

PLAN DE PENSIONES, SISTEMA DE EMPLEO, BBVA

Madrid, 20 de Noviembre, 2012

Frutos Lorenzo

*Este es un pequeño resumen de la charla-coloquio convocada por **UNITER**, que tuvo lugar en el Salón de Actos del Hogar Vasco Euskal-Etxea el martes 20 de Noviembre de 2012.*

1.- GENESIS DEL PLAN DE EMPLEO

La fusión en Octubre de 1999 entre BBV y ARGENTARIA dando lugar al actual Grupo BBVA, trajo entre otras consecuencias en el plano laboral, un tratamiento igualitario de los compromisos por pensiones a los que tenían derecho los empleados en activo de ambas procedencias.

ARGENTARIA, hace años que ya tenía externalizados esos compromisos con sus empleados; por ello, La Ley de Planes y Fondos de Pensiones al impedir tratamiento desigualitario (principio de no discriminación) entre los empleados de una misma empresa, venía a obligar a BBVA a externalizar los compromisos por pensiones y prestaciones ya causadas derivados del vigente Convenio Colectivo de Banca para los empleados procedencia BBV, y para todos aquellos que pudieran ingresar en el futuro en BBVA.

El 14 de Noviembre de 2000, se llegó a un acuerdo con la inmensa mayoría de la representación sindical sobre un Sistema de Previsión Social Complementario, formalizándose un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo para los colectivos antes mencionados (antiguos BBV y nuevos BBVA), que se anexionaron como colectivos I y J al Plan de Pensiones ya vigente en ARGENTARIA.

Básicamente, ese Sistema de Previsión Social consistía en Aportación Definida para contingencias de jubilación; y de Prestación Mínima Garantizada para el caso de fallecimiento o invalidez del trabajador.

Estos acuerdos tuvieron su reflejo normativo en las "Especificaciones del Plan de Pensiones, Sistema de Empleo, de BBVA", que se puede consultar en la Web de **UNITER**.

2.- SUBSIDIARIDAD

2.1 La subsidiaridad como consecuencia de la externalización

De acuerdo con la ley, el banco al externalizar sus compromisos de pensiones, mediante un contrato con una compañía de seguros, limita sus obligaciones a cumplir los términos de dicho contrato, esto es básicamente, pagar las primas

convenidas. Es decir, el banco no responde subsidiariamente de los problemas que puedan sobrevenir a la compañía por mala gestión, por fraude, etc. a pesar de que la Dirección General de Seguros tiene la obligación de supervisar la gestión de la compañía y, especialmente, la gestión de los activos identificados que constituyen el Fondo de Pensiones.

2.2 Los riesgos de la externalización para los empleados

La ley de externalización quiere evitar que las reservas que la empresa tiene en su balance para pagar las pensiones de sus empleados puedan tener otros destinos en caso de crisis. Los problemas de la externalización surgen cuando la compañía de seguros, por diversas razones, tiene dificultades para pagar las pensiones. Hemos conocido por la prensa algún caso que ha obligado a intervenir a la empresa, o a los poderes públicos. Por esta razón UNITER considera que la empresa debe asumir formalmente la subsidiaridad en el cumplimiento de los compromisos de pensiones que originalmente haya contraído con sus empleados. En el caso de BBVA esto es más importante cuando la compañía de seguros no pertenece al Grupo, como es el caso de AXA.

2.3 Las actuaciones de UNITER

Con el asesoramiento jurídico más cualificado, UNITER ha impulsado una modificación legal que afirmarí la subsidiaridad de la empresa en el cumplimiento de los compromisos de pensiones adquiridos con sus empleados. La modificación propuesta por UNITER se incorporó como anexo a la Ley de Economía Sostenible con la aprobación de todos los grupos parlamentarios. El Senado rechazó nuestra modificación, demorando su estudio a una futura revisión de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

UNITER ha dirigido sendos escritos a la dirección General de Seguros, al Banco de España y al BBVA, para dejar constancia de nuestra posición. Esto podría servirnos de apoyo en el futuro, si llegara a plantearse alguna situación en que tuviéramos que apelar a la responsabilidad subsidiaria del Banco.

3.- FIGURAS MÁS IMPORTANTES PARA EL PARTÍCIPE

3.1.- COMISIÓN DE CONTROL (Designación o elección de los miembros)

3.1.1.- Concepto

La Comisión de Control es el **órgano colectivo encargado de supervisar** el funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.

Su composición y funciones están reguladas en el **Título V de las Especificaciones**, y en el **Acuerdo colectivo de fecha 13-12-2005** entre la representación empresarial y sindical. Normativamente, en **Ley de Regulación de los Planes y Fondos de**

Pensiones, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2002 de 29 de Noviembre en su artº 7; y **el Reglamento** que lo desarrolla de fecha 20-2-2004 en su Sección 2ª.

3.1.2.- Miembros y modos de elección

La Comisión de Control está constituida por 27 miembros:

14 en representación de los **partícipes**

11 en representación del **promotor**

2 en representación de los **beneficiarios**.

a) Representantes de los Partícipes

El Acuerdo colectivo para la renovación de la Comisión de Control, ya citado, **amparándose en el artº 7.2 de la Ley de Regulación sobre Planes y Fondos de Pensiones**, que permite el establecimiento de procedimientos de designación directa de los miembros de la Comisión de Control por parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y/o designación de los representantes de los partícipes y beneficiarios por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores de la empresa; **sustituyó el sistema establecido en la Especificaciones por el de designación directa** de los representantes de los partícipes, de forma proporcional a los resultados de las elecciones a miembros de los Comités de Empresa vigentes en el momento de producirse la designación.

Del resultado de las **elecciones en Diciembre 2010**, la composición de los representantes de los partícipes es:

CC.OO.- 6; UGT - 3; CGT - 3; CC – 2

b) Representantes de los Beneficiarios

El Acuerdo colectivo citado no modifica el modo de designación de estos representantes, que **sigue siendo regulado en el artº 49 de las Especificaciones**:

Listas abiertas

Cada candidatura deberá contar con el aval de un número de firmas de electores superior al 15% del total integrante del respectivo colegio electoral.

Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos podrán presentar candidatura sin necesidad de aval.

El **26 de Diciembre de 2010** se celebraron elecciones para este colegio (casi 4000 beneficiarios), presentándose candidatura por la Asociación de Jubilados, Prejubilados y Pensionistas de BBVA (JUBILBBVA), y CGT.

Resultaron elegidos los **2 representantes de JUBILBBVA**.

3.1.3.- Partícipes con limitación de derechos

La fórmula de elección de los miembros de la Comisión de Control como representantes de los partícipes **acordada el 13-12-2005** por los representantes sindicales en BBVA de CC.OO., UGT, CC, CGT y FITC, en base al artº 7.2 de la LPFP vigente, ha provocado una **merma de derechos fundamentales de representación (elegir y ser elegidos) a los partícipes con suspensión del contrato de trabajo.**

Todos los partícipes en activo que tengan suspendido su contrato de trabajo, no figuran adscritos a ningún centro de trabajo de la empresa; y por lo tanto, no pueden participar como miembros de pleno derecho en las elecciones sindicales a representantes de los trabajadores. Los resultados de esas elecciones determinarán los representantes de los partícipes en la Comisión de Control.

Estos partícipes con suspensión del contrato de trabajo pueden agruparse básicamente en dos **colectivos: prejubilados o en excedencia.**

Sorprendentemente, estos colectivos con derechos fundamentales limitados, sí aparecen de forma destacada en el **artículo de las Especificaciones del Plan de Pensiones:**

Partícipes **en excedencia** (artº 10)

Prejubilados (artº 12)

3.1.4.- Propuesta de actuación

La importancia y trascendencia que supone esa discriminación, vulnerando el principio de igualdad ante la ley, al excluir de los órganos de control a partícipes en el Plan de Pensiones con suspensión de la relación laboral, hace necesario modificar la actual situación, emprendiendo iniciativas que se podrían concretar en:

a) Impugnación del Acuerdo 13-12-2005 en BBVA

Este Acuerdo para la renovación de la Comisión de Control que modifica, en parte, el artículo 49 de las Especificaciones sobre el modo de elección de los representantes (sufragio personal, libre, directo y secreto), por el de designación directa entre los representantes de los trabajadores de la Empresa, es claramente **“inconstitucional y nulo”**, en virtud de la declaración de inconstitucionalidad de la parte del artº 7.2 del RD 1/2002 de 25 de Noviembre, recogida en la **Sentencia del Tribunal Constitucional 128/2010** de 29 de Noviembre, a instancia de la Asociación de Prejubilados de Telefónica.

La sentencia sostiene que “no hay ninguna justificación objetiva y razonable que avale la exclusión de determinados partícipes en el proceso de designación de sus representantes...”

b) Modificación legislativa

Amparándose en esa declaración de inconstitucionalidad, la nueva norma modificada debería **recoger un nuevo colectivo**, además de los de partícipes y beneficiarios, formado por todos aquellos **partícipes con suspensión o extinción del contrato de trabajo** (prejubilados, excedencias, partícipes en suspenso).

El número de representantes de este colectivo estaría en función del número de miembros sobre el total de partícipes.

Las candidaturas sólo estarían formadas por electores de este colectivo, sin participación de los representantes de los trabajadores en activo, ya que estos trabajadores en activo ya tienen sus representantes en el otro colectivo.

c) Subplanes

La creación de diferentes subplanes conlleva la **posibilidad de contar con representantes** de cada subplan en al Comisión de Control del Plan, como señala el **artº 7.2 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones**.

3.1.5.- Normativa aplicable

Texto Refundido de la **Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones**, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de Noviembre.

Reglamento sobre Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por RD 34/2004 del 20 de Febrero.

Especificaciones del Plan de Pensiones, Sistema de Empleo de BBVA.

Acuerdo sindical para la renovación de la Comisión de Control del Plan y Fondo de Pensiones, Sistema de Empleo de BBVA.

Sentencia 128/2010 de 29 de Noviembre del **Tribunal Constitucional**.

3.1.6.- Actuaciones de UNITER

Sobre el tema de la representación de empleados con suspensión de contrato en la Comisión de Control (básicamente, prejubilados y excedentes), **UNITER** ha estado y continúa realizando gestiones tanto a nivel interno de BBVA, como presentando propuestas que permitan modificaciones legislativas que den amparo al derecho de representatividad, y se modifique la Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2011 de 1 de Agosto, sobre "actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social", que modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

También UNITER está llevando a cabo una campaña para contactar con el mayor número de prejubilados, y poder obtener en un futuro las firmas necesarias requeridas para presentar candidatura a las elecciones para representantes en la Comisión de Control, y defender con toda garantía los intereses de este colectivo.

3.2.- PRESTACIONES (COLECTIVOS I Y J)

Reguladas para los colectivos I y J (empleados procedencia BBV, y nuevas incorporaciones como empleados BBVA), en las "Especificaciones del Plan de Pensiones, Sistema de empleo, de BBVA"

Artº 47: Prestaciones, hecho causante, beneficiarios, pago

Artº 48 I, II, III: Invalidez, viudedad, Orfandad

4.- CONSULTAS RECIBIDAS EN UNITER

Disposición total del capital con traspaso a otro Fondo o Gestora

Como indica el artº 47 de las Especificaciones, llegado el momento de la jubilación, el partícipe podrá cobrar sus prestaciones en forma de renta, o en un pago único. Este capital podrá percibirse inmediatamente, o diferirlo.

El cobro de rentas queda sujeto al IRPF como rentas del trabajo. Si se cobrara en forma de capital, las aportaciones hasta 2006 quedarían exentas en el 40%. (Según normativa fiscal vigente). El Fondo no es traspasable a ningún Plan de jubilación, ni de BBVA, ni de otra Entidad.

El jubilado podrá destinar el capital abonado por la Gestora, a materializar cualquier activo financiero, depósito a plazo, ingreso en otro Fondo de Inversión, etc., pero la disposición en forma de capital estaría ya gravada.

Ampliación edad jubilación legal

El Banco sólo está obligado, y así lo reitera en todas las conversaciones que **UNITER** ha mantenido con la Dirección de RR.HH., al cumplimiento de los acuerdos de prejubilación firmados con cada empleado en su día; donde figura qué cantidad, y hasta qué fecha pagará.

Si algún prejubilado, por las modificaciones legales que entrarán en vigor a partir de Enero 2013, tuviera que jubilarse más tarde del día en que cumpla 65 años (fecha que figurará en los acuerdos de prejubilación), el Banco estudiaría en cada caso la situación, de momento su postura es no pagar ninguna cantidad extra a lo comprometido.

Pensión de viudedad

La prestación por viudedad queda recogida en el artº 48 II de las citadas Especificaciones. La cuantía de la pensión del Fondo es complementaria de la que corresponda por la Seguridad Social. Entre las dos deben alcanzar la suma del 50%

de los conceptos pensionables del fallecido (cantidad que figura en los acuerdos de prejubilación). Ese 50% es la "Prestación Mínima Garantizada".

Si los derechos consolidados del partícipe en el Fondo, no alcanzaran a esa prestación mínima garantizada, el Banco aportará al Fondo la cantidad necesaria.

En el supuesto de que la cifra de los derechos consolidados fuera superior a esa prestación mínima garantizada, el exceso será percibido por los beneficiarios (todos los herederos legítimos, no sólo el cónyuge supérstite).

Seguro de Prima Única Banco Santander

Algún socio también nos ha preguntado si se podría arbitrar una solución parecida a la que, al parecer, aplica el Banco Santander a través de un seguro de prima única. Para que esta vía sea posible, tiene que ser el Plan el que contrate el seguro porque si lo hace el titular se consideraría como disposición de capital. De todas formas se va a investigar más en profundidad como lo hace el Santander.

5.- ORGANISMOS PARA CONSULTA Y GESTION

- . **UNITER**
- . Oficina del Partícipe
- . Gestora de Fondos
- . Seguridad Social para consultas: sobre cantidad a percibir de pensión pública, trámites administrativos, etc.
- . **UNITER**: Área Privada para socios