



El Monte debe ser un referente por calidad y cantidad de empleo y sistemas de selección

595 empleos fijos creados en 3 años, hasta llegar a una plantilla fija de 2.096.

La Clave: Expansión y Acuerdos Laborales

Distribución territorial del empleo creado



Empleo y Selección

En el capítulo IV, dedicado a la creación de valor para la sociedad, el **Código de Conducta y Responsabilidad Social** establece que El Monte ha de "convertirse en un referente para su entorno no sólo en lo relativo a la **calidad y cantidad de empleos** ofrecidos a la sociedad sino también en el uso de **sistemas de selección de personal transparentes**, rigurosos y que garanticen la igualdad de oportunidades". Por otro lado, en el capítulo relativo a las relaciones con los clientes se establece que "con objeto de garantizar la calidad del servicio, se mantendrá una **adecuada dotación de personal en las oficinas**, en particular los días de mayor afluencia de público. En la medida de lo posible, se procurará la estabilidad de las plantillas de las oficinas".

El cumplimiento de estos mandatos a lo largo de 2004, queda reflejado en el análisis de los siguientes aspectos.

Creación de empleo

Empleo fijo

Con una **plantilla fija a 31.12.2004 de 2.096 trabajadores/as**, la evolución del empleo indefinido en El Monte en los últimos ejercicios ha sido la siguiente:

	2002	2003	2004
Creación empleo fijo	252	225	118

La **política de expansión** y los compromisos asumidos en los **acuerdos laborales**, propiciaron un crecimiento del empleo considerable en los ejercicios 2002 y 2003, que, aunque con una clara desaceleración en el último ejercicio, muestra una **política de creación de empleo sostenida en el tiempo**.

El pasado año se crearon 118 puestos de trabajo indefinido, con un crecimiento neto de la plantilla de 72 personas, lo que representa casi un 6% sobre el total de plantilla a 31.12.2003 (2.024 trabajadores) y un 3,7% de crecimiento absoluto.

Por otro lado, el **Acuerdo de Jubilaciones Parciales** que regula el pase voluntario de la plantilla con 60 años o más a la situación de jornada parcial, compromete a la Entidad a la contratación de una persona relevista con carácter indefinido y a tiempo completo por cada empleado que acceda a esta situación. Este acuerdo, desde su firma, ha contribuido notablemente en la creación de empleo fijo y **es el responsable de casi el 25% de las contrataciones indefinidas realizadas en 2004**.

Por categorías, la distribución de las nuevas contrataciones ha sido:

Auxiliares administrativos	93
Ayudantes de Ahorro	2
Jefatura/Dirección oficinas	20
Comerciales	2
Dirección General	1
TOTAL	118

El compromiso con el desarrollo económico y la generación de empleo y riqueza que El Monte asume con la sociedad en su Código de Conducta, debe estar presidido en todo momento por una correcta distribución territorial de los recursos en todas las zonas donde tiene presencia, en proporción al volumen de negocio mantenido en cada una de ellas. En este sentido, **las oposiciones y ofertas de empleo** promovidas por la Caja desde hace algunos años, **tienen en cuenta este criterio de distribución territorial**, realizando convocatorias provinciales en función de las **necesidades** generadas en cada zona y exigiendo a los candidatos **vinculación de residencia** con la misma.

De este modo, el compromiso que la Entidad tiene con su entorno se ve reforzado, también, por una generación directa de empleo proporcional a los recursos aportados por cada territorio, sin olvidar que esta política de vinculación a la zona de trabajo evita plantillas desplazadas de su entorno personal y situaciones de desarraigo.

La **distribución por provincias** del empleo indefinido generado en 2004 ha sido:

Almería	3	Ciudad Real	1	Jaén	9
Badajoz	1	Córdoba	1	Madrid	4
Barcelona	4	Guadalajara	1	Málaga	27
Cáceres	1	Granada	1	Sevilla	49
Cádiz	1	Huelva	14	Toledo	1
					TOTAL
					118

El ACT marca un 7% máximo de eventualidad

Objetivo: 5% a través de las 59 plazas convocadas

Objetivo: cómputo % por provincia

Plan Inserta

Vacaciones: En 2005 la Dirección debe modificar su política

Objetividad Transparencia y Participación

Empleo eventual

El **Acuerdo de Condiciones de Trabajo** establece un **límite máximo** para la realización de contratos de duración determinada o de puesta a disposición del **7% sobre la plantilla fija**, porcentaje que no ha llegado a alcanzarse en ningún momento desde la firma del mismo en febrero de 2002.

La contratación eventual durante el 2004 se mantuvo en **niveles cercanos al 6%** y a lo largo del año se abrieron negociaciones con la Entidad para rebajarlos hasta **alcanzar el 5% mediante la creación de empleo indefinido**. Como fruto de las mismas, con fecha 29.7.04 se publicó concurso-oposición para la cobertura de **59 plazas de Auxiliares C** en distintas provincias, proceso que se encuentra actualmente en desarrollo y al que han concurrido casi 4.800 personas.

El criterio seguido para el cálculo de necesidades en cada zona tuvo en cuenta, además del objetivo de bajar la eventualidad hasta el límite del 5%, las **necesidades de empleo fijo de cada zona**, computándose el mismo no a nivel global sino provincia a provincia, lo que permite una distribución equilibrada de la **carga de eventualidad soportada en cada territorio**. Esperamos, por tanto, que estos dos criterios sigan utilizándose en un futuro para el cómputo de eventualidad máxima de la Entidad.

En cuanto al **sistema de contratación**, los contratos de duración determinada realizados directamente entre la empresa y el trabajador, han representado en 2004 el 84% del total, siendo la contratación indirecta mediante contratos de puesta a disposición del 16%.

En este capítulo cabe destacar también los **Planes Inserta**, que nacen con el objetivo de facilitar

el acceso a la experiencia profesional a estudiantes universitarios, en virtud de compromisos asumidos por El Monte en los convenios suscritos por las universidades de Huelva y Sevilla. Tras un periodo de formación teórica, se formaliza **contrato a tiempo parcial de 6 meses de duración**. Estos procesos de selección de personal no han contado con la participación de los representantes sindicales al estar condicionados a las selecciones efectuadas por las respectivas universidades. No obstante **la convocatoria celebrada para la provincia de Sevilla en 2004**, que dejó de estar sujeta a convenio con la Universidad, **ha contado con nuestra participación** tanto en el diseño de la convocatoria como en el proceso de selección de candidatos. Esperamos que de futuro este tipo de ofertas se haga extensiva a otras provincias y se arbitren los mecanismos necesarios para garantizar la objetividad de todos los procesos de selección.

Por último, cabe resaltar que en el ejercicio 2004 **la Entidad modificó el criterio de cobertura de vacaciones de forma unilateral**, restringiendo de forma significativa la cobertura de las mismas. Esta política no sólo incide directamente en el volumen de empleo generado, sino que obliga a la plantilla a soportar una **sobrecarga de trabajo en periodos vacacionales**, perjudica la **atención y servicio recibido por los clientes** y colisiona con lo establecido en el Código de Conducta y Responsabilidad Social que establece que *"con objeto de garantizar la calidad del servicio, se mantendrá una adecuada dotación de personal en las oficinas, en particular en los días de mayor afluencia de público"*. Desde la representación laboral se ha solicitado a la Entidad **una modificación de esta política para el año 2005** que esperamos tenga una respuesta positiva por parte de la Dirección.

Sistemas de selección

Las normas y procedimientos de selección de personal quedan regulados en el **Acuerdo de Condiciones de Trabajo (ACT)**, en el que se establece que *"los procesos de selección y promoción del personal se inspirarán en los principios de universalidad, objetividad, transparencia, control e igualdad de oportunidades y se dará participación a los representantes sindicales en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias, a través de órganos de gestión y organización de los concursos"*. Estos órganos son el **Tribunal de Oposiciones**, de composición paritaria y bajo la presidencia de un miembro del Consejo de Administración de la Entidad y la **Comisión de Oposiciones**, también paritaria, que actúa como delegada del Tribunal y se encarga de la ejecución de los concursos.



Los puestos de Auxiliar se cubren por oposición, con plena participación sindical

En 2004 se han cubierto 93 plazas por esta vía

Igualdad de Oportunidades: Oposición .VS. Libre designación

Las necesidades eventuales deben cubrirse tirando de la lista de aprobados

PRÓXIMAS ENTREGAS:
FORMACION
SALUD LABORAL
DIALOGO SOCIAL
GRUPO EMPRESA



Empleo fijo:

El ACT establece también que *"las necesidades de personal fijo de la Caja se cubrirán mediante sistemas objetivos de selección de carácter público y con participación de los representantes sindicales en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias"*.

En este sentido, la contratación indefinida de los puestos de Auxiliar Administrativo se realiza, fundamentalmente mediante el **procedimiento de oposiciones**, y cuando ello no es posible, a través de selecciones curriculares, bajo los procedimientos desarrollados en el ACT y con participación activa de los representantes de los trabajadores que intervienen en todas las fases del proceso. Las convocatorias contemplan la edición de **programas y apuntes** que se ponen a disposición de los opositores, la realización de **pruebas tipo test con un peso total del 80%** sobre la puntuación total, garantía del **anonimato** de los concursantes hasta la finalización del proceso y la aplicación de los baremos establecidos en el ACT que contemplan una **fase de méritos con un peso total del 20%**.

Durante el 2004, la totalidad de la contratación indefinida para Auxiliar Administrativo se realizó conforme a estos procedimientos, bien mediante la convocatoria de concurso realizada para cubrir **20 plazas en la provincia de Málaga** (de resultas de la cual se incorporaron a la Entidad en el mes de julio 10 hombres y 13 mujeres), bien mediante el ofrecimiento de plazas a los **candidatos aprobados en procesos de selección anteriores, por riguroso orden de puntuación obtenida. Mediante estos procedimientos, en 2004 se han cubierto 93 plazas de Auxiliar**, de

Empleo eventual:

Igualmente, el **Acuerdo de Condiciones de Trabajo** establece que, con carácter general, las **necesidades de contratación eventual** deben cubrirse con los candidatos que, habiendo superado los **procesos de selección**, no tenga derecho a plaza de fijo, **por riguroso orden de la puntuación obtenida**, de forma que los opositores con mejor puntuación disfruten de los contratos de mayor duración. Celebrada una nueva oposición para personal fijo, el resultado de la misma pondrá fin a cualquier lista de contratación anterior. En el capítulo dedicado al Empleo, el ACT establece, también, que *"las necesidades de contratación temporal de El Monte se cubrirán, de forma preferente, con la lista de aprobados sin plaza obtenida de la selección indicada"*.

No obstante lo establecido en el Acuerdo Laboral, **la Entidad ha interpretado** que este principio ha de ser cumplido, únicamente, como crite-

las cuales 29 han sido creadas como consecuencia del Acuerdo de Jubilaciones Parciales, que permite el acceso de los trabajadores con 60 años o más a una jornada reducida con el compromiso de contratación indefinida de una persona relevista a tiempo completo.

No obstante, estos procedimientos con participación sindical **no abarcan la totalidad de la creación de empleo**, ya que de los mismos quedan **excluidos los puestos de jefatura**, incluidas las direcciones de oficina, que son de libre designación por parte de la Entidad. Estas selecciones se realizan, por lo general, mediante procesos de selección curricular con valoración de entrevista y, en algunos casos, mediante publicación en prensa de la zona donde se desea realizar la contratación. No obstante, estas selecciones **no cuentan con la participación** de los representantes sindicales en ninguna de sus fases ni se nos da información de los criterios utilizados y mecanismos que garanticen la **igualdad de oportunidades**. Como consecuencia del Taller de lenguaje no sexista realizado al amparo del Programa Óptima, se ha modificado la redacción de los anuncios de selección para incentivar la participación de mujeres en estas selecciones. A pesar de ello, es significativo que mientras en los sistemas de selección para **Auxiliar** descritos anteriormente, las **mujeres** han ocupado un **73%** de los nuevos puestos creados, en estas otras selecciones tan sólo representan el **26%** del total de seleccionados. En 2004, casi un 20% de las nuevas contrataciones indefinidas se realizaron mediante este tipo de procedimientos, para la cobertura de puestos de jefatura, dirección de oficinas y comerciales.

rio genérico o mayoritario, pero que la redacción del mismo les permite **excepciones a la regla establecida**. Bajo este criterio, en los últimos ejercicios se han ofrecido contratos eventuales a aprobados y no aprobados de las listas de oposiciones, teniendo en cuenta la experiencia previa y provocando una cierta irregularidad en la contratación **que se acentuaban en determinadas provincias**.

Aún así, este tipo de prácticas **se ha reducido considerablemente a lo largo del año 2004**, como consecuencia, entre otras cosas, del **control y seguimiento continuado** de las listas de aprobados que se realiza **por parte de CC.OO.**, y se puede afirmar que prácticamente todos los aprobados del último **proceso de oposiciones externas realizado en 2002** han disfrutado de contrato eventual, resaltando el hecho de que de los 285 aprobados en este proceso, han pasado a hijos de plantilla 234.