



Subdirección General de Recursos Humanos

Acuerdo Laboral sobre el proceso de selección en CajaSur, jubilaciones parciales y otras materias

En Córdoba, 9 de noviembre 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 de CajaSur

Representantes de los Trabajadores

Don Pedro López Canales, Presidente del Comité Intercentros

Don José-Antonio Enríquez Fernández, ASPROMONTE

Don Juan Balsera Santos, CC.OO.

Don Juan Calleja Relaño, UGT

Doña María-José Redondo Zamorra AMI FTT

MANIFIESTAN

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



Subdirección General de Recursos Humanos

2. Entre los temas que aborda este Acuerdo señalamos especialmente por su trascendencia en el futuro de CajaSur, la implantación de un nuevo sistema de selección, que es detenidamente regulado en el presente Acuerdo de Empresa, y que nace con una clara vocación de futuro, intentando conciliar los diferentes intereses que se han manifestado en las negociaciones que las han precedido. Se trataba por tanto de redactar un acuerdo que fuera satisfactorio para todas las partes, valorando el contenido del Acuerdo de 25 de enero de 2006, que en su apartado III establecía un sistema de incorporación de trabajadores a partir del año 2007, en el que se recogía entre otras líneas de trabajo la celebración de oposiciones libres. Al cambiar las condiciones que dieron lugar al mencionado Acuerdo, se hace necesario modificar el proceso de selección para años venideros, valorando las partes la posibilidad de contemplar en el futuro, en caso de demostrarse la insuficiencia de los procesos que se recogen en este Acuerdo, la realización de oposiciones abiertas a nuevos colectivos distintos de los ya recogidos en este texto.
3. Se ha incluido en este apartado una regulación específica para la incorporación de hijos de empleados, que mejora notablemente la anterior, pues se establece una reserva de plazas para este colectivo, siempre y cuando superen las pruebas que se establecen al efecto, según se detalla en este Acuerdo.
4. Es conocido que de la totalidad de plazas convocadas para el Concurso Oposición de este año 2006 sólo llegaron a cubrirse 37 plazas, quedando las restantes 83 vacantes. Atendiendo a las peticiones de los representantes de los trabajadores en el Tribunal del citado concurso-oposición, petición que ha hecho suya la comisión negociadora en las reuniones que se han mantenido previas a este Acuerdo, se ha acordado asignar la totalidad de plazas ofertadas (120), para lo cual se propone la eliminación de los límites de puntuación establecidos en su momento, efectuándose las asignaciones por prelación de puntuación hasta que se cubran la totalidad de las 120 plazas ofertadas.
5. Por otra parte, hay que señalar que en las conversaciones mantenidas entre la Entidad y los representantes de los trabajadores se han abordado, al igual que en ocasiones precedentes, otra serie de temas de interés para ambas partes, todos ellos dirigidos a garantizar y mejorar el ámbito de las relaciones laborales en CajaSur.
6. En este apartado hay que incluir por su relevancia, una convocatoria para transformar en empleados de plantilla a trabajadores temporales con una vinculación de al menos 36 meses, conforme a los requisitos que se detallan en este Acuerdo. Con ello, se cumplen las expectativas de un número importante de empleados que han demostrado su valía en el desempeño de las funciones que tienen asignadas en la Entidad a lo largo del tiempo. Adicionalmente podrán acceder, a propuesta de sus Directores Territoriales y siempre de entre los empleados mejor valorados en seis provincias andaluzas, a una



Subdirección General de Recursos Humanos

plaza de empleados indefinidos, 12 trabajadores de estas provincias, según se establece en este Acuerdo.

7. 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, regulan la figura de la jubilación parcial, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Procedimiento Laboral y Estatuto de los Trabajadores.

Que ambas partes conocen los acuerdos alcanzados por el Gobierno y las Organizaciones Sindicales y las Organizaciones Empresariales el 13 de julio de 2006, en virtud del cual de forma transitoria, los convenios y acuerdos colectivos que estén vigentes a la entrada en vigor de la norma que apruebe las medidas contenidas en el referido Acuerdo, en lo relativo a jubilaciones parciales, seguirán rigiéndose, en lo que se refiere a los compromisos sobre jubilación parcial y hasta la finalización de su vigencia y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

8. Por ello, y a la vista del excelente resultado que ha tenido el proceso de jubilaciones parciales en CajaSur durante los años 2005 y 2006, conforme a los Acuerdos de 21 de enero de 2005 y 25 de enero de 2006, las partes consideran necesario acogerse a la posibilidad establecida en este Acuerdo, a fin de garantizar hasta 2009 la continuidad de este proceso en las mismas condiciones que se realiza actualmente, siempre y cuando la cuenta de resultados de la Entidad lo permita.
9. Igualmente se incluye un apartado relativo a la posibilidad de que los empleados de CajaSur puedan solicitar las mismas operaciones de créditos que un cliente (en referencia a la conocida como hipoteca ligera), siempre que cumplan las condiciones técnicas exigidas por la Entidad y no se refinancien operaciones acogidas a Convenio Colectivo o Acuerdos de empresa, quedando por tanto esta posibilidad fijada para nuevas operaciones de crédito.

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



Subdirección General de Recursos Humanos

ACUERDO

I. MARCO GENERAL PARA LA CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS INDEFINIDOS EN EL AÑO 2007 Y SIGUIENTES

Las vacantes que se produzcan con motivo de las adhesiones al Acuerdo de Jubilación Parcial y las necesidades de personal que surjan como consecuencia de las planificaciones anuales de plantilla (inicialmente en los territorios de Andalucía y Extremadura y a futuro en el resto de la Entidad), se cubrirán conforme a los siguientes porcentajes y procedimientos:

A) El **70%** del total de las plazas vacantes mediante un nuevo **proceso de selección destinado a temporales**, en base a las siguientes características:

- El sistema general de acceso a la Entidad se llevará a cabo a través de la realización de prácticas, de acuerdo a los Convenios que CajaSur tenga establecidos con las Universidades de empresariales y asimiladas en sus distintos ámbitos geográficos y con los centros de formación profesional en la rama de administración y finanzas de determinadas localidades de la provincia de Córdoba. Los becarios en prácticas serán evaluados periódicamente – mínimo 2 evaluaciones en el periodo total de prácticas- por sus superiores, generalmente subdirectores y directores de oficina. En aquellos casos en que la primera evaluación del becario sea negativa, y en función de las posibilidades de la Entidad, éste será trasladado de oficina para obtener distintos criterios evaluativos. Los becarios evaluados positivamente irán creando al final de su período formativo una bolsa de empleo, de la que la Entidad se surtirá para contrataciones temporales, en función de sus necesidades. Estas contrataciones se realizarán en función de la evaluación de los becarios, las necesidades de la Entidad y el ámbito geográfico de las mismas.
- Posteriormente, se realizará una **prueba teórico práctica**, a la que tendrán acceso todas las personas:
 - Con vinculación laboral temporal superior o igual a 36 meses desde enero de 2001, a la que podrán acogerse aquellas personas que no han cumplido los requisitos para su incorporación como indefinidos de acuerdo con lo establecido en el apartado III de este documento, dando con ello una nueva oportunidad para su incorporación como empleados de plantilla a aquellas personas que han tenido una vinculación prolongada con la Entidad.



Subdirección General de Recursos Humanos

- Con vinculación laboral temporal superior o igual a 20 meses en un periodo de 30 meses. La persona que alcance esta antigüedad quedará desvinculada de la Entidad antes de llegar a 24 meses de vinculación en un período de 30 meses hasta el momento en que se realice la prueba objeto de este apartado como consecuencia de la necesaria adaptación del sistema de selección de la Entidad a la normativa contractual.

Del porcentaje regulado en este apartado queda excluidos aquellos trabajadores a los que se haya instruido medidas disciplinarias.

Las personas que no superen la prueba teórico práctica con un mínimo de 5 puntos, serán desvinculados de la Entidad por un período mínimo de 12 meses. Sólo podrá concurrirse a este examen en dos ocasiones, por lo que tras la segunda prueba no superada, estas personas serán desvinculadas definitivamente de CajaSur.

Las personas que superen la prueba teórico práctica con calificación superior a 5, accederán a una bolsa de contratación indefinida. La transformación en indefinidas de aquellas personas incluidas en dicha bolsa se realizará en función de las necesidades, fundamentalmente geográficas, de la entidad y por estricto orden de calificación total obtenida en las distintas fases del siguiente proceso de selección:

- Prueba teórico práctica: Será imprescindible haber obtenido un mínimo de 5 puntos en esta prueba para acceder al proceso de selección. Puntuará 3,5 sobre 10 puntos del total del sistema de selección.
- Méritos por vinculación: 2 puntos sobre 10.
- Méritos por formación académica: 1,5 sobre 10.

Formación académica	Puntuación
Licenciados Empresariales o Económicas	1,5
Diplomados Empresariales	1,3
Licenciados Derecho	1,0
Superación de al menos el 50% de los créditos de la Licenciatura Empresariales o Económicas	0,8
Superación de al menos el 50% de los créditos de la Licenciatura Derecho	0,6
FP Administrativo	0,5
Resto de Licenciaturas	0,4
Resto de Diplomaturas	0,3
COU con selectividad o equivalente actual	0,2

Este cuadro de puntuaciones quedará limitado a las titulaciones antes citadas (empresariales y FP administración y finanzas) en el momento en que desaparezcan del colectivo de temporales, las personas ya vinculadas y que proceden de otros centros educativos. Con el tiempo, sólo los hijos de empleados que accediesen a este canal de contratación podrían tener otras titulaciones.



Subdirección General de Recursos Humanos

- Valoración media de informes de evaluación: 1,5 sobre 10. Estas evaluaciones, estándares, objetivas y cuantificables, serán realizadas por 2 superiores del empleado temporal, generalmente director de oficina y director de zona. La periodicidad de las evaluaciones será variable, en función del tiempo por el que haya sido contratado, aunque en todos los casos los temporales serán evaluados al fin de cada contrato. El empleado temporal que acumule dos evaluaciones negativas, será desvinculado de la Entidad definitivamente.
- Entrevista personal con Recursos Humanos y Sucursales: 1,5 sobre 10.

B) El **20%** del total de plazas vacantes se cubrirán con Hijos de Empleados mediante concurso oposición restringido que se celebrará anualmente siempre y cuando existan necesidades de plantilla por parte de la Entidad. Este proceso de selección estará compuesto por cuatro fases descritas a continuación:

- Fase 1 o inicial: Supondrá un 20% de la calificación final obtenida en el total del proceso. Incluye test de cultura general y psicotécnico.
- Fase 2 o de conocimientos: La puntuación mínima a obtener en esta fase – eliminatoria - será de 5 puntos sobre 10. Incluye test sobre temario técnico. La fase 2 supondrá un 60% de la calificación final obtenida en el total del proceso.
- Fase 3 o de méritos: Supondrá un 20% de la calificación final obtenida en el total del proceso. Incluye puntuación por formación académica (80%) y puntuación por realización de prácticas con la entidad (20%).
- Fase 4 o entrevista personal con Recursos Humanos y Sucursales: Esta entrevista no puntuará en el total del proceso.

Una vez cubiertas las plazas convocadas para este colectivo, los hijos de empleados que, superando la fase 2 o de conocimientos con una calificación mínima de 5, no obtuvieran plaza, constituirán una bolsa para contrataciones temporales con las siguientes características:

- Compuesta de 30% como máximo del total de plazas convocadas para este colectivo, cuando el número de hijos empleados aprobados sea inferior a 100.
- Compuesta de 25% como máximo del total de plazas convocadas para este colectivo, cuando el número de hijos empleados aprobados sea superior o igual a 100.



Subdirección General de Recursos Humanos

Posteriormente, las personas que componen esta bolsa podrán acceder a la bolsa de empleo descrita en el punto I A), que se utilizará para la formalización de contrataciones temporales en CajaSur.

C) El **10%** restante de las plazas vacantes las adjudicará la Entidad en el ejercicio de las facultades de dirección y libertad de empresa legalmente reconocidas y conforme a las distintas necesidades que puedan presentarse a lo largo del ejercicio.

II. ASIGNACIÓN DE LA TOTALIDAD DE PLAZAS CONVOCADAS EN EL CONCURSO OPOSICIÓN 2006

Una vez resuelto el concurso oposición que se convocó en febrero del presente año para la cobertura de 120 plazas de empleados indefinidos en la Red Comercial, se genera la necesidad de cubrir la totalidad de las plazas convocadas. En este sentido, se ha acordado la incorporación como indefinidas en la Red Comercial de **83** personas, considerando los siguientes preceptos en el concurso oposición:

- Se elimina la nota de corte en 5 en el test psicotécnico.
- Se elimina la nota de corte del test de conocimientos en 6 puntos.
- Son necesarios 3,5 puntos en la prueba de inglés.

La asignación de las plazas se realizará en base a las normas establecidas en la convocatoria.

III. INCORPORACIÓN A LA PLANTILLA COMO EMPLEADOS INDEFINIDOS DE EMPLEADOS TEMPORALES

El pasado mes de junio entró en vigor el Real Decreto Ley 5/2006, para la mejora y crecimiento del empleo, que incluye un conjunto de medidas dirigidas a impulsar la conversión de empleo temporal en fijo, así como para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales. En este sentido, y con el objetivo prioritario de profesionalizar nuestra plantilla y mejorar cada día la calidad técnica de nuestros empleados, se ha acordado la incorporación a la Entidad como indefinidos de todas aquellas personas que cumplan a 31 de octubre de 2006 la condición de poseer una vinculación temporal con la Entidad superior o igual a 36 meses (quedando excluidos aquellos a los que se haya instruido medidas disciplinarias). Esta iniciativa nos permite la incorporación a nuestra plantilla de personas formadas y valoradas muy positivamente por los responsables de la red comercial a lo largo de su larga trayectoria profesional en CajaSur.



Subdirección General de Recursos Humanos

Por otra parte, también se ha acordado la incorporación como indefinidos de 12 trabajadores - 2 por cada una de las siguientes provincias: Sevilla, Cádiz, Huelva, Málaga, Granada y Almería -, con vinculación temporal superior a 12 meses pero inferior a 36, a propuesta de los Directores Territoriales correspondientes. El objeto de esta medida es que en estas provincias, existiendo empleados temporales con suficiente vinculación pero que no llegan a esos 36 meses a los que por las necesidades pasadas de la plantilla fundamentalmente pueden llegar empleados vinculados con las provincias de Córdoba y Jaén, se pueda contar con los empleados mejor valorados en estas provincias por los zonas y territoriales como forma de evitar la fuga de nuestros más destacados temporales a otras entidades.

IV. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se ha acordado la constitución de una Comisión de Seguimiento, encargada de velar por el correcto funcionamiento de los nuevos sistemas de selección contemplados en el presente Acuerdo Laboral, así como de resolver las incidencias de interpretación que en su seguimiento y desarrollo pudieran surgir.

Esta Comisión de Seguimiento, también formará parte de los Tribunales tanto para el Concurso Oposición de hijos de empleados como en la prueba teórico-práctica para los empleados temporales.

La Comisión de Seguimiento, cuya composición será paritaria, estará compuesta por un representante de cada sindicato con miembros en el Comité Intercentros y por personal del Área de Recursos Humanos y se reunirá, en sesión ordinaria, semestralmente y, extraordinariamente, a petición de alguna de las partes cuando sea considerado necesario.

V. JUBILACIONES PARCIALES VINCULADAS A CONTRATOS DE RELEVO A PARTIR DEL AÑO 2007.

Se declara prorrogado el Acuerdo de 21 de enero de 2005 por el que se establecía a partir de ese año, un proceso de jubilaciones parciales vinculado a contratos de relevo. Este acuerdo se prorroga expresamente hasta el 31 de diciembre de 2009 siempre que las jubilaciones parciales continúen rigiéndose de acuerdo con las previsiones del RD 1131/2002.

Si durante la vigencia de este Acuerdo se produjeran modificaciones en la normativa actual sobre jubilaciones parciales, las partes podrán negociar un nuevo Acuerdo.



Subdirección General de Recursos Humanos

Este proceso de jubilaciones parciales se aplicará siempre y cuando la cuenta de resultados de la Entidad presente los saldos necesarios para aplicarlos a esta finalidad.

VI. OPERACIONES DE ACTIVO PARA EMPLEADOS

Los empleados de CajaSur, siempre que cumplan las condiciones exigidas para ello podrán solicitar las mismas operaciones de activo que un cliente, siempre y cuando se trate de nuevas operaciones y no refinanciación de préstamos concedidos en su momento, acogidos a Convenio colectivo o Acuerdos de Empresa (en referencia a la denominada hipoteca ligera). La tramitación de estas operaciones se realizará de acuerdo con la normativa interna establecida o que se establezca por la Entidad al efecto.

VII. ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Acuerdo entrará en vigor y tendrá plena vigencia a partir del día siguiente al de su firma.

José Ruiz Ortiz
Director General de CajaSur

Pedro López Canales
Presidente del Comité Intercentros

José-Antonio Enríquez Fernández
ASPROMONTE

Juan Balsera Santos
CC.OO.

Juan Calleja Relaño
UGT

María-José Redondo Zamorra
AMI FTT