



previsión social

0

Antes del primer ALF (2001)



Aportación para jubilación:

- Para los ingresados antes de 29.5.86: **6% del Salario Pensionable** (Salario Fijo)
- Para los ingresados desde el 29.5.86: **173.000 ptas.**

Incapacidad y fallecimiento:

- Sistema convenio colectivo,
- Seguro colectivo de vida e invalidez



Aportación para jubilación:

- **6% del Salario Real para todos** (ingresados desde 29.5.86, con calendario)

Incapacidad y fallecimiento:

- Sistema convenio colectivo mejorado: Rentas y capital mínimos garantizados.
- Salario Real (Pensionable) compuesto por casi todos los conceptos
- Garantías para excesos sobre límites y desviaciones

1

El ALF I (18.6.2001)

Aspectos del ALF I no aplicados:

Aunque el ALF I preveía mejoras de cobertura de incapacidad y fallecimiento, y la definición del Salario REAL como Pensionable, al no producirse la fusión, los dos planes no se integraron y únicamente se homologaron el % de aportaciones.



Aportación para jubilación:

6% del Salario Pensionable para todos (calendario para posteriores a 29.5.86 adelantado en 2004).

Se produce un empeoramiento de las condiciones del Plan. Con el voto en contra de CC.OO. se reducen las coberturas de las contingencias de riesgo.



Se mantuvo en todos sus términos la situación de 2001, descrita a la izquierda, mejorada en cuanto al Seguro Colectivo de Vida e Invalidez.

y 2

El ALF II (25.9.2006)



En el ALF II nos marcamos como prioridad desarrollar en profundidad la unificación de los sistemas de Previsión Social y los Planes, extendiendo el sistema de El Monte (más beneficioso en la mayoría de aspectos). Puede decirse que este objetivo se ha cumplido en su totalidad.

Aportación para jubilación:

- **6% del Salario REAL** para todos

Aportaciones extra de fusión:

- **6%** de la liquidación de las pagas (Enero 2007)
- **2,5%** del Salario a 31.12.05 (antes de Marzo 2008)

Incapacidad y fallecimiento:

- Rentas con garantía de mínimos + capitales complementarios.
- Salario Real (Pensionable)
- Incremento hasta el **75%** de rentas de incapacidad total para menores de 55 años
- Garantías para excesos sobre límites y desviaciones
- Seguro colectivo de vida e invalidez

Preguntas más frecuentes sobre el Acuerdo Laboral



previsión social

¿Cómo se cubren la incapacidad y el fallecimiento?



Desde el momento del nacimiento jurídico de la nueva Caja, las contingencias de incapacidad, viudedad y orfandad tendrán la suma de las siguientes coberturas (A+B+C+D+E):

- A) Renta calculada para garantizar un % del Salario REAL -deduciendo la pensión pública teórica-: 150% Gran Invalidez, 100% Incapacidad Absoluta, 75% Incapacidad Total, 50% Viudedad, 20% Orfandad. Se garantiza un importe mínimo de esta Renta (10% Salario para Incapacidad, 5% para Viudedad y 2% para Orfandad). Todas son rentas vitalicias -con reversión a cónyuge e hijos de las de incapacidad-, salvo la de orfandad (hasta los 25 años).
- B) Capitales complementarios y adicionales de 21.145 euros para 2006.
- C) Exceso de los derechos consolidados para jubilación, una vez deducido el importe de los capitales necesarios para garantizar las rentas.
- D) Seguro colectivo vida e invalidez: 41.000 euros adicionales en caso de incapacidad absoluta, gran invalidez o fallecimiento (82.000 euros- fallecimiento por accidente).
- E) Subsidio por defunción del empleado: 3 haberes mensuales brutos adicionales.

Las plantillas de ambas cajas ven mejoradas sus condiciones: Muy especialmente la de Caja San Fernando por aplicación de lo indicado en A, B y C, que supone una mejora sustancial por el sistema de cálculo, la referencia del Salario Real y las rentas y capital mínimo. Pero también la de El Monte, por la mejora de cobertura de la Incapacidad Total y el incremento del capital del Seguro Colectivo indicado en D.

¿Qué es el Salario Real?



Se define como "el importe total de las Retribuciones brutas efectivamente percibidas por el Partícipe en nómina durante el año", excluyendo sólo una serie de conceptos compensatorios.

Para la plantilla de Caja San Fernando esto supone que se conviertan en pensionables conceptos que suman unos 6 millones de euros anuales: Incentivos, Plus Convenio, Horas extra, Premios (Natalidad, 25 años, Nupcialidad), Subsidios, Bolsa Vacaciones, Ayuda Estudios y Guardería, Gratificación Interventor y Apoderamiento, sustituciones, Complemento de Contrato, Plus Nocturnidad, Plus de Puesto y Horas Extra, etc.

¿Cuándo habrá un solo Plan de Pensiones?



Desde el momento de la fusión jurídica (previsiblemente mediados de 2007) habrá 12 meses para unificar los Planes. Las partes firmantes del Acuerdo Laboral nos hemos emplazado a ese momento para acordar la mejor fórmula de integración.

En cualquier caso es importante recordar que todo lo previsto en el Capítulo de Previsión Social será de aplicación desde la fusión jurídica aunque los Planes no estén fusionados aún.