

CONFEDERACIÓN

La previsión social complementaria

La previsión social complementaria es una conquista sindical que se ha convertido en el mundo Occidental, en instrumento necesario para garantizar la percepción total de las retribuciones de los trabajadores que se jubilan

Bernat Asensi y Concha Gómez
Acción Sindical FE CC.OO.

LA LEY 8/1987, de Planes y Fondos de Pensiones es la primera norma que regula esta materia. Con ella se configura un sistema de previsión social complementaria de carácter privado, de capitalización individual o colectivo, estrictamente voluntario tanto para la previsión de ahorro de carácter individual como para el derivado de la negociación colectiva. A partir de este momento, empiezan a pactarse mejoras en la negociación colectiva a través de Planes de Pensiones.

Pero es el acuerdo de 13 de Noviembre de 2002, para la mejora y modernización de la Administraciones Públicas con la previsión de dotar un 0,5% de la masa salarial para la promoción de un Plan de Pensiones en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), que se hará efectivo en 2004, y que cuenta en la actualidad con casi 530.000 partícipes. La Ley de Presupuestos ha venido recogiendo a partir de 2004, como un precepto básico, la habilitación del 0,5% para el resto de las administraciones públicas.

El Real Decreto 1/2002, de 29 de noviembre, en la Disposición Final Segunda, aclara que dichas pensiones no tendrán carácter de de pensión pública, ni computarán a efectos de limitar las cuantías máximas de las pensiones públicas.

A finales de 2005, la previsión social complementaria no había dejado de crecer en las distintas administraciones públicas. Son mas de 800.000 empleados públicos los que cuentan ya con un sistema de previsión social complementaria a pesar de las dificultades y las reticencias. En estos momentos, bien en forma de Planes de Pensiones o de Entidad de Previsión Social Voluntaria (caso de Euskadi), existe previsión social complementaria para los empleados públicos de diferentes sectores en nueve autonomías.

Para seguir impulsando la previsión social complementaria, deberemos mejorar la coordinación entre el Área Confederal, la Federación Estatal y las Federaciones territoriales.

Desde el Pacto de Toledo se ha venido defendiendo el criterio de facilitar y primar la extensión e incorporación a planes de pensiones de empleo y seguros colectivos al mayor número de trabajadores y trabajadoras, como instrumentos idóneos de previsión social complementaria. Para ello, CC.OO. considera la negociación colectiva como la vía estratégica para la extensión de la previsión social complementaria en la empresa.

CC.OO. considera la previsión social complementaria bajo las siguientes premisas:

- Las pensiones públicas, que constituyen y deben constituir la parte exencial de las rentas de sustitución para los trabajadores que han terminado su actividad laboral, dejan un importante margen para la promoción generalizada de sistemas de previsión social

complementaria en el conjunto de la población trabajadora, mas allá de aquellos que con salarios elevados han utilizado hasta ahora estos instrumentos de previsión social.

- Los sistemas de capitalización complementaria, si quieren justificar los beneficios fiscales, deben cumplir una función de interés social y no ser instrumento de reducción de la fiscalidad para las rentas más altas.
- Los objetivos que deben cumplirse para el desarrollo de la previsión social complementaria, que justifican la renuncia a los ingresos por fiscalidad que realiza la Hacienda pública, deben irrenunciablemente mantener el carácter de complementarios de estos instrumentos respecto al sistema público de pensiones. De tal manera que estos instrumentos faciliten a los trabajadores en el momento de la jubilación un salario de jubilación que se aproxime lo mas posible al 100% del salario en activo.

Para completar las pensiones públicas con el fin de aproximar la renta de sustitución al último salario en activo, el instrumento mas adecuado es la negociación colectiva de nuevos compromisos por pensiones a través de los Planes de Pensiones de Empleo, que generaran ahorro, inversión y, por consiguiente, riqueza social:

- Las cantidades abonadas por las empresas en este concepto contribuyen a generar ahorro a largo plazo que percibirán los trabajadores en forma de salario diferido.
- Las ventajas fiscales de esta forma de retribución para las empresas y los trabajadores, en forma de deducción fiscal para los primeros y de reducción de base imponible en el IRPF para los trabajadores, posibilita la obtención de una retribución diferida mas elevada con menor coste empresarial.
- Además, los Planes de Pensiones de la modalidad de empleo resultan mas eficientes como fórmula de ahorro previsión que los individuales o asociados. Y ello por dos razones: los menores costes derivados de la mayor capacidad negociadora de agentes colectivos, menores comisiones de gestión, y la mayor actividad de los órganos de control de estos instrumentos, con presencia a través de las Comisiones de Control de los partícipes y los promotores, respecto a los planes individuales.

La composición de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo y la exteriorización de los premios de jubilación

El Real Decreto 16 de 30 de diciembre de 2005, modifica el régimen transitorio de adaptación de las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones de Empleo y regula la adaptación de determinados compromisos por pensiones vincula dos a la jubilacion.

Por ello, desde la Confederación de CC.OO. pensamos que este proyecto de Real Decreto Ley es una iniciativa necesaria para zanjar la problemática sobrevenida a las comisiones de control de los planes preexistentes a 1 de enero de 2002 y, quizá útil, para incentivar el cumplimiento de la obligación de exteriorizar los premios de jubilación.

En lo que se refiere a la composición de las comisiones de control, el proyecto (artículo primero) contempla nuestras demandas al permitir a los planes de pensiones preexistentes a 1 de enero de 2002 mantener la composición de la comisión de control que tuvieran a tal fecha en las especificaciones o, como el resto de planes, modificarla si es su intención en virtud de acuerdo de negociación colectiva.

En el nuevo real decreto se observa que la fecha de referencia a atender en las especificaciones es, o bien el 31 de diciembre de 2001, justo antes de entrar en vigor la Ley 24/2001, y no la entrada en vigor del Real Decreto Ley analizado, tal y como la Administración propuso el año pasado para, entendemos, dar solución a aquellos planes que habían llegado a la paridad con un mero acuerdo de la propia comisión de control, modificando en tal sentido las especificaciones, o bien otra fecha posterior, de haber mediado, como requisito imprescindible, un acuerdo de negociación colectiva a tal respecto.

Y en cuanto a los premios de jubilación, el real decreto establece en su artículo segundo la prórroga del plazo otorgado para la exteriorización de los premios de jubilación establecidos en convenios colectivos sectoriales así como una serie de condiciones técnicas especiales a cumplir por los contratos de seguro que, en su caso, se formalicen para su instrumentación.

Ampliar por quinta vez el plazo establecido para la exteriorización de este tipo de compromisos resulta difícil de justificar y, así como en la Ley 44/2002 se presentó como una facilidad para exteriorizar a través de planes de pensiones de promoción conjunta, en esta ocasión, los incentivos se dirigen a los contratos de seguro.

No obstante, independientemente de esta ruptura con el espíritu de la mencionada Ley 44/2002, sus postulados no quedan derogados por lo que también podemos entender esta prórroga como una nueva oportunidad para la exteriorización de tales compromisos en planes de promoción conjunta haciendo uso de las ventajas fiscales y de exención de límites que conlleva el régimen transitorio.

En cualquier caso, el mantenimiento de los premios de jubilación como compromisos por pensiones y, por consiguiente, de obligada exteriorización, resulta de interés, a la espera de que así sea también entendido por la CEOE, con la consiguiente asunción de la responsabilidad que compete al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Inspección de Trabajo.

Un análisis de las nuevas condiciones técnicas establecidas por el proyecto de Real Decreto Ley para los contratos de seguro que gestionen estos premios de jubilación establecidos en convenios colectivos supraempresariales nos indica lo que la Administración propone para flexibilizar, esto es abaratar, los costes al empresario de decidirse éste a exteriorizar vía seguro.

Para finalizar, resaltar que estas "condiciones técnicas especiales" implican, dada su configuración de aplicación exclusiva a los contratos de seguro, el establecimiento de diferencias sustanciales en el coste de un mismo compromiso según utilicemos uno u otro instrumento a la hora de exteriorizarlo lo cual, unido a la prerrogativa empresarial en cuanto a la elección del mismo, deja un inexistente margen a la negociación al respecto.

En este sentido, cabe preguntarse por qué la Administración, en su afán de abaratar, al menos inicialmente, los costes empresariales en la exteriorización de sus compromisos, no extiende la aplicación de las tasas de rotación al instrumento de planes de pensiones. Somos conscientes de las dificultades que nos podríamos encontrar, dadas las características del instrumento –por ejemplo, en el supuesto de cese de la relación laboral previa al acaecimiento de la contingencia– pero también de, por una parte, las soluciones posibles –por ejemplo, aplicación de la nueva configuración tras el RD 304/2004 de los derechos consolidados en la modalidad de prestación definida– y, por otra, que algunos escollos podrían ser comunes en los propios contratos de seguro –por ejemplo, de mediar imputación fiscal o reconocimiento de derechos económicos.

En cualquier caso, la Federación de Enseñanza de CC.OO. manifiesta su voluntad de seguir propiciando el desarrollo de la previsión social complementaria a través de la

negociación colectiva, desde una posición equilibrada y de respeto a la base fundamental del sistema público de protección social. Asimismo deseamos que tanto la Administración como las organizaciones empresariales compartan tal objetivo.

Datos sobre la rentabilidad del plan de pensiones de empleo

Completados los datos, a 31 de diciembre de 2005 la rentabilidad del Fondo de Pensiones de la AGE ha sido de un 6,14% en el año. Con una inflación final de 3,7% en el año, estos datos no sólo permiten mantener el poder adquisitivo del patrimonio de los partícipes, sino que se le ha sacado una rentabilidad adicional de 2,44%. Las cuantías correspondientes a la contribución de los promotores durante 2006 vienen recogidas en los artículos

21.1.d y 22.3 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006:

Grupo Cuantía por sueldo-(Euros)

A 130,90

B 111,10

C 82,81

D 67,61

E 61,83

La cuantía de la contribución individual correspondiente a los trienios para el año 2006, será de 5,95 euros por trienio.

Seguimos recordando a los partícipes que para recibir la información trimestral sobre los derechos consolidados en el Plan deben facilitar los datos de su domicilio en cualquier oficina del BBVA.