



Caja España 

Caja Duero 

SITUACIÓN DE NUESTROS PLANES DE PENSIONES COLECTIVOS

Como conocéis, persisten dos Planes de Pensiones distintos: el de los trabajadores provenientes de Caja Duero y el de los provenientes de Caja España. En esto, como en otros muchos aspectos relativos a nosotros, los trabajadores, la integración sigue estando pendiente.

El 22 de abril de 2010 se firmó el Acuerdo Laboral de la Fusión, que en su artículo 7 articula todo lo referido a los planes de pensiones. En el párrafo primero se establece de forma categórica que *“Se procederá a la integración de los Planes de Pensiones en el plazo de un año desde la efectividad de la fusión...”*. Dicha efectividad tuvo lugar a la firma de la escritura pública de fusión, el 1 de Octubre de 2010.

Igualmente, la normativa en este aspectos recogida claramente en el artículo 36 del R. Decreto 304/2004, Reglamento de planes y fondos de pensiones, dice que *“si a consecuencia de operaciones societarias una misma entidad resulta promotora de varios planes de pensiones del sistema de empleo, se procederá a integrar en un único plan de pensiones a todos los partícipes o asegurados y sus derechos consolidados y, en su caso de beneficiarios y sus derechos económicos, en el plazo de 12 meses desde la fecha de efecto de la operación societaria.”*

La primera vez que nuestro sindicato denunció que los plazos legales terminaban y la fusión de los planes no se llevaba a cabo, fue por carta dirigida a la Comisión de Control el 23 de Junio de 2011 por nuestro entonces secretario general, Antonio Muñoz, advirtiendo que el plazo de 12 meses finalizaba el 1 de octubre de 2011.

Ambas Comisiones de Control han trasladado en diversas ocasiones al Promotor –antes Caja España-Duero, ahora Banco CEISS- la ilegalidad en que estamos incurriendo. El tiempo sigue transcurriendo a nuestro juicio sin razones para mantener los dos planes, y sí muchas para fusionarlos:

- No entendemos por qué estamos fuera de la legalidad, y cómo por la inactividad de la empresa somos los trabajadores los que sufriríamos las consecuencias. La decisión que puede tomar la Dirección General de Seguros es la disolución de los planes por no haber cumplido los plazos que marca la ley, y no estamos dispuestos a seguir asumiendo ese riesgo.
- Soportamos un elevado coste económico al mantener ambos planes. Duplicamos gastos en estudios actuariales, jurídicos, consultores, auditores, etc. Gastos que nosotros no deberíamos soportar porque no somos responsables de no haber fusionado los planes, más en estos momentos en el que el promotor no realiza nuevas aportaciones.
- Igualmente los auditores anuales de los planes recogen en su informe anual este incumplimiento legislativo, resaltando que en la actualidad el promotor lo es a la vez de dos planes de pensiones de empleo. Es decir, se curan en salud.
- Continuamos con una política discriminatoria que disgrega a la plantilla, mantiene las diferencias en el trato y condiciones de los compañeros.

En este sentido, la última actuación que hemos adoptado ha sido el envío de sendas cartas -solicitando la fusión- dirigidas a los respectivos presidentes de las Comisiones de Control de ambos Planes de Pensiones, y una tercera carta dirigida a la Consejera Delegada para que conozca el tema y tome cartas en el asunto de modo inmediato.

¡¡JUNTOS, PODEMOS!!

¡¡AFÍLIATE A UGT!!