
TROBADA DE TARDOR DE L'ÀREA DE PLANS I FONDS DE PENSIONS DE CCOO DE CATALUNYA: **"LES OFICINES DELS PARTÍCIPS ALS PLANS DE PENSIONS D'OCUPACIÓ"**

REFLEXIONS I CRITERIS SINDICALS.

Jordi Giménez Maluenda. Responsable de L'Àrea de Plans i Fons de Pensions

OBJECTIUS D'UNA OFICINA DEL PARTÍCIP

Podríem resumir que l'objectiu d'una oficina dels partícips i dels beneficiaris en una pla de pensions del sistema d'ocupació és dotar-se d'una eina que doni servei als partícips i als beneficiaris. Ara bé, quins serveis? Per a que pots ser útil aquesta mena d'oficines?.

El valor afegit que aquestes oficines dels partícips poden aportar valor afegit a les Comissions de Control i al propi pla de pensions en tres eixos:

1. Accessibilitat: fer més accessible als partícips i beneficiaris el funcionament i evolució del propi pla de pensions i a la Comissió de Control.
2. Transparència: Fer més transparent el funcionament de la Comissió de Control i la situació del pla de pensions i el seu desenvolupament.
3. Independència: Aconseguir més independència del pla de pensions respecte a l'Entitat Gestora i elements aliens al propi pla de pensions.

Fins avui no hi ha cap mena de norma legal que defineixi o desenvolupi aquestes oficines de partícips i beneficiaris. Per tant, el seu desenvolupament actual depèn del que podríem anomenar "legislació convencional", es a dir, dels acords que puguem arribar en el marc de la negociació col·lectiva. Per aquest motiu i donat el caràcter estratègic, no només instrumental, de la proposta és convenient i necessari establir els acords previs entre els sindicats més representatius, CCOO i UGT, tot i tenint en compte el protocol que tenim signats des de 1990 ambdós sindicats en matèria de previsió social complementària.

QUINA MENA DE SERVEIS POT DONAR UNA OFICINA DE PARTÍCIPS I BENEFICIARIS

D'un principi, cal dir que les següents reflexions no es poden prendre de manera restrictiva o com límit de possibles activitats o continguts de les oficines de partícips i beneficiaris dels plans de pensions. Ans al contrari, es tracta una reflexió sobre possibles vies pel desenvolupament.

Convé partir de quines son les funcions que tradicionalment s'atribueixen a les Comissions de Control: control, gestió i execució del pla de pensions. A les funcions anteriorment assenyalades tenim que afegir-hi allò que recullen els reglaments dels plans de pensions del sistema d'ocupació en relació als drets polítics de partícips i beneficiaris: estar representats a les comissions de control.

Per simplificar distingirem dues línies de treball:

1. Serveis a partícips i beneficiaris, col·laboració en el desenvolupament de les tasques de la Comissió de Control. Per exemple:
 - a. Facilitar manual d'acollida als partícips que s'incorporin (pensar en la importància d'elaborar un manual d'acollida de nous partícips per part de la comissió de control). Control d'adhesions, altes i baixes de partícips.
 - b. Facilitar informació sobre aportacions rebudes, aportacions voluntàries del partípcip, prestacions o situacions excepcionals de liquidesa, simulador de prestacions i efectes fiscals de les diferents formes de cobrament, condicions d'ofertes de l'Entitat Dipositària per a partícips i beneficiaris com clients preferents, de entre altres.
 - c. Informació sobre procediments establerts a la legislació de plans de pensions i al propi reglament del corresponent pla de pensions. Facilitar impresos: donar i rebre documentació per a tràmits amb la Comissió de Control.
 - d. Col·laborar amb la Comissió de Control en el desenvolupament del pla: renovació de la comissió de control (processos electoral, tràmits renovació de membres, administrar l'agenda de la Comissió de Control i altres qüestions de recolzament).
2. Col·laborar amb les tasques de seguiment de la gestió i de la Entitat Gestora per part de la Comissió de Control del Pla de Pensions. Per exemple:
 - a. Compliment i desenvolupament del mandat de gestió (derivat de la Declaració comprensiva de la política d'Inversió).
 - b. Estratègia d'inversió: compliment i adaptació a les situació de mercats, realitat del col·lectiu i objectius declarats del Pla de Pensions (la decisió política li correspon a la Comissió de Control).
 - c. Anàlisi de resultats i dels paràmetres de gestió. Relació entre mandat, resultats i revisió financera i actuarial del Pla de Pensions.
 - d. Coordinació amb les tasques de la Comissió de Control i les subcomissions, en el seu cas, que es puguin constituir al seu sí.
 - e. Gestió del contractes de la Comissió de Control amb tercers proveïdors de serveis (consultors, actuaris, asseguradores i d'altres).

L'existència d'un instrument d'aquestes característiques facilita la capacitat de relació i de gestió de la Comissió de Control amb tercers, sigui amb l'Administració, amb professionals proveïdors de serveis, amb entitats gestores i dipositàries o asseguradores.

REALITATS HETEROGÈNEES, SOLUCIONS DIVERSES

Recuperant la idea d'una legislació convencional com base actual per el desenvolupament de les oficines dels partícips i beneficiaris, és important que l'existència i desenvolupament d'aquest estri sigui "pacífic", és a dir, fruit del consens de les parts (promotors i partícips). Es per això que la implantació, seguiment i desenvolupament d'aquest oficines han de ser objecte d'acord a l'àmbit de la negociació col·lectiva com ho ha de ser qualsevol altre assumpte relacionat amb la previsió social complementària i, per tant, recollir-se explícitament als acords als quals s'arribin.

És evident que la realitat dels Plans de Pensions del sistema d'ocupació és plural i diversa i, per tant, la realitat de cada pla de pensions condicionarà l'existència i grau de desenvolupament de les oficines del partípcip i del beneficiari.

Aquesta realitat plural i diversa la poden definir a partir de dues línies d'anàlisi:

1. Per raó de la dimensió de les empreses i dels seus plans de pensions (número de partícips, volum patrimonial, dispersió de centres de treball i d'altres).
2. Segons el tipus de plans i fons de pensions dels quals estiguem parlant (fons uniplà, fons multiplà, fons multiplà que agrupa diferents plans de pensions del mateix grup d'empreses, plans de pensions de promoció conjunta i, dins d'aquests, tenir en compte si són de Grup d'Empresa, sectorials o absolutament heterogenis en la seva composició).

És per tant evident que la implantació d'oficines del partícips suposarà trobar a cada Comissió de Control la millor solució davant la seva pròpia realitat i les seves possibilitats reals. Per tant, cal tenir en compte que:

- a. Hi ha possibilitats d'estructures, competències i denominacions i cada Comissió de Control caldrà que triï la millor solució per les seves necessitats, en definitiva que defineixi el seu model (oficines del partícip, serveis d'atenció al partícips i d'altres denominacions que ja avui en dia es donen).
- b. Cal aconseguir una bona cooperació entre empresa i comissió de control del Pla de Pensions a fi d'aconseguir l'òptim desenvolupament de les oficines del partícip, ja que ens caldrà la "complicitat" del Promotor per assolir reconeixement, mitjans i recursos per aquestes.

CONDICIONS PER DESENVOLUPAR LES OFICINES DE PARTÍCIPS I BENEFICIARIS

Entre d'altres qüestions en caldrà:

1. Mitjans:
 - a. Materials: ordinadors, telèfon, fax, espai físic (prop, desvinculat d'altres departament –recursos humans, per exemple-) amb una certa infraestructura (armaris, taules, entre d'altres).
 - b. Persones: una mínima estructura que permeti atendre les necessitats i càrregues de treball.
 - c. Estructura definida dins l'empresa: persones ubicades dins l'estructura de l'empresa, depenents de la Comissió de Control, sota la responsabilitats dels càrrecs de la Comissió de Control (President –qui tindria de ser el responsable de l'oficina del partícip- i Secretari).
 - d. Local: diferenciar l'espai de l'oficina del partícip de qualsevol altre de l'empresa. A les empreses amb forta descentralització territorial és una qüestió molt important.
 - e. Accés a la informació: accedir a fonts d'informació (utilització d'internet, connexió amb l'entitat gestora, seguiment evolució i ratios del pla i del fons de pensions, i d'altres qüestions d'interès). Utilització del correu electrònic de l'empresa (utilitzar bústia i adreça electrònica). En cas que hi hagi "portal de l'empleat", tenir un taulell propi.
 - f. Obtenir col·laboració material i de suport de l'entitat gestora: connexió, flux d'informació, circuits i tràmits, entre altres qüestions.

MARC LEGAL DEL DESENVOLUPAMENT DE LES OFICINES DEL PARTÍCIPI I BENEFICIARI

És obvi que un una qüestió fonamental que hem de resoldre és la seguretat jurídica de qualsevol actuació i decisió de l'oficina del partíci i beneficiari. Tal com hem assenyalat, no existeix cap referent en la legislació sobre plans i fons de pensions. Per tant, qualsevol avenç serà conseqüència dels acords que puguem assolir el marc de la negociació col·lectiva (legislació convencional).

A part de l'àmbit de la negociació col·lectiva, caldrà definir on situem l'oficina del partíci amb relació al Reglament del Pla de Pensions, ja que aquest és el document que regeix el conjunt de drets i obligacions de les parts constituents del pla de pensions.

Les línies que hem de tenir en compte, amb relació a la seguretat jurídica en el funcionament de l'oficina del partíci (especialment respecte al seu reconeixement i condicions per desenvolupar-se), són:

1. Acords entre les parts reconeixent la seva existència i les funcions que li són pròpies, així com possibles garanties i crèdits sindicals. Si cal, anar avançant donant passos concrets: el primer pas, si no podem anar més enllà, pot ser un protocol on s'expressin voluntats i defineixin un marc dels compromisos que després haurem de desenvolupar.
2. Tenir en compte totes les mesures respecte a la LPD (autoritzacions, tant les explícites com les implícites, utilització de fitxers i d'altres qüestions d'interès).
3. Reconeixement de l'oficina del partícips i beneficiari: referència a la seva existència al reglament del pla de pensions i acords explícits sobre la matèria recollits a les actes de la Comissió de Control.
4. Desenvolupar el funcionament de les oficines dels partícips i beneficiaris a través de reglaments que desenvolupin: funcions, competències, composició, estructura, drets i obligacions, així com les definicions que siguin pertinents, a més a més de tot allò que hom consideri necessari recollir.

MESURES PER LA PROMOCIÓ DE LES OFICINES DELS PARTÍCIPI I BENEFICIARIS

Les tres línies de treball a fi promoure l'existència d'oficines dels partícips i beneficiaris en els plans de pensions del sistema d'ocupació són:

1. Estendre el coneixement sobre la qüestió, difonent les experiències que es coneguin de plans de pensions on s'hagin creat aquestes oficines i donant difusió a criteris de treball (la Trobada de Tardor de Previsió Social Complementària de CCOO de Catalunya de 2009, tractant del tema, va en aquesta línia).
2. Mancomunar esforços i recursos (cal fixar-se objectius concrets i tenir un mínim pla d'acció al respecte).
3. Coordinar-se amb L'Àrea de Plans i Fons de Pensions, facilitant informació dels avenços, els resultats i situacions en que es troba la qüestió en el àmbit de cada Pla de Pensions

Barcelona, 24 de novembre de 2009.