

CRITERIOS NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010: SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

1.- Seguridad Social: Contrato individual de prejubilación.

La Ley 40/2007 de medidas en materia de Seguridad Social introdujo en el artículo 161 bis 2.d) de la Ley General de la Seguridad Social una figura que no tenía respaldo jurídico anterior: el contrato individual de prejubilación, que no fue objeto de pacto con las organizaciones sindicales y que desde su creación cuenta con el desacuerdo de éstas porque supone poner en igualdad el acuerdo individual a los acuerdos colectivos, socavando, por tanto, los efectos de estos últimos, por ello, desde entonces venimos reclamado la modificación legal de esta figura.

La Administración de la Seguridad Social ha venido aplicando una interpretación restrictiva de esta nueva figura, al entender que los contratos individuales de prejubilación son de aplicación exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras que, bien por imperativo legal bien por disposición convencional, se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva.

El Ministerio de Trabajo está estudiando la regulación reglamentaria del contrato individual de prejubilación con la intención de dar amparo normativo a esta interpretación. Sin perjuicio de cuál sea la solución final que se de en esta materia y su amparo o no por los órganos jurisdiccionales, parece claro que la negociación colectiva es un ámbito natural de actuación en esta materia para conjurar los efectos negativos de una regulación legal que parece poner en pie de igualdad al acuerdo individual frente a la autonomía colectiva.

Por todo ello, y sin perjuicio de mantener nuestra posición de demandar un cambio normativo con rango de Ley, como única vía para resolver definitivamente esta cuestión, la utilización de la negociación colectiva como herramienta para limitar el alcance de esta cláusula es una vía adecuada de actuación que, pese a las dificultades para utilizarla con aprovechamiento, puede ser mejor alternativa que limitarnos a confiar en la firmeza y buen criterio de la Administración a la hora de aplicar este precepto. Por ello resulta oportuno y conveniente extender en los convenios colectivos una cláusula que regulase el acceso al contrato individual de prejubilación en el sentido antes mencionado.

2.- Previsión Social Complementaria: Planes de pensiones, premios de jubilación y exteriorización.

Constituye un objetivo sindical el desarrollo y generalización de instrumentos de protección social complementaria para el conjunto de los trabajadores.

Una vez garantizado el incremento salarial necesario para, al menos, mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, los compromisos por pensiones constituyen herramientas útiles y fuertemente incentivadas, para elevar la participación de los trabajadores sobre los resultados de la productividad de las empresas.

La tasa de sustitución de las pensiones públicas, sobre el último salario en activo, deja margen para el desarrollo generalizado de los sistemas complementarios, con un diferencial que oscila, atendiendo a los años de cotización acreditados y edad de acceso a la jubilación, entre un 10 y un 30% del último salario anual.

Por otra parte, los fuertes incentivos fiscales, tanto en el IRPF como en el Impuesto de Sociedades, así como la exención de la obligación de cotizar a la Seguridad Social por las contribuciones empresariales a planes de pensiones, supone un gran estímulo para la promoción de estos instrumentos, tal y como se refleja en el cuadro siguiente:

	Coste empresa aprox.	Ingreso del trabajador
1 € en salario directo	1,31	0,94
1 € contribución empresarial a un plan de pensiones de empleo ¹	Entre 0,90 y 1	1

Con el cierre del año 2006 finalizó el último plazo, ampliado cinco veces (la última a través del Real Decreto Ley 16/2005), para que las empresas cumplieren la obligación legal de exteriorizar una parte de los compromisos por pensiones que tienen contraídos con sus trabajadores, por jubilación, invalidez o fallecimiento, a través de un plan de pensiones o póliza de seguros.

Como sabemos, el plazo para efectuar la exteriorización finalizó, con carácter general el 16.12.2002 y se fue ampliando para un tipo de compromisos concretos, los regulados en convenios colectivos de ámbito supraempresarial, bajo la denominación de premios de jubilación o similares, consistentes en prestaciones en forma de capital a percibir por los trabajadores en el momento de su jubilación.

Bajo esta definición aparecen compromisos por pensiones que, a 24 de julio de 2009, afectan a 705 convenios colectivos sectoriales, en cuyo ámbito se regulan las condiciones laborales de 502.173 empresas y 3.326.673 trabajadores, con la distribución sectorial, correspondiente con los ámbitos de actuación de nuestras federaciones sectoriales, que se reproduce a continuación:

DATOS DISTRIBUIDOS POR FEDERACIONES			
Federaciones	Nº Convenios	Nº Trabajadores	Nº Empresas
Actividades diversas	39	231.050	13.937
Agroalimentaria	127	471.592	66.419
Servicios a la ciudadanía	139	233.725	40.805
Servicios financieros y administrativos	23	381.520	17.203
Construcción, madera y afines	70	126.388	11.203
Enseñanza	15	56.992	7.283
Comercio, hostelería y turismo	198	1.284.914	287.355
Industria	21	134.319	23.710
Textil, piel, químicas y afines	47	354.736	28.820
Sanidad y sectores socio sanitarios	26	51.437	5.438
TOTALES	705	3.326.673	502.173

¹ La nueva Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas prevé el mantenimiento, únicamente hasta 2011 y descendiendo progresivamente hasta esa fecha, de la reducción en cuota del Impuesto de Sociedades de hasta un 10% de las contribuciones empresariales a planes de pensiones de la modalidad de empleo.

También existen compromisos por pensiones en los convenios de empresa o de grupo de empresas que deberían estar exteriorizados desde el 16/11/2002.

Una interpretación administrativa controvertida, mediante Resolución de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de 4.2.2003, entendió incluidos en este concepto los compromisos por pensiones, de ámbito empresarial que constituyan una mejora o modificación.

El mantenimiento de los premios de jubilación como **compromisos por pensiones** y, por consiguiente, **de obligada exteriorización** resulta, cuanto menos, de interés, para extender los sistemas de pensiones complementarias en las pequeñas y medianas empresas.

La última ampliación de plazo, recogida en el citado RD Ley 16/2005 de 30 de diciembre (BOE 31.12), preveía la promulgación de una nueva normativa que facilitara aún más la exteriorización a los empresarios, mediante la **proyección a futuro de la totalidad del valor del compromiso y la aplicación de tasas de rotación, las cuales** flexibilizan y abaratan la obligación empresarial.

La utilización de tasas de rotación, o posibilidad de minorar los derechos reconocidos a los trabajadores ajustándolos por la probabilidad de que se marchen de la empresa antes de la jubilación, exigiría utilizar **tasas de permanencia en plantilla, de carácter sectorial, revisables periódicamente y contrastables con la experiencia real del colectivo**. Sin embargo, en ausencia de estas, se ha dictado la *Orden EHA/3433/2006, de 2 de noviembre (BOE 9.12), sobre condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación*.

Con la finalización de esta quinta prórroga, se agotaron los plazos legales que los empresarios mantenían para exteriorizar esta última modalidad de compromisos por pensiones. Tras ella, para aquellas empresas o empleadores que sigan sin cumplir la obligación legal de exteriorizar, sigue existiendo esta, sin que puedan acceder ya a algunas de las ventajas derivadas del período transitorio para exteriorizar (básicamente ya no pueden utilizar mecanismos de financiación aplazada a través de las figuras de los planes de reequilibrio en planes de pensiones o planes de financiación en contratos de seguros), si bien nada parece impedir que para los premios de jubilación puedan utilizar las facilidades derivadas de la Orden EHA/3433/2006 mencionada.

No obstante, además de mantener la obligación de exteriorizar, el hecho de haber rebasado los plazos legales máximos hace que cualquier empresa en esta situación pueda ser, además, sancionada administrativamente por falta muy grave, conforme a lo establecido en el art. 8.15 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, con multas que oscilan entre una cantidad mínima de 3.005,07 Euros y una máxima de 90.151,82 Euros.

2.1.- Para los ámbitos de negociación donde existan compromisos por pensiones cuyo plazo de exteriorización concluyó el 31 de diciembre de 2006.

Aún vencido el plazo, hemos de exteriorizar, preferentemente a través de planes de pensiones de empleo de promoción conjunta, los compromisos por pensiones establecidos en un Convenio Colectivo de ámbito supraempresarial, vinculados a la

permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación, que bajo la denominación “premios de jubilación” u otras, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación.

La situación desde el 1 de enero de 2007 y, por supuesto a lo largo de 2008, 2009 y sucesivos, de no haberse concretado esta exteriorización, no varía en cuanto a la obligación legal de exteriorizar, aunque haya finalizado el plazo. Las empresas mantienen esa obligación, si bien su posición es más débil puesto que, como se ha dicho, están expuestas a ser sancionadas administrativamente por falta muy grave.

Por otra parte, la vigencia de los compromisos permanecerá inalterable. Cualquier trabajador jubilado, declarado en situación de invalidez permanente, o sus beneficiarios en caso de fallecimiento, a partir del 1 de enero de 2007, tiene/n derecho a cobrar el compromiso por pensiones establecido en su Convenio Colectivo, Acuerdo de Negociación Colectiva o cualquier otra fórmula de asunción de compromisos, con independencia de que la empresa haya cumplido o no su obligación de exteriorizar.

Los convenios colectivos que mantienen este tipo de cláusulas pueden ser consultados a través de la Base de Datos que se mantiene en la Intranet Confederal, a la que pueden acceder las distintas organizaciones. En aquellos casos en los que no se haya solicitado acceso hasta ahora, puede solicitarse la correspondiente autorización a través de la Secretaría Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria.

Desde la Confederación Sindical de CC.OO. defendemos el criterio de seguir impulsando un modelo de protección social complementaria que, partiendo del principio de respeto de la parte esencial del sistema de protección social, fundamentado en las pensiones del sistema público, permita complementar éstas con el objetivo de que los trabajadores y trabajadoras alcancen tasas de sustitución de sus rentas de activo cuando abandonan definitivamente el mercado de trabajo, próximas o iguales al 100% de sus ingresos en actividad.

Debemos emplazar a las empresas y organizaciones patronales afectadas, en cuyo ámbito no se haya procedido a exteriorizar los compromisos por pensiones, a cumplir con esta obligación y a negociar la promoción de planes de pensiones de la modalidad de empleo. En los ámbitos supraempresariales debemos utilizar los planes de pensiones de promoción conjunta. El objetivo, en primera instancia, es exteriorizar estos compromisos por pensiones, por escasa que sea individualmente su cuantía. En segunda instancia, incorporar a la negociación colectiva, especialmente a la sectorial, como contenido habitual de negociación, las aportaciones empresariales en beneficio de sus trabajadores en materia de protección social complementaria.

Para ello, defendemos un modelo basado en la titularidad de los trabajadores y trabajadoras sobre los patrimonios y derechos reconocidos en esta materia, con participación sindical en la elección de los instrumentos adecuados, así como en su desarrollo, control y gestión.

Consideramos que **el instrumento más beneficioso y útil para los intereses de los trabajadores y empresarios, es el de los planes de pensiones.** Especialmente en cuanto a las dotaciones para atender prestaciones derivadas de la contingencia de jubilación.

Los planes de pensiones de promoción conjunta, tienen la ventaja de permitir **integrar, en un solo Plan, tantas empresas como consideremos oportuno. Además, permiten crear planes de pensiones sectoriales, ligados a la negociación colectiva** del ámbito coincidente, de dimensión adecuada para que tengan voz propia como inversores institucionales².

2.2.- Para los ámbitos de negociación donde no exista regulación en materia de previsión social complementaria.

Procuraremos extender los sistemas de protección social complementaria para todos los trabajadores y trabajadoras, propiciando la creación de compromisos por pensiones en los convenios donde hoy no están reconocidos, e incorporando esta materia como un contenido habitual al ámbito de la negociación colectiva.

Las **aportaciones serán preferentemente a cargo de las empresas**, pudiendo existir también, cuando se estime conveniente, aportaciones obligatorias a cargo de los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de las opciones existentes, consideramos que **el instrumento más adecuado para el reconocimiento de estos nuevos compromisos es el plan de pensiones**, que permite a los trabajadores ostentar la titularidad de los patrimonios generados y participar activamente en la supervisión y control de la gestión de los mismos. Por su parte, las empresas obtienen importantes beneficios fiscales por la utilización de este instrumento. Otro vehículo a considerar por nuestra parte es la mutualidad de previsión social, si bien su escasa utilización en los últimos años, salvo en la Comunidad Autónoma del País Vasco, no hace previsible pensar que vaya a tener un desarrollo significativo en el conjunto del Estado.

2.3.- Previsión social complementaria en las administraciones públicas.

El desarrollo de la Previsión Social Complementaria en las administraciones públicas, sigue avanzando por la inclusión desde 2004 en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de una partida anual consistente en un porcentaje de la masa salarial para implementar estos sistemas. Todo ello conforme a lo previsto en el “Acuerdo para la Modernización y Mejora de las Administraciones Públicas” alcanzado por las organizaciones sindicales y la Administración Pública en noviembre de 2002. También existe esta previsión en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010, si bien en esta ocasión la cuantía establecida es el 0,3 % de la masa salarial, lo que supone que tal cuantía ha sido modificada por primera vez desde su implantación en 2004 dejando de ser el 0,5%. No obstante, esta menor aportación será recuperada de forma inmediata pues el “Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del Diálogo Social 2010-2012” establece ya las aportaciones previstas para 2011 (0,5%) y 2012 (0,7%)

Con ello, se han dado las condiciones necesarias para la promoción de esta modalidad de planes de pensiones, en primer lugar en el ámbito de la Administración General del Estado, pero también en el resto de Administraciones Públicas, sin excepción, con el único límite del porcentaje de masa salarial fijado cada año por la respectiva ley de presupuestos.

² En la actualidad ya existen tres planes de pensiones de promoción conjunta de ámbito sectorial, derivados de compromisos establecidos en los ámbitos equivalentes de negociación colectiva. Se trata de los planes de pensiones de los sectores: 1) de Comercio de Flores y Plantas; 2) de Centros de Jardinería; 3) del Sector de Bingos. Asimismo, están abiertas negociaciones para la promoción de un plan de pensiones de esta modalidad en algún otro ámbito en el que ya se ha pactado como es el caso del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Segovia.

Dicho porcentaje es una cantidad finalista, sólo prevista para ser dedicada a aportaciones a instrumentos de previsión social complementaria. Se establece asimismo la previsión de mantenimiento de las aportaciones de las administraciones públicas que superen ese porcentaje en planes de pensiones y seguros colectivos, en vigor y autorizados a 1 de octubre de 2003, respetando la cuantía y estructura de las contribuciones empresariales, si bien absorbiendo el porcentaje ahora establecido.

La existencia y generalización de este tipo de retribución diferida, es una cuestión que entra de lleno en la responsabilidad del Sindicato, por estar a su disposición y en su mano, la capacidad de propuesta y reivindicación que haga posible la existencia de este derecho en las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales.

A principios de 2009, la creación de nuevos sistemas de previsión social complementaria en las administraciones públicas, tienen ya un desarrollo relevante aunque aún mejorable. Más de un 1.000.000 de empleados públicos, sobre un total de poco más de 2.600.000³, tienen o han cerrado acuerdos de promoción de planes de pensiones de empleo.⁴

En consecuencia, el desarrollo es ya notable, si bien la promoción de nuevos planes se produce de manera irregular y no siempre con el debido interés, participación y control sindical. Es este un área de trabajo en la que tenemos que redoblar nuestros esfuerzos.

Para ello, las organizaciones afectadas deben actuar de manera coordinada para que el **ejercicio 2010 continúe con el impulso creciente que se aprecia en la promoción de estos nuevos sistemas de protección social complementaria para el conjunto de empleados públicos, con la participación y dirección de las organizaciones sindicales.**

Debemos **emplazar en cada ámbito a la administración correspondiente**, para la promoción de un plan de pensiones en su ámbito, aprovechando la oportunidad de que disponemos.

2.4.- Con carácter general y de aplicación tanto a los apartados anteriores, como a aquellos sectores o empresas que ya han exteriorizado sus compromisos por pensiones.

Impulsaremos los nexos entre la negociación colectiva, como fuente originaria de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores existentes o que puedan existir en el futuro, y **los instrumentos utilizados para exteriorizar**

³ Según el Boletín Estadístico del Ministerio de Administraciones Públicas, el número de empleados públicos a enero de 2009 es de 2.636.900, de los que 99.530, corresponden a universidades.

⁴ La **Administración General del Estado** tiene ya plan de pensiones así como en los que respecta a las **Comunidades Autónomas**, 6 de ellas y 2 ciudades autónomas (Asturias, Aragón, Cantabria, Cataluña, Murcia, Comunidad Valenciana, Ceuta y Melilla). Además, una ha constituido una EPSV (Euskadi) En cuanto a las **Administraciones Locales** al menos 14 Diputaciones Provinciales o Cabildos Insulares (Coruña, Ávila, Valencia, Girona, Tarragona, Granada, Ourense, Pontevedra, Jaén, Sevilla, Almería, Huelva, Tenerife, Fuerteventura, ...) han promocionado planes de pensiones. En ayuntamientos se concentran varios centenares de planes de pensiones destacando, por una parte, los planes de pensiones de promoción conjunta de las entidades locales del Principado de Asturias y de las administraciones locales de Guadalajara y de Lugo; y por otra parte, la existencia de planes de pensiones en los ayuntamientos de, al menos, 16 capitales de provincia (Albacete, A Coruña, Barcelona, Lugo, Madrid, Almería, Cádiz, Granada, Murcia, Toledo, Soria, Santander, Valencia, Burgos, Cuenca, Tarragona, ...)

dichos compromisos. Para ello, procuraremos incorporar tanto a las Especificaciones de los planes de pensiones de nueva creación como a las de los planes ya existentes, mediante la oportuna iniciativa de modificación, los siguientes aspectos:

- Una vez resuelto el contencioso en torno a la composición de las comisiones de control, mantendremos la mayoría en manos de los trabajadores en todas aquellas correspondientes a planes de pensiones ya constituidos.
- En los planes de pensiones de nueva creación, propondremos que la mayoría de las comisiones de control corresponda a los trabajadores, sin previsión de mayorías cualificadas para adoptar decisiones, salvo en los casos que resultan preceptivos en aplicación de la normativa vigente. Lo anterior, especialmente, en aquellos planes de pensiones que se constituyen bajo la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación.
- Designación desde la representación legal de los trabajadores de los **vocales de las comisiones de control**, en representación de partícipes y beneficiarios.
- Vinculación del contenido de las **Especificaciones** a las variaciones de las mismas que puedan pactarse mediante Acuerdo de Negociación Colectiva de eficacia general.
- **Propiciar la incorporación directa de los partícipes** a los planes de pensiones del sistema de empleo, como medio para facilitar el desarrollo de estos instrumentos en las pequeñas y medianas empresas.

Finalmente, debemos realizar una labor sindical intensa para evitar la situación de atomización que aparece vinculada al desarrollo de los planes de pensiones de empleo. La proliferación de planes de pensiones en cada empresa o administración pública es una manera inadecuada de extender la previsión social complementaria, que debilita la capacidad de intervención de los trabajadores sobre estos instrumentos. Por ello, debemos impulsar la integración, preferentemente en ámbitos sectoriales, de planes de pensiones de pequeño tamaño en otros de mayor dimensión.

2.5.- Derechos de información en contratos de seguros colectivos.

Desarrollaremos al máximo las posibilidades de **acceso a la información sobre contratos de seguros**, que permite la normativa en vigor, con objeto de controlar adecuadamente la correcta exteriorización de los compromisos por pensiones, cuando el instrumento utilizado para la misma ha sido el contrato de seguro colectivo. Para ello, fomentaremos la ampliación de la información a recibir, sobre la mínima exigida legalmente, mediante la suscripción de acuerdos al respecto en el marco de la negociación colectiva, tal y como prevé en su art. 34 el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios (R.D. 1588/1999, de 15 de octubre).

Con la aprobación de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Ley 35/2006, de 28 de noviembre (BOE 29.11), se creó una nueva modalidad de contrato de seguro, denominada "Planes de Previsión Social Empresarial", a los que se otorgó el mismo tratamiento fiscal que a los planes de pensiones, más ventajoso que el resto de modalidades de seguros aptos para exteriorizar los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores.

Esta nueva modalidad para ser efectiva, debe respetar los principios de no discriminación, atribución de derechos, irrevocabilidad de aportaciones y capitalización, en los mismos términos que los planes y fondos de pensiones.

Como se ha dicho, la peculiaridad de esta nueva fórmula es que disfruta de los mismos incentivos fiscales que los planes de pensiones de empleo, sin atribuir la titularidad patrimonial a los trabajadores y, como consecuencia de ello, pese a que si reconoce derechos económicos a los mismos, no prevé fórmulas de participación y control homologables a las que conocemos a través de las comisiones de control de los planes de pensiones.

Esta variante de los seguros colectivos, al igual que estos, no es válida para sistemas de promoción conjunta, siendo apta únicamente para exteriorizar compromisos empresa a empresa. Por ello, y por la ausencia de instrumentos de participación y control, no es un instrumento por el que apostemos para la exteriorización de compromisos derivados de la contingencia de jubilación, la que genera acumulación de capitales a lo largo de la vida de los trabajadores.

No obstante lo anterior, conviene tener en cuenta que, en aquellos casos en que puedan contratarse por las empresas planes de previsión social empresarial, en ellos existe un régimen de derechos de información, tanto para los trabajadores asegurados como para los representantes de los trabajadores en las empresas afectadas, superior a cualquier otra modalidad de seguro.

Estos derechos de información han sido incorporados al Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios (RD 1588/1999 Disposición Adicional Única) y, entre otras incluye:

- Relación de trabajadores asegurados y, en su caso, beneficiarios perceptores de prestación.
- Valor de las provisiones técnicas y su adecuación a los compromisos cubiertos por la póliza.
- Importe de las primas, prestaciones y rescates por movilización efectuados en el año.
- Interés garantizado en cada ejercicio.
- Desglose de costes y gastos soportados.
- Política de inversión aplicada.
- Valor de rescate de la póliza.
- Modificaciones normativas y contractuales en la póliza.

Madrid, 2 de noviembre de 2009.