



7^a Ponencia

Recursos Humanos

Autor: D. Jesús Sanz González
Secretario Sector Seguros y Oficinas – FeS –
UGT

D. Federico Rico Olivert
Director Regional de FREMAP.

D. Jorge Rivera Saganta
Director General WINTERTHUR SALUD.

LA PREVISIÓN SOCIAL
Y
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

INADE

FORO SEGURO - EMPRESA

RECURSOS HUMANOS

Vigo 9 y 10 Noviembre 1.999

Jesús Sanz González
Secretario de Seguros y Oficinas
FeS-UGT

Presentación

En primer lugar quiero comenzar agradeciendo la amable invitación que el INADE dirigido a mi Organización, la Federación de Servicios de U.G.T. (FeS-UGT), para participar en éstas jornadas: brindándonos con ello una magnífica oportunidad para expresarles a ustedes nuestro punto de vista respecto a este apartado de la Negociación Colectiva que tiene que ver con una parte importante del salario diferido.

Tradicionalmente la Negociación Colectiva Sectorial se ha venido centrando básicamente en aspectos relacionados con los salarios y la jornada laboral, dando un peso relativo a otras materias como esta que nos trae

En los últimos años hemos estado negociando con las representaciones empresariales las adaptaciones e incorporaciones de contenidos de las antiguas Ordenanzas Laborales a los Convenios Colectivos dando origen como en el caso de Seguros a lo que en diversos foros se han llamado Convenios de Nueva Generación. En estos Convenios se han diseñado estructuras profesionales y salariales de nuevo tipo (Grupos Profesionales y Niveles) así como la incorporación de la Negociación Articulada.

Con la reforma de los artículos 83 y 84 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en evitación de la disgregación de la negociación territorial que con independencia no significar la división de la unidad económica de la empresa y el sector, significa también la desvertebración social de los trabajadores, lo que hemos pretendido ha sido ordenar y vertebrar la Negociación Colectiva estableciendo materias que exclusivamente se podrán tratar en el Convenio Sectorial Estatal (manteniendo así una cierta uniformidad sectorial en esos capítulos básicos) y dejando el resto de materias como mínimo de derecho necesario pero susceptibles de adaptación a la realidad de cada empresa, lo que ha enriquecido el diálogo social en el seno de estas, el tiempo que permite abordar aspectos que difícilmente se pueden profundizar en el Convenio Estatal

De estas materias que es conveniente tratar en el Convenio Estatal pero que donde tiene su mejor campo de aplicación es en la Negociación Colectiva de Empresa está la Previsión Social Complementaria (Seguros de Accidentes, Seguros de Vida, Incapacidad Temporal, Asistencia Sanitaria, Fondos de Pensiones/Seguros), estamos hablando de una parte de las rentas salariales en forma de salario diferido.

La Previsión Social Complementaria es por tanto un contenido que gana fuerza en la Negociación Colectiva, como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social para compensar los perjuicios derivados de la suspensión de la actividad profesional.

Dentro de los capítulos de Previsión Social el que adquiere mayor importancia es el de complemento de pensión en sus diversas vertientes

El Seguro de Accidentes

Este tipo de seguro le encontramos más en los servicios no administrativos y en la industria

En el Sector de Seguros este producto se suele contemplar en la negociación en el ámbito interno de las empresas (en la mayoría de los casos no figuran ni tan siquiera en los convenios de empresa), existiendo entidades donde sólo de acuerdo para los comerciales o aquellas personas que habitualmente viajan y en otras cubre a toda la plantilla.

En el Convenio Sectorial no se recoge el Seguro de Accidentes

Seguro de Vida:

El seguro de vida y básicamente el vida pura o temporal es el que se encuentra más extendido en la negociación colectiva.

En las negociaciones colectivas estamos introduciendo el doble o triple capital para los casos de muerte en accidente y muerte en accidente de tráfico.

Dicho lo anterior, habremos de reconocer que los capitales asegurados son ridículos y por tanto el objeto del seguro de cubrir la posible contingencia evitando el desamparo del cónyuge o hijos no llega a cumplirse ni de lejos

Seguramente en muchos casos es el desconocimiento del coste, aunque estamos hablando de salario en especie, hace que las representaciones empresariales se nieguen a adecentar este tipo de coberturas.

En sector de seguros después de su unificación en un sólo capital para todos los Grupos Profesionales, establece una garantía suplementaria para el caso de muerte por accidente que sería el doble de capital.

El Seguro de vida temporal que estamos contemplando es una de las materias que habrán de ser recogidas con carácter general en la negociación sectorial, pero siendo en el ámbito de la negociación posterior en la empresa donde es más fácil desarrollar

En el ámbito de la empresa nos encontramos con algunas modalidades de seguro de vida distinto del temporal. Seguros que cumplen su finalidad en forma de renta o de capital, (por cumplimiento del plazo o condición establecida en la póliza o por rescate)

El origen de algunos capitales esta en condiciones económicas que de darse unas circunstancias a una edad determinada (normalmente la jubilación), o incapacidad, tenían los trabajadores en las empresas y que en un momento dado deciden en negociación colectiva transformarlo en pólizas de seguros. Estas pólizas cumplen su finalidad en forma de renta o de capital pero también pueden ser objeto de rescate si el trabajador cesa en la empresa

Estas pólizas guardan cierta similitud con los Fondos de Pensiones o los Seguros de Vida vinculadas a pensiones y habrán de calcularse individualmente con independencia de su globalización y recogerse en el balance de la empresa.

La Incapacidad Temporal

En el Convenio Sectorial de Seguros la Maternidad esta en este artículo, de hecho su denominación es : Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.

Este tipo de complementos no se ha recogido en una parte importante de la negociación sectorial por lo que habremos de trabajar en la negociación colectiva para que se incorpore al cuerpo de convenio sectorial .

En este tipo de prestación complementaria que debe de garantizar que el trabajador no pierde rentas por el hecho de estar en Incapacidad Temporal ha chocado tradicionalmente con las posiciones empresariales.

Sin entrar a la cosión de la gestión de la IT a las Mutuas de Accidentes de Trabajo que dicho sea de paso no estamos de acuerdo, creemos que no se ha sabido entrar a explorar las posibilidades que el sector asegurador puede ofrecer este tipo de coberturas. riesgo que esta perfectamente documentado en las estadísticas sectoriales y globales de tal manera que no sería a priori nada complicado hacer productos que cubran este tipo de contingencia.

La Asistencia Sanitaria.

No creo que nos encontremos ante una prestación complementaria a la que realiza la Seguridad Social, sino más bien ante una prestación alternativa que comprende desde la atención primaria hasta la hospitalaria y con la problemática que significa la expulsión en función de la edad .

Este tipo de cobertura que puede ser en forma de servicios prestados (enfermedad) o de prestación de servicios (asistencia sanitaria) difícilmente encaja en la negociación sectorial, siendo por tanto su tratamiento más adecuado en el ámbito de la empresa donde habrá de contemplarse.

No hemos de olvidar que la contratación de este tipo de cobertura alternativa al régimen general, va a depender del nivel de rentas que los trabajadores tengan y será más o menos atractivo en función de la existencia de excedente o no de estas. No hemos de olvidar que en muchas negociaciones lo que se consigue de ganancia real de poder adquisitivo es cero como consecuencia de que los incrementos salariales son los mismos que el IPC e incluso inferiores.

Fondos de Pensiones / Seguros de Vida.

Con anterioridad a la entrada en vigor de la ley 8/1987 sobre Planes y Fondos de Pensiones y como previsión social complementaria, se habían constituido en muchas empresas fondos internos en ocasiones vinculados a mejoras. Eran fondos colectivos, organizados como dotaciones internas de las empresas, administrados por las propias empresas o externalizados, esto es, gestionados externamente a través de entidades como las mutualidades, los montepíos de previsión social y las fundaciones laborales.

La diferencia entre estos fondos internos y los externos, radica en que a través de dichos fondos internos, no se dota de patrimonio separado afecto de modo irrevocable a la finalidad propia del plan colectivo. Se trata de una cuenta interior de la empresa promotora de la que se puede disponer abiertamente aunque existan unos compromisos laborales asumidos por convenio colectivo y/o en un reglamento de régimen interior del plan, con lo que no existe ninguna garantía de que esos compromisos puedan materializarse. En estos supuestos de fondos internos, la empresa conserva la titularidad patrimonial de los fondos, lo que no ocurre con las aportaciones que las empresas puedan hacer a los planes del sistema de empleo cuya titularidad corresponde a los partícipes.

La disposición transitoria primera de la ley 8/1987 regula la posibilidad de que se constituyan fondos de pensiones regulados por esta Ley, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del Reglamento de la misma, entre otros, los fondos constituidos por contribuciones y dotaciones realizadas para la cobertura de prestaciones análogas a las previstas en esta Ley, incluidas las pensiones causadas, cuando los partícipes o beneficiarios, sean trabajadores o empleados de la propia empresa. De esta forma se trata de garantizar la autonomía de los fondos frente al patrimonio de la propia empresa.

En la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados y en su disposición transitoria decimocuarta, se concede un plazo no superior a tres años para que se adapten los compromisos por pensiones a lo dispuesto en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones; este plazo se ha ampliado hasta el 1.01.2001 por la Ley 50/1998 de 30 de Diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social y Real Decreto 1588/1999 de 15 de Octubre por el que se aprueba el Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

A partir de primeros del 2001, la efectividad de esos compromisos y del cobro de las prestaciones causadas quedarán condicionadas a su formalización a través de un contrato de seguro, de la formalización de un plan de pensiones o de ambos. El incumplimiento empresarial de esta obligación constituirá un falta laboral muy grave (art. 3.2 R.D.) y supondrá el mantenimiento indefinido de esas mejoras. En ningún caso resultará admisible la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de fondos internos, o de instrumentos similares que supongan el mantenimiento por parte de este de la titularidad de los recursos constituidos.

Con carácter general, el trasvase de los fondos constituidos (art. 13 Real Decreto 1588/1999) se efectuará en un plazo máximo de 10 años desde la formalización o modificación de las especificaciones del plan de pensiones, según corresponda, para incorporar los compromisos integrados en el plan de equilibrio.

En el caso de existir déficit, la amortización de éste (art. 14 R.D) deberá efectuarse en el plazo máximo de 15 años contados desde la formalización del plan de pensiones o, en su caso desde la modificación del mismo para incorporar el plan de reequilibrio.

Excepcionalmente las empresas públicas podrán adaptar los plazos en caso de déficit, hasta un máximo de 25 años.

En cuanto al Sector Financiero, la disposición transitoria decimocuarta de la Ley de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, en su número dos permite, con carácter excepcional, el mantenimiento de los compromisos asumidos mediante fondos internos por las entidades de crédito, aseguradoras y las sociedades y agencias de valores. Este régimen excepcional es recogido en el Capítulo IV del R.D. 1588/1999 de 15 de Octubre.

El R.D. en su art. 38 dice que el Sector financiero podrá mantener en fondo interno sus compromisos por pensiones asumidos con anterioridad al 10 de Mayo de 1996, cumpliendo una serie de requisitos.

En el punto 3 del mismo artículo dice que necesariamente deberán ajustarse a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de noviembre, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones los nuevos compromisos adquiridos con posterioridad a 9 de Mayo de 1996.

La entidad que pretenda acogerse al régimen excepcional deberá solicitar la autorización al Ministerio de Economía y Hacienda antes del 1 de Enero del año 2001.

Con respecto a los seguros colectivos de vida, decir que guardan una gran analogía tanto en lo que se refiere al mecanismo jurídico de aseguramiento como a la estructura personal (promotor, participe, beneficiario en un caso; tomador, asegurado, beneficiario en el otro). Los planes de pensiones, por su parte, responden a la idea básica de todo contrato de seguro porque garantizan un desplazamiento patrimonial en favor del beneficiario cuando acontezca el suceso contingente.

Para que los contratos de seguro puedan instrumentar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas habrán de satisfacer los requisitos previstos en la disposición adicional primera de la LPPF, reglamentado en el Capítulo III del Real Decreto 1588/1999 de 15 de Octubre.

Distintas razones colocan a lo planes en ventaja frente a los seguros. En teoría, los planes y fondos de pensiones prestan una mayor garantía como consecuencia de la aplicación de principios como la irrevocabilidad de las aportaciones empresariales e indisponibilidad de los derechos consolidados.

Durante el largo proceso de discusión del Reglamento de exteriorización de los compromisos por pensiones el debate seguros/fondos de pensiones ha estado permanentemente sobre la mesa. Como UGT hemos mantenido, que si bien nuestra opción primera son los planes y fondos de pensiones, no nos oponíamos a que si los seguros colectivos recogían las mismas garantías de control, titularidad, transparencia,

portabilidad, etc. que tienen los planes y fondos de pensiones, se pudiera exteriorizar vía seguros de vida.

El Real Decreto ha significado un cierto avance sobre algunos de los textos que estaban en la discusión, recogiendo algunas de las pretensiones que nosotros planteamos, pero hemos de lamentar que se ha perdido una excelente ocasión al permitir dejar en manos del empresario las atribuciones de tomador viciando el acogimiento a esta figura del seguro, no olvidemos nunca que los complementos de pensiones son salario diferido de los trabajadores y por tanto sólo estos deben de tener la potestad de su administración.

Consecuentemente, la UGT que ha venido apostando por el instrumento de Plan de Pensiones, ya que garantiza la titularidad de los fondos a los trabajadores y la participación en el control de la gestión, trabajaremos en las mesas de negociación que habrán de establecerse para dar cumplimiento a lo contemplado en el Real Decreto, haciéndo que la exteriorización de los compromisos se realice por medio de Planes de Pensiones

En cuanto al Sector de seguros y de cara a lo que será la próxima negociación colectiva hemos de decir que de conformidad a lo recogido en el propio convenio colectivo existen con carácter general dos aspectos que encajan perfectamente en la previsión social complementaria de la aquí contemplada, y estamos convencidos de que en un buen número de empresas no están provisionados, me refiero al complemento de pensiones y al abono de hasta diez pagas en el momento de la jubilación.

La instrumentación de estos compromisos (Real Decreto 1589/1999 de 15 de Octubre) puede planearse tanto en los planes de empleo en las empresas de más de 250 trabajadores v/o grupos de empresa, cómo en los planes agrupados de empleo (planes sectoriales) para aquellas empresas que tengan menos de 250 trabajadores.