

## Les prejubilacions al Grup Banc Sabadell

**Recursos humans ha aconseguit que gairebé tot el personal de més de 48 anys somiï amb la seva prejubilació**

La negativa sistemàtica de l'empresa a establir un acord col·lectiu sobre prejubilacions es deu, òbviament, al seu desig de poder prejubilat amb el cost més baix possible. Ningú dubta que les polítiques agressives de recursos humans han aconseguit que, actualment, gairebé tota la plantilla de més de 48 anys somiï amb la seva prejubilació; això ens sembla que no diu res a favor del departament de recursos humans del banc, atès que l'alta direcció d'aquesta empresa sempre ha afirmat que no li agrada prejubilat i que li agradaria que el personal exhaurís la seva vida laboral fins al final. La realitat és ben diferent. Com a tot el sector, aquí també volen renovar la plantilla i abaratir les despeses. La diferència amb el sector és en els "mètodes": els altres bancs estableixen els acords col·lectius o publiquen les condicions i, després, no acudeixen a les arques de l'Estat ni escatimen res als seus treballadors.

Des que aquesta entitat va començar a practicar les prejubilacions hem vist acords individuals de tota mena, però, bàsicament, els podem emmarcar en tres situacions genèriques:

**A) Empleat o empleada que es pot jubilar anticipadament als 60 anys i té dret al complement de pensió**, és a dir, que cotitzava abans de 1967 i té una antiguitat en banca anterior a març de 1980.

- Si és més gran de 55 anys. L'empresa li ofereix un 85% del salari net anual (SNA) congelat fins a la data de jubilació, l'import del conveni especial 'també congelat' que haurà d'establir amb la Seguretat Social (SS), i una excedència pactada, obligant-lo a jubilar-se als 60 anys. Aquí no es fa com a altres entitats que allarguen la data de jubilació del treballador fins al 63 anys, per tal que la seva pensió de la SS sigui menys penalitzada. L'empleat o empleada quan compleixi els 60 anys passarà a rebre la pensió de la SS i el complement de pensió del Pla de Pensions d'Empleats del Banc Sabadell (PPEBS). No hi ha cap revisió del salari de prejubilació com es fa al Banco Atlántico.
- Si és menor de 55 anys. El percentatge que rep és el 80% del SNA, tot i que, en funció de l'edat, hem vist excepcions de gent de 51 anys amb el 70%. També hi ha un pacte d'excedència fins als 60 anys. Tampoc hi ha revisió del salari, ni del conveni especial de la SS. Amb aquestes condicions hi poden haver situacions en què un prejubilat de 53 anys, si comptem amb una inflació d'un 2,5% anual, quan tingui 59 anys tindrà el seu salari de prejubilació reduït en un 25%.

**B) Empleat o empleada que no pot anticipar la jubilació als 60 anys, però té dret al complement de pensió,** és a dir, que no cotitzava abans de 1967, però té una antiguitat en banca anterior a març de 1980.

Per a aquests treballadors la Llei 35/2002 va establir dues vies per accedir a la jubilació als 61 anys:

- 1) Estar en situació d'atur com a mínim durant sis mesos i haver cotitzat 30 anys. És obvi que la Llei va establir aquesta possibilitat per als treballadors que no tenen possibilitat de tornar a trobar feina (bàsicament per la seva edat) i que són acomiadats. Majoritàriament el motiu de la seva situació es coneix amb el nom de expedients de regulació d'ocupació, situació que no es dóna en el sector de la banca.
- 2) Aquesta llei també va obrir la possibilitat de la jubilació als 61 anys si hi ha un acord col·lectiu, segons el qual l'empresa paga el salari i la cotització a l'empleat o empleada fins a l'edat de jubilació que es digui a l'acord, mai abans dels 61 anys. Això vol dir que l'Estat no paga el carnet d'atur, però accepta pagar la jubilació anticipada dels treballadors i treballadores que no provenen d'una situació real d'atur.

**La llei va obrir la possibilitat de la jubilació per a uns quants casos**

Un cop fet aquest aclariment, passem a exposar com actua el Banc Sabadell amb els empleats i empleades que cotitzen després de 1967 i amb una antiguitat a banca anterior a març de 1980:

- Si el treballador és més gran de 55 anys. Li ofereix el 85% del seu SNA congelat, però no hi ha pacte d'excedència, sinó que obliguen el treballador a acceptar **un acomiadament fraudulent, ja que, atès que no hi ha cap acord col·lectiu, és l'única possibilitat d'accedir a la jubilació als 61 anys.** També incentiven el treballador a reclamar el carnet d'atur perquè deixen d'abonar el que costa el conveni especial de la SS dels dos anys d'atur, que suposadament li corresponen. També s'ha de tenir en compte que el treballador causa baixa de l'empresa i, per tant, també és baixa del PPEBS; aleshores l'empresa, complint la seva obligació de pagament de complement del PPEBS, ofereix un quantitat total per la prejubilació que inclou un import que, suposadament, és el que l'empleat hauria de tenir en el PPEBS si es jubilà als 62 anys (aquesta quantitat és menor a la que correspon als 61 anys, edat en què es jubila realment). Aquesta quantitat que el banc ofereix només la pot corroborar un actuari, així doncs, el treballador no pot saber, excepte si paga un actuari, si la quantitat, suposada pel banc, és realment correcta.
- Si el treballador és menor de 55 anys. Té les mateixes condicions que en l'anterior cas, però l'import anual de la prejubilació és del 80 % i, per tant, la quantitat total que li ofereix recursos humans és inferior perquè tots els càlculs es fan amb imports congelats fins a la jubilació.

En tots dos casos, el Banc Sabadell paga una quantitat i és el treballador qui ha d'assumir totes les obligacions fiscals i planificar les despeses dels seus anys de prejubilació fins que pugui accedir a la jubilació. Insistim, sempre als 61 anys, ni un dia més.

**C) Empleat o empleada que no es pot jubilar anticipadament als 60 anys ni té dret al complement de pensió**, és a dir, que no cotitzava abans de 1967 i té una antiguitat en banca posterior a març de 1980.

- Recursos humans actua igual que en les situacions exposades anteriorment, però s'hi afegeix que descompta de l'import que dona a l'afectat **amb l'acomiadament fraudulent** els dos anys de carnet d'atur i el cost de la cotització d'aquests dos anys. A més a més, és clar que el banc no abona res en concepte de complement de pensió. Per tant, aquests empleats només sota pressió accepten marxar del banc, ja que la seva pensió de la SS als 61 anys restarà disminuïda en un 30%, a més de no tenir dret al complement de pensió. I, evidentment, que el càlcul del suposat cost anual de la prejubilació és un percentatge del salari i la cotització congelat fins a la jubilació.

Hem d'aclarir que no tenim la certesa que es compleixin sempre les condicions exposades perquè, segons la situació personal i laboral, l'empleat o empleada estarà més o menys disposada a anar-se'n en les condicions que li ofereixen i/o imposin.

A tot el que s'ha dit hem d'afegir que l'empresa també descompta un 10% del complement de pensió a totes les persones prejubilades que quan assoleixen l'edat de jubilació (qualsevol quina sigui) no compten amb els 40 anys d'antiguitat a l'empresa.

**Les prejubilacions al Banc Sabadell són més barates que a la resta del sector**

Per tal de confirmar que les prejubilacions al Sabadell són força més barates que a les de la resta del sector, només cal veure que el Banc Sabadell mateix, respectant les condicions dels companys de l'Atlàntico, que és la seva obligació, els prejubilin amb força millors condicions i sense recórrer a les rebaixes i el regateig. També us suggerim que entreu al nostre web <http://bs.comfia.net>, **apartat d'acords** i comprovareu les condicions que s'apliquen a algunes entitats financeres.

Restava una última situació: les anomenades **baixes incentivades**.

A altres empreses consisteix a oferir unes condicions més o menys atractives al conjunt de la plantilla, amb la finalitat de reduir excedents de personal. Al Banc Sabadell es practica "l'acomiadament incentivat".

Malauradament, en aquest Estat, l'acomiadament, tot i que no és gratuït, sí que és **lliure**: només cal pagar 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats, que és el que correspon per un acomiadament improcedent.


Estem decidits a forçar l'empresa a establir un acord col·lectiu que reguli la sortida dels treballadors, tal com s'està fent de manera habitual en el sector. Per assolir-ho,

**El banc ofereix  
l'acomiadament  
improcedent  
"incentivat"**

recorrerem a totes les accions públiques que calguin, però també ens caldrà la vostra col·laboració, no acceptant el mercadeig de la negociació individual i, si la vostra negativa provoca pressions, comunicant-ho als representants dels treballadors. Entre tots hem d'exigir que el creixement d'aquest Grup i el seu apropament gradual als "grans" impliquin actuacions socialment responsables i compromisos col·lectius i públics amb els seus treballadors.

Sabadell, octubre de 2004

**Connecta't al nostre web: <http://bs.comfia.net>**

<b>Boletín de afiliación</b> <i>Enviar a</i> ➔	<b>0901 – 0105 CC.OO.</b>	Firma	
Nombre .....	Ofi.:		Fecha / /
Domicilio .....			
Población .....	C.P.:		
Cta. adeudo .....			
<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>			