



***CRITERIOS Y MECANISMOS
NUEVAS INCORPORACIONES
A LA ENTIDAD***

***Anexo al Pacto de Empresa
de 18 de Octubre de 2002***

En la ciudad de Santander, a 16 de Mayo de 2003

REUNIDOS

De una parte, D. Juan Jesús López Rojas, actuando en nombre y representación de CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA, de la que es Director de Recursos, en base al acuerdo del Consejo de Administración, de fecha 28 de Abril de 2003.

De otra, D. Gerardo Mazorra Royano y D. Silvino Sariego Rodríguez, 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.

ACUERDAN

En desarrollo de lo previsto en el punto 3.2. del Pacto de empresa de 18 de Octubre de 2002, establecer los criterios y mecanismos para nuevas incorporaciones a la Entidad, en los siguientes términos:

1. COLECTIVO DE POSIBLES CANDIDATOS:

En general, podrán participar en las pruebas de acceso, siempre que existan necesidades de cobertura de vacantes, ya sean de carácter fijo o temporal, alumnos que hayan realizado prácticas en la Entidad, empleados de empresas participadas financieras, empleados de empresas subcontratadas que presten servicio a la Entidad en funciones de carácter financiero, empleados de Obra Social y demandantes de empleo, hasta completar el colectivo apropiado, teniendo en cuenta el número de vacantes que deban cubrirse.

2. PERFIL DE CANDIDATOS:

Titulación: Mínimo, Bachiller Superior o Formación Profesional II Grado. Se valorará la titulación académica universitaria.

El perfil psicoprofesional de las personas a contratar se debe corresponder con un carácter de gestión efectivo y marcadamente comercial o de negocio, tanto para la Red de Oficinas, como para las Unidades de Apoyo.

Los factores que, a un nivel alto, deben aparecer son los siguientes:

Aptitudes	Características / Competencias
Capacidad intelectual	Empatía/Comprensión de los demás
Flexibilidad cognitiva	Iniciativa/emprendimiento
Razonamiento abstracto	Organización
Razonamiento lógico	Seguridad en sí mismo/Autoconfianza
Comprensión y fluidez verbal	Comunicación/Relación interpersonal
Razonamiento numérico	Orientación al cliente
Rapidez perceptiva	Orientación al negocio/Resultados
Comercialización y venta	Extraversión. Orientación a trabajar con personas. Potencial desarrollo hacia funciones de Gestor. Madurez personal. Adaptabilidad/Flexibilidad. Influencia. Optimismo/Tolerancia a la frustración.

Este perfil podrá ser modificado por la Entidad, para adecuarlo a las necesidades y demandas del servicio a la clientela en cada momento.

3. PRUEBAS

Con la colaboración, en su caso, de empresas especializadas en selección de personal, se realizarán pruebas en las siguientes fases:

3.1. Valoración académico/profesional previa:

? Se valorará la titulación académica oficial o equivalente, con las siguientes ponderaciones:

VALORACIÓN ACADÉMICA	P
Titulación Académica Oficial o equivalente	
Titulaciones Universitarias Superiores en Economía y Empresariales	5
Diplomatura en Empresariales	4
Otras Titulaciones Universitarias Superiores	3
Otras Titulaciones Universitarias Medias	2
Otras titulaciones (mínimo Bachiller Superior o FP II (Administrativo))	1

? Asimismo, se valorará la prestación de servicios en el Grupo Caja Cantabria: empresas participadas financieras, Obra Social, Fonocantabria, prácticas, etc.

VALORACIÓN PROFESIONAL		P
Experiencia profesional en Grupo Caja Cantabria y Fonocantabria (Período efectivo prestación de servicios y/o prácticas)		
Caja de Ahorros: 0,50 puntos por mes trabajado, máximo 10 (contratos temporales, prácticas)		10
Empresas Participadas Financieras, Fonocantabria y Obra Social: 0,10 puntos por mes trabajado, máximo 10		10

3.2. Pruebas psicotécnicas y de personalidad:

Se realizará una batería de pruebas psicotécnicas, cuya valoración total ponderada será el resultado de las puntuaciones parciales de cada prueba, con un máximo de 70 puntos sobre 100.

La superación del conjunto de pruebas requerirá la obtención de, al menos, el 70% de la puntuación máxima.

Los candidatos que superen el mínimo exigido, una vez acumulados los resultados de su valoración académico/profesional, se clasificarán por orden de puntuación obtenida, efectuándose el corte en el número adecuado a las plazas por cubrir.

3.3. Entrevistas personales / dinámicas de grupo:

Con el colectivo ya reducido y clasificado en la fase anterior, con la finalidad de completar y/o confirmar la información obtenida sobre los candidatos, se realizarán entrevistas personales y dinámicas de grupo, con las siguientes puntuaciones máximas:

ENTREVISTAS PERSONALES		P
Se aplicará una puntuación en función de la calificación obtenida en la entrevista personal a partir de adecuado para el puesto y con un máximo de 10 puntos.		
Muy destacable para el puesto		10
Destacable para el puesto		7
Adecuado para el puesto		4

DINÁMICAS DE GRUPO		P
Se aplicará una puntuación en función de la calificación obtenida en la dinámica de grupo a partir de adecuado para el puesto y con un máximo de 5 puntos.		
Muy destacable para el puesto		5
Destacable para el puesto		4
Adecuado para el puesto		3

Completadas todas las pruebas, y elaborada la clasificación final según puntuación obtenida, se determinará el número de candidatos seleccionados, de acuerdo con las plazas que sea preciso cubrir.

4. INCORPORACIONES

4.1. Inmediata:

Los primeros clasificados tras el conjunto de pruebas, se incorporarán de forma inmediata para cubrir las vacantes estructurales, en su caso, por orden de puntuación obtenida.

4.2. Incorporación "bolsa" de trabajo temporal:

Pasarán a formar parte de la misma aquellos que, habiendo superado las pruebas, no hayan conseguido su incorporación inmediata, en un número suficiente para cubrir las necesidades temporales de personal. El tiempo de permanencia máximo en la bolsa de trabajo será de 3 años.

El número de personas en este grupo debe facilitar la rotación adecuada que permita:

- † Su permanente formación y adquisición de la experiencia necesaria para la ocupación de puestos y el desempeño eficaz de las funciones.
- † El seguimiento de su desempeño profesional.
- † Evitar el abandono por los largos períodos de inactividad.

Su cometido será la cobertura de:

- † Bajas, ausencias, vacaciones, etc.
- † Otras eventualidades, de carácter temporal o coyuntural.

5. CONDICIONES DE LA BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL

Los candidatos incluidos en la Bolsa de Trabajo serán llamados para su incorporación temporal cuando resulten necesarios, para ocupar el puesto o desempeñar la función, en cualquier momento y lugar de la Caja, llevándose a cabo por riguroso orden de puntuación obtenida en las pruebas.

El número de trabajadores eventuales, que presten sus servicios en actividades relacionadas directamente con el negocio, no superará el 5 % del global medio de la plantilla fija de la Entidad, computado con periodicidad semestral, considerando el número de contratos y su duración, así como el número de jornadas/horas del período. Si el cociente superase el % citado, al finalizar el período se convertirá en indefinido un número de contratos temporales igual al diferencial, por el orden obtenido en las pruebas de selección.

Ejemplo: Suma de días contratados en el semestre / días del semestre = empleados efectivos contratados.

Se excluyen de este cómputo los alumnos en prácticas de los convenios de cooperación educativa con la Universidad de Cantabria y con la Consejería de Educación y Juventud. El número máximo anual de becarios en prácticas no superará los 20, para alumnos de Formación Profesional y los 30 para los alumnos de Universidad.

Se causará baja en la "bolsa", bien por desistimiento del interesado, o por no demostrar el rendimiento esperado del mismo.

La cobertura de estas bajas se realizará, cuando resulte necesario, a través de los mecanismos acordados en el presente documento, sin perjuicio de que pueda llevarse a cabo mediante la incorporación de aquellos candidatos que, habiendo participado en la última fase del proceso, no hubieran conseguido acceder a la bolsa temporal, a pesar de resultar adecuados, debido a la limitación de plazas, siempre por riguroso orden de puntuación.

6. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL

El Comité de Empresa designará dos representantes, que participarán en el desarrollo y seguimiento del Proceso de Selección.

Santander, 16 de Mayo de 2003

POR CAJA CANTABRIA:

POR CC.OO.:

POR APECASYC:

*Fdo.: Juan J. López Rojas
Director de Recursos*

Fdo.: Gerardo Mazorra Royano

Fdo.: Ricardo Calderón Rivas

Fdo.: Silvano Sarriego Rodríguez Fdo.: Alfonso Javier Fuente Gago

Anexo: Incorporaciones 2003

INCORPORACIONES 2003**1. Incorporaciones sin pruebas de selección**

Al margen de los criterios y mecanismos expuestos, con carácter excepcional y validez exclusiva para esta ocasión, sin que ello suponga compromiso alguno de la Entidad a futuro, el Consejo de Administración ha acordado la incorporación indefinida, y sin necesidad de prueba de selección, de seis empleados que, a esta fecha, acumulan contratos de interinidad discontinuos que igualan o superan los tres años de servicio a la Entidad.

2. Candidatos

En la selección prevista para el ejercicio 2003, podrán participar:

- ✍ Empleados de empresas participadas financieras, empleados de empresas subcontratadas que presten servicio a la Entidad en funciones de carácter financiero, y empleados de Obra Social.
- ✍ Solicitantes de empleo a través de currícula, recibidos entre el 1 de enero de 2002 y el 30 de abril de 2003.
- ✍ Alumnos que hayan realizado prácticas y empleados eventuales contratados por la Entidad entre el 1 de enero de 2000 y el 30 de abril de 2003.

3. Pruebas

Las pruebas de selección tendrán lugar, según los mecanismos y criterios expuestos, durante el mes de Julio de 2003, en función de la disponibilidad de locales con la dimensión adecuada.

4. Cuantificación de las plazas

Una vez realizadas las pruebas de selección, el número de plazas a cubrir será el siguiente:

- a) **Con carácter indefinido:** Los 33 candidatos que más alta puntuación global hayan obtenido en el conjunto de pruebas.
- b) **Para la "bolsa" de trabajo temporal:** Los 60/65 candidatos siguientes por orden de puntuación global obtenida.

5. Comunicación a los candidatos

Los solicitantes de empleo a través de currícula, los alumnos que hayan realizado prácticas y los empleados eventuales contratados por la Entidad, recibirán comunicación personal, en la que se les informará sobre el procedimiento de acceso a las pruebas de selección.

Los empleados de empresas participadas financieras, empleados de empresas subcontratadas que presten servicio a la Entidad en funciones de carácter financiero y empleados de Obra Social, deberán enviar correo electrónico a la Dirección de Relaciones Humanas (María Jesús Cobo García - **mcobogar@casyc.es**), expresando su interés en participar en las pruebas de selección, con el fin de remitirles la información sobre el acceso a las mismas.