

REUNIDOS

De una parte, Don José Luis de Luis Marcos, en representación de la CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA (CAJA CANTABRIA), en su calidad de Director de Recursos.

Y de otra, Don Ángel María Mollinedo Gómez y Don Jesús Manuel Elorza Horna, en calidad de Presidente y Secretario, respectivamente, del Comité de Empresa de la CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA.

Las partes, en la representación que ostentan, recíprocamente se reconocen legitimación y capacidad para la celebración del presente acuerdo.

El objetivo fundamental de la presente normativa es definir un sistema que permitirá conocer, a quien accede a la Dirección de una determinada Unidad, a la responsabilidad sobre un Equipo de Personas, o a la asunción de determinadas funciones, cuáles son las reglas que regirán su carrera profesional en el futuro próximo, basada en la progresión ligada al desempeño de funciones de responsabilidad y al transcurso del tiempo en ese ejercicio.

I - CLASIFICACIÓN DE UNIDADES CENTRALES:

Las distintas Unidades que, en cada momento, componen el Organigrama de la Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, serán clasificadas en una de las clases que a continuación se mencionan, y a cada una de éstas le corresponde el intervalo de niveles que se detalla (mínimo, medio y máximo), que, a su vez, determinan los niveles retributivos que corresponderán al empleado que asuma su dirección, tras un cierto período de tiempo de efectivo desempeño de la responsabilidad de manera adecuada:

	Niveles de Referencia para los Responsables
Unidades adscritas al Comité de Dirección	III - II - I
Unidades "A"	IV - III - II
Unidades "B"	V - IV - III
Unidades "C"	VI - V - IV

Es competencia del Comité de Dirección de la Entidad determinar, en cada momento, la clasificación de las Unidades, según aprecie que mejor convenga a la evolución futura del negocio y de la estrategia de la Caja.

Atendiendo a la ponderación de factores tales como la experiencia requerida para su dirección, impacto estratégico, influencia en clientes, impacto económico, complejidad de sus relaciones, o a la asignación de recursos, la clasificación inicial de las Unidades que componen el Organigrama es la que sigue:

UNIDADES CLASE “A”:

Análisis de Riesgos Crediticios
Asesoría Fiscal
Asesoría Jurídica
Control de Gestión y Emisiones
Desarrollo Comercial de Riesgo Crediticio en Expansión
Gestión de Grandes Clientes
Inmuebles, Administración y Servicios
Intervención y Recursos Propios
Marketing
Nuevos Canales y Medios de Pago
Organización
Participadas
Recursos Humanos
Red Cantabria
Red Expansión
Sistemas de Información
Tesorería y Mercado de Capitales
Zonas

Además de las unidades adscritas a la Dirección de Control y Cumplimiento Normativo que decida el órgano competente.

UNIDADES CLASE “B”:

Análisis y Segmentación de Clientes
Banca Privada
Desarrollo
Eficiencia Operativa y Procesos
Formación y Desarrollo de Personal
Gestión de Personal
Oficinas Especiales
Planificación y Análisis de Sistemas
Procesos para el Negocio
Producción
Promotores
Recuperaciones
Redes y Comunicaciones
Seguimiento y Control del Riesgo de Crédito
Servicio de Atención al Cliente
Sistemas y Soporte Centralizado
Tramitación y Administración de Riesgos Crediticios

Además de las unidades adscritas a la Dirección de Control y Cumplimiento Normativo que decida el órgano competente.

UNIDADES CLASE “C”:

Administración de Productos Alternativos
Administración de Riesgos
Altamira Online
Compras y Gestión de Archivos
Comunicación y Relaciones Públicas
Control de Red Automática
Coordinación de Unidades de Negocio
Fincas Adjudicadas
Fonocantabria
Gestión de Incidencias de Personal
Medios de Pago
Precios
Productos
Publicidad
Riesgo Internacional
Servicio de Atención a Usuarios
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
Servicios Generales
Soporte de Operaciones
Tramitación de Riesgos Crediticios

Además de las unidades adscritas a la Dirección de Control y Cumplimiento Normativo que decida el órgano competente.

II - CONSOLIDACIÓN DE NIVELES: UNIDADES ESTRUCTURALES

Como quiera que el cuadro anterior contempla una horquilla de niveles asignados a los responsables de las distintas clases de Unidades, debe completarse el sistema mediante la definición de un método que permita la consolidación gradual del nivel correspondiente a la Unidad por quien resulte ser su responsable, y todo ello sin perjuicio de que su nombramiento continuará siendo, en todo caso, de libre designación y revocación por parte de la Entidad:

- a) Si el nivel retributivo del candidato es inferior al mínimo de la posición/función:
- ♦ Complemento salarial, actualizable, hasta nivel mínimo.
 - ♦ A los dos años del acceso:
 - ✓ Consolidación nivel mínimo, con absorción del complemento.
 - ✓ Complemento salarial, actualizable, hasta nivel medio.
 - ♦ A los cuatro años del acceso:
 - ✓ Consolidación nivel medio, con absorción del complemento.
 - ✓ Complemento salarial, actualizable, hasta nivel máximo.
 - ♦ A los seis años del acceso:
 - ✓ Consolidación nivel máximo, con absorción del complemento.

b) Si el nivel retributivo del candidato es igual al mínimo de la posición/función:

- ♦ Complemento salarial, actualizable, hasta nivel medio.
- ♦ A los dos años del acceso:
 - ✓ Consolidación nivel medio, con absorción del complemento.
 - ✓ Complemento salarial, actualizable, hasta nivel máximo.
- ♦ A los cuatro años del acceso:
 - ✓ Consolidación nivel máximo, con absorción del complemento.

c) Si el nivel retributivo del candidato es igual al medio de la posición/función:

- ♦ No incremento salarial inicialmente.
- ♦ A los dos años del acceso:
 - ✓ Complemento salarial actualizable hasta nivel máximo.
- ♦ A los cuatro años del acceso:
 - ✓ Consolidación del nivel máximo, con absorción del complemento.

d) Si el nivel del candidato es igual o superior al máximo de la posición/función:

- ♦ No incremento salarial inicialmente.

Los complementos salariales a que se ha hecho referencia tendrán carácter de no pensionables (salvo para aportaciones definidas), compensables y absorbibles, hasta donde alcance, por el incremento o incrementos retributivos que puedan derivarse de futuros ascensos de nivel retributivo.

III – POSICIONES NO ESTRUCTURALES: RESPONSABLES DE EQUIPOS

Son equipos aquellas agrupaciones de personas bajo la coordinación de un responsable, formalmente constituidas para acometer determinados proyectos concretos, con independencia de su duración en el tiempo o si se encuentran integrados por personas de iguales o diversas líneas jerárquicas.

Quienes sean designados como responsables de estos equipos consolidarán, en el momento de cumplir el segundo aniversario de su designación, un nivel superior al que ostentaban hasta ese momento, y así sucesivamente cada dos años, hasta alcanzar el nivel máximo, que se fija en NIVEL IV.

El nombramiento de estos responsables será, en todo caso, de libre designación y revocación por parte de la Entidad.

IV – ESPECIALISTAS Y TÉCNICOS EXPERTOS

Personal que realiza funciones de particular importancia para la actividad, que requieren de titulación, conocimientos específicos y/o habilitación legal para la normal ejecución del trabajo, y que tras un período de adaptación, durante el cual el ejercicio de sus funciones es supervisado, son expresamente considerados expertos.

La delimitación de este colectivo, tanto en lo que se refiere a qué profesionales son en cada momento, como en lo que concierne a su número a todos los niveles, será realizada por el Comité de Dirección atendiendo a las necesidades de la Organización en cada momento.

A partir del momento de la expresa designación, y bajo las anteriores premisas, la carrera de estos profesionales tendrá el siguiente desarrollo:

- En el momento de la designación: NIVEL X
- Transcurridos 2 años, y alcanzados los objetivos fijados para ese período, y en ausencia de informes desfavorables: NIVEL VIII
- Transcurridos 2 años más, y alcanzados los objetivos fijados para ese período, y en ausencia de informes desfavorables: NIVEL VII
- Transcurridos 2 años más, y alcanzados los objetivos fijados para ese período, y en ausencia de informes desfavorables: NIVEL VI
- Transcurridos 3 años, y alcanzados los objetivos fijados para ese período, y en ausencia de informes desfavorables: NIVEL IV (máximo).

Inicialmente, el colectivo estará formado por quienes sean reconocidos como expertos en las siguientes funciones, sin perjuicio de que, en el futuro, esta relación pueda ser libremente adaptada a los cambios requeridos por la evolución del negocio y de la estrategia de la Organización:

Analistas de Riesgos
Analistas de Sistemas
Analistas Funcionales
Analistas Programadores
Asistentes de Dirección
Fiscales
Gestores Comerciales Expertos
Gestores de Planificación
Jurídicos
Operadores de Tesorería
Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales
Técnicos de Sistemas

Además de aquellas otras funciones, de entre las correspondientes a la Dirección de Control y Cumplimiento Normativo, que pudiera decidir el órgano competente.

Es competencia del Comité de Dirección de la Entidad determinar, en cada momento, la composición de esta relación, según aprecie que mejor convenga a la evolución futura del negocio y de la estrategia de la Caja.

V - COMPLEMENTOS FUNCIONALES VIGENTES

a) Ligados a puestos estructurales

Los empleados que tengan asignado un complemento salarial de carácter funcional o de puesto, se integrarán en el nuevo modelo, y consolidarán el nivel retributivo que corresponda con fecha de efectos el día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor de esta normativa, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde su nombramiento, de acuerdo con los criterios establecidos. El complemento que venían percibiendo será absorbido por el ascenso de nivel.

La parte del complemento que, en su caso, supere el nivel retributivo máximo que corresponda a la Unidad/posición, se percibirá mientras se desempeñe la función o ejerza la responsabilidad. En caso de cese en las funciones, se percibirá indefinidamente, en un porcentaje equivalente al 25% por cada dos años de desempeño efectivo.

En cualquier caso, estos complementos mantendrán su carácter de no pensionables (salvo para aportaciones definidas), compensables y absorbibles, hasta donde alcance, por el incremento o incrementos retributivos que puedan derivarse de futuros ascensos de nivel retributivo.

b) No ligados a puestos estructurales

Los empleados que, a la entrada en vigor de esta normativa, tengan asignado un complemento salarial, no ligado al desempeño de puestos de responsabilidad en la estructura organizativa, continuarán percibiéndolo mientras desarrollen las funciones y/o se mantengan las circunstancias por las que se le asignaron. En caso de cese en las funciones o cambio de circunstancias, el complemento se percibirá indefinidamente, en un porcentaje equivalente al 25% por cada dos años de desempeño efectivo de las funciones.

En cualquier caso, estos complementos mantendrán su carácter de no pensionables (salvo para aportaciones definidas), compensables y absorbibles, hasta donde alcance, por el incremento o incrementos retributivos que puedan derivarse de futuros ascensos de nivel retributivo.

VI - OTRAS CONSIDERACIONES

- ★ Este sistema no limita la posibilidad de asignación de complementos funcionales cuando las circunstancias concretas lo aconsejen, como tampoco impide que, en supuestos singulares, la asignación de niveles pueda ser superior a la de referencia.
- ★ De la presente normativa de consolidación se excluyen los complementos:
 - ✓ Personales
 - ✓ De Destino
 - ✓ De Director Especial.

- ★ De acuerdo con lo también dispuesto en la normativa de Clasificación de Oficinas, las ausencias originadas por excedencias suspenden el cómputo del plazo a efectos de consolidación de nivel, como también ocurre con las situaciones de incapacidad temporal y permiso no retribuido, caso de que supongan ausencias, continuadas o interrumpidas, superiores a 120 días.

La consolidación tiene efectos el día primero del mes siguiente al del cumplimiento del plazo, salvo que tal cumplimiento tenga lugar entre los días 1 y 5, en cuyo caso el efecto se producirá el día 1º del mismo mes.

- ★ Disposición Transitoria relativa a Gestores Comerciales:

En un plazo de 6 meses, y para todos aquellos empleados que vengan desempeñando de manera efectiva durante un período igual o superior a 2 años funciones específicas de gestión comercial, cualesquiera que sean sus denominaciones internas y sin perjuicio de situaciones contractuales particulares, se adoptará una decisión expresa en cuanto a su consideración, o no, como Gestores Comerciales Expertos.

- ★ Comisión Paritaria:

Con el objeto de analizar y proponer soluciones a la problemática que pudiera aparecer por la aplicación de las previsiones contenidas en el presente documento, se acuerda la creación de una Comisión Paritaria, integrada por un número de miembros par, la mitad del cual será designado por Caja Cantabria. Esta comisión se reunirá cuando así se decida por las partes de común acuerdo, o por petición de una de ellas para tratar asuntos concretos de su ámbito de actuación.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, siempre que sea ratificado por el Consejo de Administración de la Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, las partes suscriben el presente documento, por duplicado ejemplar, en Santander, a diez de agosto de dos mil siete.

POR CAJA CANTABRIA

POR EL COMITÉ DE EMPRESA DE CAJA CANTABRIA

*José Luis de Luis Marcos
Director de Recursos*

*Ángel María Mollinedo Gómez
Presidente*

*Jesús Manuel Elorza Horna
Secretario*