



# CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas Consultoras de Planificación, y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos (FESIBAC-CGT)

C/Alenza, 13 – 2ª Planta  
28003 Madrid

Tfno.....: 91 289 61 38  
WhatsApp: 615 26 11 39

E-mail: santander@fesibac.org  
Web....: cgtsan.fesibac.org



## INTEGRACIÓN PLANES DE PENSIONES CGT EXIGE REVALORIZACIONES ANUALES

**El Banco abre, tarde como siempre, la mesa de negociación obligatoria para integrar los planes de pensiones de empleo de la plantilla proveniente del Popular con el de la del Santander. Desde CGT exigimos que el acuerdo recoja expresamente la revalorización automática anual de las aportaciones realizadas por el Banco.**

Para la C.G.T. las personas, lo primero

El **Real Decreto 304/2004**, de 20 de febrero, por el que se aprueba el **Reglamento de planes y fondos de pensiones**, en su artículo 24.f) indica que, si a consecuencia de **operaciones societarias**, una misma **entidad** resulta promotora de **varios planes de pensiones de empleo**, se procederá a **integrar en un único plan de pensiones** o, en su caso, en un único plan de previsión social empresarial a todos los partícipes o asegurados y sus derechos consolidados y, en su caso, a los beneficiarios, en el **plazo de 12 meses** desde la fecha de efecto de la operación societaria.

Dado que **Banco Santander absorbió a Banco Popular** el pasado **28 de septiembre de 2018**, la integración de los planes existentes en ambas entidades debieran haber quedado integrados justo un año después. Es decir, **el 28 de septiembre de 2019**. Sin embargo, el **Banco** sin prisa alguna por cumplir la legislación vigente, **acaba de abrir** la mesa de negociación preceptiva, teniendo que **pedir** para ello de manera urgente una **prórroga a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones**.

Un **año perdido** que ha **beneficiado al Banco** y ha **perjudicado** claramente a **los partícipes provenientes de Banco Popular**. El primero, porque no ha tenido que **ajustar al alza** las aportaciones, con el ahorro consiguiente y los segundos, además de por lo primero, porque muchos de ellos se han quedado por el camino **víctimas del ERE**, sin derecho por tanto a aportación futura.

Sin entrar en tecnicismos, pondremos el foco en lo que respecta a los planes de **aportación definida**, entiéndase a aquellos a los que el Banco aporta mes a mes cantidades que van desde los **570€-670€** anuales, más las posibles **aportaciones voluntarias igualadas** para las personas que provienen del **Popular** y los **800€ a las del Santander**.

La **única propuesta** que ha realizado el Banco, y mucho nos tememos sea la única que va a realizar, aprovechando el habitual **entreguismo del sindicalismo cortésano**, es **convertir** el actual plan de pensiones de empleados del Santander, de un **plan de aportación definida a uno mixto**, similar al del Popular, **unificando** para ello todas **las aportaciones en 800€ al año, suprimiendo las aportaciones voluntarias igualadas** del Popular. Es decir, dejando de aportar una cantidad igual a la que de forma voluntaria y adicional pudiese realizar el partícipe, que puede ir **desde los 60€ hasta las 180€ anuales** e **incorporando la cantidad que supone la prima del seguro**, que actualmente ya tiene el plan de pensiones del Popular, **para cubrir los riesgos de vida activa** (fallecimiento, viudedad, orfandad e incapacidad mientras la persona empleada está en activo).

Desde **CGT estaríamos en disposición de aceptar esa propuesta** siempre y cuando en el acuerdo quede reflejada una **revalorización anual automática**, a definir, que **no deje congelada sine die las aportaciones anuales** realizadas por el Banco y para ello, hemos realizado tres propuestas asumibles y motivadas:

1. Subida lineal de **5% anual**.
2. Subida consistente en dividir la cantidad resultante del **0,1% del beneficio neto atribuido en España** del año inmediatamente anterior entre el número de partícipes con derecho a aportación.

3. Subida consistente en dividir la suma de las **aportaciones al plan de pensiones que tengan la presidenta y el consejero delegado** entre el número de partícipes con derecho a aportación.

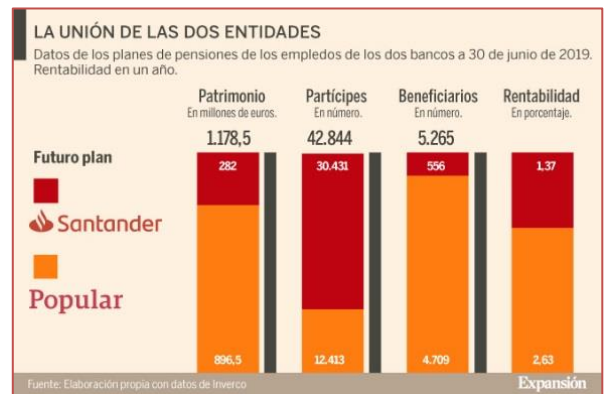
Tres fórmulas para elegir: **una fija**, que garantiza una **revalorización** al margen de coyunturas; una **vinculada al beneficio** atribuido en España, que haga **partícipe** de este a quienes ayudan a conseguirlo y otra final, asociada a la remuneración de la **altísima dirección**. Si ellos, **se lo han ganado, la plantilla también**.

La **respuesta/escusa** del Banco a nuestra demanda ha sido **previsible**: **"Ahora no es el momento de subidas"**. Como si para ellos alguna vez lo fuera. **"Ya se subió hace 2 años"**. Verdad a medias, ya que esa subida fue a cambio de suprimir los complementos de beneficios sociales (CBS) a las nuevas incorporaciones y atracarnos a los activos en las hipótesis actuariales que cuantificaron la pírrica paga por la compra de los CBS pasivos que cobramos en noviembre de 2017.

Además, hemos de indicar que, aunque **aparentemente** la cantidad a aportar año a año por el Banco va a subir, independientemente de la fórmula elegida, la **realidad** puede llegar a desmentir tal incremento de costes, ya que cada día que pasa el **número de partícipes con derecho a aportación** (activos, prejubilados y despedidos mayores de 55 años) **se va reduciendo de manera importante** vía despidos y vía jubilaciones. Es decir, **lo que se sube en aportaciones, se reduce en partícipes a los que aportar**.

Igualmente indicamos, que la **incorporación del patrimonio** del plan de pensiones de empleados del Popular (896,5mm) pasará a ser incorporado al del Santander (282mm) y será gestionado por una **gestora perteneciente al Grupo Santander**, la cual vía comisiones de gestión **incrementará** de manera muy importante **su beneficio** a fin de año.

Para concluir, diremos que **Banco Santander** es una de las Empresas que, a pesar de sus beneficios millonarios, **menos contribuye a los planes de pensiones de empleo de su plantilla**.



CaixaBank lidera por rentabilidad y por tamaño  
Ranking por rentabilidad a 12 meses de los 25 planes más grandes

EMPLEADOS DE...	GESTORA	RENTABILIDAD 1 AÑO (%)	PARTÍCIPES*	PATRIMONIO (MILLONES €)*
CaixaBank	Caixabank	5,76	47.024	5.802
Nestlé	Banco Sabadell	4,93	4.161	398
Endesa	Ibercaja	3,75	13.289	2.910
BANCO DE ESPAÑA	Ibercaja	3,57	3.509	238
Naturgy	Caixabank	3,05	8.980	495
Generalitat de Catalunya	Caixabank	2,74	204.682	330
OS	Banco Sabadell	2,34	25.707	572
IberCaja	Ibercaja	2,02	5.934	635
movistar	Fonditel	1,77	4.860	253
IBERDROLA	BBVA	1,47	9.574	961
Telefónica	Fonditel	1,46	24.036	2.802
REPSOL	BBVA	1,42	4.133	286
Popular	Allianz Popular	1,27	12.592	896
Funcionarios del Estado	BBVA	1,08	532.261	620
BBVA	BBVA	0,94	38.091	2.830
Anav	BBVA	0,88	996	312
MAPFRE	Mapfre	0,61	11.198	384
Funcionarios de Aragón	Ibercaja	0,38	24.176	217
Liberbank	Liberbank	0,32	1.568	252
Unicaja Banco	Santalucía	0,16	4.568	286
Altadis	BBVA	-0,10	1.965	254
Santander	Santander	-0,28	30.685	275
Bankia	Bankia	-0,67	25.086	1.790
Caixa Galicia	Abanca vida y pens.	-0,83	4.463	263
OS	Banco Sabadell	-1,45	2.398	240

Fuente: Inverco. Datos a 31 de marzo. (\*) Datos a 19 de marzo. elEconomista

La imagen de al lado muestra claramente que **la relación entre partícipes y patrimonio es de las menores**, demostrando con ello que Banco Santander tiene **mucho margen de mejora** en lo referente a las aportaciones que realiza como promotor.

Por tanto, desde **CGT insistiremos en la mesa de negociación**, aunque tenga que ser en solitario, **en que la revalorización** de las aportaciones al plan de pensiones de empleo **tenga que ser anual y automática**. Para CGT es una **petición irrenunciable por justa y necesaria**. Veremos si lo es para el resto de sindicatos. ¿Apostamos?