



Subdirección General de Recursos Humanos

## **Anexo al Acuerdo Laboral al Acuerdo Laboral de 21 de enero de 2005 sobre un proceso de Jubilación Parcial vinculado a contratos de relevo**

En Córdoba, 25 de enero de 2006

### **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**

Don José Ruiz Ortiz, Director General.

#### **Representantes de los Trabajadores**

Don Pedro López Canales, Presidente del Comité Intercentros

Don José-Antonio Enríquez Fernández, (Asociación Profesional de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba)

Don Juan Balsera Santos, (Comisiones Obreras)

Doña María-José Redondo Zamarra, (Sindicato Independiente de Trabajadores del Crédito)



**Subdirección General de Recursos Humanos**

## **ANTECEDENTES**

En el 21 de enero de 2005 la representación de CajaSur y la legal de los trabajadores firmaron un Acuerdo Laboral el por el que se ha aplicado durante el año 2005 un proceso de jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo, y que establece en su apartado II. ÁMBITO TEMPORAL que podrá ser prorrogado o renovado por acuerdo expreso de las partes.

Una vez comprobado los resultados de la aplicación de este acuerdo durante el año 2005 se observa la amplia aceptación que ha tenido, pues se han adherido a él el 75 % de los trabajadores que cumplían las condiciones para ello, por lo que está plenamente justificado que se pacte una prórroga de este Acuerdo para el año 2006.

Por todo ello, las partes firmantes, con un amplio consenso, han alcanzado este

## **ACUERDO**

### **I. APLICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE JUBILACIONES PARCIALES VINCULADAS A CONTRATOS DE RELEVO DURANTE EL AÑO 2006**

El Acuerdo Laboral sobre Jubilaciones Parciales de 21 de enero de 2005 se pactó que tuviera vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, si bien podía ser prorrogado o renovado por acuerdo expreso de las partes.

Una vez comprobado el desarrollo y aplicación de este Acuerdo, que ha tenido una amplia aceptación entre los empleados que cumplían las condiciones para acogerse a él, las partes deciden prorrogarlo en todos sus términos hasta el 31 de diciembre de 2006.

Por ello, todos los empleados que cumplan durante el año 2006 las condiciones de edad y resto de requisitos establecidos en el Acuerdo Laboral de 21 de enero de 2005 podrán acogerse al proceso de jubilación parcial vinculado a contratos de relevo que en él se regula.

A este Acuerdo sólo podrán acogerse los empleados que cumplan durante el año 2006 las condiciones exigidas, no pudiéndose acoger a este nuevo proceso de jubilaciones parciales



#### **Subdirección General de Recursos Humanos**

y quedando por tanto excluidos, aquellos empleados que reuniendo las condiciones en el año 2005, rehusaron ejercitar este derecho no adhiriéndose a él.

## **II. 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 vacantes que se generen, se seleccionara y adjudicaran las plazas, mediante un proceso conforme a lo establecido en el punto siguiente.

## **III. PROCEDIMIENTO PARA LA INCORPORACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS INDEFINIDOS EN EL AÑO 2006**

Bajo este epígrafe ambas partes quieren reflejar la voluntad incuestionable tanto de la Entidad como de los representantes legales de los trabajadores de promover un cambio muy sustancial en las políticas generales de Recursos Humanos de CajaSur y, muy especialmente, en las políticas de contratación de personal que quieren apostar decididamente por la estabilidad de la plantilla, la creación de empleo, la profesionalidad, la transparencia y la objetividad en los procesos. Las partes firmantes de este acuerdo expresan su voluntad de que, tanto las contrataciones nuevas de personal de oficinas que puedan producirse como consecuencia del proceso de jubilaciones parciales previsto en este documento, así como aquellas otras que se generen a lo largo del ejercicio como consecuencia de las necesidades de plantilla de la red de oficinas, se produzcan bajo el siguiente marco normativo general:

- El 85 % de las plazas requeridas, por motivo de jubilaciones y/o planificación, se cubrirá conforme a un concurso oposición en el que podrán participar dos colectivos: hijos de empleados y personas que han tenido una vinculación mínima



**Subdirección General de Recursos Humanos**

de doce meses con nuestra Entidad y/o con las empresas del Grupo CajaSur y que hallan trabajado en CajaSur (o empresas del Grupo) en los últimos tres años (se entiende por tal período el que la última vinculación al menos se produjese en los años 2003, 2004 ó 2005). Respecto a este segundo colectivo, se computarán todos los períodos de vinculación continuada y/o interrumpida ya sea a través de contratos temporales con la Entidad, a través de ETT o por convenios de prácticas excluidas del cómputo las de dos meses de primer ciclo de empresariales.

- La organización de estas pruebas será coordinada por un tribunal de oposiciones en el que estarán representados paritariamente la Entidad y las secciones sindicales que integren (y tengan representatividad en ese momento) el Comité Intercentros por ostentar representación en las últimas elecciones sindicales que se hayan producido a nivel de empresa. Para lograr el mayor grado de transparencia y objetividad posible, desde Recursos Humanos se contactará con distintas empresas externas y seleccionará aquella que reúna las mayores garantías para la correcta realización de las pruebas, donde en todo momento se mantendrá el anonimato de los participantes.
- Al objeto de que el colectivo de hijos de empleados, como es costumbre y parte de la política de la Institución desde hace décadas, cuente con un porcentaje de representación significativo, se reserva del total de plazas que en el año se destinen a la contratación de empleados de oficina y dentro del marco del mismo concurso oposición, un mínimo del 20% para dicho colectivo. Este porcentaje de garantía mínima de asignación de plazas para hijos de empleados entrará en aplicación siempre y cuando los participantes de dicho colectivo hayan superado las fases 1 y 2 del concurso oposición destinadas a test psicotécnicos y cultura general y pruebas de conocimientos en distintas materias vinculadas con el negocio bancario, respectivamente. Del contenido de los temarios se informará convenientemente a la plantilla y se dispondrán los medios para su mayor divulgación entre los colectivos afectados.
- El 15% (como máximo) de plazas restantes para la incorporación de nuevos empleados conforme al contenido de este Acuerdo, podrá adjudicarlas la Entidad en el ejercicio de las facultades de dirección y libertad de empresa legalmente reconocidas, conforme a las distintas necesidades que puedan presentarse a lo largo del ejercicio.
- La cláusulas que se recogen anteriormente se desarrollarán mediante la elaboración de un reglamento, que requerirá para su aprobación y puesta en vigor del mismo grado de consenso que el presente pacto, donde se regulen además de los requisitos mínimos exigibles a los candidatos, los coeficientes correctores por diferentes



### **Subdirección General de Recursos Humanos**

méritos de los mismos, tales como titulaciones que posean, servicios prestados, antigüedad, etc., modo de aplicación, preferencias en la adjudicación de plazas, carácter eliminatorio o no de las sucesivas pruebas que se realicen, características especiales de algunas plazas a cubrir, así como su regulación, etc.; en definitiva elaborar un marco regulador que permita, desde la transparencia y máxima garantía, adecuar cada convocatoria a las necesidades de las plazas a cubrir, y que será de aplicación a las contrataciones que se produzcan en el ejercicio 2006 al objeto de ofrecer una oportunidad excepcional y particular para este ejercicio a tantos trabajadores que en los últimos años han prestado distintos servicios a CajaSur y que tanto la representación legal de los trabajadores como CajaSur han querido significar muy especialmente para 2006.

- Para los años venideros, a partir de 2007, la modalidad y porcentajes de aplicación entre concurso oposición (como mínimo 85% de las necesidades de personal de oficinas) y facultades de decisión de la empresa (como máximo 15% de las citadas necesidades) se respetarán en los términos establecidos en este acuerdo con la novedad de que los concursos oposición se abrirán a un tercer colectivo que sería el de aquellas personas que sin ser hijos de empleados ni haber estado vinculados con la Entidad a través de distintas modalidades contractuales, deseen libremente concurrir a las plazas que por circunscripciones provinciales puedan ofertarse siempre y cuando cumplan los requisitos que se exijan en las respectivas convocatorias. Igualmente se respetará el porcentaje mínimo de asignación de plazas (20% de las necesidades de personal de oficinas) para hijos de empleados en los concursos oposición con la misma condición de obligatoria superación de las pruebas psicotécnicas y de conocimientos, tal y como se exigirá a todos los participantes en los procesos de concurso oposición que se realicen.
- En definitiva, empresa y sindicatos desean recorrer de la mano el camino de la profesionalización y objetivación de los procesos de selección, brindando una especial atención para 2006 para los colectivos de temporales e hijos de empleados y abriendo a partir de 2007 esta posibilidad a personas actualmente no vinculadas en forma alguna a la Entidad.



**Subdirección General de Recursos Humanos**

#### **IV. ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente Acuerdo entrará en vigor y tendrá plena vigencia a partir del día 1 de enero de 2006.

José Ruiz Ortiz  
Director General de CajaSur

Pedro López Canales  
Presidente del Comité Intercentros

José-Antonio Enríquez Fernández  
ASPROMONTE

Juan Balsera Santos  
CC.OO.

María-José Redondo Zamarra  
SITC