



# Confederación General del Trabajo

*Sección Sindical Caja San Fernando.*

*Tlf./Fax:956-323177. Tlf./956-34.84.11-*

*e.mail [cgt\\_csf@cgt.es](mailto:cgt_csf@cgt.es) - Urb. Algarve.- Jerez Fra.*

DICIEMBRE 2004

## PLAN DE PREJUBILACIONES Y JUBILACIONES PARCIALES DE LA CAJA

La Caja nos entregó el pasado 29 de Noviembre un “esquema” de sus propuestas sobre un Plan de Prejubilaciones y Jubilaciones Parciales. En síntesis estas son los aspectos más fundamentales de la misma:

### A) Prejubilaciones y Jubilaciones anticipadas.

- Desde los 57 hasta los 61 años
- Cobertura sobre salario total del empleado: de 57 y 58 años el 80% de tu salario real. A los 59 y 60 años el 90% de tu salario real (no se aclara desde que fecha se toma tú salario para aplicar el porcentaje, y si es revisable o no).
- La Caja abonará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que el trabajador Prejubilado tiene que hacer frente hasta la jubilación anticipada
- Se garantiza las aportaciones al plan de pensiones (no dicen sobre que salario van hacer las aportaciones)
- A los 61 años pasa a la Jubilación Anticipada forzosamente, lo que te convierte en Jubilado, cobrando una pensión reducida entre un 6% y un 8% por año de anticipación de lo que te correspondería si te jubilara a los 65 años.
- La Caja en estos casos garantiza el pago de una renta vitalicia creciente para compensar la merma de la prestación de jubilación (¿mientras viva el pensionista?)
- A partir de la Jubilación anticipada la Caja deja de aportar por el trabajador al plan de pensiones.

### B) Prejubilación y Jubilación Parcial.

- Tener 59 años y no más de 65 años
- A los 59 años suspensión de la relación laboral al amparo del art. 45.1 de los E.T. hasta cumplir los 60 años.
- A la edad de 59 años la Caja te dará el 90% de tu retribución bruta anual
- A los 60 años pasa a la Jubilación parcial, compensándote la Caja el abono de tú pensión de la S.S. hasta el 90% de tú salario Bruto anual
- La Caja seguirá aportando al plan de pensiones hasta los 65 años de edad
- Mantiene los beneficios sociales como trabajador a tiempo completo.
- Por cada jubilado parcial, se hace un contrato de relevo indefinido.

Antes de empezar a hacer una valoración al Plan de Prejubilaciones y Jubilaciones parciales presentado por la Caja, la C.G.T. quiere establecer una serie de premisas fundamentales, para llegar nosotros como sindicato a firmar un acuerdo de éste tipo.

*1º C.G.T. como organización sindical, debe velar por los intereses de los trabajadores de la Caja. Por lo tanto los trabajadores no deben verse perjudicados gravemente en sus retribuciones, máxime cuando la Entidad pretende rejuvenecer la plantilla y ahorrarse coste de personal.*

*2º Nosotros defenderemos las propuestas individuales que los compañeros en edad de prejubilarse nos hagan, y lucharemos porque a nivel personal obtenga satisfacción en sus pretensiones.*

*3º La C.G.T. no permitirá que las necesidades de la empresa perjudique a la Seguridad Social con mayor carga de costes, porque los sindicatos estamos para defender lo que es de todos los trabajadores.*

*4º No estamos dispuestos a que se pierda el nivel de empleo que hay en la Caja, más bien lo contrario, necesitamos en la red de oficinas aumentar la plantilla, porque están infradotadas.*

## Valoración al Plan de Prejubilaciones de la Caja.

La retribución que la Caja quiere dar a los prejubilados (80% y 90%) es insuficiente, para que un trabajador después de su vida laboral se le recompense con tanta usura.

Se le obliga a jubilarse anticipadamente, con lo que se ve disminuida su pensión entre un 6% y un 8% por año de anticipación, al mismo tiempo se le compensa con una renta vitalicia. Pero ¿que pasaría si fallece el jubilado?, que la viuda y huérfanos dejarían de tener dicha renta vitalicia.

Al jubilarse anticipadamente, pierde 4 años de aportación al plan de pensiones. Hagan los cálculos del 6% de tus retribuciones brutas anuales más los rendimientos medios en esos 4 años del Fondo, y verán cuanto perderíamos. Además con el agravio comparativo con el jubilado parcial, que se le garantiza hasta los 65 años.

Un Prejubilado va a cobrar menos que un Jubilado parcial, lo que demuestra que para la Caja es más barato un Jubilado parcial que un Prejubilado. Ya que al llegar a la situación de jubilación parcial la seguridad social paga el 85% de la pensión.

¿Porqué entonces la Caja prefiere las prejubilaciones? **porque no se le obliga a crear empleo a través de contratos de relevos.**

Si la Caja nos paga el Convenio especial de la S.S., el incremento de fiscalidad que vamos a tener quién se hace cargo de ello.

El rejuvenecimiento de una plantilla no solo aporta beneficios a corto plazo a una empresa –personal nuevo más barato por trabajadores mayores muy caros -, sino que pone a su vez en disposición de afrontar nuevos retos a futuro, que les proporcionarán más beneficios a la larga.

Por esto no entendemos que la Caja quiera a corto plazo mucho más beneficios, **eliminando empleo**, para tener a disgusto a una plantilla que no pueda hacer frente a los retos que se nos marquen para el futuro, porque falta personal para llevarlo a cabo. De esta forma no hacemos una Caja más dinámica y más rentable, sino todo lo contrario.