

**PROPUESTA CONJUNTA DE LA RLT (COMITÉS Y CC.OO)
PARA EL DESARROLLO DE LA ESTIPULACIÓN QUINTA DEL
ACUERDO 11 DE FEBRERO DE 2016
SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIO DE IBM**

Madrid, 15 de marzo de 2018.

1. ANTECEDENTES.

1.1. ANTECEDENTES DE LA NEGOCIACIÓN.

- a) La Estipulación Quinta del Acuerdo de 11 de febrero de 2016 (A11F) mandata a la formulación de un nuevo modelo de previsión social complementario, que se define como de *“aportación definida para todas las contingencias y prestación mínima garantizada para los riesgos de la actividad”*. Modelo en el que se incorporaría todo el personal de nueva entrada a partir de dicho acuerdo, pero al que también podrían migrar el personal con fecha de entrada anterior mediante el reconocimiento de unos *“derechos consolidados pasados”* y unas aportaciones futuras. Esa migración conllevaría la recuperación de la bajada salarial realizada de un 7,8%

- b) Tras el retraso que supuso la implementación y aplicación por la dirección de la compañía del laudo remitido por el árbitro 15 de diciembre del 2016 sobre la regularización y sobrepasar una vez más los plazos regulados en el Acuerdo y en la ratificación del mismo firmada el 10 de noviembre del 2016, la dirección de la empresa realizo una propuesta relativa a la Estipulación Quinta, en mayo de 2017, con una pequeña modificación de la misma el 12 de junio de 2017, en ella se oferta un nuevo sistema de previsión en el que, como consecuencia del diseño que presentó, los *“derechos” consolidados pasados* tendrían por un lado una disminución de más del 3 0% sobre las cuantías devengadas conforme las propias hipótesis utilizadas por la empresa; y, por otro, una distribución sesgada y desequilibrada por utilizar una metodología no permitida en nuestro ordenamiento técnico jurídico como es la no proyección de hipótesis ya que proponían el denominado Acuerdo del 2002 para el cálculo de los derechos consolidados pasados, que además dejaría a cero a una buena parte de la plantilla en sus derechos consolidados pasados. En cuanto a las aportaciones futuras, se ofertaba también una reducción tan drástica que si sumáramos el pasado y el futuro ofertados, junto con las prestaciones de riesgos propuestas, la reducción de costes empresariales podría ser el 70%, y todo ello a cambio de poder recuperar la bajada salarial del 7,8%. Esto es, para recuperar los atrasos y valor actual de la disminución futura de los salarios, se pretendía que la reducción en pensiones fuera de más de 5 veces el valor de la cuantía que se pudiera

recuperar. Esta oferta, por tanto, más bien parecería una provocación que una propuesta real que sirviera de base para abrir una negociación. Hay también que resaltar que la denominada “*propuesta compañía*” de 12 de junio de 2017 no se atenía a lo estipulado en el Acuerdo del 11 de febrero, por cuanto configuraba un modelo que nuestro ordenamiento técnico jurídico califica como “mixto”: prestación definida devengada para el pasado y aportación definida para el futuro, en lugar de “un sistema de previsión social complementario de aportación definida para todas las contingencias y de prestación mínima garantizada para riesgos de la actividad”, tal y como dice textualmente, lo que la propuesta empresarial estaba realmente encubriendo era una modificación sustancial del redactado del tan citado Acuerdo.

c) Por otro lado, la RLT ha presentado hasta cuatro propuestas a lo largo del año 2017:

- 18/4/2017: Primera propuesta global, dentro del marco del acuerdo
- 30/5/2017: Tras la negativa de la empresa, se presenta una nueva propuesta global, dentro del marco del acuerdo con una reducción mayor en los costes.
- 31/10/2017: Un nuevo marco negociador global que incluía una transformación del sistema y una petición de datos.
- 12/12/2017: Tras la negativa por la empresa otro marco negociador cuyas bases de aceptarse implicaría una modificación del Acuerdo del 11 de febrero ya que los derechos de pasados se imputan como rentas devengadas y no como capital

En todas ellas implícita y explícitamente se realizaba una reducción de costes e incluso en las últimas, intentando acercarse a la postura empresarial, se podría llegar a aceptar por la RLT la modificación del A11F tratando de que el pasado pudiera ser en forma de renta devengada, y así facilitar a la dirección de la empresa las pretendidas dificultades contables alegadas

d) La empresa no ha presentado ninguna nueva propuesta desde el 12 de junio de 2017, Y ante la petición de datos y costes de la RLT, no ha identificado los costes, ni los derechos asignables individualmente; ha tardado en facilitar las bases de datos con la identificación individual del fondo interno y la póliza (cuyo listado fue entregado en formato pdf y por tanto intratable informáticamente). Hasta principios de enero del 2018 no ha remitido un fichero tratable informáticamente, pero incompleto pues todavía faltaba la identificación cuantitativa de la reducción salarial individualizada, esta se ha enviado con fecha 7 de marzo. La información empresarial es fundamental para esta negociación, por cuanto si no nuestros asesores actuariales no pueden proporcionar las cifras de las valoraciones, pues las cuantías globales pueden coincidir por compensación de variables, pero la distribución de las personas es muy distinta en función de las hipótesis que se utilicen.

e) Hace varias semanas que se había convenido que los asesores técnicos actuariales de ambas partes contrastarían los valores para tener sobre la

mesa de negociación todas las cifras necesarias para este tipo de acuerdos, entre las que están las distribuciones individuales y el mapa de flujos de los costes que dice tener la empresa, sobre los que podría tener en un escenario razonable de costes. A fecha de 7 de marzo cuando todavía no había sido posible finalizar esos contrastes, la dirección de la empresa presentó como líneas rojas a la negociación, unos límites cuantitativos que nuestros actuarios no han podido identificar por falta de transmisión de datos por los actuarios de la empresa. Es en la semana del 12 de marzo del 2018 en la que parece haberse desbloqueado los contrastes entre actuarios de ambas partes que se habían suspendido durante más de 2 semanas, e incluso se ha recibido el 7 de marzo la cuantía concreta que fue descontada a cada empleado en la reducción salarial del A11F y sobre la que giraría la recuperación salarial para quienes migraran al nuevo sistema.

1.2. ANTECEDENTES DE COSTES DE PENSIONES.

A pesar de que los actuarios de esta RLT no han podido todavía contrastar todos los valores en el que ambas partes reconozcan las mismas cifras, o al menos se puedan determinar las diferencias cuantitativas, tanto en magnitud como cuál en su origen, esta RLT ha decidido en aras a demostrar la voluntad negociadora, presentar una serie de valores actuariales que nos han transmitido nuestros asesores técnicos especializados, como marco de referencia a la propuesta que luego formulará:

a) HIPÓTESIS DE CÁLCULO DE LOS COSTES DE PENSIONES.

Las hipótesis de cálculo junto con el método de financiación (en este caso el de “crédito unitario proyectado”) son la herramienta que permite determinar no solo el pasado y el futuro de los costes sino muy especialmente su distribución en las personas y en el tiempo. Como puede verse en el Anexo 1, IBM ha modificado sus hipótesis en los últimos años y particularmente la relación entre las mismas. Los efectos no son neutros, pues mientras que durante varios años el crecimiento salarial lógicamente iba por encima del IPC, cuando llegó el momento de dotar la SAN, en 2014, se produce una modificación sustantiva que rompe con el principio de la coherencia y el no sesgo de las hipótesis. Si vemos los ejemplos plasmados en ese Anexo 1, donde se evidencian los efectos de dichos cambios de relación entre hipótesis así como la aplicación de la reducción del 7,8 %, nos encontramos con una práctica anulación de los valores de la prestación de jubilación vitalicia para un colectivo importante, aunque cierto es que se incrementa el valor de la suplida, lo que no tiene importancia inmediata puesto que el valor referencial de pago siempre será el real y no el hipotetizado.

Las hipótesis de los años 2014, 2015 y también aunque en menor medida 2016, no nos reflejan los costes de la empresa en un ambiente de razonabilidad. Así, si tomamos la evolución salarial de los últimos años, Anexo 2, vemos que sobre el IPC se ha producido un crecimiento de salarios de un 2,73% para el colectivo que ha permanecido activo. Valor que contrasta vivamente con las hipótesis de cálculo para los momentos de aplicación de la STS y el laudo, pues se hipotetiza nada menos que los salarios irán por debajo del IPC en un punto en términos absolutos o en un 50% en términos relativos, lo cual choca con cualquier planteamiento de análisis de una empresa en movimiento y nos abocaría a tratar técnicamente de una empresa en desmantelamiento. Es más, si separamos los colectivos entre quienes tienen incentivos y quienes tienen salarios no vinculados a ventas, entre 2010 y 2015, como la propia empresa presentó en la negociación de los expedientes en 2015, el crecimiento de los primeros sobre el IPC ha sido del 5,34% mientras que el de los segundos del 0,41%, valores que contrastan con la hipótesis empresarial de salarios a la mitad del IPC los años 2014 y 2015 y por debajo del IPC en el 2016, hipótesis que perdura aun cuando los salarios han bajado un 7,8% en este último año, pues sobre la cifra ya reducida se está continuando hipotetizando que los salarios irán muy por debajo del IPC.

Al mismo tiempo, se está suponiendo que las pensiones son máximas de la Seguridad Social irán al 1,6% cuando por todo el mundo es conocida la situación del debate y realidad en este punto.

En el cálculo de la prestación devengada de la renta vitalicia de jubilación (pensión IBM) el efecto más potente, para la mayoría de la plantilla que ya está en bases máximas, es la relación entre salarios y pensión máxima de Seguridad Social de tal suerte que, unido al efecto de la reducción del 7,8%, provoca una disminución del coste esperado y particularmente de la distribución como puede observarse en ejemplos salariales tanto en el Anexo 1, como en el efecto persona a persona en el gráfico individualizado reproducido en el Anexo 3.

Este resumen que puede gráficamente vislumbrarse de manera rotunda en los citados anexos nos lleva a no poder admitir las hipótesis empresariales para determinar los “*derechos consolidados pasados*” en su distribución, aunque pudiera admitirse la cifra global de derechos pasados por los aspectos que se explicarán en el siguiente subapartado.

b) VALORES DE PASADO Y DE FUTURO.

Con el fin de alcanzar un acuerdo equilibrado en el reconocimiento de derechos en las personas, considerando una evolución futura razonable de costes, tomamos como referencia las hipótesis homogéneas propuestas en el Anexo 4, considerando que los costes según hipótesis IBM se obtienen según manifiesta la compañía aplicándolas a la proyección del salario pensionable de 2016, mientras que por nuestra parte hemos pedido a nuestros asesores técnicos que nos evalúen los costes razonables pasados y futuros con el promedio individual del salario real de los 5 últimos años, al tiempo que mantenemos la misma hipótesis de crecimiento salarial que IBM pero con un IPC menor, el 1%, y una evolución de la pensión máxima del 0,25%. Los valores globales son prácticamente idénticos, la diferencia es de un 4,4 por mil, pero la distribución es muy diferente, de manera que se trata de paliar los efectos que en el Anexo 3 se ve que produce el efecto combinado de las hipótesis de IBM con la reducción del 7,8%.

PROPUESTA

La **PROPUESTA** que vamos a formular es un claro acotamiento de costes para la empresa al tiempo que una importante reducción de los riesgos que ambas partes (laboral y empresarial) tienen con el actual sistema de previsión social complementario, aunque ello implique, a petición de la empresa, un cambio de fondo de la Estipulación Quinta del Acuerdo de 11 de febrero de 2016, ya que el nuevo modelo ya no sería de aportación definida para todas las contingencias para todo el personal, lo sería exclusivamente para las nuevas contrataciones y para los costes futuros del personal que optara por migrar, pues sus derechos consolidados pasados se reconfigurarían como rentas devengadas atribuidas individualmente.

2. SOBRE EL MODELO DE PREVISIÓN

En relación con el modelo para el personal que migrara según la propuesta empresarial de rentas devengadas en concepto de “derechos consolidados pasados”, y **modificando** el Acuerdo de 11 de febrero (A11F), el sistema de previsión social complementario en IBM tendría las siguientes características:

- **Derechos consolidados pasados:** rentas devengadas conforme el modelo actuarial actual de dotaciones contables en España: método de crédito unitario proyectado, aunque con reformulación de las hipótesis a los meros efectos de atribución de las rentas.
- **Aportación definida para todas las contingencias en los costes futuros:** esto implica que, tanto para las nuevas contrataciones como para el personal que migrara, las aportaciones futuras serían en régimen de APORTACIÓN DEFINIDA mediante cuantías determinadas fruto de aplicar los correspondientes porcentajes a los salarios que se acuerden como pensionables.
- **Prestaciones mínimas garantizadas de riesgos de la actividad:** fallecimiento e invalidez procedente de actividad.
- **Naturaleza del acuerdo: TRANSFORMACIÓN DE LOS COSTES FUTUROS y congelación de los costes devengados pasados.** En la redacción del acuerdo se incorporaría de manera expresa y suficientemente justificada la naturaleza del nuevo sistema por cuanto se produciría una transferencia de los riesgos actuales de la empresa a los empleados a cambio del reconocimiento y atribución de derechos sobre la póliza y el fondo interno.

3. SOBRE LA CUANTIFICACIÓN DE LOS DERECHOS CONSOLIDADOS PASADOS (DCP)

Montante total: tanto en lo relativo a la póliza como al fondo interno, se trabajaría con la cuantía global devengada con las hipótesis contables 2016, sin que se contemple un desembolso adicional sobre lo ya dotado o financiado actualmente por IBM de manera global. La cuantía está pendiente de contrastar.

Naturaleza: modificando lo previsto en el A11F, en el que se habla de aportación definida para todas las contingencias, los DCP tendrían la forma de rentas devengadas, identificadas en términos cuantitativos para cada una de las prestaciones y contingencias, de naturaleza actuarial y condicionada únicamente a la salida de la empresa y al control de vivencia:

- a) **Renta suplida:** se trataría de una cuantía creciente pagadera durante 5 años a partir de los 60 años en tanto la persona esté viva y haya rescindido su relación con IBM. En su caso, la cuantía podría haber quedado afectada por la aplicación del Laudo.
- b) **Convenio especial:** su naturaleza y condiciones serían idénticas a la anterior, pero el Laudo nunca podría afectarlo.
- c) **Renta vitalicia (IBM):** de cuantía constante pagadera en tanto estuviera viva la persona a partir de los 60 años de edad y hubiera rescindido su relación con IBM. La cuantía reconocida inicial podría verse visto reducida a partir de los 65 años de edad por la aplicación del Laudo, e incluso también podría haber afectado al primer tramo 60-65, conforme lo previsto en la aplicación de dicho procedimiento. Ambas cifras, ya neteadas quedarían identificadas individualmente.

Imputación individual: la imputación individual se realizaría conforme las rentas devengadas en aplicación de la metodología contable actual, método de crédito unitario proyectado también conocido como de atribución proporcional de prestaciones, con sus correspondientes reversiones de fallecimiento (viudedad y orfandad). El proceso de cálculo seguiría el siguiente orden:

- Se proyectarían los salarios reales medios de los 5 últimos años (2011-2015) previos al A11F, con unas hipótesis diferentes a las actuales contables, particularmente respecto al IPC y las bases máximas (irían al 1%) y la pensión máxima de Seguridad Social (iría al 0,25%), así como a las probabilidades de fallecimiento e invalidez (PER2000P y 50% de la IASS). Sin embargo, el salario iría al mismo dígito que en la hipótesis empresarial (1,25%).
- Se identificaría la prestación devengada para cada contingencia conforme el método seguido por la contabilidad de la empresa en España (projectedunitcredit) pero con las hipótesis del inciso anterior.
- Se aplicaría el Laudo sobre las rentas devengadas según el procedimiento contemplado en el mismo.
- Se podría considerar el **coste global devengado** conforme las hipótesis contables 2016.
- Se aplicaría el correspondiente factor de corrección individual para ajustar las rentas devengadas individualmente, considerando los valores referenciales los obtenidos con las hipótesis propuestas por la RLT por su homogeneidad y no sesgo. Este ajuste tendría en cuenta los siguientes aspectos:

- Se atribuiría 100% del devengo de la pensión suplida y el convenio especial.
 - Se ajustaría la prestación complementaria vitalicia (pensión IBM) y, por lo tanto, sus reversiones, de manera que todo el colectivo tuviera el mismo porcentaje de reducción.
- Las rentas así atribuidas ya no tendrían cambios cuantitativos, con excepción del crecimiento previsto en la suplida y convenio especial y se percibirían tanto si se permanece en la empresa hasta los 60 años de edad (o posterior si se acuerdan cambios en las edades de percepción y su temporalidad) como si se abandona antes por cualquier causa, voluntaria o involuntariamente. Las únicas condiciones para el cobro de las rentas serían la baja en la empresa y el control de vivencia, no estando vinculadas en ningún caso a la condición de beneficiario por Seguridad Social. Estas garantías serían expresamente recogidas en el INSTRUMENTO de exteriorización.

4. SOBRE LA IMPUTACIÓN CUANTITATIVA DE LOS DCP

En función del origen de los fondos se deberían tratar con dos procedimientos diferenciados.

a) **En lo concerniente a la póliza actual:**

La atribución de DCP estaría identificada y financiada con los fondos existentes en la póliza de exteriorización de compromisos por pensiones actual, independientemente de que se deban realizar los reajustes necesarios o bien de provisiones convertibles en rentas devengadas, o de rentas aseguradas actuales convertibles en rentas devengadas reconocidas, para ello se tendría que tener presente las condiciones contractuales de la póliza y sus suplementos.

b) **En lo relativo al fondo interno:**

Se facilitaría la financiación en un plazo máximo de 10 años para la transferencia de las cuantías que finalmente se reconociesen para financiar los DCP a una póliza de exteriorización de los compromisos por pensiones.

Esta exteriorización material configuraría un plan de amortización de una deuda reconocida individual y personalmente con el personal acogido al nuevo modelo por el reconocimiento “derechos consolidados pasados” mediante el modelo de rentas devengadas.

En consecuencia, se identificarán individualmente las aportaciones futuras a la(s) póliza(s) para pagar las correspondientes primas hasta cubrir completamente las rentas devengadas en sus tres características: suplida, convenio especial y pensión IBM.

Las cuantías anuales de exteriorización se amoldarían financieramente en función de las condiciones que expresamente se acuerden: considerando primeras jubilaciones, edades, destino de coberturas (suplida, convenio especial o pensiones IBM), estabilidad económica y financiera de la compañía, garantía jurídica y fiscal para el personal que migre al nuevo modelo, etc.

- c) **Derechos de rescate**: Tanto si la exteriorización se instrumentara en una única póliza, o en dos complementarias e independientes, se incorporaría de manera expresa e inequívoca los derechos de rescates consecuentes con la calificación de “derechos consolidados” plasmada en el A11F, así como la posibilidad de capitalización previa a la primera edad elegible de jubilación en IBM (60 años de edad).

5. SOBRE LAS APORTACIONES NORMALES CORRIENTES FUTURAS PARA TODAS LAS CONTINGENCIAS

- a) **Salario pensionable**.

La aportación futura individual sería el resultado de la aplicación de un porcentaje individual al denominado salario garantizado que pasaría a ser el futuro “salario pensionable” para el personal de nuevo ingreso o al que migrara al nuevo sistema.

El salario pensionable futuro deberá definirse en todos sus conceptos y ser acordado explícitamente por las partes, estableciendo una definición referencial que configure estabilidad y disminuya la variabilidad actual. Su desglose y funcionamiento quedaría expresa y detalladamente recogido en el Acuerdo, así como comunicado a toda la plantilla de manera personal de manera regular y permanente, figurando en un apartado especial de la nómina mensual.

- b) **Porcentajes de aportación definida futura para el colectivo incorporado a partir del A11F: K1.**

Se acordará un porcentaje único aplicable a las nuevas contrataciones. Este porcentaje lo identificaremos a efectos didácticos como **K1. Su valor sería el 8% hasta la base de cotización máxima y el 2% a partir de dicha cuantía**, tomando su referencia para cada ejercicio en el que preste sus servicios la persona acogida a este sistema.

- c) **Porcentaje de aportación futura para el colectivo que decidiera migrar al nuevo sistema: K (K2 + porcentaje básico del K1).**

- Con el fin de compensar la transformación material de prestación definida a un modelo mixto configurado como aportación definida para todas las contingencias en el futuro y prestaciones devengadas por el pasado, se acordaría un K2 para todos los trabajadores que decidieran migrar, su valor sería individualmente calculado para que junto con la

parte básica del K1 (el 8%) y las rentas devengadas permitiera obtener unas prestaciones objetivo similares para toda la plantilla. La naturaleza de prestación objetivo deberá ser definida explícitamente en el Acuerdo para que no conlleve una obligación de futuro en prestación definida, sino exclusivamente como instrumento de cálculo del K2.

➤ La determinación del K individual (k1+ parte básica del k2) para el personal que puede migrar al nuevo sistema se realizaría con los siguientes criterios:

- La prestación objetivo global individual sería la resultante de la aplicación de las hipótesis de la RLT, considerando la asignación de DCP antes enunciada, y respetando el nivel de cobertura futuro de las prestaciones objetivo en cálculo actuarial: 100% para suplida y convenio especial y la reducción necesaria idéntica para todo el colectivo a la prestación de IBM pagadera desde los 60 años de edad. Esta reducción en la denominada renta IBM vendría a ser aproximadamente de un 13,6%, según se puede ver en el Anexo 5.
- Se están considerando que los costes pasados, según dice la dirección de la empresa, serían lo dotado en fondo interno.
- Según nuestros asesores técnicos el coste total, pasado y futuro relativo a las prestaciones asociadas a la contingencia de jubilación (o retiro en la empresa), una vez descontado el laudo, y asumiendo la reducción provocada por el efecto de la reducción salarial en el devengo de las pensiones, más la reducción del efecto del cálculo actuarial en los costes futuros, sería de casi el 10.5%, además de las ventajas que luego se enunciarán y que los riesgos de actividad se reducirían de manera significativa como también se explicitará en un apartado posterior.

c) **Derechos consolidados por aportaciones futuras.** Las aportaciones futuras se atribuirán en el patrimonio de cada persona, con las consideraciones fiscales que antes se han apuntado. Se reconocerá expresamente el derecho de rescate sobre estos derechos.

6. SOBRE EL INSTRUMENTO

Según lo previsto en el A11F, el instrumento de exteriorización de los compromisos por pensiones sería en una o varias pólizas colectivas de seguros.

Las rentas devengadas serán instrumentadas en pólizas por compromisos por pensiones, con el fin de garantizar la irrevocabilidad de las rentas y primas pagadas, salvo en los supuestos de que se haya prolongado la permanencia en la empresa después de la primera edad elegible (60).

Los costes corrientes futuros, en aplicación de los porcentajes K1 y K2 mencionados serán atribuidos e imputados individual mente, con reconocimiento expreso de derechos consolidados personales.

Se deberá incorporar la posibilidad de la decisión individual de anticipar las cuantías devengadas según las condiciones actuales de la legislación española en materia de pensiones y seguros, particularmente se recogerá de manera expresa dicha anticipación a partir de los 55 años de edad.

En los supuestos de bajas, tanto voluntarias como involuntarias, en edades anteriores a la primera fecha elegible para tener cobertura de prestaciones, el personal que migrara a este sistema o de nueva contratación tendrá reconocimiento total del derechos consolidados, materializado como ya se ha indicado en varios apartados mediante la figura del derecho de rescate contemplado en la legislación española de exteriorización de compromisos por pensiones.

Si bien, hay que hacer constar que para la empresa y los empleados el futuro sistema implicaría un menor coste, si se diera la promoción de un Plan de Pensiones, en el que se incorporasen incluso los riesgos de la actividad, lo cual neutralizaría la imputación actual de primas y permitiría la deducción inmediata de todos los costes en el impuesto de sociedades. A diferencia de lo que ocurre actualmente que no es compensada de manera total por la dotación denominada activación de impuestos anticipados. Modelo que ha seguido la mayoría de las grandes empresas españolas.

7. SOBRE LA ATRIBUCIÓN DE DERECHOS

Dado que la póliza o pólizas deberán ser con atribución de derechos de rescate conforme la normativa de exteriorización de compromisos por pensiones, las aportaciones por derechos consolidados pasados o por aportaciones futuras serán sin coste fiscal para la plantilla.

Por ello, y en aras a la eliminación del potencial riesgo fiscal, se propondría la realización de una consulta vinculante tanto a la Dirección General de Tributos como a la Agencia Tributaria, en el mismo orden que los antecedentes similares por ejecución de sentencias de nulidad de la AN, ratificadas por el TS. Esta consulta sería consensuada entre las partes negociadoras del Acuerdo y la empresa financiaría el asesoramiento técnico de esta parte para tratar de conseguir la ausencia de coste fiscal para la plantilla.

8. SOBRE LAS PRESTACIONES MÍNIMAS GARANTIZADAS DE RIESGO DE LA ACTIVIDAD

En las contingencias de FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD PERMANENTE EN SUS GRADOS DE TOTAL, ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ se definirá una prestación en forma de capital, con las siguientes características:

- 5 veces el salario pensionable o garantizado en cada ejercicio (pendiente de acordar todos sus componentes), con un máximo de 500.000 euros crecientes al IPC del ejercicio anterior.
- Se financiaría en primer lugar con la acumulación del fondo de capitalización derivado de las aportaciones futuras.
- **La contingencia de fallecimiento conllevaría el pago de la prestación a los beneficiarios expresamente designa dos por la persona causante, y sería independiente del estado civil.**

Debemos reseñar que, conforme a los cálculos de nuestros asesores técnicos, el valor actual aproximado de costes actuales se reduce en cerca de una 65%. Si consideráramos solo al colectivo de nueva incorporación la reducción sería mucho mayor.

9. SOBRE EL FLUJO DE COSTES FUTUROS Y SALIDAS DE CAJA

La personificación de los costes futuros y salidas de caja para el pago de primas tendrá en cuenta la proyección de dotaciones y salidas de caja del actual modelo de previsión **en un marco acordado de hipótesis razonables, coherentes y equilibradas tanto económicas, como financieras y biométricas.** La exteriorización del fondo interno se modulará en caso de ser necesario mediante un ajuste.

10. SOBRE EL CONTROL DE LA PÓLIZA DE INSTRUMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS PASADOS Y FUTUROS DERIVADOS DE ESTE ACUERDO

Dado que en el A11F se regula que la póliza de aseguramiento tendrá garantía de rentabilidad y los riesgos actuales de prestación definida (financiero y actuarial) se transmiten a las personas que migren del modelo actual al futuro, la selección del asegurador o modificación de la póliza actual se realizará mediante concurso y con acuerdo de la representación laboral.

Se constituirá una comisión de seguimiento de la póliza, con reuniones periódicas al menos una vez al año, en las que se trasladará a la RLT toda la información de la póliza. Así mismo se dotará a la RLT de la capacidad financiera para tener asesores técnicos externos que le permitan el seguimiento responsable de las condiciones técnicas y de las inversiones materiales.

11. SOBRE LA COMUNICACIÓN DE DCP Y DEL NUEVO PLAN A TODA LA PLANTILLA

Para que el derecho a la opción voluntaria de sustitución del actual modelo por el sistema futuro pueda ser ejercitado adecuadamente, se comunicará a toda la plantilla de manera individualizada y detallada las cuantías, condiciones y características de ambos modelos. Así mismo, se dotará a la RLT de medios financieros y materiales para que de manera directa o con sus asesores técnicos pueda realizar cuantas explicaciones pueda necesitar la plantilla de manera colectiva o individual con el fin de lograr el mayor grado de conocimiento que posibilite una decisión equilibrada y libre por parte del personal que debe valorar si migra o no al nuevo sistema.

Dadas las consecuencias jurídicas que podría conllevar esta conformación de la voluntad individual de la plantilla, la empresa se comprometerá a no realizar ninguna acción sin el consenso expreso de los firmantes del Acuerdo.

12. PLAZO ADHESIÓN AL NUEVO MODELO

Con el fin de facilitar la migración del máximo de personas al nuevo modelo, se articularía un plazo de adhesión de 3 meses durante el cual los trabajadores podrían decidir si se cambian o no al nuevo modelo o incluso si desean abandonar la compañía en los términos actuales de reconocimiento de derechos.

13. PERÍODO TRANSITORIO

Se articulará un período transitorio para que las personas próximas a la edad de salida o ya en condiciones de acceder a las prestaciones puedan permanecer en el sistema actualmente vigente con recuperación salarial. **La duración de este período será de 3 años, si bien la decisión se tomará dentro del plazo de adhesión al nuevo sistema.**

14. SOBRE LA RECUPERACIÓN DE LA DISMINUCIÓN SALARIAL

La recuperación salarial y el pago de atrasos se realizarían en el mismo mes que se produzca la migración al nuevo modelo y en los términos establecidos en el Acuerdo del 11 de febrero del 2016.

15. GARANTÍAS DE EMPLEO Y SALARIO.

Tanto en empleo como en salario habría una garantía de 10 años, en los cuales la empresa se comprometería a no presentar ningún expediente colectivo.

16. GARANTÍAS DEL SISTEMA.

El nuevo sistema tanto en reconocimiento de DCP como en aportaciones futuras será garantizado por la empresa tanto colectiva como individualmente.

17. RESUMEN DE LAS VENTAJAS DE LA PROPUESTA DE LA RLT.

A continuación se enuncian algunas de las ventajas que supone está propuesta, cuyo objetivo principal es la estabilidad de costes empresariales que entendemos contribuirá a un mayor desarrollo productivo lo que, en definitiva, redundará a favor de los trabajadores y de la propia empresa.

- a) Los costes empresariales quedan ajustados y estables por la identificación de las rentas devengadas futuras y los costes en aportación definida futuros.
- b) Para los DCP, se eliminan los riesgos de evolución salarial (actualmente muy por encima del 1,25% utilizado), bases de cotización, pensión máxima, deslizamientos, variabilidad de salarios reales.
- c) Al transferirse a una póliza se estabilizan las cuentas de la compañía mediante la transmisión del riesgo de una entidad aseguradora.
- d) Para la compañía se eliminan los riesgos de mortalidad y tipo de interés para los costes futuros y también se asumen por la plantilla los riesgos de evolución salarial (como se ha demostrado muy superior al 1,25%), evolución de pensión máxima, bases de cotización, IPC, etc.
- e) Se reducen los costes de riesgos de actividad en aproximadamente un 65% para el colectivo actual, mientras que para el colectivo de nueva incorporación esa reducción en términos relativos es mucho mayor.
- f) Se reducen los costes globales de jubilación en un 10,5% aproximadamente respecto de los costes anteriores al 11 de febrero. Consideramos las hipótesis de la empresa, una vez aplicado el laudo y las reducciones propuestas en el objetivo de las prestaciones complementarias IBM.
- g) La reducción global de costes de pensiones, jubilación y riesgos de la actividad, se reduce en más de un 13% aproximadamente.
- h) Se estabiliza la evolución de los costes futuros al girar la aportación sobre unos salarios menos sujetos a la fuerte variabilidad actual.

- i) Se reducen de manera drástica los costes del colectivo de nueva entrada, de manera que en función del salario podría superar el 75%.
- j) Se elimina el riesgo empresarial por la no exteriorización completa de las rentas IBM en su tramo 60-65.
- k) Se facilita a la empresa la exteriorización del fondo interno, cuya existencia complica la valoración contable en un análisis de la evolución futura de IBM España.
- l) Se abre la posibilidad a la determinación del período de 5 años como cómputo del pago de las rentas suplidas y convenio especial en sus valores devengados en el reconocimiento de los DCP, reduciendo de manera importante los riesgos de judicialización.
- m) La suma de las reducciones que se producen en el sistema (efecto global de la reducción salarios del 7,8% sobre las pensiones, efecto de transformación de prestación definida a aportación definida, efecto de la disminución de los costes de riesgos de la actividad), es mayor que la recuperación salarial (incluido atrasos) por lo que se cumple la premisa tantas veces enunciada por la empresa de que tiene asumidos los costes del sistema actual y su objetivo era reducir los costes del colectivo de nueva entrada.
- n) Se reduce el riesgo del incremento de coste por la aplicación del factor de sostenibilidad de la Seguridad Social, no incorporado en los cálculos.
- o) En definitiva, se articula un modelo que permita ante los mercados financieros presentar unos valores de identificación de los costes de pensiones homogéneamente comparables con la inmensa mayoría de las empresas españolas con compromisos históricos similares a IBM.