

07-10-2008

## Denuncia del Acuerdo de JUBILACIONES PARCIALES

Como ya conoces por el Directo RR.HH. publicado recientemente, la Empresa ha procedido a denunciar los Acuerdos de Jubilación Parcial existentes en la actualidad en la Caja, aunque ni en esta comunicación, ni en el correo dirigido a los Sindicatos, queda claro cuáles son los efectos de la citada denuncia y, por tanto, en qué momento dejan de tener validez los citados acuerdos.

**En este sentido, queremos aclarar a todas las personas afectadas lo siguiente:**

- Como ya hemos anticipado, el responsable de RR.HH. nos afirmó verbalmente que la intención de la Caja era **mantener y respetar los acuerdos durante todo el ejercicio 2009**. En este sentido, le hemos solicitado una aclaración escrita que no deje lugar a dudas sobre este extremo.
- No obstante, el acuerdo de Jubilaciones Parciales de El Monte establece que, de producirse esta denuncia, dejará de tener vigencia el 1 de enero del ejercicio siguiente, momento en que deben abrirse negociaciones para un nuevo acuerdo. Pero también establece que, **de no alcanzarse un nuevo acuerdo, los términos y condiciones del anterior continúan en vigor durante un año más**. Por tanto, salvo nuevo acuerdo a lo largo de 2009, los compromisos de jubilación parcial para la plantilla procedente de El Monte continuarán, con o sin denuncia, como mínimo hasta el 1-1-2010. Dado que no creemos viable que en la voluntad de la Caja esté el mantener en vigor los compromisos para un colectivo y negárselos a otros, entendemos que **las jubilaciones parciales van a seguir aplicándose con las condiciones actuales durante todo el año que viene**.

### REFORMA LEGISLATIVA

- En mayo de 2006 se publicó una **reforma legislativa** que afecta sensiblemente a esta figura, y que tiene una importante incidencia en la aplicación de los acuerdos de jubilación parcial existentes en nuestra caja. Entre otras modificaciones, la reforma contempla:
  - ⇒ Incremento de la edad de acceso, salvo que el relevista se contrate como indefinido y a jornada completa.
  - ⇒ Período de cotización mínimo, que se incrementa hasta alcanzar los 30 años.
  - ⇒ **Reducción de jornada máxima del 75%** (en lugar del 85% actual), salvo que el relevista se contrate como indefinido y a tiempo completo.
  - ⇒ **Base de cotización mínima del relevista:** 65% de las bases de cotización del jubilado parcial.

**Sección Sindical CC.OO. Cajasol**

**TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296**

**[cajasol@comfia.ccoo.es](mailto:cajasol@comfia.ccoo.es) [www.comfia.net/cajasol](http://www.comfia.net/cajasol)**

No obstante, la reforma preveía un **periodo transitorio** para aquellas empresas que contasen con acuerdo laboral previo a la publicación de la misma, por el que se mantenían sus condiciones **hasta el 31-12-2009** o la finalización de la vigencia del acuerdo.

- En consecuencia, el nuevo marco normativo que nos resultará de aplicación a partir del año 2.010, exige **una renegociación de los compromisos de jubilación parcial en nuestra empresa**, sobre todo, para buscar soluciones al requisito exigido del 65% de las bases de cotización que debe alcanzar el relevista y para adecuar la reducción de jornada a la ley.
- **CC.OO.** presentará propuestas a la empresa para que, a partir de esa fecha, pueda seguir manteniéndose el régimen de jubilaciones parciales en nuestra caja, aunque el nuevo acuerdo necesariamente deberá contemplar las modificaciones incorporadas en la legislación y que, repetimos, resultan de aplicación en nuestra Entidad a partir del 1 de enero de 2010.

Te informaremos en cuanto recibamos el escrito de garantía solicitado al departamento de RR.HH. para despejar cualquier incertidumbre.



*Comprometidas contigo*