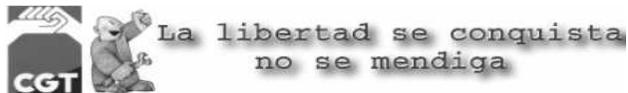


## ¿QUE PROPONE CGT?

CGT propone que los trabajadores y trabajadoras sean dueños de sus decisiones. Que nadie decida por ellos el futuro de sus pensiones. Proponemos y sometemos a la decisión de los trabajadores y trabajadoras que los fondos destinados a Planes de Pensiones se destinen a salario directo.

Para ello iniciamos esta campaña de información y recogida de firmas en contra de los planes y la aplicación de este 0,5 de masa salarial a salario directo.



La libertad se conquista  
no se mendiga

**No**  
**a los**  
**Planes de**  
**Pensiones**  
**Sí**  
**a la**  
**Aplicación de**  
**Estos fondos**  
**Como salario**  
**directo**



**CON LOS PLANES**  
**DE PENSIONES**  
**TE VAMOS A DAR**  
**LA CHAPA**



### Sección Sindical de CGT

Plaza del Pilar (Ayuntamiento) Planta 4ª

Tlfno. 976 721239

Fax 976 724734

E-Mail: [cgt@ayto-zaragoza.es](mailto:cgt@ayto-zaragoza.es)

Web: [cgtaytozar.es](http://cgtaytozar.es)

Tal y como reza nuestro eslogan **“TE VAMOS A DAR LA CHAPA”** CGT inicia una campaña de información en contra de la aplicación de un sistema de plan de pensiones privado en el Ayuntamiento a partir del año 2010.

Dos son las razones que avalan nuestra campaña:

1ª Filosófica: como sindicato de clase, que defiende lo público no podemos estar de acuerdo en un plan de pensiones que resta fondos al sistema público de pensiones, CGT no colaborará con el recorte de fondos a la Seguridad Social ya que esto nos llevaría al desmantelamiento de la misma y por lo tanto a una posible supresión de prestaciones ( incluidas pensiones de jubilación).

Se listo y piensa, quién debe garantizar tu pensión de jubilación y de las generaciones venideras dentro de unos años, el Estado o la Banca Privada.

2ª Si no te convence nuestra filosofía, se egoista y echa cuentas, ¿quien se beneficia realmente de un Plan de Pensiones privado? ¿que beneficios obtienes tú?

✍ Realmente quién saca tajada de este dinero son las entidades gestoras (Bancos o Cajas) que van a disponer de una gran cantidad de dinero para su propio beneficio, al margen de la comisión que cobran por la gestión (2%), los sindicatos mayoritarios, que como ya han hecho en los planes implantados en el Estado tienen una participación en la gestión de los mismos de un 15%, la Empresa que no cotizará a la Seguridad Social por el dinero invertido en el Plan, con lo que nuestra cotización se verá reducida.

Esta claro que la banca está necesitada de ingresos que le permitan seguir generando grandes beneficios, y más, en tiempos de crisis económica y ha visto en los fondos destinados a la Seguridad Social una importante operación mercantil.

✍ ¿Que beneficios obtiene el trabajador?. La Empresa, en este caso el Ayuntamiento aporta un 0,5% de la masa salarial ( en el 2010 se estima en 893.000 €) el trabajador aporta 12 € mensuales. Si vamos incrementando estas cantidades con los IPCs previstos durante un plazo de 20 años, vemos que el trabajador

a aportado unos 3.500 € y la empres 3.900, a la hora de rescatar ese dinero el trabajador obtendría 10.000 € ( lógicamente no restamos lo que hacienda se quedará).

Si a este mismo trabajador el 0,5% de la masa salarial destinado a planes de pensiones se le diera en salario directo, es decir se le pagara en nómina, con los respectivos aumentos anuales al cabo de 20 años habría percibido 40.000 de más en sus nóminas, con sus respectivas cotizaciones a Seguridad Social y por lo tanto con una base de cotización más alta. ¿Donde está la maravillosa rentabilidad de los planes de pensiones?

Se engaña al hablar de VOLUNTARIEDAD de estos Planes de Pensiones. El dinero que aporta la Empresa es del 0,5% de la masa salarial de TODOS los trabajadores, se adhieran 100 o 2000 trabajadores, pero esto no significa que esa cantidad se reparta entre los partícipes, ¿donde vá el dinero sobrante?

#### **Visto de otra forma**

Sumando lo que el trabajador y el Ayuntamiento aportan, más la penalización de Hacienda nos encontramos que dentro de 20 años tendremos un beneficio neto de unos 6.000 €, esto si la economía nos da un respiro y la inversión de la Gestora es buena. Los cálculos que hemos sacado del crecimiento de los sueldos en esos 20 años para un Grupo C nos indican que la rentabilidad equivaldrá a 2 nóminas.

#### **¿MERECE LA PENA METERSE EN ESTE BERENJENAL POR DOS NOMINAS?**

A la vista de toda la explicación hecha anteriormente podemos concluir que quienes obtienen realmente el beneficio de estos planes son las entidades Gestoras, en este caso Ibercaja y los sindicatos mayoritarios, en unos casos para dar rendimiento a sus accionistas y en otros para financiar sus actividades que por lo visto no podrian realizar con los ingresos por afiliación o subvenciones.

No queremos financiar con nuestro dinero ( el de todos los trabajadores municipales) a NINGUNA entidad privada y tampoco a los que dicen ser defensores de los trabajadores y de lo público, pero que por lo visto, parece que lo único que defienden es el uso de los trabajadores y lo público, para beneficios privados.

#### **LOS PLANES DE PENSIONES Y LA CRISIS ECONÓMICA.**

Por si nos faltaban argumentos para rechazar los planes de Pensiones ahora se une el hecho de una crisis económica global, que amenaza con ser larga y que puede acabar en una recesión de incierta solución.

Los datos que nos llegan de los compañeros de otros estamentos como Telefónica, Correos y otros, que ya han suscrito Planes de Pensiones son alarmantes, el primer semestre del año presenta una rentabilidad negativa, es decir, rescatar un plan ahora seria perder más dinero del puesto hasta el momento.

La mayor compañía del mundo de Planes de Pensiones AIG ha caído y solo el desesperado intento del Gobierno de EEUU de inyectar dinero público puede salvarla, tan solo recordar que las compañías que gestionan estos planes buscan la mayor rentabilidad no para sus futuros pensionistas, sino para si mismos, por lo que hacen inversiones dentro del mercado financiero de alto riesgo, lo que supone el no poder garantizar unas prestaciones garantizadas a largo plazo, ya que están sometidas a tasas de inflación y a los vaivenes del mercado financiero.

#### **Comunicado de prensa de UGT del 23/10/2008.**

*El sindicato insiste en que, en la actual situación, los sistemas públicos de reparto, como el que tenemos en España, garantizan mejor sus derechos a los trabajadores. No ocurre lo mismo con los sistemas privados de capitalización, que como se ha podido comprobar en los últimos días, corren el riesgo de verse afectados negativamente por la crisis financiera.*

## ¿Planes de Pensiones? No, gracias

A estas alturas, a muchos les parecerá superflua una exposición detallada de lo que son los Fondos y Planes de Pensiones, qué consecuencias acarrearán para el sistema público de la Seguridad Social y por qué hay tanto interés en que las administraciones públicas y, de rebote, sus trabajadores, se integren en ellos. Es posible que sea así, pero permítasenos pecar por exceso de información y no por defecto. Allí van varias razones por las que no estamos de acuerdo con la creación de un Plan de Pensiones en la Universidad de Zaragoza. A nosotros nos basta con la primera. Pero tenemos más. Para que elijas.

### Una de principios.

CGT defiende sistemas públicos de previsión social suficientes para todos y los considera producto de un derecho social. Los sistemas públicos son producto de la riqueza social que se genera colectivamente, son solidarios entre generaciones, redistribuyen la riqueza de la que traen origen y sus mecanismos de control no están sujetos a intereses privados.

Conforme a los Acuerdos de nuestros órganos confederales, CGT rechaza los sistemas privados de previsión social.

### Una de sentido común.

Todo el mundo sabe que los derroteros de la globalización, el neoliberalismo y otras malas hierbas están provocando, entre otras cosas, el deterioro paulatino del llamado “Estado de Bienestar” y, por ende, de los sistemas públicos solidarios de previsión. Entre nosotros y por lo que ahora nos atañe: de la Seguridad Social.

Transformar la protección social básica, derecho incondicionado por el simple hecho de ser ciudadano, en una suerte de contrato de seguro que sólo pueden permitirse quienes pueden pagarse la condición de ser usuarios o consumidores de ese “servicio”, supone una evidente mercantilización de una necesidad social fundamental.

La primera consecuencia, perfectamente previsible, es que, cuanto mayor sea en número la población trabajadora acogida a sistemas privados de ahorro para el mañana, el Estado tendrá mejor excusa para acabar quitándose de encima (en todo o en parte) su responsabilidad y obligación de gestionar el sistema público de previsión social tal y como lo conocemos hasta ahora. Por no hablar de mejorarlo: ¿dónde va Ud. a parar!

La segunda consecuencia de los planes de pensiones es que, con las aportaciones de promotores y partícipes se engrasa la disponibilidad económica de las grandes estructuras financieras. Disponer del activo mensual que suponen las aportaciones de los partícipes y las cantidades del promotor mejora las cuentas y los márgenes de explotación de las entidades bancarias. Cobrar las comisiones previstas por ser “Gestoras” y “Depositarias” de un fondo es, directamente, “dinero en el banco”. Realizar las inversiones que mejor cubran sus intereses de mercado no tiene precio.

### Una de (mínima) coherencia.

Teóricamente, a través de las normas internas del Fondo de Pensiones es posible un control ético de sus inversiones. Por ejemplo, la Comisión de Control puede decidir que no se invierta dinero del Fondo en acciones de determinadas empresas. Estupendo. Pero todos sabemos que el mundo capitalista es mucho más complicado que todo eso. Las participaciones cruzadas de las empresas pueden resultar inextricables.

### Una “de buitres”

La Ley y el Reglamento de los Planes y Fondos de Pensiones establecen unas retribuciones para las entidades gestoras y depositarias de los fondos de pensiones. El reglamento prescribe la cuantía máxima de esas comisiones: el 2% para las gestoras y el 0,5% para las depositarias.

Parece lógico, a la hora de confiar los ahorros a un Plan, buscar entidades que cobren menos que los máximos que permite la legislación.

Pues, en nuestro caso, parece que no sería así. Ibercaja se cubre las espaldas para cobrar los máximos permitidos.

Véanse los artículos 14 y 17 de las **Normas de Funcionamiento del Fondo de Pensiones de los Empleados de la DGA.**

### Una de representación

La Comisión de Control es el órgano encargado de la supervisión, funcionamiento y ejecución del fondo de pensiones. La distribución de los representantes de la Comisión de Control será la prevista en las Especificaciones del Plan, garantizándose en todo caso la presencia de los partícipes. De las distintas fórmulas posibles de designación de los miembros de la Comisión de Control que vayan a representar a los partícipes y beneficiarios que permiten la Ley y el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (artículos 7.2 y 31, respectivamente), en la DGA se ha optado por la menos democrática, esto es, la designación directa que realicen las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito correspondiente (la administración autonómica). Véase el artículo 41 del **Reglamento del Plan de Pensiones de la DGA de diciembre de 2005.**

**Si no te convence lo dicho anteriormente, se egoísta y echa cuentas.**

¿Que beneficios obtiene el trabajador?. La Empresa, en este caso el Ayuntamiento aporta un 0,5% de la masa salarial ( en el 2010 se estima en 893.000 €) el trabajador aporta 12 € mensuales. Si vamos incrementando estas cantidades con los IPCs previstos durante un plazo de 20 años, vemos que el trabajador a aportado unos 3.500 € y la empresa 3.900, a la hora de rescatar ese dinero el trabajador obtendría 10.000 € ( lógicamente no restamos lo que hacienda se quedará).

Si a este mismo trabajador el 0,5% de la masa salarial destinado a planes de pensiones se le diera en salario directo, es decir se le pagara en nómina, con los respectivos aumentos anuales, al cabo de 20 años habría percibido 40.000 € de más en sus nóminas, con sus respectivas cotizaciones