

ACUERDO SOBRE DESARROLLO DE GARANTÍAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE NO DISCRIMINACIÓN DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES

En Boadilla del Monte siendo las 11 horas del 18 de diciembre de 2009 se reúnen las personas reseñadas al final del presente documento, ostentando cada una de ellas la representación que se indica, reconociéndose plena y recíproca capacidad en la condición en la que cada uno comparece para concluir el presente pacto colectivo.

MANIFIESTAN

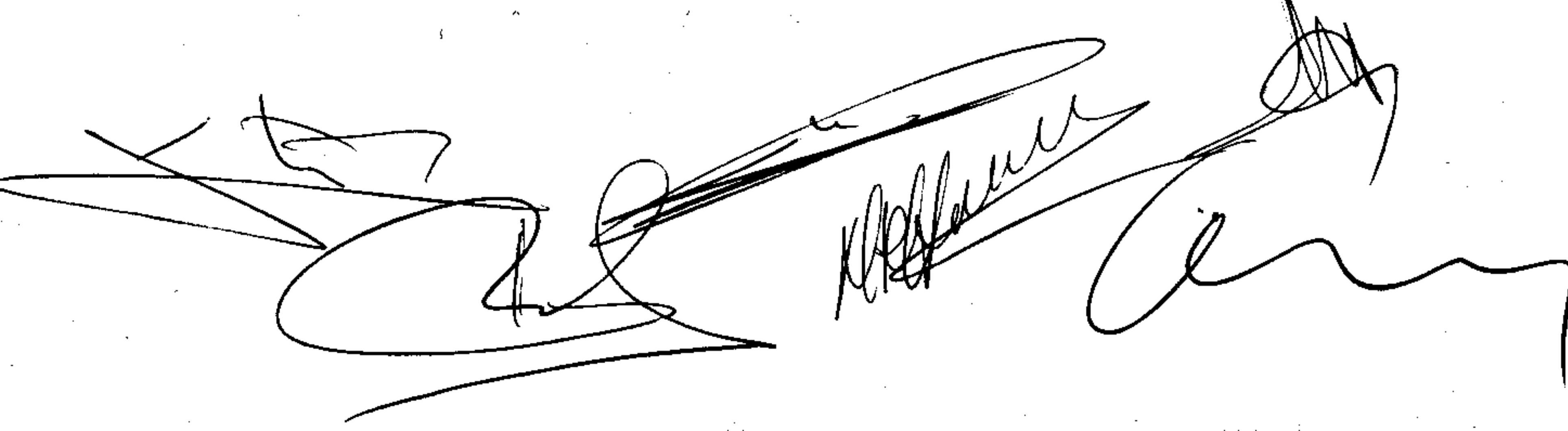
Que desde antiguo tanto a nivel sectorial como en el ámbito de la empresa y especialmente en la negociación colectiva desarrollada a nivel sectorial las representaciones sindicales mayoritarias, bajo el presupuesto unánimemente compartido de considerar que el ejercicio de la función de representación de los trabajadores no debe producir situaciones de inferioridad en la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades, y en línea con lo establecido en el Art. 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), y en el Artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores, han venido debatiendo la oportunidad de concretar de común acuerdo criterios que pudieran proporcionar, tanto a empresa como a los representantes de los trabajadores, mayores niveles de seguridad jurídica, claridad y transparencia en la efectividad y alcance de decisiones que, en su caso, pudieran incidir en algunas de las condiciones de trabajo, tales como la retribución variable, movilidad y polivalencia funcional o sistemas o métodos de desarrollo profesional, de quienes tengan la condición de representantes de los trabajadores.

Que las posiciones y puntos de vista que se han expresado sobre esta cuestión más recientemente por la empresa y las secciones sindicales más representativas con presencia en Banco Santander han permitido constatar la posibilidad de concretar un consenso, al menos en algunas cuestiones básicas, por lo que habiendo llegado a buen fin las conversaciones sostenidas al respecto

ACUERDAN

1. Ámbito subjetivo de aplicación

Salvo especificaciones de otro tipo que pudieran concretarse en alguno de los apartados de este documento, el presente acuerdo será de aplicación a los Representantes Unitarios de los Trabajadores y las Trabajadoras, así como a los Representantes Sindicales en quienes concurra la condición de Delegado Sindical, según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



2. Garantías de retribución variable

Los Delegados Sindicales o Representantes Unitarios de los trabajadores con un elevado nivel de disponibilidad horaria para el ejercicio de sus funciones de representación, concretado en un crédito horario sindical de 60 o más horas mensuales, tendrán garantizada una percepción mínima de retribución variable mediante la aplicación de los siguientes criterios:

- Servicios Centrales: se aplicará la media de la retribución obtenida en concepto de retribución variable por resultados (RVR) por el resto de empleados de SS.CC., en cuyo Grupo Profesional (Técnico o Administrativo) esté incluido.
- Banca Comercial: se aplicará la media de los premios o incentivos de carácter trimestral, así como de la retribución obtenida en concepto de evaluación del desempeño por el resto de empleados del Área Territorial a la que estén adscritos, y tengan el mismo puesto funcional.

En estos casos no será necesario realizar la evaluación del desempeño y, en caso de efectuarse, se aplicarán los criterios anteriormente definidos.

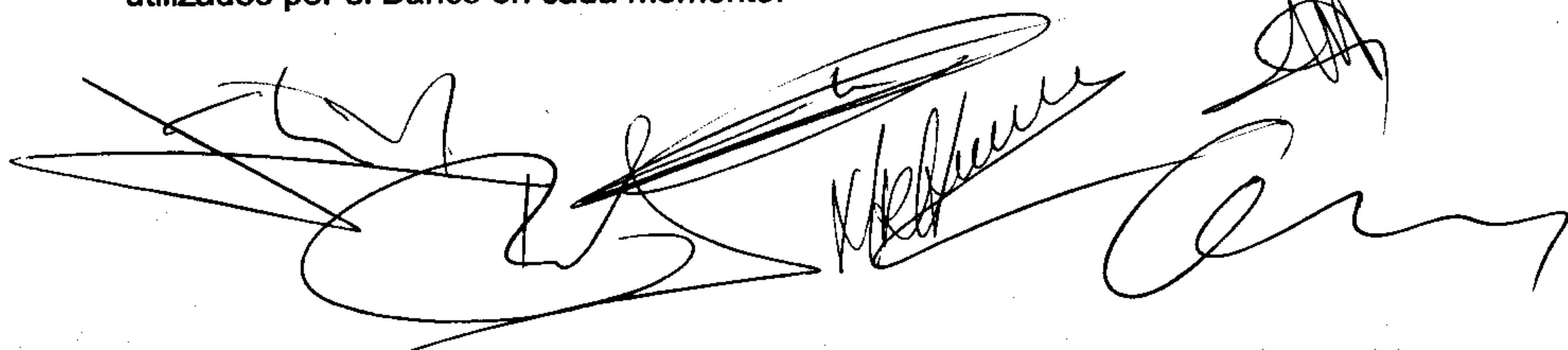
A efectos de la asignación de esta retribución variable, y siempre que se tuviera asignado al menos el mismo crédito horario sindical (60 o más horas), los Representantes Unitarios de los Trabajadores o Delegados Sindicales LOLS o de Prevención mantendrán el mismo Grupo profesional y puesto funcional que vinieran desempeñando en el momento inmediato anterior a esta designación.

El resto de representantes sindicales o unitarios con crédito inferior de horas sindicales será evaluado aplicando los mismos criterios que al resto de empleados del Banco, y exclusivamente en función del tiempo efectivamente dedicado a su actividad laboral, haciendo abstracción del tiempo dedicado a la actividad sindical, sin que en ningún caso el desempeño de la función sindical pueda considerarse un factor con repercusiones negativas en la evaluación del desempeño ni en la carrera profesional.

3. Garantías de Retribución Complementaria Extra-Convenio

En aras de preservar un desempeño indemne de la actividad representativa, en aquellos casos donde la designación o elección para un puesto de representación sindical, o incremento sustancial del crédito horario, resultase a criterio del Banco incompatible con las funciones que hasta la fecha el empleado viniera desempeñando, se establece el mantenimiento de los complementos retributivos extra-convenio que aquél tuviera asignados, con el mismo carácter y naturaleza, siempre y cuando continúe la misma situación de representación sindical. Estos complementos no serán objeto de compensación ni absorción, salvo por ascenso de nivel profesional.

En el supuesto de que fuese compatible el ejercicio de ambas actividades, se le mantendrán las percepciones funcionales, atendiendo a los criterios generales utilizados por el Banco en cada momento.



4. Garantías de Promoción y Desarrollo Profesional

Al objeto de estudiar y analizar conjuntamente la posibilidad de un modelo complementario de desarrollo profesional, que contemple como factor específico el ejercicio de una actividad representativa determinante, a través del presente acuerdo se constituye un grupo de trabajo, formado por empresa y las representaciones firmantes del presente acuerdo, cuyo objetivo será evaluar, para su aprobación, las propuestas que consensuadamente se diseñen sobre el particular, considerando los siguientes factores:

- Nivel de responsabilidad de la función sindical desarrollada y antigüedad en la misma.
- Antigüedad en otros puestos o funciones sindicales.
- Grado de representatividad de la Sección Sindical en el Banco, y responsabilidades desarrolladas en su seno.
- Crédito horario mensual asignado.

La aplicación de los citados factores, debidamente ponderados, podrá determinar, a propuesta de la correspondiente Sección Sindical, que la Dirección de la Empresa estudie y decida los ascensos de nivel profesional que pudieran entenderse oportunos.

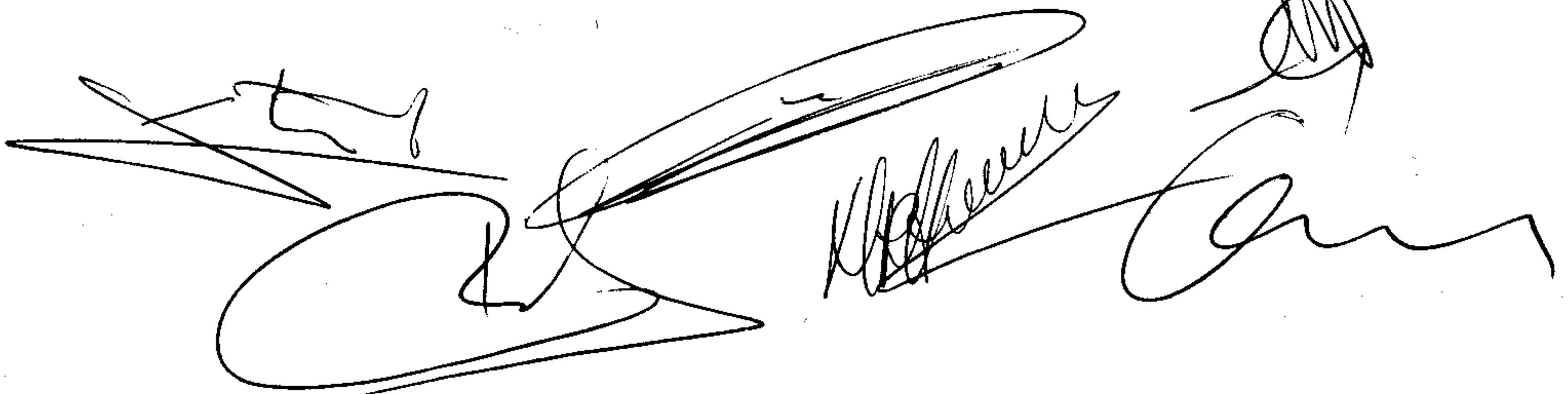
El número máximo de Representantes Unitarios o Sindicales a los que resultará de aplicación las previsiones recogidas en este punto será del 5% del total de representantes de los trabajadores elegidos para formar parte de los órganos de representación unitaria del personal en el Banco, distribuidos en función del nivel de representatividad obtenido en el Banco por la correspondiente Sección Sindical Estatal.

5. Reversibilidad de la función sindical

Tanto desde la Empresa como desde las Secciones Sindicales, se fomentará el acceso de los Representantes Sindicales a los cursos de formación impartidos por el Banco durante su mandato.

El Banco facilitará la información y los medios necesarios para el acceso a la formación de los Representantes Sindicales.

Si el Representante Sindical cesa en sus funciones o responsabilidad sindical, se establece la formación necesaria e imprescindible para reincorporarse a su puesto de trabajo en la Empresa de manera adecuada en funciones propias del Grupo y Nivel profesional que tuviera consolidado



6. Otros

El presente acuerdo no generará condición más beneficiosa, ni derecho adquirido, de tal forma que la no prórroga del mismo no implicará la existencia de agravios comparativos, pues se trata de consensuar una medida que excede los mínimos reglamentarios existentes.

En el texto de este acuerdo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Cualquier resolución judicial o administrativa que modifique el contenido del presente acuerdo, habilitará a cualquiera de los firmantes para instar su anulación automática.

Asimismo, la Sección Sindical se compromete a utilizar, en su interlocución con el Banco, los canales y medios establecidos o que se establezcan en el Marco de Relaciones Laborales.

Se constituye una Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, formada por los firmantes, para estudiar la aplicación del mismo y que podrá pronunciarse en caso de discrepancias en su interpretación.

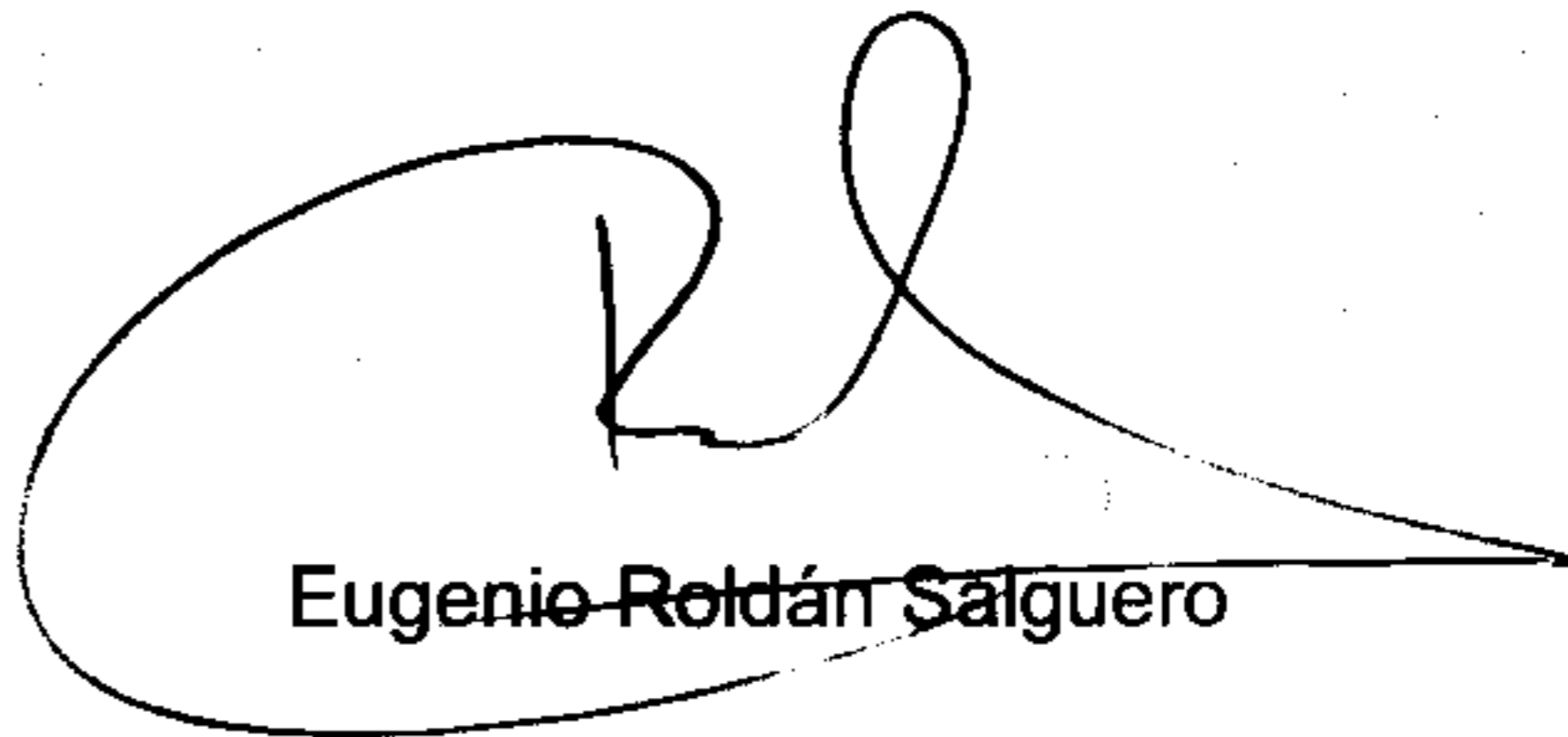
La vigencia del presente acuerdo se extiende inicialmente hasta la convocatoria de las próximas elecciones para representantes de los trabajadores o, en todo caso, hasta 31.12.10, pudiendo prorrogarse cada cuatro años por mandatos electorales.

Y para así cumplirlo de buena fe, los representantes firmantes suscriben el presente acuerdo en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento

Por Banco Santander, S.A.



Juan Gorostidi Pulgar



Eugenio Roldán Salguero

Por Sección Sindical CCOO



Miguel Periañez Díaz



César Sanz Estebanz

Por Sección Sindical UGT



Miguel Gersol Fernández



Mª Rosa Hernández Hernández