



Subdirección General de Recursos Humanos

Acuerdo Laboral sobre la aplicación en CajaSur de un proceso de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo

En Córdoba, 21 de enero de 2005

REUNIDOS

La representación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, CajaSur, y la representación laboral, integrada por el Presidente del Comité Intercentros de CajaSur, y por las secciones sindicales que cuentan con presencia en los órganos de representación unitaria y que a continuación se relacionan:

Representante de CajaSur

Santiago Cabezas Carbonell, Subdirector General de Recursos Humanos

Representantes de los Trabajadores

Don Pedro López Canales, Presidente del Comité Intercentros
Don José-Antonio Enríquez Fernández, ASPROMONTE

MANIFIESTAN

1. Que ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria para realizar este acto.



Subdirección General de Recursos Humanos

2. Que la Ley 35/2002, de 12 de julio y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre y el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, que regulan la figura de la jubilación parcial, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Procedimiento Laboral y Estatuto de los Trabajadores.
3. Que CajaSur, en respuesta a la demanda de los empleados de la misma respecto a su deseo de optar por la posibilidad de jubilarse antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, decide dar esa opción a los mismos a través de lo acordado en el presente documento, mediante el que se establece un programa de realización efectiva de jubilaciones parciales, para los empleados de CajaSur que cumplan determinados requisitos.
4. Que el personal fijo de plantilla de la Entidad es el susceptible de acogerse al mismo, y para ello deberá reunir los siguientes requisitos:
 - Tener una edad comprendida entre 60 y 64 años ambos cumplidos.
 - Poder solicitar su paso a la jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo.
5. Que ambas partes toman el siguiente acuerdo a tenor de las estipulaciones que a continuación se exponen, y así,

ACUERDAN

Establecer la normativa que regulará las relaciones laborales de los empleados que soliciten su pase a la situación de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo.

- I. **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Los trabajadores cuya edad, a fecha 31 de diciembre de 2005 sea de 60 años cumplidos, podrán solicitar voluntariamente la jubilación parcial a través de una reducción de su jornada de trabajo vinculada a un contrato de relevo que CajaSur suscribirá con otro trabajador, de manera que el empleado no sufrirá menoscabo alguno en la pensión que percibirá en el momento de su jubilación efectiva a los 65 años de edad.

Así, el empleado jubilado parcialmente mantendrá a los 65 años el derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social como si hubiera trabajado a jornada completa durante este tiempo. Por tanto, seguirá estando activo en la Entidad aunque con una reducción de jornada y jubilado parcialmente por la Seguridad Social, percibiendo ingresos por parte tanto de CajaSur como de la Seguridad Social, en los



Subdirección General de Recursos Humanos

porcentajes correspondientes a la nueva jornada laboral y a la reducción de jornada, respectivamente, hasta el momento en el que alcance la edad de 65 años.

- II. **ÁMBITO TEMPORAL:** El presente Acuerdo entrará en vigor el día de la fecha, finalizando el 31 de diciembre de 2005, si bien podrá ser prorrogado o renovado por acuerdo expreso de las partes.
- III. **REQUISITOS QUE DEBE REUNIR EL EMPLEADO:** Los empleados que deseen acogerse a la jubilación parcial deben reunir, como mínimo, los siguientes requisitos además de los regulados en la normativa legal vigente aplicable al efecto:
- a. Ser fijo de plantilla en el momento de entrada en vigor del presente Acuerdo.
 - b. Tener una edad comprendida entre los 60 y los 64 años a fecha 31 de diciembre de 2005.
 - c. Ostentar el derecho a la percepción de pensión contributiva de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.
 - d. Solicitar acogerse a las condiciones del presente Acuerdo en el plazo de un mes desde la comunicación del mismo para los menores de 60 años en ese momento y de dos meses a partir de los 60 años; con la excepción de aquellos que cumplan los años requeridos entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2005, que verán prorrogado su derecho, en el plazo estipulado.
- IV. **COMPROMISO DE ACCEDER A LA JUBILACION TOTAL DEL EMPLEADO:** Los trabajadores que se adhieran al contenido de este Acuerdo, se comprometen a solicitar a la Seguridad Social su jubilación total en el momento en que cumplan los 65 años de edad.
- V. **CONDICIONES PARTICULARES DE APLICACIÓN A LOS EMPLEADOS JUBILADOS PARCIALMENTE:** De forma simultánea a la suscripción por parte del empleado de un contrato de trabajo a tiempo parcial, para poder acogerse al régimen de jubilación parcial, CajaSur formalizará un contrato de relevo con otro trabajador.
1. **REDUCCIÓN DE JORNADA:** La reducción de jornada del empleado jubilado parcialmente será del 85% de la jornada íntegra del mismo.
 2. **RETRIBUCIÓN:** La retribución del empleado jubilado parcialmente, a partir de la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, disminuirá como



Subdirección General de Recursos Humanos

consecuencia de la reducción de jornada, quedando fijada en el quince por ciento de su salario real fijo (detallado en el anexo 1 de este documento), el cual estará compuesto por todos aquellos conceptos que conforman su retribución ordinaria en el momento de adhesión al Acuerdo, salvo los conceptos extrasalariales variables: los suplidos por dietas, kilómetros, incentivos, gastos por desplazamiento, gastos de representación variables, quebranto de moneda, plus de asistencia y parte variable del plus de disponibilidad.

La retribución del trabajador jubilado parcialmente se revisará anualmente de conformidad con lo acordado en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, aplicándose a todos los conceptos retributivos salariales de convenio incluidos en su nueva percepción, así como el reconocimiento de cualquier modificación que suponga mejora laboral o económica a la que hubiera tenido derecho el trabajador si hubiese permanecido en activo a tiempo completo.

Es necesario destacar que en caso de extinción de la relación laboral durante la vigencia del contrato de relevo, y siempre que ésta no sea calificada como despido procedente por la autoridad laboral competente, la indemnización se calculará, en su caso, como si el trabajador relevado hubiese estado trabajando a tiempo completo.

3. **COTIZACIONES:** Tanto CajaSur como el empleado jubilado parcialmente seguirán cotizando a la Seguridad Social por todas las contingencias en función de la parte correspondiente al salario reducido en jornada parcial.
4. **BENEFICIOS SOCIALES:** Los trabajadores relevados tendrán derecho a la percepción de los beneficios y mejoras sociales, en las mismas condiciones que el resto de personal activo en CajaSur, como si continuasen trabajando a jornada completa, constituido por:
 - i. Seguro colectivo de vida
 - ii. Seguro colectivo de asistencia sanitaria
 - iii. Premio de fidelidad 25 años
 - iv. Primer préstamo de vivienda habitual
 - v. Segundo préstamo de vivienda habitual
 - vi. Tercer préstamo de vivienda
 - vii. Préstamo social convenio
 - viii. Préstamo personal
 - ix. Remuneración y descubiertos en la cuenta nómina
 - x. Comisiones por servicios
 - xi. Anticipo social



Subdirección General de Recursos Humanos

5. **PREVISIÓN SOCIAL:** Todos aquellos empleados que se jubilen parcialmente tendrán derecho a los sistemas de previsión vigentes en CajaSur, en las mismas condiciones que los empleados en activo.

De esta forma, durante el tiempo de vigencia del contrato a tiempo parcial, el trabajador continuará como participe de pleno derecho del Plan de Pensiones y CajaSur realizará las mismas aportaciones que hubiera efectuado, al plan de pensiones de empleo por los trabajadores relevados, en los mismos supuestos y condiciones que si éstos no hubieran accedido a la jubilación parcial. Por tanto, en el momento de su jubilación a los 65 años, tendrán derecho a la misma prestación que les hubiese correspondido si, hubieran estado en activo a tiempo completo. Igual ocurriría en el caso de que durante este período acaeciera cualquier contingencia, tal como la incapacidad o fallecimiento.

6. **RÉGIMEN DE LA PRESTACIÓN LABORAL:** El empleado jubilado parcialmente deberá trabajar de forma efectiva un 15% de la jornada laboral, concentrándose en un único período temporal cada año, que se realizará a jornada completa, quedando cuantificado el mismo en UN MES Y MEDIO. La prestación de servicios por dicho plazo temporal se efectuará por el empleado a partir de la fecha que libremente elija la Caja cada año, que le será notificada al empleado con una antelación mínima de 60 días antes del inicio.

Asimismo, el trabajador conservará su derecho de disfrute de las vacaciones proporcionales a la jornada de trabajo pactada, permisos o licencias, establecidas en el convenio colectivo del sector.

6. **COMPLEMENTO DE RELEVO:** El empleado que acceda a la jubilación parcial percibirá, además de la retribución correspondiente a la jornada parcial realizada, el equivalente a un 15% del salario real fijo, el cual estará compuesto por todos aquellos conceptos que conformen su retribución ordinaria en el momento anterior a su adhesión al Acuerdo, salvo los conceptos extrasalariales variables: los suplidos por dietas, kilómetros, incentivos, gastos por desplazamiento, gastos de representación variables, quebranto de moneda, plus de asistencia y parte variable del plus de disponibilidad.
7. **SALARIO GARANTIZADO:** Al empleado que acceda a la jubilación parcial se le garantiza una percepción mínima del 87% de su salario real fijo, importe que comprenderá la pensión que le reconozca la Seguridad Social, la retribución correspondiente a la jornada parcial realizada y el complemento a cargo de CajaSur, cuyo montante no podrá superar el 100% de su salario real fijo. Para ajustar el salario garantizado a los límites mínimo 87 % o máximo



Subdirección General de Recursos Humanos

100%, el complemento de relevo se incrementará o detraerá en el porcentaje necesario.

Los empleados jubilados parcialmente devengarán antigüedad y tendrán los ascensos de Nivel que les correspondan por aplicación del Convenio Colectivo en vigor, hasta la fecha de su jubilación a los 65 años.

8. **PRÉSTAMO ESPECIAL:** El empleado que acceda a la jubilación parcial tendrá la posibilidad de solicitar un préstamo personal por un capital equivalente de hasta el importe que resulte de multiplicar 1.200 € por el número de meses que le falte para alcanzar los 65 años, a un tipo de interés de euribor de octubre del año precedente más 0,500 puntos, pagando mensualmente sólo intereses, y amortizando la totalidad del capital al vencimiento del préstamo, que coincidirá con la fecha en que pueda acceder a disfrutar del Fondo de Pensiones de Empleados de CajaSur, y mediante el reintegro en capital de la parte necesaria de éste. La cuantía del citado préstamo será igual o inferior al importe que en el momento de la solicitud tenga el empleado en su Fondo de Pensiones como derechos consolidados. Para ello el empleado y beneficiarios del Plan de Pensiones, deberán suscribir los oportunos documentos que garanticen el cobro de dicho capital a la Caja y tener a su favor en el Fondo de Pensiones de Empleados de CajaSur, en el momento de solicitar el préstamo, el capital suficiente que permita su amortización.
9. **TRAMITACIÓN Y EFECTOS ECONÓMICOS:** Los efectos económicos derivados de la jubilación parcial del empleado comenzarán a surtir sus efectos al día siguiente del hecho causante, sin perjuicio de que la formalización de los contratos a tiempo parcial y de relevo se realicen en el ámbito temporal exigido por la Seguridad Social, es decir, previos a la presentación de la solicitud de jubilación. Para ello el empleado solicitará a la Seguridad Social la jubilación parcial y simultáneamente celebrará con la Caja un contrato de trabajo a tiempo parcial y por el plazo que le reste hasta alcanzar la edad de 65 años.

El pase a la situación de jubilación parcial conlleva para el trabajador una nueva relación contractual de sus condiciones de trabajo, realizándose una liquidación de los haberes anuales hasta la fecha de efectos de la formalización del contrato a tiempo parcial, a partir de la cual, éste pasa a realizar su prestación de trabajo a tiempo parcial durante una jornada reducida equivalente al 15% de la jornada ordinaria que desarrollaba con anterioridad y, simultáneamente, a percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social correspondiente al 85% de la pensión que legalmente le corresponda.



Subdirección General de Recursos Humanos

10. **EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL:** La jubilación parcial del empleado quedará extinguida en base a las siguientes circunstancias, acaecidas con posterioridad a la incorporación del mismo a esa situación jurídica:

- Fallecimiento.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.
- Extinción del contrato a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, en cuyo caso, la extinción de la jubilación parcial se produce en la fecha de extinción de la otra prestación sustitutoria.

VI. CONDICIONES PARTICULARES DE APLICACIÓN A LOS EMPLEADOS CON CONTRATO DE RELEVO: Los trabajadores contratados a través de contrato de relevo prestarán su labor, a jornada completa, para el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional del trabajador relevado, estando sometidos a lo dispuesto en la normativa legal vigente como el resto de empleados en activo, en todo lo que le sea de legal aplicación (Disposición adicional primera y segunda del RD 1131/2002 y otras normas que igualmente regulan la materia: artículo 12.6 del ET y RD 15/1998).

Es necesario destacar que el contrato a suscribir con estos trabajadores tendrá una duración indefinida y a jornada completa. La ubicación geográfica del destino de estos empleados se realizará según las necesidades de CajaSur. De las necesidades que se generen, se seleccionarán y adjudicarán las plazas de entre los siguientes colectivos:

Colectivo de contratados, ETT y prácticas
Colectivo de hijos de empleados

Adicionalmente, la Entidad podrá, en el ejercicio de las facultades de dirección y libertad de empresa legalmente reconocida, asignar las plazas que queden sin cubrir.

VII. SOLICITUD DE ADHESIÓN AL ACUERDO: Aquel empleado que, voluntariamente, decida acogerse al presente Acuerdo, deberá solicitarlo en el plazo de un mes contado desde el momento de la comunicación del mismo a través de su publicación para los menores de 60 años en ese momento y de dos meses a partir de los 60 años, mediante escrito dirigido a la Subdirección General de Recursos Humanos de CajaSur, y siempre antes del 31 de diciembre de 2005, respetando las excepciones contempladas en el apartado d) punto III.



Subdirección General de Recursos Humanos

Así, la presentación de la solicitud en plazo tendrá los siguientes efectos:

El acceso a la jubilación parcial y la consiguiente formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, con los requisitos y condiciones previstas en el punto tercero del presente documento, que tendrá lugar en el momento en el que CajaSur haya seleccionado al candidato relevista idóneo, con un plazo máximo de seis meses.

El no reconocimiento por la Seguridad Social de la prestación de jubilación parcial por cualesquiera causa, impedirá la aplicación de este acuerdo al trabajador afectado, retrotrayendo su situación laboral a tiempo completo en las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación parcial.

- VIII. CONDICIÓN RESOLUTORIA:** En caso de incumplimiento por parte del empleado, de alguno de los compromisos y obligaciones regulados en el presente Acuerdo, CajaSur tendrá la potestad de considerar extinguido el mismo para dicho trabajador, derivando de dicha extinción los efectos legales oportunos.
- IX. ACUERDO DE VOLUNTADES:** Ambas partes manifiestan que, de la firma de este documento, se trasluce un acuerdo de voluntades en el sentido de hacer extensiva la filosofía de este Acuerdo a años posteriores, siempre que se mantengan las condiciones actuales, tanto laborales como legales, para lo cual existiría una disposición manifiesta de negociar las particularidades del mismo ejercicio a ejercicio.
- X. SEGUIMIENTO DEL ACUERDO:** Se constituirá una Comisión de seguimiento del presente acuerdo que estará integrada por la representación de la Empresa y por los representantes de las secciones sindicales firmantes de este Acuerdo.
- XI. MODIFICACIONES SUSTANCIALES:** Este Acuerdo está vinculado a la actual regulación normativa vigente sobre jubilación anticipada, parcial y ordinaria, quedando sujeto a las modificaciones de derecho que establezcan las leyes y la jurisprudencia, así como a las que se deriven de la interrelación de la presente regulación con el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros en vigor y la normativa laboral de aplicación a CajaSur.

En el supuesto de que dichas modificaciones incidieran sustancialmente en el contenido del Acuerdo, CajaSur podrá suspender la incorporación de nuevos empleados al mismo convocando al Comité Intercentros, de modo extraordinario, en el curso de los quince días siguientes a la suspensión mencionada, deliberándose en dicho foro la incidencia de las modificaciones en el documento y tomándose la decisión que se considere pertinente. No pudiendo, en ningún caso, producir efectos



Subdirección General de Recursos Humanos

modificativos ni de carácter retroactivo, sobre los contratos en vigor, salvo que la normativa legal en vigor establezca otra cosa.

Y para que así conste donde proceda y deriven de este Acuerdo los efectos legales oportunos, en muestra de conformidad con su contenido, ambas partes firman el presente documento en la ciudad y fecha arriba indicados.

Santiago Cabezas Carbonell
Subdirector General de Recursos Humanos

Pedro López Canales
Presidente del Comité Intercentros

José-Antonio Enríquez Fernández
ASPROMONTE



Subdirección General de Recursos Humanos

ANEXO I

COMPOSICIÓN DEL SALARIO REAL FIJO

1. Salario base (sobre 18,5 pagas)
2. Diferencia sueldo
3. Antigüedad (sobre 18,5 pagas)
4. Complemento personal (dos pagas)
5. Complemento puesto de trabajo
6. Plus penosidad
7. Complemento de contrato
8. Plus conductor
9. Plus dedicación
10. Complemento anual
11. Plus Directores/Subdirectores
12. Diferencia sueldo base clasificación oficinas
13. Complemento personal
14. Complemento puesto trabajo 27/9
15. Complemento antigüedad
16. Plus destino
17. Complemento funcional
18. Plus de Área
19. Complemento dedicación
20. Pagas extras voluntarias
21. Anticipo a cuenta (sobre conceptos anteriores si los hubiese)
22. Complemento esposa
23. Plus de ventanilla
24. Plus de máquina
25. Ayuda familiar a hijos
26. Plus Apoderado de Zona
27. Fiestas congeladas
28. Gastos de representación fijos
29. Plus convenio
30. Parte fija del Plus de Disponibilidad