

## **PACTO DE EMPRESA 2002**

En la ciudad de Santander, a 18 de Octubre de 2002

### **REUNIDOS**

De una parte, D. Javier Eraso Maeso, actuando en nombre y representación de CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA, de la que es Director General, y en virtud de facultación expresa recibida para este acto del Consejo de Administración, de fecha 4 de Junio de 2002.

De otra, D. Gerardo Mazorra Royano y D. Francisco Ruiz Sánchez, en representación de COMISIONES OBRERAS (CC.OO.); y D. Ricardo Calderón Rivas y D. Alfonso Javier Fuente Gago, en representación de la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA (A.P.E.C.A.S.Y.C.), actuando todos ellos en el ámbito de sus respectivas competencias en defensa del interés de los empleados de la Caja.

**PRIMERO.-** Que ambas partes se reconocen y en la representación que ostentan la legitimación y capacidad suficientes para convenir y obligar.

**SEGUNDO.-** Que los sindicatos suscribientes del presente Acuerdo ostentan en la actualidad, en base a los resultados obtenidos tras la celebración de las últimas elecciones a órganos unitarios de representación en la Entidad, el 66,6 por 100 de la misma.

**TERCERO.-** A los efectos del Art. 41 del E.T. el presente Acuerdo tendrá la consideración de aceptación por los representantes legales de los trabajadores de las modificaciones de las condiciones de trabajo que el propio Acuerdo supone, y que hayan de llevarse a cabo en todas o algunas de las relaciones laborales que unen a la Caja de Ahorros de Santander y Cantabria con sus empleados incluidos en el ámbito del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros. Que el presente Acuerdo modifica todas aquellas condiciones a las que expresamente se hace referencia a lo largo del mismo con independencia de su origen y naturaleza, derogándose por tanto la fuente en la que pudieran venir establecidas, salvo cuando se trate de contenidos estrictos del propio Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, en cuyo caso la modificación

adquiere eficacia normativa en el ámbito de aplicación al que se contrae este pacto y sin afectar por tanto a la norma que altera.

**CUARTO.-** El articulado del presente Acuerdo forma un conjunto unitario. No serán admisibles, por tanto, las interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas, sino atendiendo a todos los contenidos del mismo que, en su conjunto, mejoran el cuadro de derechos laborales existentes, por cuanto de la aplicación del presente Pacto se derivan un conjunto de medidas que suponen, en cómputo anual, un beneficio respecto de los conceptos cuantificables que, en comparación con las situaciones precedentes, determinan un más favorable régimen jurídico laboral.

Las partes, debidamente legitimadas, acogiéndose a la cláusula de descuelgue recogida en la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para los años 1998/2000, según la cual:

**"En el ámbito de cada Caja de Ahorros, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutorios o complementarios, distintos del establecido en el capítulo IX del E.E.C.A.",**

acuerdan la sustitución del modelo de previsión social vigente actualmente en Caja Cantabria, según lo previsto en mencionado texto refundido, en los siguientes términos:

**1.1.** Unificar en **una sola modalidad de aportación** para la prestación de jubilación los dos actuales subplanes, con las siguientes condiciones:

**1.1.1. Para partícipes del Subplan-1 (ingresados en la Entidad antes del 29 de Mayo de 1986):**

Estimar una prestación objetivo o complemento de jubilación equivalente a la mayor entre la esperada del anterior sistema y un porcentaje del 16%, como mínimo, del salario real estimado a la edad de jubilación reglamentaria (65 años) del partícipe.

Tal prestación o complemento objetivo se determinará en forma de renta vitalicia, revalorizable según I.P.C., y revertible al cónyuge e hijos, o a quien legalmente proceda.

Para las estimaciones se utilizarán las siguientes hipótesis:

- Tablas de supervivencia:	GRM/GMF 95
- Tasa nominal de actualización:	4,5%
- Tasa nominal de crecimiento salarial:	2,7%
- Tasa nominal de crecimiento de pensiones:	2,0%
- Tasa de I.P.C.:	2,0%

El importe de partida será el correspondiente a los derechos consolidados (provisiones matemáticas más margen de solvencia mínimo legal) a 31 de Diciembre de 2001.

En el supuesto de que la prestación objetivo anual estimada de jubilación superara el 25% del salario real anual a la fecha de mencionada jubilación reglamentaria (65 años), los derechos consolidados de partida tendrían una reducción o "quita" de, como máximo, el 10%, no quedando, en ningún caso, con una prestación objetivo inferior al 25% de repetido salario.

Durante la vigencia del Plan, con efecto 1 de Enero de 2002, el Promotor aportará anualmente un 5% del salario real de cada partícipe y, en su caso, el porcentaje adicional sobre el mismo salario, que resulte necesario para financiar la prestación/complemento objetivo estimada.

En cualquier caso, si el montante anual que hubiera de aportar el Promotor superara el límite fiscal permitido en cada momento, la diferencia se cubriría por aquél, mediante póliza de seguro apto para la cobertura de compromisos por pensiones, no imputable fiscalmente al empleado.

Las provisiones acumuladas de dicha póliza se incorporarían al Plan en la medida en que los límites de aportación lo permitieran.

#### **1.1.2. Para partícipes del Subplan-2 (ingresados en la Entidad después del 29 de Mayo de 1986):**

Los derechos consolidados de partida consistirán en el fondo de capitalización constituido a 31 de Diciembre de 2001, incrementado en un importe equivalente al de la aportación anual del 2002, de acuerdo con el modelo anterior.

El Promotor aportará, a partir del Acuerdo, con efecto 1 de Enero de 2002, el 5% del salario real del partícipe.

#### **1.1.3. Porcentaje fijo de aportación anual:**

El porcentaje de aportación será el establecido en el momento del Acuerdo, manteniéndose fijo hasta la fecha de jubilación reglamentaria (65 años), o el abandono de la Entidad, por cualquier causa, del partícipe, sin perjuicio del tratamiento que le corresponda como partícipe en suspenso, de acuerdo con lo previsto en las Especificaciones del Plan para dichos partícipes.

En el supuesto de hipotéticas prejubilaciones futuras, que afecten a partícipes en situación de alta en el Plan a 31 de Diciembre de 2001, salvo acuerdo mutuo en contrario, se mantendrá la equivalencia de las aportaciones futuras correspondientes a dichos partícipes a cargo del Promotor, de acuerdo con las proyecciones y estimaciones realizadas para la conversión del Plan, operada en virtud del presente Pacto.

Para ello, se incrementará el tanto por ciento individual de aportación, establecido en el momento de dicha conversión, en el porcentaje necesario para compensar financieramente la reducción que, en su caso, experimentara el salario real del partícipe, respecto de su situación de empleado en activo.

#### **1.1.4. Exclusión de prejubilados anteriores a 31 de Diciembre de 2001:**

Los partícipes que, con edad igual o superior a 55 años, tengan suscrito acuerdo individual de prejubilación con anterioridad al 31 de Diciembre de 2001, se mantendrán en la modalidad de prestación definida de jubilación, en los términos de dichos acuerdos.

Asimismo, quedan excluidos de las presentes modificaciones del Plan los titulares de los antiguos contratos de "Alta Dirección", a quienes se aplica lo previsto en sus actuales contratos particulares respecto de la previsión social.

### **1.1.5. Salario Real:**

A los efectos de la aportación definida anual al Plan, se incluyen en el salario "real" los siguientes conceptos:

*Empleados en activo:*

- a) Sueldo o salario base (20,5 pagas).
- b) Antigüedad.
- c) Art. 47.
- d) Fidelidad y/o Plus Acuerdo 2002/2.
- e) Diferencias Retributivas: de Consejo, de Sustitución.
- f) Mejora y RTP y/o Plus Acuerdo 2002/1.
- g) Plus de Turnos, de nocturnidad, de Convenio 2002.
- h) Complemento Salarial, salarial absorbible, de destino, de puesto, personal, personal consolidado, de antigüedad, y de antigüedad de Mejora y RTP (Pacto 1997), de Dirección Especial (Oficinas), de Euro.
- i) Gratificaciones: de choferes, absorbibles.
- j) Horas Extras Estructurales y No Estructurales.
- k) Incentivos.
- l) Premio de Fidelidad.

*Prejubilados:*

- a) Sueldo garantizado.
- b) Complemento personal, en su caso.

### **1.2. Para ambos Subplanes: prestaciones de "riesgo":**

Se mantienen las condiciones actuales de prestación definida y complementaria de la Seguridad Social, recogidas en las especificaciones del actual Plan de Pensiones, y requisitos necesarios para el acceso a las prestaciones/complementos de incapacidad, viudedad y orfandad, computando para su cálculo el fondo de capitalización del que sea titular el partícipe, y disponiendo éste de la diferencia a su favor, en su caso.

Exclusivamente para las prestaciones causadas a partir de la firma de este Acuerdo, se garantizará un capital mínimo de 30.050 Euros (5.000.000 ptas.) desde el año 1 al 5º de alta del partícipe en el Plan. Dicho mínimo crecerá, a partir del 6º, en una cantidad fija de 1.502 Euros (250.000 ptas.) por cada año de servicio efectivo adicional prestado a la Entidad.

Estas prestaciones se asegurarán anualmente por la diferencia entre la cuantía total de los importes necesarios para su cobertura y los derechos consolidados que mantenga el partícipe en el Plan, en caso de que éstos fueran inferiores. El coste de la prima anual será a cargo del Promotor.

### **1.3. Modificación Base Técnica y Reglamento del Plan:**

Las modificaciones derivadas del presente Acuerdo de eficacia general en materia de previsión social complementaria se incorporarán automáticamente a la Base Técnica y Reglamento del Plan, debiendo la Comisión de Control acordar la actualización de ambos instrumentos.

#### **1.4. Contraste:**

Todas las proyecciones y simulaciones de conversión del Plan serán validadas por actuario de contraste decidido por la Comisión de Control.

Asimismo, las partes citadas al inicio de este documento acuerdan la modificación del Pacto de Empresa suscrito el 27 de Abril de 1997, en los siguientes términos:

#### **2.1. Cláusula general**

Las retribuciones de los empleados de la Entidad, por encima y con independencia de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, y sin perjuicio de lo previsto en el Art. 23, números 3 y 4 del E.E.C.A., respecto de los incorporados a la Entidad con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo para los años 1995 -1997, pasan a regularse en virtud de este nuevo Acuerdo, como sigue:

#### **2.2. Plus Acuerdo 2002/1**

Los actuales conceptos retributivos "Mejora" y "Rendimiento del Trabajo Personal" (RTP) recogidos en los apartados 1.1. y 1.2., respectivamente, del Pacto de Empresa de 1997, son sustituidos por el denominado "Plus Acuerdo 2002/1", que se reconoce a título personal, para los empleados que ya los perciben, en sus actuales importes.

Del mismo modo, se integra en este nuevo concepto el "Complemento de Antigüedad de Mejora y RTP", que se creó de manera excepcional y a título personal en mencionado Pacto.

Se incluyen, asimismo, los importes correspondientes a la parte que gira sobre los conceptos "Diferencia Retributiva", "Diferencia Retributiva Consejo" y "Artículo 47", aunque éstos, dado su carácter, se absorberán por ascensos de categoría o por cesar el empleado en las funciones de las que se derivaban.

Para los empleados en plantilla que aún no perciban los conceptos de "Mejora" y "RTP", y/o cuya categoría laboral sea, en el momento del nuevo Acuerdo, inferior a la de Oficial Primero, o Superior en su caso, de la Escala Administrativa y de Gestión, o a la de nivel A de la Escala Técnica de Informática, se mantiene su funcionamiento actual hasta alcanzar los importes correspondientes a mencionadas categorías.

En los supuestos de expectativa de consolidación al momento del Acuerdo -Sistema de Clasificación de Oficinas- la categoría mínima a efectos del reconocimiento a título personal de los actuales conceptos "Mejora" y "Rendimiento del Trabajo Personal (RTP)" será la categoría de referencia, si ésta llegara a consolidarse.

Este nuevo concepto incluye, además, el anticipo descontado de los actuales "Antigüedad" y "Premio de Fidelidad", que giran sobre los ahora sustituidos, aún no vencidos, calculados según los siguientes criterios:

- a) Para la "Antigüedad" (párrafo segundo del punto 1.3. del Pacto de Empresa de 1997): cálculo al 2% de los trienios pendientes de vencer, sobre tablas actuales, como mínimo de Oficial Primero, o Superior en

su caso, para empleados de la Escala Administrativa y de Gestión, o de nivel A, en su caso, para empleados de la Escala Técnica de Informática, o la categoría de referencia en los supuestos de expectativa de consolidación -Sistema de Clasificación de Oficinas- si llega a consolidarse, hasta la fecha de jubilación reglamentaria.

Hallado el montante, se anticipa, previa capitalización y descuento a la tasa del 4%, desde la fecha del abono anticipado y hasta el teórico vencimiento de cada trienio.

- b) Para el "Premio de Fidelidad" (a los 25 años de servicio): fijación de un porcentaje proporcional a los años de servicio prestados: 0,4% por año, más un 1%, con un máximo del 10%.

Una vez fijado el porcentaje, cálculo del montante teórico que se percibiría por este concepto desde la fecha de cumplimiento de los 25 años de servicio hasta la edad reglamentaria de jubilación (65 años).

Como base del cálculo se usan las tablas vigentes, como mínimo las correspondientes a la categoría de Oficial Primero, o Superior en su caso, para empleados de la Escala Administrativa y de Gestión o de nivel A, en su caso, para empleados de la Escala Técnica de Informática, o la categoría de referencia en los supuestos de expectativa de consolidación -Sistema de Clasificación de Oficinas- si llega a consolidarse.

Hallado el montante, se anticipa, previa capitalización y descuento a la tasa citada del 4%, desde la fecha del anticipo hasta la prevista para el devengo de cada cuota o importe.

Para los empleados incorporados a la Entidad con posterioridad al presente Acuerdo, se establece por este concepto un montante de 3.200 € anuales al inicio del 5º año de su ingreso, que se elevará a 4.600 € anuales al inicio del 10º año. Ambos importes se actualizarán anualmente, a partir del 1 de Enero de 2003, en los términos previstos en Convenio para el salario base.

El concepto retributivo "Plus Acuerdo 2002/1" se percibe en doceavas partes mensuales, y es actualizable en los términos del Convenio para el salario base, con el carácter de no pensionable, sin perjuicio del incremento de los complementos de pensión para las prestaciones de incapacidad, viudedad y orfandad, en un 13,63%, como mejora proveniente del antiguo Plus RTP, en los términos previstos en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleados de la Entidad.

### **2.3. Plus Acuerdo 2002/2**

En sustitución del "Premio de Fidelidad", recogido en el punto 1.8. del Pacto de Empresa de 1997, y exclusivamente para los empleados fijos a la firma del presente Acuerdo, se establece este concepto, que incluye:

- a) Para los empleados que hayan cumplido 25 años de servicio a la firma del Acuerdo, el montante que ya vienen percibiendo correspondiente al actual "Premio de Fidelidad" sobre salario base en 19,5 pagas.
- b) Para los empleados con menos de 25 años en plantilla, el descuento anticipado de mencionado "Premio de Fidelidad" en expectativa de devengo, sobre el mismo salario base.

El cálculo y abono anticipados de este concepto retributivo, "Plus Acuerdo 2002/2", se realizan en los términos establecidos en el punto 2.2.b), referido al "Premio de Fidelidad" sobre "Mejora" y "Rendimiento de Trabajo Personal" (RTP), si bien en este caso al porcentaje proporcional por año de servicio prestado (0,4) se le suma un 1,8%, en lugar del 1% que se recoge en citado punto 2.2.b).

Dicho concepto tiene carácter pensionable y actualizable en los términos del Convenio para el salario base, percibiéndose en doceavas partes mensuales.

## **2.4. Premio de Fidelidad**

El desarrollo interno del concepto "Fidelidad", al que se refiere el Art. 77 del E.E.C.A., queda como sigue:

- a) Los empleados incorporados a la Entidad a partir del presente Acuerdo, al cumplir los 25 años de servicio, tendrán derecho a la percepción de una cantidad en metálico, en un único pago, no consolidable, equivalente al 5% de su salario real, definido en el punto 1.1.5. de este documento, excepto incentivos o "bonus", percibido durante los 12 últimos meses, además de 3 días de vacaciones, no consolidables, adicionales a las reglamentarias de dicho año.
- b) Con carácter exclusivo para los empleados en plantilla a la firma de este Acuerdo, se establece un premio en metálico, percibible en la fecha en que cumplan 40 años de servicio a la Entidad, liquidable en pago único, y no consolidable, equivalente al 10% del salario real, en los términos citados en el punto a) anterior, percibido durante los 12 últimos meses.

## **2.5. Estructura salarial: número de pagas**

Se fijan en 20,5 pagas las que, a partir del presente Acuerdo, percibirán los empleados de la Entidad. En dicho montante se incluyen todas las estatutarias y, entre ellas, las tres que, como máximo, establece el Art. 54 del E.E.C.A., en concepto de "Participación en Beneficios".

Lo anterior se entiende sin perjuicio de aplicar lo previsto en el Art. 23, números 3 y 4, de mencionado Estatuto, respecto de los empleados incorporados a la Entidad con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo para los años 1995-1997.

La percepción tendrá lugar de la siguiente forma: doce mensualidades, 6,5 pagas extras (dos pagas de Estímulo a la Producción, una de Julio, una de Diciembre y dos y media de Beneficios) prorrateadas en dichas mensualidades; dos pagas extras, anteriormente referenciadas al Cash-Flow (la del Ahorro y la de Febrero, esta última sin antigüedad ni Plus de Turnos) en Diciembre.

En el presente ejercicio 2002, al haberse abonado ya 9 mensualidades, la paga de Octubre se hará efectiva en citado mes, mientras que las de beneficios y de "cash-flow" lo serán en un único abono en el mes de Diciembre.

## **2.6. Antigüedad**

El complemento personal por antigüedad se mejora respecto del régimen establecido en Convenio, y se aplica a siete pagas y media extraordinarias anuales, percibiéndose en consecuencia en 19,5: las doce ordinarias y las citadas siete y media extraordinarias. La paga extraordinaria adicional hasta las 20,5 no incorpora este concepto.

## **2.7. Promoción por antigüedad**

Los Auxiliares Administrativos alcanzarán la categoría de Oficial Segundo a los nueve años de su ingreso en la categoría de Auxiliar C; la de Oficial Segundo A (equivalente a Oficial Segundo 3 años prevista en Convenio), a los doce años de la misma fecha o a los tres desde la de ascenso a Oficial Segundo; y la de Oficial Primero a los 14 años de su ingreso en la categoría de Auxiliar C, o a los dos años del ascenso a la de Oficial Segundo A.

Para el cálculo de estos plazos se tomará en consideración el período de prestación de servicios con contrato temporal, computándose en el caso de contratos temporales no continuos los períodos de tiempo realmente trabajados.

Asimismo, a partir del presente Acuerdo, se computarán mencionados períodos de trabajo temporal no continuos para el ascenso por antigüedad a las categorías de Auxiliar B y A, previstas en Convenio.

Dada la mejora que supone este sistema de ascenso por antigüedad respecto de lo previsto en el Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros, sólo se producirán devengos por este concepto (trienios) desde la categoría de Oficial Primero.

El complemento personal por antigüedad sobre el salario base que se venga percibiendo, se compensará, hasta donde alcance, por la mejora en el salario base, derivada del cambio de categoría de la que trae causa este apartado. El complemento que, en su caso sea preciso incorporar por esta causa, se revisará anualmente con el mismo porcentaje de incremento que se pacte en Convenio para el salario base y será compensable con futuros ascensos de categoría.

## **2.8. Exclusión de prejubilados 2002**

Reguladas sus retribuciones en situación de prejubilados por el acuerdo voluntario y personal al efecto, las modificaciones introducidas por el presente Acuerdo general en materia salarial no son de aplicación al conjunto de empleados acogidos al Plan de Prejubilaciones 2002, y ello sin perjuicio de que la efectividad del pase a mencionada situación se produzca con posterioridad a la firma del mismo.

## **3.1. Incorporación de interinos actuales**

Los contratos temporales de los empleados "interinos", que en el momento del preacuerdo (15 de Julio de 2002) acumulen tres o más años de servicio efectivo a la Entidad, se convertirán en indefinidos.

La incorporación de los empleados afectados tendrá lugar, con efecto 1 de Agosto de 2002, en las condiciones previas al presente Acuerdo. No les será de aplicación, no obstante, lo previsto en los puntos 2.2. a) y b), referidos a los antiguos conceptos de "Antigüedad sobre Mejora y Rendimiento del Trabajo Personal (RTP)" y "Premio de Fidelidad" sobre los mismos conceptos, ni el punto 2.3.b) referido al Plus Acuerdo 2002/2.

## **3.2. Incorporaciones futuras**

Los firmantes se emplazan para, en un período de tiempo que no supere el 31 de Marzo de 2003, elaborar criterios y mecanismos para futuras incorporaciones a la Entidad, mediante las oportunas pruebas de selección, que garanticen a la Entidad la disponibilidad de los mejores profesionales en todo momento, y en cuya realización tendrán la adecuada participación los representantes sindicales.

Los criterios y mecanismos de incorporaciones futuras podrán servir igualmente para las empresas participadas financieras y la Obra Social y Cultural.

Se mantiene la vigente regulación sobre préstamos a empleados, en sus tres modalidades, en los siguientes términos:

En los Préstamos A) para cambio de vivienda habitual se elimina el requisito de que hayan transcurrido 5 años desde la formalización del préstamo A) vigente en su caso. En el caso de no vender la vivienda anterior, se financiará la diferencia entre el valor de tasación de la primera y el coste de la nueva. Si se opta por

vender la vivienda anterior, se financiará el coste total de la nueva, con la obligación de destinar el importe de la venta a completar su pago, cancelar el préstamo vigente en su caso, e ingresar el sobrante si lo hubiera en el nuevo préstamo.

Podrán financiarse sucesivos cambios de vivienda habitual, sin límite, con los requisitos expuestos.

Los Préstamos B) podrán tramitarse para atención de necesidades de carácter personal y familiar sin necesidad de especificación ni justificación.

En los Préstamos C) se elimina el requisito de que haya transcurrido un año desde la apertura, para tramitar otro con finalidades genéricas, incluida la cancelación del vigente, en su caso.

Se mantienen asimismo los actuales tipos, importes, plazos de amortización, garantías, etc., sin perjuicio de que, en su momento, y como máximo durante el primer semestre de 2003, se someta a revisión toda la normativa interna que regula las relaciones financieras de los empleados con la Entidad, en función de la evolución del Convenio y de los mercados.

El presente Acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma, ello sin perjuicio de que sus efectos, para los empleados en plantilla a mencionada fecha, se retrotraigan a:

1 de Enero de 2002: Nuevo régimen de aportaciones al Plan de Pensiones.

1 de Agosto de 2002: Aspectos retributivos y de contratación.

El presente Acuerdo, en el momento de su entrada en vigor, refunde y anula el contenido del Pacto de Empresa de 1997, al que sustituye en su totalidad.

Santander, 18 de Octubre de 2002

**Firmado:**

**Por CAJA CANTABRIA:** Javier Eraso Maeso (Director General)

**Por CC.OO.:** Gerardo Mazorra Royano  
Francisco Ruiz Sánchez

**Por APECASYC:** Ricardo Calderón Rivas  
Alfonso Javier Fuente Gago