

Las prejubilaciones en el Grupo Banco Sabadell

**Recursos humanos
ha logrado que casi
todo el personal
mayor de 48 años
sueñe con la
prejubilación**

La negativa sistemática de la empresa a establecer un acuerdo colectivo sobre prejubilaciones se debe, como es obvio, a su deseo de poder prejubilarse "a la carta" y con el menor coste posible. Nadie duda a estas alturas de que las agresivas políticas de RRHH han logrado que, actualmente, casi todo el personal mayor de 48 años sueñe con la prejubilación, lo cual nos parece muy poco halagüeño para RRHH. Sobre todo porque la alta dirección de esta empresa siempre ha sostenido que no le gusta prejubilarse, que entiende que el personal debe agotar su vida laboral hasta el final. La realidad es bien distinta. Como todo el sector, aquí también quieren renovar la plantilla y abaratar los costes. La diferencia con el sector está en "los métodos": los otros bancos establecen acuerdos colectivos o hacen públicas las condiciones y, desde luego, no recurren a las arcas del estado ni "sisan" a sus trabajadores.

Desde que se empezaron a practicar las prejubilaciones en esta entidad hemos visto todo tipo de acuerdos individuales, pero básicamente los podemos enmarcar en tres situaciones genéricas:

A) Empleado/a que puede jubilarse anticipadamente a los 60 años y tiene derecho al complemento de pensión, es decir, que cotizaba antes de 1967 y tiene antigüedad en banca anterior a marzo de 1980.

- Si es mayor de 55 años. La empresa le ofrece un 85% del salario neto anual (SNA) congelado hasta la fecha de jubilación, el importe del convenio especial, también congelado, que deberá establecer con la Seguridad Social (SS) y una excedencia pactada, obligándole a jubilarse a los 60 años. Aquí no se hace como en muchas entidades que alargan la fecha de jubilación del trabajador hasta los 63 años a fin de que su pensión de la SS sea menos penalizada. El empleado/a en cuestión, una vez cumplidos los 60 años, pasará a percibir la pensión de la SS y el complemento de pensión del Plan de Pensiones de Empleados del Banco Sabadell (PPEBS). No se establece una revisión del salario de prejubilación como se hace en el Banco Atlántico.
- Si es menor de 55 años. El porcentaje que percibe es el 80% del SNA aunque, en función de la edad, hemos visto algún caso de 51 años con el 70%. Igualmente se establece un pacto de excedencia hasta los 60 años. En estos casos tampoco hay revisión ni del salario, ni del convenio especial de la SS, llegando a situaciones en que un prejubilado de 53 años, si suponemos una inflación de un 2,5% anual,

cuando llega a los 59 ve como se ha reducido su salario de prejubilación en un 25%.

B) Empleado/a que no puede anticipar la jubilación a los 60 años, pero tiene derecho al complemento de pensión, es decir, que no cotizaba antes de 1967 pero tiene antigüedad en banca anterior a marzo de 1980.

Para estos trabajadores, la Ley 35/2002 estableció dos vías para anticipar la jubilación a los 61 años:

- 1) Quedarse en situación de desempleo como mínimo durante 6 meses y tener cotizados 30 años. Como es obvio la Ley estableció esta posibilidad para aquellos trabajadores/as que no tienen posibilidad de volver a encontrar empleo (básicamente por su edad) y que resultan despedidos en la mayoría de ocasiones por expedientes de regulación de empleo, algo que no se da en el sector de banca.
- 2) La citada Ley también abrió la posibilidad de la jubilación a los 61 años si se establece un acuerdo colectivo por el que la empresa paga salario y cotización al empleado hasta la edad de jubilación que se establezca en dicho acuerdo, nunca antes de los 61. Es decir el Estado no paga el carnet de paro, pero acepta pagar la jubilación anticipada a estos trabajadores que no provienen de una situación real de desempleo.

La ley abrió la posibilidad de la jubilación a los 61 años para algunos casos

Una vez hecha esta aclaración, pasamos a exponer como actúa el Banco Sabadell con los empleados de cotización posterior a 1967 y antigüedad en banca anterior a marzo de 1980:

- Si el trabajador es mayor de 55 años. Le ofrece el 85% de su SNA congelado, pero no existe pacto de excedencia sino que obligan al trabajador a aceptar **un despido fraudulento ya que, al no existir ningún acuerdo colectivo, es la única posibilidad de acceder a la jubilación a los 61 años**. Además, le incentivan para que reclame el carnet de paro porque dejan de abonarle el coste del convenio especial de la SS de los dos años de paro que supuestamente le corresponden. Por otra parte, al causar baja de la empresa, también causa baja del PPEBS por lo que la empresa, en cumplimiento de su obligación de pago de complemento del PPEBS, le oferta una cantidad total por la prejubilación que incluye un importe que "se supone" es el que el empleado debería tener en el PPEBS si se jubilara a los 62 años (esta cantidad es inferior a la que corresponde a los 61 años en que en realidad pasa a jubilarse) pero además, solo un actuario puede calcular si esa cantidad es correcta o no, así que el trabajador no puede saber, salvo pago de actuario, si lo que "se supone" es, realmente, lo que le deben.

- Si el trabajador es menor de 55 años. Se dan las mismas condiciones que en el caso anterior pero el importe anual de la prejubilación es del 80% y por tanto la cantidad total que le ofrecen desde RRHH es inferior ya que todos los cálculos se realizan con importes congelados hasta la jubilación.

En ambos casos, el Banco Sabadell paga una cantidad y es el trabajador el que tiene que asumir todas las obligaciones fiscales y "planificar" el coste de sus años de prejubilado hasta que acceda a la jubilación. Insistimos, siempre a los 61 años, ni un día más.

C) Empleado/a que no puede jubilarse anticipadamente a los 60 años ni tiene derecho al complemento de pensión, es decir, que no cotizaba antes de 1967 y tiene antigüedad en banca posterior a marzo de 1980.

- RRHH actúa igual que en las situaciones anteriormente expuestas pero, además, descuenta del importe que da al afectado a través **del despido fraudulento**, los dos años de carnet de paro y el coste de cotización de esos dos años y, por supuesto, no abona nada en concepto de complemento de pensión. Por lo tanto estos empleados sólo aceptan marcharse bajo presión, ya que su pensión de la SS a los 61 años estará mermada en un 30% además de no tener derecho al complemento de pensión. Por supuesto el cálculo del supuesto coste anual de la prejubilación es un porcentaje del salario y cotización congelado hasta la jubilación.

Hemos de aclarar que no tenemos la certeza de que se cumplan siempre las condiciones expuestas puesto que, en función de la situación personal y laboral, el empleado estará más o menos dispuesto a marcharse en las condiciones que le ofrezcan y/o impongan.

A todo lo expuesto hay que añadir que la empresa también descuenta un 10% del complemento de pensión a todas las personas prejubiladas que al alcanzar la edad de jubilación (sea la que sea) no cuentan con 40 años de antigüedad en la empresa.

Las prejubilaciones en el Banco Sabadell son más baratas que en el resto del sector

Cabe añadir que para constatar que las prejubilaciones en el Banco Sabadell son bastante más baratas que las del resto del sector no hay que ir muy lejos: el propio Sabadell, respetando las condiciones de los compañeros del Atlántico como es su obligación, los prejubilaban con bastante mejores condiciones y sin recurrir a rebajas ni regateos. Además, os sugerimos que entréis en nuestra web <http://bs.comfia.net>, **apartado de acuerdos** y comprobéis las condiciones que se aplican en algunas entidades financieras.

Queda una última situación: las llamadas **bajas incentivadas**:

En otras empresas consiste en ofertar unas condiciones más o menos atractivas al conjunto de la plantilla con el fin de reducir excedentes de personal. En el Banco Sabadell se practica el "despido incentivado".

El banco ofrece el despido improcedente "incentivado"

Desgraciadamente, en este Estado, el despido, aunque no es gratuito, sí **es libre**: únicamente ha de pagar 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades que es lo que corresponde en un despido improcedente.

Estamos decididos a forzar a la empresa a establecer un acuerdo colectivo que regule la salida de los trabajadores, tal y como se viene haciendo de manera habitual en el sector. Para ello recurriremos a todas las acciones públicas necesarias, pero también necesitamos vuestra colaboración, no aceptando el "mercadeo" de la negociación individual y si vuestra negativa provoca presiones, comunicándolo a los representantes de los trabajadores. Entre todos debemos exigir que el crecimiento de este Grupo y su acercamiento paulatino a los "grandes" implique actuaciones socialmente responsables y compromisos colectivos y públicos con sus trabajadores.

Sabadell, octubre de 2004

Conéctate a nuestra web: <http://bs.comfia.net>

Boletín de afiliación	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre		Ofi.:		
Domicilio				
Población		C.P.:		
Cta. adeudo				Fecha / /
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>				