

MANIFEST DEL CAU A LA MESA D'UNIVERSITATS

Pla de pensions

Al mes d'abril l'any 1995, quan es va formalitzar el Pacto de Toledo en el Congrés dels Diputats, es va utilitzar la fórmula d'obrir la porta a un nou model de prestacions de pensions de caràcter privat (l'anomenat *sistema complementari*) amb l'excusa de mantenir el sistema públic que garanteix la constitució espanyola. La fórmula, que no era nova en el nostre entorn, complia amb els requisits macroeconòmics necessaris de qualsevol país capitalista: s'ha de deixar en mans de la societat civil una part important del pastís econòmic que fins ara havia gestionat l'Estat. Clar, resulta que normalment s'utilitza el terme *societat civil* com un eufemisme per referir-se a la iniciativa privada i, més concretament, a les grans entitats financeres que fan i desfan per tot el món.

Perquè els grans pactes que afecten el conjunt de la classe treballadora tinguin una certa estabilitat i comptin amb el suport dels grans agents econòmics, és necessari que les parts promotores de l'acord (govern i partits polítics) trobin "companys de viatge" entre els representants dels treballadors afectats; i això és el que va succeir a l'any 96 amb l'acord entre el govern del PP, CCOO i UGT: **ACUERDO SOBRE CONSOLIDACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**, que donava per bo el Pacto de Toledo, i, per tant, la famosa recomanació número 14 que fa referència al **Sistema complementario**.

En aquell moment, CCOO i UGT van justificar l'acord perquè recollia les diferents propostes sindicals en els seus punts fonamentals (increment anual de les pensions fins l'any 2000 amb clàusula de garantia, la no reducció de les cotitzacions socials, la retirada de les mesures penalitzadores de la jubilació anticipada, etc.). És a dir, una reforma pactada, no com la que es va fer l'any 1985)

Aquest gran pacte polític es va anar concretant amb la successiva modificació de les normes existents fins aleshores, com per exemple la redefinició del concepte de concurrència (superació del límit d'ingressos marcat per la Seguretat Social per la percepció d'una o diverses prestacions públiques), o l'anul·lació de la prohibició de què el sector públic pogués finançar plans de previsió privats amb recursos públics.

Queda clar que l'objectiu a mig termini (20 o 30 anys) era la consolidació d'un sistema de pensions del tipus mixt (públic i privat) i que fos d'implantació tant en el sector públic com en el privat. Les argumentacions bàsiques que justificaven aquest objectiu (l'augment de l'esperança de vida i l'escàs índex de natalitat, juntament amb el sistema d'ingressos i prestacions de la SS) van quedar diluïts pels nous fluxos migratoris que s'han produït en els darrers anys. El que molts van justificar en el seu moment per reformar el sistema de pensions (trencament del sistema), no només no s'ha produït, sinó que ara la SS sembla que pot garantir les prestacions fins el 2020 o 2030. Resulta interessant observar com els mateixos actors amb les mateixes argumentacions que van justificar la reforma del sistema de pensions, ara es feliciten i s'atribueixen l'èxit de la reforma. Això sí, el missatge és clar: hem d'estar alerta perquè en qualsevol moment el sistema públic pot defallir, i per garantir-nos una pensió digna hem de complementar la pensió pública amb la privada (com si les prestacions d'una entitat privada tinguessin més garantia que les prestacions de l'Estat).

Afortunadament, la implementació del sistema mixt de pensions no s'està realitzant a la velocitat que a alguns els hagués agradat, i es veu clarament que l'objectiu d'universalitzar aquest sistema mixt, sobretot en la petita i mitjana empresa privada, no acaba de quallar. Per tant sembla necessari que el mateix Estat prediqui amb l'exemple i ofereixi al seu personal la possibilitat d'acollir-se al nou sistema de pensions de tipus mixt: allà on l'Estat no pugui o vulgui arribar ho farà el sistema financer privat. I, perquè es vegi que l'Estat es preocupa dels seus

treballadors, comença "regalant" petites mostres del producte mitjançant aportacions de diners públics en nom de cada treballador (això sí, amb caràcter voluntari, és a dir: es pot renunciar als diners de forma individual, però els diners no retornen a l'Estat, sinó que, vulguis o no, van a formar part del sistema privat). És curiós que l'Estat et faciliti uns diners perquè els estalviïs per quan et jubilis, però que t'obligui a utilitzar el mètode d'estalvi i, a sobre, als diners els anomeni *salari diferit* per justificar que no puguis decidir sobre destinació d'una part del teu salari. Sembla clar que l'important no és l'estalvi sinó la forma d'estalviar, segurament és aquí on està el negoci. A més, resulta imprescindible que la majoria dels treballadors del sector privat vegin com els anomenats *treballadors privilegiats* del sector públic es fiquen de peus a la galleda en el sistema privat de pensions; és un bon exemple a seguir: si aquests que ho tenen tot assegurat per l'Estat comencen a fer-se plans de pensions privats, nosaltres haurem d'anar-hi darrera.

El que resulta més interessant, sindicalment parlant, és comprovar com els agents socials (CCOO i UGT inclosos) que han participat en la reforma del sistema de pensions han promogut l'adopció de normes en matèria de pensions que possibiliten el desenvolupament dels sistemes d'estalvi-jubilació privats finançats amb fons públics. **Potser és que no hi havia cap altre mètode de complementarietat al sistema públic de la SS?**

Potser la resposta es va donar al novembre del 2002 i concretar a l'octubre del 2003, quan el govern del PP amb CCOO i UGT (entre d'altres) van acordar a la Mesa de la Funció Pública de l'Estat el Proyecto de Reglamento del Plan de Pensiones para los empleados públicos i, posteriorment, es va adjudicar, mitjançant concurs públic, la gestió del Pla a l'empresa Gestión de Previsión y Pensiones, que, per casualitat, està participada accionarialment per CCOO i UGT.

L'acord del 2003 va obrir la porta perquè, en el Projecte de Llei dels PGE pel 2004, les administracions autonòmiques i les corporacions locals promoguessin voluntàriament plans de pensions pels seus empleats públics. A Catalunya, el procés es va concretar al juliol del 2005 amb l'acord entre la Generalitat i CCOO, UGT i CEMSATSE. S'ha de destacar que, a l'últim moment, la Generalitat va canviar la seva postura en les negociacions, abandonant la seva proposta de crear una Mutuïtat de treballadors que gestionés el Pla, i per tant va acceptar les tesis de CCOO i UGT perquè el Pla fos gestionat per una empresa externa. En aquest cas, l'adjudicació de la gestió del Pla no va anar a parar a una empresa participada per CCOO i UGT, encara que aquests sindicats sí que tenen consellers en el Consell de l'entitat. El que ens sabia bastant greu és que, d'aquí poc temps, la premsa sensacionalista o malintencionada publicués alguna notícia del tipus "concessió de crèdit a *lo Montilla*" o similar. Però estem bastant tranquils després de veure com CCOO va presentar públicament el dimarts passat en un acte a la UPC els seus comptes i declarar la transparència de les seves fonts de finançament.

Creiem que amb l'adhesió al Pla de Pensions de la Generalitat, es perd una gran oportunitat d'obrir d'un debat públic dintre d'un col·lectiu de 20.000 treballadors. Un col·lectiu que forma part de l'avantguarda del coneixement i és responsable, en part, de la formació de les futures generacions que tindran alguna cosa a dir en el desenvolupament de la nostra societat. També creiem que es perd l'oportunitat de demostrar que la Mesa d'Universitats és alguna cosa més que una simple corretja de transmissió de la Mesa de la Funció Pública de la Generalitat (2 acords des de la seva constitució, 2 còpies gaire bé literals). Però el que més ens preocupa és si els 20.000 treballadors que avui representem en aquesta Mesa tindran l'oportunitat d'opinar sobre el futur de les seves pensions i el present del seu salari.

Per què el CAU, la CGT i el PASI estem en contra de l'adhesió al Pla de Pensions d'Ocupació Conjunta de l'àmbit de la Generalitat? Principalment perquè:

- Entenem que, a la pràctica, els Plans de Pensions d'ocupació de promoció conjunta suposen la privatització parcial del règim de la SS dels empleats públics, fet que no es contempla en la Llei General de la SS.
- Des de la signatura del Pacto de Toledo i la seva concreció en els acords del govern del PP amb CCOO i UGT, hi ha hagut una tendència a dificultar cada cop més l'accés a les pensions públiques i, com a conseqüència, a reduir en un futur les quantitats a percebre per part del sistema públic. I tot sembla indicar que a llarg termini es produirà una substitució del sistema públic per un sistema privat de fons de pensions subjecte a les fluctuacions del mercat de valors.
- Considerem que les aportacions econòmiques que faran les Universitats en nom dels partícips, que son diners públics, suposaran una reducció del valor de les retribucions col·lectives, i permetran al sistema financer privat especular amb els nostres diners sense cap garantia que no es perdran.
- A les aportacions econòmiques que les Universitats estan disposades a fer en nom de cada treballador se'ls anomena *salari diferit*, un concepte nou que no recull cap llei de la Funció Pública ni l'Estatut dels Treballadors, i per tant no està ni definit ni regulat.
- Si bé tant la Llei Reguladora dels Plans i Fons de Pensions i el seu Reglament, com les especificacions del Pla de Pensions recullen que la participació dels empleats públics és voluntària, a la pràctica es nega aquesta possibilitat, tenint en compte que les aportacions de les Universitats destinades a cada treballador no podran considerar-se com a salari directe o anar a formar part de la seva base de cotització.
- Per tant les condicions de renúncia al Pla de Pensions condueix a un "enriquiment" injust dels empleats que no renunciïn a costa dels que, exercint el seu legítim dret, sí formulin la seva renúncia. A més, tenint en compte que l'origen de les aportacions econòmiques de les Universitats tenen caràcter salarial, el fet de renunciar al Pla de Pensions implica una renúncia a una part del salari, fet que prohibeixen totes les normatives vigents.
- Resumint, considerem que, per tot el que hem exposat anteriorment, es donaria una situació coactiva i discriminatòria; coactiva perquè es compelleix al treballador, mitjançant "l'amenaça" de perdre una part del seu salari, a ser partícip del Pla de Pensions, fet que, a la pràctica, fa perdre la voluntarietat i per tant l'exercici d'un dret reconegut; i discriminatòria perquè la renúncia voluntària a la condició de partícip determina que una part del seu salari contribueixi a engreixar el salari de la resta de treballadors.

El CAU, la CGT i el PASI insten a les parts que formen la Mesa d'Universitats a no adherir-se al Pla de Pensions de la Generalitat6 a obrir un debat dintre de les diferents Comunitats Universitàries (per exemple en els Claustres) sobre les diferents possibilitats que hi ha dintre del sistema públic per complementar les prestacions socials de tot tipus. Nosaltres apostaríem (a tall d'exemple) per establir millores voluntàries del Règim General de la SS, o d'altres iniciatives que permetessin universalitzar prestacions públiques que es poguessin considerar salari "en espècie". Això sí, sempre definint molt clarament quin és el concepte de les aportacions econòmiques que fan les Universitats, i si la conclusió és definir-les com a salari és imprescindible que aquest sigui directe per cada treballador.

Per tot això, el CAU, amb el recolzament de la CGT i del PASI, votarem NO a l'adhesió al Pla de Pensions de la Generalitat.