga Enfermedad y otros</i>	25

**CONTRATACIÓN TEMPORAL**

CONTRATOS TEMPORALES ACTUALES ..... 1434

Contratos en Prácticas	657
Contratos Eventuales	773
Obra o Servicio	4

CONVERSIÓN CONTRATOS TEMPORALES EN FIJOS

De Prácticas a Fijos	202
De Eventuales a Fijos	132

CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN - ETT'S 1360

Partenon Red	366
Campañas Especiales	391
Resto	603

Por la representación de la empresa se anuncia que se ha decidido revisar los contratos temporales de carácter eventual anticipando la decisión sobre la posibilidad de su conversión en indefinidos antes del 31 de diciembre próximo, en lugar de esperar a sus respectivos vencimientos finales previstos para el próximo año, informando también que probablemente se decidirá la consolidación de algunos contratos en prácticas que tienen previstos sus vencimientos en los primeros meses del año que viene.

Por las representaciones sindicales se realizan diversos comentarios sobre esta decisión, que en general es valorada positivamente, y se comenta que supone un paso importante al dar relevancia al cumplimiento de la normativa derivada de la negociación con el Gobierno. Se solicita también ampliación sobre previsiones numéricas de contratos que resulten afectados por la medida anunciada.

El representante de la Empresa anticipa que serán unos 295 contratos eventuales los que se verán afectados por la decisión y anuncia que en un mes o mes y medio se podrán disponer de más datos concretos que se harán públicos en próxima reunión, resaltando la circunstancia de que, aunque no se registra mucho empleo temporal en el Banco, pues no llega al 5 %, casi todos los contratos se acaban convirtiendo en indefinidos.

Añade que a nivel de Grupo no se ha dejado de crecer en todos los perímetros, incluso en lo que se refiere a plantilla. Comenta que somos el grupo patronal que más aporta en cotizaciones sociales y que tenemos más plantilla que nunca, pues a nivel de Grupo no ha destruido empleo sino que se ha creado. Se han producido también avances notables en productividad y en tecnología.

Comenta también que existen perspectivas de seguir contratando hasta finales de año y que no se prevén muchas más bajas, por lo que se espera que al acabar el año las incorporaciones superen a las bajas en unas 200 personas. Informa que se han formalizado casi todas las prejubilaciones previstas, aunque que es posible que en la Territorial de Madrid se lleven a cabo algunas más de las inicialmente previstas. En general, se finalizará el ejercicio con una plantilla bastante ajustada a las necesidades del Banco, tanto en Servicios Centrales como en Oficinas, con un pequeño desfase en algunas unidades de la CGS, en las que se producirá un ligero excedente de personal que no se estima superior a 20 ó 30 personas.

Las representaciones sindicales realizan un turno de intervenciones comentándose que la plantilla de la red es escasa y eso ha provocado problemas y tensiones este verano. Apuntan que hay bastantes oficinas en Grandes Superficies con dotación inferior a cuatro empleados, por lo que algunos casos se están doblando jornadas y que muchos de ellos opten por abandonar nuestra Entidad. Se comenta también que, aunque es cierto que ahora se cubren las bajas, no se ha dotado a la red de suficientes recursos humanos, pues solo con las oficinas que están previstas abrir antes de fin de año deberían efectuarse unas 360 nuevas contrataciones.



El representante de la empresa manifiesta que se considera que la plantilla de la red está adecuadamente dimensionada por lo que cualquier salida o prejubilación debe conllevar la sustitución y que la apertura de nuevas oficinas conlleva nuevas contrataciones. De hecho si ha manifestado que está prevista la ampliación de las prejubilaciones en la Territorial de Madrid es porque se va a destinar a la red 40 ó 50 empleados procedentes de Servicios Centrales. Añade también que es cierto que en las Oficinas en Grandes Superficies es donde más dimisiones hay y que es un tema que preocupa al Banco por el tipo de negocio y condiciones más duras que el resto de oficinas, indicando que nos gustaría tender a más oficinas con 4 personas

En cualquier caso, comenta debe valorarse que la media de rotaciones del sector es del 2,85 % y que la media en empresas punteras en contratación está en el 6% (Indítex, IBM, El Corte Inglés, etc) frente a un 2% que se registra en el Banco. Somos una de las empresas más atractivas y demandadas por los jóvenes universitarios para trabajar. El mayor punto de rotaciones está en Grandes Superficies y en la figura de Gerentes de Empresas de Banca Comercial.

Las representaciones sindicales solicitan la convocatoria de la comisión de Oficinas Punto y de Seguimiento de Prejubilaciones, respondiendo el representante de la empresa que procederá a convocar ambas comisiones.

A continuación se comentan las siguientes cuestiones:

#### **BECARIOS**

El representante de la empresa añade que alrededor de 400 becarios han realizado prácticas este verano y se han obtenido valoraciones muy positivas sobre el desarrollo de la campaña. No se ha tenido conocimiento de incidencias significativas y, en general, por los becarios se valora positivamente su experiencia en el Banco. En Relaciones Laborales se han recibido desde las representaciones sindicales bastantes menos críticas negativas que en campañas anteriores.

Por las representaciones sindicales se reconoce que, efectivamente en general no se han tenido noticias de situaciones gravosas, salvo algún caso esporádico que se ha resuelto in situ. Se comenta que este es un claro ejemplo de que cuando se hacen las cosas bien es mejor para todos.

#### **SUBCONTRATACIONES**

Se han producido en términos similares que en ejercicios anteriores para determinadas acciones comerciales en Universidades, campaña de TPV, APIS Y APLAZO

#### **APERTURA DE OFICINAS**

Al mes de julio existían 2.819 oficinas abiertas y aunque las previsiones eran de eran de 180 aperturas para este año, se estima que se abrirán un total de 165 por falta de locales adecuados.

Se han abierto 41 en Andalucía, 40 en Levante, 30 en Cataluña y otras 30 en Madrid, 10 en Canarias y 8 en el País Vasco

#### **TURISMO RESIDENCIAL**



Conforme al plan previsto, al 31 de agosto ya se habían abierto 5 oficinas de esta tipología (2 Levante 2 Canarias 1 Andalucía) y de aquí a final de año se van a abrir otras 6 (4 en Canarias y una en Levante y en Andalucía). Estaba previsto abrir otras 8 (7 en Levante y 1 en Andalucía) pero todavía no se tiene confirmación sobre su apertura antes de finales de año.

Se comenta la creación de la figura del Asesor de Banca Personal Internacional, con asignación de 116 posiciones, ya cubiertas 53 (40 de ellas son nuevas incorporaciones y el resto personal del Banco) Esta previsto ingresar otras 63 personas antes de finales de año, algunas procedentes de Abbey, y de CCBank

## VARIOS

El representante de la empresa amplía sus comentarios sobre la cobertura de 54 puestos de operativos en la red comercial de Madrid con empleados procedentes de SSCC en CGS, en su mayor parte de Tecnología, Operaciones Financieras y Servicios Operativos. Es posible también que se haga alguna gestión más para llevar a cabo algunas reubicaciones en Isban y Produban, y efectúa manifestaciones sobre la necesidad de realizar continuos esfuerzos de adaptación en un Grupo como el nuestro, en el que ya no cabe mantener situaciones inamovilidad en el puesto de trabajo, aunque por fortuna podemos pensar de inamovilidad en mi grupo de empresas. A la hora de seleccionar nuevo personal ya se valora la flexibilidad material de adaptación a los cambios. Entre todos hay que hacer la labor de potenciar estas situaciones de flexibilidad y no recomendar acciones que coloquen a las personas en posiciones difíciles respecto a su futuro. No en todos los entornos empresariales es posible esta flexibilidad y todos debemos ayudar a construir en la plantilla una predisposición favorable y evitar atrincheramientos

A continuación se realizan diversas observaciones y comentarios por las representaciones sindicales, efectuándose manifestaciones relativas a la forma en que se ha abordado esta cuestión por determinados Gestores de RRHH y a determinados expresiones y comentarios que consideran inapropiados

Ante la pregunta de si con estas reubicaciones quedan totalmente resueltos los excedentes de plantilla en la CGS, el representante de la Empresa responde que ya ha comentado anteriormente que se espera un desfase de 20 o 30 personas pendientes de ubicación finales de año, lo cual no se estima que sea un problema demasiado grave que poco a poco se irá solucionando.

Continúan las intervenciones de los portavoces sindicales, indicándose que la nueva configuración del mercado de trabajo en una empresa, que excede del ámbito local, ha provocado una sensación de frustración por no tener propuestas para solucionar todos los problemas que se plantean ante los nuevos cambios y retos en el Banco, donde conviven actualmente dos nuevos colectivos de trabajadores, uno compuesto por los mas refractarios a los cambios junto otro nuevo colectivo más predispuesto a ver estos cambios como una expectativa de promoción y desarrollo profesional.

Se insiste en que deben cuidarse las formas y el tacto en cómo se manejan los mensajes que transmiten los Gestores de RRHH y se solicita expresamente que cada vez que se promuevan cambios que afecten a un colectivo importante, y 54 empleados lo es, se alcance previamente consenso con los representantes sindicales, pues están dispuestos a hablar absolutamente de todo pero, eso sí, con una cierta antelación, no convocarlos para que se limiten en colaborar para "apagar fuegos"

Se insiste en que tienen la visión de grupo y en este sentido se sugiere la posibilidad de tener unas condiciones homologables en todo el grupo, incluso con un Convenio Colectivo propio.



Se propone también la celebración de una reunión con los representantes de los trabajadores de la CGS para encauzar la situación solicitándose también que se admita que representantes sindicales acompañen a los trabajadores e las entrevistas que se les convoque por los equipos de Gestión de RRHH, por entender que puede ser positivo pues los trabajadores abordarán los planteamientos que reciban de forma más relajada.

Finalmente, se interesa que en la próxima reunión prevista sobre los efectos reforma laboral se debería hablar sobre el libro de registro de subcontrataciones, el encadenamiento de contratos y el modelo que quiere el Banco de Oficina Bancaria, en la que se exponga expresamente las ventajas del modelo de oficina pequeña que al parecer viene implantándose últimamente en el Banco, frente a otras estrategias bancarias que apuestan por oficinas más grandes.

Sin más asunto que tratar, se concluye la reunión siendo las 13 horas y 50 minutos de la fecha indicada en el encabezamiento.