



Objectius de negociació col·lectiva en matèria de Previsió Social Complementària 2012

El desenvolupament de la previsió social complementària va tenir el seu moment culminant en el procés d'exteriorització dels compromisos per pensions existents a les empreses. Per aquest procés, els compromisos per pensions, es a dir, compromisos de prestacions en diners, vinculades a contingències de mort, incapacitat permanent i jubilació, tenien que ser instrumentades a través de contractes d'assegurances o de plans de pensions.

El procés d'exteriorització va comportar la formalització de la majoria de plans de pensions, del sistema d'ocupació, existents avui en dia. CCOO va orientar l'exteriorització de compromisos a través de plans de pensions com l'únic instrument que suposava consolidar drets i no només expectatives i que, a més a més, implicava una participació social a través de les comissions de control.

Aquesta participació social en la gestió, a través d'una comissió de control, és la que ens porta a rebutjar el plans de previsió social empresarial en la mesura que no tenen cap comissió de control en la qual puguem participar en la seva gestió i control.

L'exteriorització no va ser completa. Van quedar penjats els anomenats "premis de jubilació" que, tot i ser els compromisos per pensions més estesos entre els treballadors i treballadores (2.000.000 a tot l'Estat i més de 600.000 a Catalunya), no van disposar d'una norma específica reguladora de la seva exteriorització fins a l'Ordre EHA/3433/2006, de 2 de novembre. Després de tant de temps, el resultat va decebre absolutament. Es permetia exterioritzar els premis a través d'una assegurança, aplicar taxes de rotació, que abaratia costos per a les empreses però que no donava cap dret al treballadors.

Aquest any hem fet un pas organitzatiu en els instruments confederals, hem constituït l'Àrea de Previsió Social Complementària de la CONC, de manera que hem superat l'antiga denominació de plans i fons de pensions. També hem ampliat l'àmbit d'intervenció i assessorament, també la nostra utilitat en els actuals processos de reestructuració i crisi empresarial.

Tenint en compte tots aquests antecedents, els criteris de negociació col·lectiva sobre qüestions de previsió social complementària són:

a) Extensió de sistemes de previsió social complementària al major nombre d'empreses.

L'instrument de previsió social complementària serà un pla de pensions al ser l'únic instrument que reconeix dret consolidats als treballadors i treballadores a la vegada que tenen comissions de control on podem participar en la seva gestió i control.

- La formalització de plans de pensions a les empreses, a més a més d'enriquir el contingut dels convenis, pot ser una via per abordar altres qüestions que es plantegin a la mesa de negociacions (antiguitat, bloqueig a l'increment salarial, etc...)
- La negociació d'un pla de pensions dins el conveni col·lectiu ha centrar-se en aspectes genèrics i fonamentals del futur reglament del pla de pensions (règim d'aportacions, període de carència per accedir a la condició de partícip, incorporació automàtica, composició de la comissió de control, sistema de designació dels representants del partícips, etc...)
- El desenvolupament del Reglament del pla de pensions serà tasca de la comissió promotora que serà escollida dins la comissió negociadora del conveni.
- L'Àrea de Previsió Social Complementària de CCOO de Catalunya està en condicions de donar assessorament als processos de negociació que puguin obrir-se, ja sigui directament o a través dels responsables de previsió Social Complementària que hi hagin a les Federacions.

b) Millores als plans de pensions formalitzats.

- La majoria de plans de pensions preveuen en els seus reglaments que quan per negociació col·lectiva d'eficàcia general s'acordin modificacions que l'afectin, la comissió de control procedirà a aplicar els canvis que s'hagin acordat.
- Per tant, la negociació col·lectiva és un moment idoni per plantejar els canvis que considerem necessaris i positius en relació amb els plans de pensions formalitzats.

- A part de les regulacions sobre el règim d'aportacions (millora de les aportacions del promotor, reducció de les aportacions obligatòries del partícip, en cas de que n'hi hagi, i altres qüestions), reducció del període de carència, modernització de les especificacions del Reglament del pla de pensions (adhesió automàtica de partícips en cas de no que no estigui regulat així, designació dels representants dels partícips i beneficiaris per la representació sindical i altres qüestions), també podem aprofitar per millorar altres qüestions:
 - Regulació de l'Oficina d'atenció al partícip i beneficiari.
 - Informació de l'evolució del pla de pensions i la seva comissió de control a través de la intranet de les empreses.
 - Espai per a les comissions de control si hi ha portal de l'empleat.
 - Adreça electrònica per a la comissió de control.
 - Accés a Internet pels membres de la comissió de control.
 - Regulació de crèdit sindical per desenvolupar les tasques de la comissió de control.
- Les modificacions s'han de “tancar” a fi que les comissions de control només n'hagin d'aprovar la incorporació, sense haver de “renegociar-les” al si de la comissió de control.
- En cas que hi hagi plans de pensions diferents en empreses d'un mateix grup, s'estudiarà la transformació d'aquests plans de pensions diferents en un pla de pensions de promoció conjunta.
- També s'estudiarà la possibilitat de que els diferents plans de pensions existents en un mateix grup d'empreses, si no fos possible reconvertir-los en un pla de pensions de promoció conjunta, aconseguir que com a mínim estiguin tots en un mateix fons de pensions a fi de facilitar-ne el control sindical i crear economies d'escala.
- Adaptació dels reglaments dels plans de pensions als principis de la Llei d'igualtat. L'Àrea té un document sobre la qüestió.
- Adaptació dels reglaments dels plans de pensions a la Llei de conciliació de la vida laboral i personal. L'Àrea té un document sobre la qüestió.
- Desenvolupament de clàusules de responsabilitat social i inversions socialment responsables en la gestió dels plans de pensions. L'Àrea assessora i orienta en relació amb aquesta nova dimensió de la nostra acció sindical en matèria de previsió social complementària.
- Manteniment dins del pla de pensions del personal que extingeixi la seva relació laboral per aplicació d'un expedient de regulació d'ocupació, com a partícips assimilats a l'alta.

- Regulació de drets sindicals específics per als membres de les comissions de control: crèdit horari i mitjans materials per a la realització de les seves funcions.

c) **Els premis de jubilació regulats en convenis sectorial.**

- Fer un seguiment de com s'han exterioritzat aquests compromisos per pensions, analitzant el compliment de l'Ordre ministerial EHA/3433/2006, de 2 de novembre.
- Tenir en compte l'obligació d'exterioritzar correctament segons allò que estableix Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que se aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, i les possibles accions davant la Inspecció de Treball derivades del seu incompliment.
- Proposar l'exteriorització d'aquest compromisos per pensions a través de la seva transformació en aportacions a un pla de pensions de promoció conjunta, d'àmbit sectorial, on la comissió de control estigui formada per representants de les organitzacions patronals i sindicals signants del conveni col·lectiu de sector.
- Introduir aquesta qüestió en la negociació del conveni col·lectiu de Sector com un compromís a desenvolupar a través d'una comissió promotora, anomenada en el mateix conveni col·lectiu signat, que desenvoluparà les seves feines dins d'un termini fixat d'antuvi.
- Plantejar aquesta qüestió com una transformació del compromís i no una mera exteriorització. Per tant, sense cap renúncia prèvia, plantejar una negociació oberta i mirant més al futur que al passat.