



NO AL PLAN DE PENSIONES DE LA AGE.

La existencia del Plan de Pensiones nos sigue pareciendo vergonzosa y no sólo porque nos estén hurtando una parte de nuestro salario sin habernos consultado, sino porque creemos firmemente en un sistema público de pensiones que debemos defender, dignificar y acrecentar. La creación de este plan desde la Administración y con el apoyo incondicional de los sindicatos CC.OO., UGT y CSIF, a parte de ser un contrasentido, significa un ataque directo a la línea de flotación del sistema público de pensiones. Queremos cotizar por ese medio punto pero al sistema público, no a las arcas insaciables del BBVA, CC.OO. y UGT. No hay duda de que estos fondos, salario diferido lo llaman, en nuestra nómina estarían a mejor recaudo.

Por eso tenemos que seguir pidiendo que la aportación anual para 2006 sea cero y que la cuantía destinada a ella se integre en nuestras retribuciones estables. Asimismo tenemos que exigir que se nos retorne el importe de lo aportado hasta ahora para que pase a formar parte del salario y compute para los incrementos anuales, y para aquellos que están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, en sus bases de cotización.

Respecto a la transparencia e información del Plan, la situación deja mucho que desear, como por otra parte cabía suponer. Realizadas ya las aportaciones de 2004 y 2005, la mayoría de organismos ni siquiera han entregado las nóminas correspondientes. La sociedad gestora, en la cual los sindicatos CC.OO. Y UGT participan para velar por nuestros intereses y por sus influencias, no difunde la información económica del plan. Cualquier partícipe de un fondo de inversión, cualquiera que tenga sus unos ahorrillos en valores, recibe trimestralmente por correo un extracto bancario que refleja sus ganancias. Las gestoras de los fondos facilitan información a los partícipes directamente o a través de la red de las entidades bancarias de las que suelen depender. En esos informes tienen que detallarse la política de inversiones, el resultado de las mismas y las diversas comisiones cobradas. Aquí, nada de nada. Y eso que están los sindicatos mencionados. Y eso que sería fácil hacerlo a través de los centros de trabajo. Y eso que se trata de nuestro dinero.

**NO AL PLAN DE PENSIONES
APORTACIÓN 0% PARA 2006
DEVOLUCIÓN DE NUESTROS FONDOS
POR UN SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL**

EL SEGUNDO CONVENIO ÚNICO DEL PERSONAL LABORAL DE LA AGE.

Después de ocho años desde la firma del primer convenio único, previsto inicialmente para tres ejercicios y muchas veces prorrogado, los sindicatos mayoritarios están negociando el segundo. Además de las plataformas iniciales de cada organización, nada más ha informado ninguna de ellas sobre el proceso de negociación. No sabemos si se están reuniendo, ni que ofrece la Administración ni nada de nada. Vamos, lo de siempre. Unos cuantos negocian por todos y a los trabajadores se nos niega cualquier clase de participación en el proceso.

Paradójicamente, lo más sustancial de la negociación de cualquier convenio colectivo, el incremento salarial, en nuestro caso prácticamente no se tratará. Las retribuciones del conjunto de los empleados públicos ya han sido pactadas. No entendemos por qué la supuesta representación de los trabajadores no ha ligado la negociación del convenio a la de las condiciones de trabajo de los funcionarios y la subida salarial para el 2006. La ventaja que proporciona la unificación de muchos convenios en uno solo desde el punto de vista de aglutinar el colectivo no se aprovecha por la parte social, cuando parece que hubiera sido lo más fácil.

Mirando hacia atrás no puede decirse que la firma del primer convenio en 1997 haya servido para mejorar las cosas. La mayoría estábamos mejor con nuestros convenios de origen. El convenio único ha sido un instrumento de y para la Administración, que ha servido para imponer y generalizar condiciones restrictivas, igualando muchas veces en lo malo las condiciones del personal laboral con los funcionarios.

Los antiguos convenios muchas veces tenían un cierto margen de maniobra, por ejemplo, en lo retributivo, que permitía algunos deslizamientos. Eso se ha perdido por completo. Ahora cualquier mejora cuesta un montón, hay que estar a los fondos adicionales, etc. La mayor cercanía a los centros de trabajo, la también mayor proximidad de los directivos gestores, permitía conseguir pequeños logros y avances que ahora ya no se producen.

Para este segundo convenio único lo primero que hay que reivindicar es la información y la participación de la plantilla. Sin ellas todo seguirá igual. Con la contribución de todos, se podría plantear llegar a una plataforma unitaria que vinculara a los sindicatos negociadores, condicionando la firma definitiva al referéndum entre el personal. A partir de ahí, ¿por qué no podría plantearse, por ejemplo, la inclusión de la cláusula de revisión salarial?

(¿Es necesario caer en la trampa de hacer una tabla de puntos que no va a ninguna parte, que no será muy diferente de ninguna otra? La tabla tendría que ser la que decidieran los trabajadores, oídas las distintas propuestas, con poder real sobre la misma.)