

el KanAlillo

radiotelevisión de alta indefinición

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Ante las dudas que se plantean con la entrega y presentación de las solicitudes de adhesión a los distintos planes de pensiones, **C.G.T.** ha confeccionado esta especial Kanalillo para intentar aclarar algunas de ellas. Esperamos que os sea de utilidad.

❑ *¿Por qué un plan de ahorro?*

Hace años se aprobó la implantación de un plan de pensiones que dejara sin efecto las indemnizaciones contempladas para la jubilación a los 65 años, así como de forma voluntaria desde los 60 a los 64, para los trabajadores según el art. 40 del Convenio Colectivo.

❑ *¿Por qué la modalidad de Plan de Pensiones y no otro?*

Porque se aprobó por mayoría esta modalidad, ya que se creía que era de mayor garantía y ventajas que cualquier otro sistema o forma de aportaciones para cubrir la jubilación. Además la legislación obliga a las empresas a EXTERNALIZAR los compromisos con los trabajadores por medio de SEGUROS Y/O PLANES DE PENSIONES.

❑ *¿Quiénes aprobaron y negociaron dichos planes?*

Se negoció y aprobó en el seno de la Comisión Promotora constituida por el PROMOTOR, que es la Empresa, y los PARTICIPES potenciales, que son los trabajadores de la RTVA y SS.FF. que cumplen los requisitos necesarios para adherirse al Plan y que están representados por las Secciones Sindicales de **C.G.T.**, **CC.OO.** y **U.G.T.** hasta que se constituya la COMISION DE CONTROL.

❑ *¿Por qué tres Planes de Pensiones?*



La legislación aplicable a los planes, hasta hace poco, obligaba a tener uno independiente por cada empresa, y no admitía el plan de GRUPO DE EMPRESAS. Se está estudiando la posibilidad de agruparlo en uno solo.

ESPECIAL PLANES DE
PENSIONES

Confederación General del Trabajo - RTVA
Boletín de Información Sindical

Especial Planes de Pensiones

Noviembre 1999

☐ **¿Quiénes se pueden acoger a dichos planes?**

Todos los trabajadores que de forma VOLUNTARIA presenten su solicitud de adhesión, siendo requisito tener una antigüedad de 18 meses con anterioridad al 31-12-99.

☐ **Si considero que tengo derecho a acogerme al Plan de Pensiones y no he recibido Boletín de Adhesión, ¿qué puedo hacer?**

Tramitar el boletín de adhesión a la Secretaría de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones de la RTVA y esta comisión estudiará si corresponde o no la inclusión del trabajador a dicho Plan, una vez revisada su vida laboral en la empresa y comprobar la antigüedad que realmente tiene dicho trabajador.

☐ **¿Por qué se encuentra incluido el personal directivo?**

La legislación no permite la DISCRIMINACIÓN por modalidad de contratación realizada por la empresa, de esta manera se pueden adherir tanto el personal directivo como artístico y otros, aunque no les sea de aplicación el Convenio Colectivo.

☐ **¿Quién realiza las aportaciones al plan?**

Las aportaciones las realiza la EMPRESA (EL PROMOTOR) de forma obligatoria.

☐ **¿Cuáles serán las aportaciones estimadas por realizar al PLAN por parte de la empresa?**

A) PARA EL AÑO 1.999:

NIVEL	Nº	APORTACION ANUAL	TOTALES
A01	1	59.062	
A02	7	59.062	36 Directivos
A03	5	59.062	
A04	20	59.062	2.126.232 Pta.
A05	3	59.062	
B01	23	59.062	
B02	269	54.843	1.022 Trabajadores
B03	122	50.624	
B04	445	46.406	50.000.096 Pta.
B05	163	42.187	

TOTAL APORTACIONES ESTIMADAS PARA EL AÑO 1.999: 52.126.328 Pta.

B) PARA EL PERIODO ACUMULADO DE LOS AÑOS 1996-1997:

- Las aportaciones estimadas a realizar por este período serán, con independencia de la antigüedad de cada trabajador, de 162.851 Ptas para el período completo.
- Por empresas, y en términos generales, las aportaciones estimativas serán las siguientes:

RTVA:

DIRECTIVOS: 2.383.201 Pta.

TRABAJADORES: 31.293.723Pta.

CSTV:

DIRECTIVOS: 1.868.548 Pta.

TRABAJADORES: 91.467.204 Pta.

CSR:

DIRECTIVOS: 650.735 Pta.

TRABAJADORES: 27.238.958 Pta.

TOTALES:

DIRECTIVOS:	4.902.484 Pta.
TRABAJADORES:	149.999.885 Pta.
TOTAL:	154.902.369 Pta.

☐ ¿Por qué son las entidades gestoras y depositarias “AHORRO ANDALUZ” y “UNICAJA” respectivamente?

Hubo una presentación de ofertas para la designación de las entidades, y teniendo en cuenta la baremación fueron seleccionadas las mismas, entre un total de cerca de 20 ofertas de distintas entidades financieras y aseguradoras, siendo las más ventajosas las de AHORRO ANDALUZ Y UNICAJA.

☐ ¿El trabajador tiene que hacer las aportaciones?

NO, pero tiene la posibilidad de realizar aportaciones VOLUNTARIAS de forma periódica o de forma extraordinaria cuando lo desee.

☐ ¿Las aportaciones que haga la empresa y las del partícipe, si las hubiera, se pueden disponer cuando se quiera?

NO. La legislación no permite que los derechos consolidados (aportaciones y rendimientos de las mismas) los pueda rescatar el partícipe a su antojo. De esta forma se intenta garantizar que dicho ahorro se conserve hasta la jubilación. La LIQUIDEZ lleva consigo unos beneficios fiscales que cada uno deberá tener en cuenta según sus necesidades y peculiaridades.

☐ ¿Cuándo se perciben?

Cuando el partícipe quede en las situaciones de jubilación o asimilada, invalidez o fallecimiento. Excepcionalmente, cuando se encuentre en desempleo de larga duración o enfermedad grave y tenga necesidad de rescatar total o parcialmente los derechos consolidados, tanto del partícipe, cónyuge, ascendientes y/o descendientes.

☐ ¿Hemos salido ganando o perdiendo dinero con dichos planes?

En el Convenio Colectivo se contemplaban unas indemnizaciones para un futuro. Teniendo en cuenta la edad media de la plantilla, ¿quién puede decir que nos jubilaríamos con dichos importes? No existe dicha garantía, así como que, en cualquier año pudiera dejarse sin efectos las tablas indemnizatorias del citado artículo 40. También hay que decir que POR LEY las empresas tienen la obligación de EXTERNALIZAR los compromisos antes del 01-01-2001. Tengamos en cuenta que el propósito de la empresa es CONGELAR LA ANTIGÜEDAD.

☐ ¿Por qué existen cinco grupos de aportaciones según los niveles salariales y no UNO UNICO para el conjunto de los partícipes?

Porque en la negociación, tanto la empresa como las secciones sindicales de U.G.T. y CC.OO no creyeron oportuno defender una cantidad o aportación idéntica para todos los niveles salariales. En esta defensa, C.G.T. quedó en minoría.

☐ ¿Se podría modificar los grupos de las aportaciones según los niveles salariales?

Sí, es cuestión de plantearlo ante la Comisión Promotora, o ante las secciones sindicales para que se modifique los reglamentos de los planes. De dicha forma se conseguiría un plan de pensiones MAS SOLIDARIO Y NO DISCRIMINATORIO.

❑ **¿Se puede participar en la Comisión Promotora?**

Ya no, porque la Comisión Promotora dejará de existir en poco tiempo, ya que se tendrá que crear la COMISIÓN DE CONTROL de los planes o plan del Grupo.

❑ **¿Cómo se creará la Comisión de Control?**

En breve comicios para elegir a los representantes de los partícipes para dicha Comisión. Los partícipes podrán ser electores y elegibles. Si estás interesado en PARTICIPAR puedes ponerte en contacto con las secciones sindicales.

❑ **¿Con quiénes puedo contactar si tengo dudas?**

• **ENTIDAD GESTORA:**

AHORRO ANDALUZ, S.A., E.G.F.P.

C/ Compositor Lehmborg Ruíz, nº 5.

29007 MALAGA

Atención: Rafael Elicegui Molina.

TFNOS.: 95/ 239-01-00 ó 95/ 239-66-99

FAX: 95/ 261-53-62

CORREO ELECTRONICO: ahorroandaluz@unicorp.es
relicegui@unicorp.es

• **PROMOTORA:**

▪ **Carlos Salazar Murillo** (Director de Organización y RR.HH.): Secretario de la Comisión Promotora. –Ext. 7851-

▪ **Emilio Merlo Navarro** (Director del Gabinete Económico): Vocal de la Comisión Promotora. –Ext. 7626-

• **REPRESENTANTES DE LAS SECCIONES SINDICALES PRESENTES EN LAS DISTINTAS COMISIONES PROMOTORAS:**

- **RTVA:**
 - 1.- Jorge Prieto Jiménez (**C.G.T.**)
 - 2.- Manuel Garrido Fernández (**CC.OO.**)
 - 3.- José Manuel Villar Fernández (**U.G.T.**)
- **CSTV:**
 - 1.- Gustavo de Mare Cortamira (**C.G.T.**)
 - 2.- Ernest Ballesté Cuadras (**CC.OO.**)
 - 3.- Francisco Romero Gutiérrez (**U.G.T.**)
- **CSR:**
 - 1.- José M^a Jiménez Pérez (**CC.OO.**)
 - 2.- Rafael Navas Bohórquez (**U.G.T.**)
 - 3.- Antonio Martínez (**INDEPENDIENTE**)

EL MEJOR PLAN DE PENSIONES (CON UN POCO-BASTANTE DE SUERTE):

