

BÉLGICA

PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE JUBILACIÓN: ACUERDO EN EL GRUPO DE LOS X¹⁶

Introducción

El llamado «Grupo de los X», instancia superior para la concertación social integrada por 5 dirigentes sindicales (representantes de los 3 sindicatos mayoritarios del país -CSC, FGTB y CGSLB) y 5 de la patronal (representantes de las federaciones patronales –Nacional y Regionales-) ha alcanzado un acuerdo sobre la naturaleza social del segundo pilar de las pensiones de jubilación y su sostenibilidad.

Cabe recordar que el sistema belga de jubilación se sustenta en tres pilares:

- Primer pilar: la pensión legal garantizada por el Estado en base a las cotizaciones profesionales del trabajador;
- Segundo pilar: la pensión extralegal o complementaria (sector privado) establecida en un seguro de grupo que los empresarios ofrecen a sus trabajadores y que se financia con aportaciones/cotizaciones empresariales y del propio trabajador;
- Tercer pilar: el ahorro - pensión individual/particular generado por cada trabajador

El acuerdo logrado por el Grupo de los X ha supuesto un gran alivio para el Gobierno belga, que ha tenido en cuenta este pilar de las pensiones para la reforma realizada en el sistema legal de pensiones de jubilación (primer pilar). El acuerdo conseguido por la patronal y los sindicatos sólo ha sido posible tras un largo debate, debido sobre todo a las discrepancias existentes entre los interlocutores respecto al rendimiento del capital invertido en las pensiones complementarias. En efecto, las aportaciones invertidas en planes extralegales de pensiones disponían, de acuerdo con la Ley de 28 de abril de 2004, de unos rendimientos fijos: 3,75% para las aportaciones de los trabajadores y 3,25% para las empresariales. Con ellos se pretendía estimular la utilización de este pilar para reducir la brecha de ingresos que se producía cuando el trabajador cesaba su actividad profesional y empezaba a percibir su pensión legal de jubilación (primer pilar de pensiones).

La mencionada ley estableció, con la finalidad de fomentar la inversión en este segundo pilar de pensiones, que los empresarios debían garantizar a los trabajadores los rendimientos fijos establecidos (diferencia) cuando las compañías aseguradoras no los satisficieran, situación que se viene produciendo desde que se inició la crisis financiera. Las elevadas cantidades que han tenido y siguen teniendo que desembolsar los empresarios como consecuencia de esta obligación de garantía ponen en peligro la estabilidad económica de sus empresas, por lo que desde hace años la patronal venía solicitando la modificación de la ley de 2004.

Contenido del acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales

Es importante indicar que en materia de pensiones complementarias existen dos importantes planes de compromisos adquiridos: los planes de prestaciones definidas¹⁷ y los de contribuciones definidas¹⁸.

¹⁶ Fte.: SERVICIO PÚBLICO FEDERAL DE EMPLEO

¹⁷ En este sistema el empleador a de entregar un capital de pensión complementaria con independencia de los resultados obtenidos por las inversiones realizadas.

¹⁸ En este sistema el empleador aporta un porcentaje del salario a una entidad aseguradora. La pensión complementaria final depende de los rendimientos de las inversiones realizadas. La actual

Tránsito a un sistema de garantía de rendimiento variable

El acuerdo logrado por el Grupo de los X, actualmente sometido al Consejo de Estado, no solamente modifica el rendimiento del capital invertido en este pilar de pensiones, sino que modifica también el carácter fijo del mismo y lo convierte en un régimen variable. En efecto, a partir del 1 de enero de 2016 el rendimiento legalmente garantizado será calculado sobre la base del rendimiento obtenido por las obligaciones emitidas por el Estado belga a 10 años (se toma la media de este rendimiento durante los últimos 24 meses), con un mínimo del 1,75% y un máximo del 3,75%. Al citado rendimiento se le aplica un determinado porcentaje que varía en los próximos años. Por su parte, las contribuciones de los trabajadores y empleadores continúan siendo las mismas que las establecidas en la LPC.

Cabe indicar también que el acuerdo no es aplicable a los contratos realizados con anterioridad, por lo que las reservas realizadas con anterioridad al 1/1/2016 seguirán manteniendo el rendimiento previsto en la ley de 2004 (3,25% capital empresario y 3,75% el capital trabajador) y las que se realicen a partir de dicha fecha quedarán sometidas al rendimiento variable.

En el siguiente cuadro se reflejan las variaciones generadas con la modificación de la ley:

	Rendimiento garantizado
Situación actual (hasta 1/1/2016)	<ul style="list-style-type: none"> • 3,25% aportaciones patronales; • 3,75% aportaciones trabajador
Del 1/1/2016 al 1/1/2018	65% del rendimiento de las obligaciones del Estado (min. 1,75% - máximo 3,75%)
Del 1/1/2018 al 1/1/2020	75% del rendimiento de las obligaciones del Estado (min. 1,75% - máximo 3,75%)
A partir 1/1/2020	85% del rendimiento de las obligaciones del Estado (min. 1,75% - máximo 3,75%)

Con el nuevo sistema, los derechos de pensión complementaria de jubilación de los trabajadores pueden considerarse asegurados. De una parte, hay que tener en cuenta que las anteriores tasas de interés (3,25% para las aportaciones patronales y 3,75% para las de los trabajadores) continuarán siendo aplicables en la mayoría de los casos para las reservas constituidas con anterioridad al 1 de enero de 2016. De otra parte, en condiciones de mercado normales, la garantía de rendimiento fijada a partir del año 2020 (85% del rendimiento de las obligaciones del Estado) debería estar próxima al 3,25%.

Cobertura de fallecimiento

El Grupo de los X también ha conseguido ponerse de acuerdo para incorporar sistemáticamente la cobertura fallecimiento en todos los contratos de grupo, afecten tanto a trabajadores activos como a los que pasan a la denominada situación de «durmientes» o pasivos (ejemplo: trabajador desempleado con complemento de empresa)¹⁹.

ley de pensiones complementarias (LPC) prevé en todo caso la obtención de un rendimiento mínimo legal por el trabajador. Con el acuerdo alcanzado, esta garantía legal pasa de un porcentaje fijo a una tasa de interés variable.

¹⁹ En el sistema de la LPC, la inexistencia de la cobertura de fallecimiento impedía que los herederos de la persona fallecida pudiera beneficiarse del ahorro complementario generado por aquella cuando el fallecimiento se producía en situación de inactividad en la empresa.

Edad de cobro de la pensión complementaria

En el modelo vigente es posible cobrar la pensión complementaria de jubilación a partir de los 60 años, siempre y cuando el reglamento del plan correspondiente prevea expresamente esta posibilidad.

Esto ya no será así en el futuro. La nueva normativa hará coincidir la edad de cobro de la pensión complementaria de jubilación con la edad mínima para tener derecho a la percepción de una pensión de jubilación legal anticipada, es decir, a los 63 años. Este requisito de edad, junto al de la duración de la vida laboral y algunas excepciones para las vidas laborales de larga duración, determinará las condiciones exigibles en el horizonte del año 2019. En el periodo transitorio los requisitos sufren pequeñas variaciones. El cuadro siguiente resume la nueva situación:

2016	2017	2018	2019
62 años	62,5 años	63 años	63 años
40 años de carrera	41 años de carrera	41 años de carrera	42 años de carrera
Excepto en todos los casos para: vidas laborales largas o 58 años de edad en 2016 o desempleo con complemento de empresa en reestructuración antes del 1/1/2015			