

ACUERDO DE PREJUBILACIONES Y DE JUBILACIONES ANTICIPADAS Y PARCIALES EN LA CAJA DE AHORROS DE ONTINYENT-

En la ciudad de Ontinyent, el día veinte de septiembre del año dos mil seis,

REUNIDOS:

De una parte, la CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE ONTINYENT, domiciliada en Ontinyent, Plaza de Santo Domingo, 24, con N.I.F. G46002796, e inscrita al Régimen General de la Seguridad Social, bajo el número 46/024649/89, representada en este acto por su Director General, D. VICENTE PENADÉS TORRÓ, facultado para este acto por acuerdo del Consejo de Administración de la Caja en su sesión del día diecinueve de los corrientes.

Y de otra, el COMITÉ INTERCENTROS de la Caja, como representantes legales de los trabajadores, representado en este acto por su Presidente, D. FRANCESC TORTOSA LLIN, facultado para este acto por acuerdo tomado por el Comité Intercentros en su reunión del día catorce de los corrientes.

Ambos se reconocen con capacidad legal suficiente y están legitimados para ello al amparo del artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para llevar a efecto el presente **PACTO LABORAL**, y al efecto

EXPONEN:

I.- Que el objeto del presente Acuerdo es establecer un programa de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas y jubilaciones parciales para los empleados de la Caja de Ahorros de Ontinyent, que partiendo de la regulación legal sobre jubilación parcial, gradual y flexible, promueva la renovación de la plantilla de la Entidad, adaptándola a las necesidades organizativas de la misma. Permitiendo con ello, acometer de manera regulada y ordenada el necesario relevo generacional de la plantilla, y, el tratamiento de las situaciones específicas de determinados colectivos de empleados.

II.- Que las partes convienen en la necesidad de:

- a) Formalizar el acuerdo colectivo previsto en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, para ampliar el acceso a la jubilación anticipada a nuevos colectivos de trabajadores.

- b) Establecer un marco regulador para el acceso a la jubilación parcial que contemple la sustitución de los trabajadores que se acojan al mismo mediante la creación de empleo en la Caja.

III.- Que el contenido de las Estipulaciones que conforman el presente Pacto Laboral, son las que se fijaron en el Preacuerdo Laboral de fecha 15 de julio del pasado año, a excepción de la estipulación Quinta, en la que se ha establecido que las solicitudes de acogerse a cualquiera de los programas, deberá realizarse al menos con un año de antelación al de la fecha de inicio de la jubilación parcial o de la prejubilación.

IV.- Por todo ello, llevan a efecto el presente ACUERDO LABORAL, con arreglo a las siguientes,

ESTIPULACIONES:

PRIMERA.- PROGRAMA DE PREJUBILACIÓN Y JUBILACIÓN ANTICIPADA.

1.- **Ámbito de Aplicación:** Podrá solicitar acogerse a dicho programa los empleados de la Caja de Ahorros de Ontinyent que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Contar con una antigüedad mínima en la Caja de 15 años.
- b) Tener cumplidos los 57 y no superar los 62 años de edad.
- c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva en el Régimen General de la Seguridad Social tal que en la fecha prevista para su jubilación anticipada, la persona prejubilada pueda acreditar un mínimo de 30 años de cotización efectiva a dicho Régimen General de la Seguridad Social.

2.- **Fase de prejubilación:** Una vez presentada la solicitud, la Caja verificará los requisitos de la misma y acordará con el empleado la fecha de extinción de su contrato de trabajo y el inicio de la fase de prejubilación, a partir de los 59 años o más de edad, que tendrá una duración de dos años.

Salvo que, a criterio de la Caja, razones económicas, presupuestarias, organizativas o de actividad laboral debidamente motivadas lo desaconsejen, podrá acordarse, para los empleados con edad de 57 o 58 años, una duración de la fase de prejubilación superior a los dos años sin superar los cuatro años. En este caso, la fase de prejubilación finalizará, como máximo, al cumplir la persona prejubilada los 62 años de edad.

La Caja abonará anualmente a la persona prejubilada las cantidades siguientes:

- a) En el supuesto de no superar los dos años de prejubilación, el 90% de la retribución bruta anual percibida en los doce meses anteriores al cese, excluidos los incentivos y los conceptos no salariales. Dicho abono anual se distribuirá en doce mensualidades de igual importe, actualizándose

anualmente en base a la variación interanual del I.P.C. del mes de diciembre, con efectos desde 1 de enero del año siguiente. Si durante el presente año hubiere algún prejubilado, la primera actualización se llevaría a cabo el 1º de enero del 2006.

Además, la Caja le abonará a la persona prejubilada el 95% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que éste suscriba desde el cese en la Entidad. La persona prejubilada deberá acreditar mensualmente el pago de dicho Convenio.

Se garantiza que, de acuerdo con el apartado 6 del artº. 1 del Real Decreto 1132/2002, las cantidades percibidas por el empleado prejubilado durante los dos años anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación, en ningún caso, podrán ser inferiores al importe que le hubiera correspondido mensualmente en concepto de prestación contributiva por desempleo más el importe de la cuota satisfecha por el empleado en el convenio especial suscrito por aquél.

- b) En el supuesto de superar los dos años de prejubilación, la Caja abonará el 80% si fuere hasta 3 años ó el 75% si lo fuere hasta 4 años, de la retribución bruta anual percibida en los doce meses anteriores al cese, excluidos los incentivos y los conceptos no salariales. Dicho abono anual se distribuirá en doce mensualidades de igual importe, actualizándose anualmente en base a la variación interanual del I.P.C. del mes de diciembre, con efectos desde 1 de enero del año siguiente. Si durante el presente año hubiere algún prejubilado, la primera actualización se llevaría a cabo el 1º de enero del 2006.

Además, la Caja le abonará a la persona prejubilada el 95% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que éste suscriba desde el cese en la Entidad. La persona prejubilada deberá acreditar mensualmente el pago de dicho Convenio.

Se garantiza que, de acuerdo con el apartado 6 del artº. 1 del Real Decreto 1132/2002, las cantidades percibidas por el empleado prejubilado durante los dos años anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación, en ningún caso, podrán ser inferiores al importe que le hubiera correspondido mensualmente en concepto de prestación contributiva por desempleo más el importe de la cuota satisfecha por el empleado en el convenio especial suscrito por aquél.

La persona prejubilada mantendrá su condición de partícipe del Plan de Pensiones de los Empleados de la Caja, sin que su extinción contractual suponga el pase a partícipe en suspenso ni dé lugar a ninguna prestación de jubilación del Plan por esta extinción. En consecuencia se mantendrán las aportaciones del promotor para la jubilación y para la cobertura de las prestaciones de riesgo, siendo la base de aportación la existente en el momento de la extinción del contrato. Esta base de aportación se actualizará anualmente acorde con la variación interanual del I.P.C. del mes de diciembre, con efectos desde el día 1º de enero del año siguiente. La primera actualización si la hubiere se efectuará en enero del 2006.

La persona prejubilada accederá al resto de beneficios sociales de la Caja en condiciones equivalentes a las del personal pasivo de la Entidad. Y podrá acceder a la solicitud de préstamos y créditos regulados en el Reglamento de préstamos y créditos a empleados en activo, hasta la fecha de su jubilación.

Para dar efectivo cumplimiento al presente programa, la persona prejubilada que se acoja al mismo, no podrá prestar servicios retribuidos a otra empresa o Entidad, por cuenta propia o ajena, todo ello con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

3.- **Fase de Jubilación anticipada**.- La persona prejubilada deberá solicitar la jubilación anticipada en la fecha que finalice la fase de prejubilación acordada. A partir de dicha fecha serán de aplicación las siguientes condiciones:

- a) Finalizarán todos los abonos, aportaciones y primas de prestaciones al Fondo, beneficios sociales y condiciones de la fase de prejubilación, pasando la persona prejubilada a la situación de jubilado a todos los efectos.
- b) La persona prejubilada, cuando acceda a la jubilación anticipada, tendrá derecho a percibir las prestaciones establecidas en el Plan de Pensiones de los Empleados de la Caja para la contingencia de jubilación. Asimismo, accederá al resto de beneficios sociales de la Caja establecidos con el personal pasivo de la Entidad.
- c) En cualquier caso, desde la fecha de finalización de la fase de prejubilación la persona prejubilada no ostentará ningún derecho frente a la Caja que no sea derivado de su condición de jubilado de la Entidad.

SEGUNDA.- PROGRAMA DE JUBILACIÓN PARCIAL.

1.- **Ámbito de aplicación**. Podrán solicitar acogerse a dicho programa los empleados de la Caja que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Contar con una antigüedad mínima en la Caja de 15 años.
- b) Haber cumplido los 60 años y no superar los 65 años de edad.
- c) Tener cotizados los años exigidos por la normativa vigente en cada momento para poder acceder a la jubilación parcial.
- d) Reunir las condiciones establecidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general.

2.- **Acceso a la jubilación parcial**. Una vez presentada la solicitud, la Caja verificará los requisitos de la misma y concertará simultáneamente un contrato de relevo siempre que ello sea posible; en cuyo caso, acordará con el empleado su acceso a la jubilación parcial en las siguientes condiciones:

- a) El empleado solicitará la jubilación parcial y celebrará, simultáneamente, con la Caja un contrato de trabajo a tiempo parcial,

con una jornada de trabajo anual equivalente al 15% de la establecida para los trabajadores a tiempo completo.

- b) La prestación de servicios que le corresponda al empleado, en virtud del contrato parcial, será fijada de común acuerdo entre las partes, pudiendo concentrarse en determinados períodos del año, siempre que le sea notificado por la Caja con una antelación mínima de dos meses al inicio del período o períodos señalados.
- c) En virtud de la celebración del contrato a tiempo parcial, el empleado percibirá el 15% del salario que venía percibiendo en el mes anterior al acceso a la jubilación parcial. Así mismo disfrutará de los derechos y beneficios salariales que le correspondan en virtud de los sucesivos convenios colectivos u otros pactos laborales, siempre en proporción al mencionado porcentaje del 15%.
- d) Además, en tanto dure el contrato a tiempo parcial y sin superar los 65 años de edad, el empleado percibirá un complemento equivalente al resultante de restar al 90% de la retribución bruta anual percibida en los doce meses anteriores al del inicio de su jubilación parcial (excluidos los incentivos y los conceptos no salariales), la retribución bruta anual del contrato a tiempo parcial y la pensión bruta anual que perciba de la Seguridad Social por su jubilación parcial. El abono anual de dicho complemento se distribuirá en doce mensualidades de igual importe, actualizándose anualmente en base a la variación interanual del I.P.C. del mes de diciembre, con efectos desde el día 1º de enero del año siguiente. La primera actualización, si la hubiere, se efectuará en enero del año 2006.
- e) El empleado jubilado parcialmente mantendrá su condición de partícipe del Plan de Pensiones de los Empleados de la Caja de Ahorros de Ontinyent, como personal activo, manteniéndose íntegramente las aportaciones y prestaciones que le correspondan en base a las condiciones existentes en el momento anterior a la suscripción del contrato a tiempo parcial, con la evolución que legal o convencionalmente le hubiera correspondido de haber continuado la relación laboral a tiempo completo.
- f) El empleado jubilado parcialmente accederá al resto de beneficios sociales de la Caja en condiciones equivalentes al personal activo de la Entidad.
- g) Para dar efectivo cumplimiento al presente programa, la persona que se acoja al mismo, no podrá prestar servicios retribuidos a otra empresa o Entidad, por cuenta propia o ajena, todo ello con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

3 **Celebración de un contrato de relevo.** Simultáneamente al acceso a la jubilación parcial del empleado, la Caja concertará un contrato de relevo con un trabajador ya vinculado a la misma mediante contrato de duración determinada o con un trabajador en situación de desempleo, con arreglo a las siguientes previsiones:

- a) La duración del contrato deberá ser igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

- b) El contrato se celebrará a jornada completa.
- c) El puesto de trabajo del relevista corresponderá al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

4. **Fase de jubilación.** El empleado jubilado parcialmente deberá solicitar la jubilación ordinaria al cumplir los 65 años de edad. A partir de dicha fecha serán de aplicación las siguientes condiciones:

- a) Finalizarán todos los abonos, aportaciones y primas de prestaciones al Fondo de Pensiones, beneficios sociales y condiciones correspondientes a la fase de jubilación parcial, pasando el empleado a la situación de jubilado total a todos los efectos, con la consiguiente extinción de su relación laboral con la Caja.
- b) El empleado, una vez jubilado, dejará de ser partícipe pasando a la condición de beneficiario, teniendo derecho a percibir las prestaciones establecidas en el Plan de Pensiones para la contingencia de jubilación. Asimismo, podrá acceder al resto de beneficios sociales de la Caja establecidos a favor del personal pasivo de la Entidad.
- c) En cualquier caso, a partir de los 65 años de edad el empleado no ostentará ningún derecho frente a la Caja que no sea derivado de su condición de jubilado total de la Entidad.

5. **Extinción de la jubilación parcial.** La jubilación parcial se extinguirá por las siguientes causas:

- a) Por el acceso del trabajador relevado a la jubilación total ordinaria.
- b) Por el acceso del trabajador relevado a la situación de invalidez total, permanente, absoluta o gran invalidez.
- c) Por fallecimiento del trabajador relevado.

TERCERA.- DURACIÓN. El presente Acuerdo de programas de prejubilación, jubilación anticipada y jubilación parcial entrará en vigor en la fecha de su firma y finalizará el día 31 de diciembre del 2009, si bien podrá ser prorrogado o renovada por acuerdo expreso de las partes.

No obstante lo anterior, como quiera que el presente Acuerdo Laboral está vinculado a la actual regulación legislativa sobre la jubilación anticipada, parcial y ordinaria, queda sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que establezcan las leyes y la jurisprudencia, así como las que se deriven de la interrelación de la presente regulación con el Convenio Colectivo Sectorial de Cajas de Ahorros.

CUARTA.- DOTACIÓN PRESUPUESTARIA. Anualmente la Caja fijará la cantidad que dedicará a estos programas, que se destinará primordialmente a los compromisos a los que se refiere la estipulación segunda y al primer párrafo del número 2 de la Estipulación primera del presente Acuerdo. Cumplidos éstos, si hubiere excedente, podrán destinarse al resto de lo previsto en los mencionados programas.

QUINTA.- SOLICITUDES. La solicitud de incorporación a cualquiera de los programas será voluntaria para el empleado y deberá realizarse por escrito dirigido al Área de Recursos Humanos de la Caja, al menos, con un año de antelación al de la fecha de inicio de la jubilación parcial o de la prejubilación.

La presentación de la solicitud para la prejubilación, tendrá los siguientes efectos:

- a) La formalización del acuerdo de prejubilación, con los requisitos y condiciones previstos en el programa regulado en la Estipulación PRIMERA del presente Acuerdo, se realizará siempre que el empleado tenga 59 o más años de edad.
- b) La formalización del acuerdo de prejubilación cuando el empleado solicitante tenga menos de 59 años de edad será potestativa para la Caja, en las condiciones previstas en la referida estipulación primera.

SEXTA.- ADECUACION DE LAS ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES. La Caja y su Comité Intercentros se comprometen a adecuar las Especificaciones del Plan, si así fuere necesario, para hacerlas compatibles con lo regulado en el presente Acuerdo Laboral. Para ello, darán traslado a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados de la Caja para que, si fuere necesario la modificación de las Especificaciones del Plan, antes del 31 de octubre del presente año quedaran reguladas.

SÉPTIMA.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Los empleados de la Caja que, a la entrada en vigor del presente Acuerdo, tuvieren los requisitos necesarios para acogerse a la jubilación parcial o a la prejubilación regulada en el primer párrafo del número 2 de la Estipulación primera, podrían acceder a la situación que solicitase, todavía dentro del presente ejercicio, siempre que la Caja lo considerase oportuno.

Y en prueba de conformidad a todo cuanto antecede, suscriben el presente ACUERDO LABORAL por duplicado ejemplar, en el lugar y fecha del encabezamiento,

Por la CAJA DE AHORROS DE ONTINYENT Por el COMITÉ INTERCENTROS

Fdo. Vicente Penadés Torró

Fdo. Francesc Tortosa Llin