

ACTUALIDAD PROFESIONAL

Los empleados públicos ya tienen plan de pensiones

Concha Gómez
Acción Sindial FE CC.OO.

El Acuerdo entre la Administración y los sindicatos CCOO.UGT y CSIF señala que la Administración General del Estado (AGE) destinará como aportación al Plan de Pensiones, en concepto de salario diferido, un 0,5% de la masa salarial para el personal incluido en su ámbito de aplicación

UNA VEZ cumplidos los plazos, el acuerdo de 13 de noviembre del 2002 se ve así materializado en lo que corresponde a este apartado.

La Comisión Promotora del Plan, tras cumplirse los plazos, las previsiones y las condiciones del acuerdo, decidió integrar el Plan en el fondo de pensiones BBVA Empleo Doce, quedando así constituido el Plan de pensiones del sistema de empleo para los empleados públicos dependientes de la AGE y organismos autónomos.

Con la formalización del Plan, CC.OO. ve cumplidas varias de sus aspiraciones, como es la continuación en la línea marcada por el Pacto de Toledo en cuanto a potenciar la previsión social complementaria, cuyo modelo se configura en el artículo 41 de la Constitución. También se complementan las pensiones de los empleados públicos hasta acercarlas al salario recibido en la nómina anterior a la Jubilación, tanto para Clases Pasivas como para Seguridad Social. Además se cumple con la normativa europea que se sirve de este instrumento como uno más de los que han de reforzar el modelo social europeo complementando y mejorando las Prestaciones de la Seguridad Social.

El Acuerdo trata de establecer un sistema voluntario y generalizable que, bajo el control de los partícipes que se adhieren al Plan, a través de sus representantes, los sindicatos, permita a todos ellos obtener un salario diferido a partir del porcentaje de la masa salarial que con carácter finalista se acuerde para cada año en la Mesa General de la Función Pública.

Con fecha 14 de octubre de 2004, el BOE publicó las especificaciones del Plan AGE y el acuerdo de la Comisión de Control sobre la incorporación de los empleados Públicos al Plan.

El pasado 30 de noviembre la Administración, como promotora del Plan, colocó en el Fondo 58 millones de euros, que se distribuyen entre los cuerpos y escalas de los partícipes de la siguiente manera:

Aportaciones por trienio. Valor unitario por trienio 5,72 euros. Además de estas aportaciones que hace la Administración, cada partícipe puede hacer aportaciones voluntarias.

La FE CC.OO. quiere resaltar la importancia y la urgencia de continuar por esta senda y para que tanto en las administraciones autonómicas como en las administraciones locales y en los ámbitos en que somos competentes, empecemos la negociación del Plan de

Pensiones. Hay que recordar que el 0,5% de la masa salarial que la Ley de Presupuestos libera tiene carácter finalista. Es decir, que o se usa o se pierde.

También en los convenios que negociemos tendremos que introducir la cláusula que obliga a las empresas a exteriorizar sus compromisos por pensiones, (premios de jubilación u otros) de tal forma que estos vayan a un fondo constituido al efecto con alguna entidad financiera.

Una vez que hemos garantizado en la negociación colectiva el incremento salarial que mantiene el poder adquisitivo de los salarios, esta vía de exteriorización de recursos para las empresas y/o patronales y el 0,5% de masa salarial pactado con la administraciones, posibilita un incremento de salario diferido con menor coste para las patronales.

Por último, hay que resaltar que estos sistemas de empleo resultan más eficaces como fórmulas de ahorro previsión que los individuales y los asociados por, al menos, dos razones: los menores costes soportados que se derivan de la mayor capacidad negociadora de los agentes sociales, las menores comisiones de gestión, y la mayor actividad de los órganos de control, con presencia de los partícipes y promotores, respecto a los planes individuales.

Para CC.OO. no hay contradicción entre la existencia de un compacto, fuerte y duradero sistema de pensiones público y la previsión social complementaria como fórmula no inflacionista de incrementar salarios diferidos al momento de la jubilación bien para el partícipe o para sus beneficiarios.