

# CCOO Federación Servicios



## De prestación a aportación definida. Una propuesta para el cambio en los colectivos A, C y E-pre80

---

En las últimas semanas, CCOO y resto de sindicatos más representativos del Banco, hemos retomado este asunto. El posible cambio ya nos fue planteado por el BBVA cuando negociamos la exteriorización de los complementos por pensiones del ex BBV. En aquel momento, mediados de 2000, a todos nos pareció más prudente esperar a acabar dicha negociación, a llevar un tiempo de rodaje, e ir solucionando los problemas que pudieran surgir, con el fin de encarar este complejo tema del cambio de prestación a aportación en una coyuntura más relajada.

---

No se nos oculta que hoy las relaciones laborales con la empresa no están pasando por el mejor momento. Desde el bloqueo del Convenio a la implantación de las Oficinas SFP sin negociación, o la homologación de Beneficios Sociales increíblemente sin cerrar; no encontramos ánimo negociador del Banco para resolver los problemas de la plantilla.

En este marco, BBVA propone negociar las condiciones del cambio de sistema (de prestación a aportación para los colectivos A, C y E-pre80) y ha hecho algunas propuestas. El interés del Banco es contar con un coste cierto en pensiones, evitar incertidumbres y hacerlo con el mínimo gasto posible. Por parte de los trabajadores, nuestro interés es consolidar realmente nuestros derechos y obtener las ventajas de un fondo de aportación definida, entre ellas la libre disposición.

Para conocer la situación de la que partimos y ayudar a la mejor comprensión por parte de toda la plantilla, no sólo la afectada directamente por el cambio, esbozamos algunas de las claves en las que se basa el Banco para proponer esta negociación.

### **La prestación definida de jubilación: colectivo A.**

Para la plantilla procedente del BEX anteriores al 4-11-1990, el complemento de pensión a cargo del BBVA resulta de la diferencia entre:

- A) la pensión de la Seguridad Social, calculada según se hacía en el momento de la creación del Plan BEX, tomando las bases de cotización de los últimos 8 años, y  
B) un límite salarial o Baremo establecido de la siguiente manera:

- El 100% de los ingresos hasta 29.061 06 (4.833.350 Pts). Se revaloriza esta cifra con las subidas de Convenio (pendiente la que se pacte para 2003).
- El 55% del resto de los ingresos que sobrepasen el límite del párrafo anterior.
- Menos la cuota obrera de la Seguridad Social.

En el sistema de PRESTACIÓN DEFINIDA, cada año al cierre de ejercicio a 31 de Diciembre, el Actuario del Plan recalcula los derechos de todos y cada uno de los partícipes, a partir de sus datos: salario pensionable, edad, antigüedad en banca y en la empresa, bases de la seguridad social, Baremo del Plan, etc., aplicando las hipótesis que se acordaron en el momento de la creación de su Plan de Pensiones. El resultado es lo que llamamos DERECHO CONSOLIDADO a dicha fecha. Esta cifra es la que se comunica anualmente a cada partícipe, después de aprobadas las cuentas del Plan por la Comisión de Control.

## **La prestación definida de jubilación: colectivos C y E-pre80**

Tienen unos porcentajes de prestación sobre sus salarios, netos también después de descontar la seguridad social a su cargo, y que incluyen algunas particularidades.

- Colectivo C: Banco Directo de Barcelona. La prestación de jubilación es el resultado de aplicar el PE (porcentaje de prestación a cargo del Plan) sobre el salario pensionable en el momento de la jubilación.
- Colectivo E- pre 80: BGF (ingresados antes del 8.3.80): La prestación de jubilación es el resultado de aplicar el PE sobre el salario pensionable en el momento de la jubilación. Aquí para alcanzar el nivel de la pensión complementaria se tendrá en cuenta la pensión que resulte de una póliza de seguro suscrita con Hércules Hispano el 30 de Septiembre de 1.994.

*Los tres colectivos sólo pueden disponer de sus derechos, en el momento de producirse su jubilación, mediante una renta vitalicia no reversible.*

### **Qué está ocurriendo con el derecho consolidado**

En muchos casos -casi con carácter general para los tres colectivos- estos importes que se calculan una vez al año, vienen sufriendo disminuciones en los últimos ejercicios. Varios factores producen esta tendencia:

1. La más importante, la absorción por la pensión de la Sgdd. Social de una parte mayor de la obligación total, con lo que BBVA ha de complementar cada vez menos. Por la subida de la pensión máxima (en 28.409,78 para 2003) y el cálculo teórico con los últimos 8 años.
2. También influye que los incrementos salariales están lastrados porque una parte del salario de estos colectivos, el complemento de fusión, se encuentra congelado. Representa, como media entre un 11 y un 12% del salario pensionable.
3. La incidencia del Baremo, ya que a una parte importante de partícipes que ganan por encima del importe comprometido al 100%, les resulta un salario pensionable menor que el real al aplicarse el 55% al resto.
4. El derecho consolidado baja por las prejubilaciones unilaterales que ofrece el Banco y que desde el 2000 significan una congelación del salario pensionable en su totalidad. Para la gran mayoría ese salario a la edad de jubilación (65 años para el 96% del colectivo)- será inferior o muy poco por encima- de la Pensión máxima de la Seguridad Social, por lo que el Complemento será 0 o muy escaso y en consecuencia los derechos consolidados tienden a bajar hasta esa cifra.

### **Propuestas BBVA para la transformación del sistema.**

Una vez la Actuaría del Plan haya calculado, con las variables actuales para estos colectivos, los derechos consolidados a 31-12-2003, éstos se considerarían como capital de partida para el nuevo sistema de aportación. Este paso supone, que al considerarse aportación inicial, este importe se consolida y sería el mínimo de nuestro Complemento (más las aportaciones futuras que correspondan), sometido únicamente a las condiciones de rentabilidad del Fondo. Partiendo de ese capital, el Actuario calcularía una prestación objetivo, capitalizando con las variables del colectivo I, y se fijaría un % sobre salario para las aportaciones futuras. Este % para cada uno varía en función de su realidad: edad, salario pensionable, antigüedad, etc. Para la fecha de jubilación se tiene en cuenta la edad más temprana en la que pueda acceder a la oficial de la Seguridad Social (entre 60 y

65 años, con 35 de antigüedad en la empresa). Para estas aportaciones futuras, en general, salen porcentajes muy pequeños porque, según informe de su Actuaría, el Plan tiene cubiertas sus obligaciones. Puede ocurrir que haya casos que tengan ya todos los derechos aportados y no necesiten aportaciones futuras. Hemos pedido a nuestro Actuario asesor que lo compruebe. También hay algunos partícipes que tendrían aportaciones futuras elevadas porque la Actuaría del Plan había calculado la edad de jubilación a la media de 63 años y un colectivo de unos cientos de veteranos que pueden jubilarse a los 60 necesitan recuperar muchos derechos en poco tiempo.

### **Qué proponemos CCOO**

Las premisas para CCOO son que la transparencia y la información sean la base de un posible acuerdo, y que las condiciones del cambio de sistema tengan en cuenta todas las circunstancias de los diferentes colectivos.

Que nadie salga perjudicado con el cambio y a futuro se corrijan algunos efectos perniciosos del actual sistema que han devenido con el tiempo. Creemos que la propuesta tiene aspectos positivos: detener la tendencia decreciente de los derechos consolidados, desligar el complemento de la Seguridad Social, y hacer disponible el fondo. Ahora bien, la valoración final va a depender de la propuesta definitiva.

**CCOO, como sindicato mayoritario del BBVA, hemos asumido la responsabilidad de la negociación y de informar con detalle de la marcha de las conversaciones y de sus alternativas. No se trata de llegar el primero, sino de informar con rigor y claridad, y sobre todo hacer propuestas creíbles y aportar soluciones. Detallamos algunas iniciativas:**

- Lo primero que hemos pedido ha sido la contratación de un actuario asesor y la entrega de la base de datos completa para que éste compruebe cálculos pasados y los posibles de futuro. Por supuesto, los gastos a cargo del BBVA.
- Hemos exigido también una comprobación de datos profesionales, personales y familiares, como hicimos con los colectivos BBV, pues en aportación y con libre disposición hay posibles beneficiarios con carácter general.
- Que los PEs de los colectivos C y E pre-80, se calculen como los del I.
- Queremos que el BBVA aporte a los partícipes que pueden jubilarse anticipadamente a los 60 años las cantidades necesarias, y caso de sobrepasar el límite legal que se contrate una póliza por los excesos.
- Que el porcentaje sobre salario para aportaciones futuras que resulte para cada uno, se redondee en varios tramos. Esta subida, a concretarse durante el resto de vida laboral, por los riesgos de las inversiones que se asumen en aportación.
- Fijar una aportación inicial mínima, para resolver los que hoy tienen derechos consolidados cercanos a 0.
- En este posible acuerdo tiene que haber una solución para los prejubilados desde 2000 a 2003. Planteamos que el cálculo de su fondo se haga con la hipótesis de un incremento del 2,5% anual sobre todo su salario.
- El Banco plantea un acuerdo para antes del 31 de Diciembre. Nosotros creemos que no es imprescindible, si bien no podemos demorarlo mucho si los contenidos son positivos.

**Por ello, y si la empresa acepta estas condiciones, proponemos discutir el acuerdo durante el mes que viene, y partir de los derechos consolidados calculados a 28 de febrero de 2004. Con el objetivo de que el colectivo afectado (3.600 trabajadores en activo y 800 prejubilados) cuente con la mayor información y suficientes elementos de juicio. Así, la representación sindical podremos valorar no solo las ventajas objetivas del cambio de sistema sino también la comprensión de los trabajadores sobre ellas.**

Hemos mantenido algunos contactos con el BBVA y estamos a la espera de respuesta a nuestras propuestas. No planteamos grandes cifras, porque no partimos de un fondo interno a distribuir, sino de una situación ya exteriorizada, pero pedimos que la empresa haga un esfuerzo. Con estas condiciones el posible cambio será bien valorado por estos colectivos y el Acuerdo colectivo tendrá el respaldo sindical necesario.

**Seguimos trabajando, seguiremos informando.**

**Diciembre 2003**

[Ver en formato pdf \(59 Kb\)](#)

---

2019 © CCOO SERVICIOS.