



ITZARRI

SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL ¿VOLUNTARIA?

Es un plan de previsión complementario a las prestaciones públicas de jubilación que tiene carácter obligatorio para la administración, en el porcentaje determinado sobre el sueldo bruto, y voluntario para l@s trabajador@s. Est@s podrán en un futuro complementar las aportaciones de la administración con otras voluntarias personales (que sí se detraerían del sueldo) a fin de aumentar el fondo personal.

Se enmarca en el acuerdo con la administración de algunas centrales sindicales, no suscrito por STEE-EILAS, y tiene la consideración de "salario diferido", de tal forma que parte del incremento salarial acordado se desvía directamente al mismo, sustrayéndolo por tanto al aumento real.

Las aportaciones que la administración realiza no se detraen del sueldo, pero en caso de manifestar expresamente la negativa a participar en el mismo tampoco revierten al/a trabajador/a interesado/a, por lo que el ejercicio de la supuesta voluntariedad del mismo tiene consecuencias salariales negativas, ya que la administración no devengará en la nómina el porcentaje no destinado al plan.

En resumen, a nadie se le va a quitar del sueldo ninguna cantidad que viniera percibiendo, pero tampoco se le abonará el porcentaje de la subida que la administración debe aportar por él/ella al plan si decidiera no participar en el mismo.

Ante todo ello, cabe hacer diversas valoraciones:

- ✓ En primer lugar, no es de recibo que la misma administración pública cuya prioridad esencial debería ser el mantenimiento y el reforzamiento del sistema público de pensiones participe de planes privados que no hacen sino debilitar aquel, desviando capital de uno a otro y generando dudas sobre su viabilidad futura.
- ✓ La gestión de estos planes privados generan además ingentes beneficios a las entidades financieras encargadas de gestionarlos, a menudo participadas por los mismos que suscriben los acuerdos que los crean, y que no repercuten en modo alguno en l@s trabajador@s.
- ✓ No se puede aceptar la desviación por defecto de una parte del incremento salarial de l@s trabajador@s a estos planes. Lo razonable sería que cada cual percibiera las cantidades que realmente y en justicia le corresponden y que luego decidiera libremente en qué invertir su dinero.
- ✓ En la práctica, se establecen dos aumentos salariales diferentes: uno para quienes no se oponen a participar en el plan y otro, menor, para quienes deciden no participar en el mismo, ya que las cantidades no aportadas en su nombre al mismo por la administración tampoco les son reembolsadas en la nómina, con lo cual no lo perciben ni ahora ni nunca. Esto cuestiona claramente la supuesta voluntariedad del plan y, en resumen, la legitimidad de todo el acuerdo en que se sustenta.
- ✓ Corresponde a la propia administración que lo ha puesto en marcha y a los sindicatos que lo han apoyado con su firma explicar debidamente a l@s trabajador@s las condiciones de todo este chiringuito y el destino de una parte de sus sueldos que por ley les pertenece, así como las posibles consecuencias fiscales y tributarias del uso que en su nombre se va a dar a estas cantidades.