LA PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LA EMPRESA: DESARROLLO Y PERSPECTIVAS

CARLOS BRAVO FERNÁNDEZ

Responsable Confederal del Área de Planes y Fondos de Pensiones
CC.OO.

ABSTRACT

Este trabajo presenta una aproximación al desarrollo de los sistemas de previsión social complementaria empresarial, fuertemente incentivados fiscalmente junto a los sistemas individuales, centrando su análisis en los dos elementos más actuales, el fuerte impulso a la implantación de estos sistemas en las administraciones públicas, que se unen a las grandes empresas dónde la existencia de estos instrumentos ya está consolidada; frente a ello, la escasa presencia en las pequeñas y medianas empresas en las que el año 2004 debería ser de fuerte actividad al finalizar el plazo de exteriorización de los compromisos por pensiones contraídos con sus trabajadores.

Lan honek enpresako gizarte aurreikuspeneko sistemen garapenerako hurbilpena aurkezten du, horiek sistema indibidualekin batera zergen bidez pizgarri handiak jasotzen dituzte, bestalde, bere analisia egungoak diren bi elementuetan zentratzen da, administrazio publikoetan sistema hauek ezartzeko egiten ari diren sustapen handia, horiek dagoeneko nahiko finkatuta dauden enpresa handiei gehitzen zaizkiela; horren aurrean, enpresa txiki eta ertainetan duten presentzia urria, azken hauetan 2004. urtea jarduera handikoa izan behar zen bere langileekin hartutako pentsioengatiko konpromisoak zabaltzeko epea bukatzean.

LAN HARREMANAK/10 (2004-I) (139-156)

This paper is an introduction to the development of supplementary welfare contributions by employers with strong tax incentives, along with with individual systems. It analyses the two most significant elements at the current time: the strong drive towards introducing these systems in public administrations, following the example of large companies, where they are already consolidated; and on the other hand the scant presence of such systems in SME's, in which 2004 should be a year of strong activity due to the end of the externalisation period for pension commitments to employees.

1. Introducción

La protección social complementaria, también denominada previsión social complementaria, conoce un desarrollo lento pero creciente de manera constante en España. Sin embargo, no podemos hablar aún de madurez puesto que nos encontramos ante un incremento de los fondos instrumentados a través de las diferentes fórmulas existentes[1], si bien a menudo más por razones de optimización de la factura fiscal del ejercicio, que por una verdadera cultura de complementar las pensiones públicas cuando se causa la contingencia que da lugar a ellas.

Desde luego, los sistemas individuales, financiados con el ahorro marginal de las personas, responden a estímulos fiscales inmediatos que compensan su iliquidez. La fuerte concentración, que todos conocemos, de aportaciones coincidiendo con el cierre de ejercicio, es buena prueba de ello.

No obstante, pese a encontrarnos con un marco regulador de fuertes incentivos al desarrollo de estos sistemas, existe un consenso generalizado sobre la importancia del segundo pilar de la protección social, es decir, el derivado de la relación laboral, como el medio más adecuado para generalizar los sistemas complementarios en el conjunto de la población y dotarlos de una dimensión económica significativa al traer asociada una aportación media más elevada por partícipe.

[1] Para dar cobertura a las contingencias de jubilación, invalidez y/o fallecimiento, en España existen los instrumentos que se detallan a continuación, exclusivos para este ahorro finalista y con un tratamiento fiscal favorable en la mayoría de los casos, precisamente por ese carácter de iliquidez que es característico a la mayor parte de estos instrumentos: planes de pensiones; mutualidades de previsión social en el conjunto del Estado; entidades de previsión social voluntaria en la Comunidad Autónoma Vasca; contratos de seguros sobre la vida.

Cuadro n.º 1: Aportaciones a sistemas de protección social complementaria y su impacto en la recaudación del IRPF. (estimación mínima)[2].

Años	Aportaciones (miles €) PP Pensiones y MutPrevSocial	Tipo medio efectivo gravamen[3]	Pérdida recaudación (Euros)
1996	1.819.365	15,27%	277.817.159,50
1997	2.324.065	15,10%	350.933.924,73
1998	2.917.290	15,13%	441.385.977,00
1999	3.256.150	17,62%	573.787.788,20
2000	3.949.496	17,84%	704.504.296,20
SUBTOTAL	14.266.366		2.348.429.145,63
Estim. 2001[4]			969.410.000,00
Estim. 2002[5]			1.208.000.000,00
Estim. 2003[6]			1.284.980.000,00
Estim. 2004[7]			1.298.760.000,00
TOTAL			**7.109.579.145,63**

Fuente: Memorias Tributarias; Presentación Leyes PGE; Presupuestos de beneficios fiscales.

[2] Derivada de considerar como pérdida de recaudación la aplicación del tipo medio efectivo aplicable al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de cada año, sobre las aportaciones efectuadas a sistemas complementarios. De aplicar el tipo marginal medio la pérdida de recaudación, probablemente se duplicaría.

Además, desde 01.01.2002, las empresas pueden deducir en su cuota del impuesto de sociedades hasta un 10% de sus aportaciones a sistemas complementarios de pensiones de sus trabajadores.

[3] Con la referencia del tipo medio efectivo, el esfuerzo soportado por la Hacienda Pública, correspondiente a los ejercicios 1996-2000, con datos oficiales publicados y, respecto del período 2001-2004, con estimaciones también oficiales, asciende a 7.109,58 millones de euros (unos 1.182.934 millones de pesetas). Como se ha dicho en la Nota n.º 2, de considerar el tipo marginal medio, en lugar del medio efectivo, el resultado sería mucho mayor. En cualquier caso, el esfuerzo fiscal que se realiza para estimular estos sistemas es importante.

[4] Estimación contenida en el Presupuesto de Beneficios Fiscales que, en cumplimiento de lo previsto en el art. 134.2 de la Constitución Española, acompaña a los Presupuestos Generales del Estado para 2001.

[5] Estimación contenida en el Presupuesto de Beneficios Fiscales que, acompaña a los Presupuestos Generales del Estado para 2002.

[6] Estimación contenida en el Presupuesto de Beneficios Fiscales que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado para 2003. La Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, incorporó una nueva deducción en cuota del Impuesto de Sociedades, por

2. Implantación de la protección social complementaria en la empresa

En los últimos años, ese proceso se ha desarrollado de manera desigual[8]. En primer lugar, podemos decir que su penetración en la gran empresa ha sido importante, como consecuencia de la existencia generalizada de sistemas de protección social complementaria en este ámbito, unido a la obligación legal de exteriorizar y a la elección en muchos casos de instrumentos que trasladan sin matices la titularidad patrimonial de los recursos a los trabajadores, concretamente los planes de pensiones del sistema de empleo.

A continuación se reseñan los datos básicos de desarrollo por instrumentos de los sistemas de pensiones complementarias en las empresa. Los datos se refieren a 31.12.2003, cuando son ya conocidos, y a 12 meses antes, cuando aún no existen datos oficiales, como es el caso de los seguros colectivos sobre la vida.

El panorama que muestra esta información nos indica una extensión muy pequeña en cuanto al número de partícipes, en torno a un 5% de la población asalariada por cuenta ajena en el caso de planes de pensiones; un porcentaje algo inferior en el caso de mutualidades de previsión social; para finalizar con cifras próximas al 30% en el caso de los contratos de seguros colectivos sobre la vida, aunque se reduce a menos de la mitad si contemplamos únicamente la contingencia de jubilación, que es la que genera acumulación de capitales.

Los derechos medios por persona en cada instrumento, son inversamente proporcionales al número de personas que acredita cada instrumento, apareciendo la media más baja en los seguros y la más alta en los planes de pensiones[9].

---

contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo o a mutualidades de previsión social que actúen como instrumentos de previsión social empresarial. La deducción asciende a un 10% de las contribuciones imputadas a trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 Euros y para retribuciones superiores, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al citado límite. En consecuencia, para este ejercicio la cifra completa se desglosa en 1.164,52 millones de Euros en pérdida estimada de recaudación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y 120,46 millones de Euros en menor recaudación a través del Impuesto sobre Sociedades.

[7] Ver nota n.º 6. Estimación contenida en el Presupuesto de Beneficios Fiscales que, acompaña a los Presupuestos Generales del Estado para 2003. Corresponden a beneficios fiscales en el IRPF 1.210,4 millones de Euros; en I.S. 88,32 millones de Euros.

[8] Ver Cuadro n.º 2

[9] 14.078 Euros de media por persona de ese 48,1% que tienen contingencia de jubilación en contratos de seguros, frente a los 34.445 de los partícipes de planes de pensiones y 19.202 de las Mutualidades de Previsión Social/EPSVs, utilizando en todos los casos datos de 2002 para comparar de forma homogénea.

Cuadro n.º 2: Previsión Social Complementaria en la empresa. Datos a 31.12.2003.

		2003	2002	2000	1998
Planes Pensiones de empleo[10]					
	Partícipes	696.501	614.176	463.519	314.167
	Patrimonio (miles de €)	23.457.000	21.155.439	15.325.800	10.030.892
	Número de Planes	1683	1.522	1.183	822
Mutualidades Previsión Social y Entidades Previsión Social Voluntaria de empleo[11]					
	N.º de entidades MMPS + EPSV	s.d. + 39	56	66	67
	Mutualistas	s.d.	185.223	225.000	220.000
	Patrimonio de mutualidades (miles de €)	s.d.	2.248.007	2.743.630	
	Socios EPSVs	229.804	210.558	182.898	
	Patrimonio de EPSV (miles de €)	5.831.431	5.352.159	4.807.281	
Seguros Colectivos [12]					
	Número de Empresas con Póliza	s.d.	132.523	51.842	
	% empresas con contingencia de jubilación	s.d.	48,47%		
	Provisión matemática (miles de €)	s.d.	26.188.000	8.733.652	
	Número de asegurados	s.d.	3.867.134	1.970.101	
	% Asegurados contingencia de jubilación	s.d.	48,1%		

[10] Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía e Inverco.

[11] Fuente: Confederación Nacional de Entidades de Previsión Social y Federación de Entidades de Previsión Social Voluntaria del País Vasco.

[12] Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Economía.

3. Las administraciones públicas

En el ámbito de las administraciones públicas, si bien hemos conocido instituciones que han puesto en marcha en los últimos años sistemas de pensiones complementarias para sus trabajadores[13], éstos han tenido hasta ahora un desarrollo escaso. Las razones para ello responden a varias cuestiones, en primer lugar, la propia excepción de la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones que el legislador ha otorgado a las administraciones públicas[14], si bien, como ha quedado demostrado, esta excepción no impide que una administración pública exteriorice sus compromisos por pensiones.

En segundo lugar, la consideración de pensión pública que tenían las pensiones complementarias de los empleados públicos, sujeta por tanto a la prohibición de concurrencia de pensiones. Como tercera causa, aparecen los límites de crecimiento de la masa salarial de los empleados públicos determinada cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y, por último, la imposibilidad de crear conceptos retributivos nuevos sin la preceptiva autorización del organismo correspondiente. Éstas han sido razones de peso para dificultar el desarrollo de estos sistemas en el ámbito de la función pública.

Sin embargo, en este año 2004 las circunstancias han cambiado sensiblemente tras acordar[15] el Gobierno y las organizaciones sindicales desbloquear una situación que, como tantas otras veces, hacía distintos a los empleados públicos respecto de los demás trabajadores por cuenta ajena.

Tras la entrada en vigor de este Acuerdo y como consecuencia del mismo, se han dictado relevantes modificaciones normativas que permiten pensar que la protección social complementaria puede extenderse en un plazo no demasiado largo de tiempo, a la mayoría de los empleados públicos.

---

[13] Comunidades Autónomas como las de Aragón y el Principado de Asturias; Ente público RTVE; Universidades como la de Cádiz; Diputaciones como las de Sevilla, Granada,...; centenares de ayuntamientos, de los que en torno a 450 municipios vascos se promovieron para ser gestionados en Elkarkidetza.

[14] Excepción que se deduce del contenido de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (B.O.E. 13 de diciembre) de Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y, de manera mucho más explicita en el art. 5 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre (B.O.E. 27 de octubre) por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

[15] Acuerdo administración-sindicatos para la modernización y mejora de la administración pública, suscrito el 13 de noviembre de 2002, publicado en el B.O.E. de 18.11.2002, mediante Resolución de 15.11.2002 de la Secretaría de Estado de la Función Pública tras el acuerdo en tal sentido del Consejo de Ministros de esa misma fecha.

Así, se ha excluido a las pensiones complementarias promovidas en el ámbito de las distintas administraciones, del concepto de pensiones públicas[16]. Con ello, deja de resultarles de aplicación la prohibición de concurrencia de pensiones hasta ahora vigente.

Por otra parte, se ha habilitado[17] a las distintas administraciones públicas para que, dentro del incremento de retribuciones previsto para 2004 como consecuencia del Acuerdo de 13 de noviembre de 2002 mencionado, destinen hasta un 0'5% adicional[18] (para aportaciones a planes de pensiones de empleo o seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación). Esta aportación es finalista, sólo puede dedicarse a aportaciones a instrumentos de previsión social complementaria. De no destinarse a los fines antedichos, no puede acrecer otras partidas.

Esta previsión alcanza a todos los empleados públicos, funcionarios, sujetos o no a relación estatutaria y personal laboral. Asimismo se extiende al conjunto de administraciones[19]. El universo de personas que puede beneficiarse de esta nueva retribución en especie es muy elevado y puede suponer un salto cualitativo en el desarrollo de los sistemas de protección social complementaria.

Cuadro n.º 3: Empleados públicos en España[20].

Años	Administración General del Estado	Administración Autonómica	Administración Local	TOTAL
N.º Empleados públicos	546.426	1.232.792	573.592	2.352.810
% Empleados públicos	23,22%	52,40%	24,38%	100%

Fuente: Boletín Estadístico (julio 2003), Personal al Servicio de las AA.PP., Ministerio de Administraciones Públicas.

[16] Disposición Adicional 10ª Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que modifica art. 37 de la Ley 4/1990 de Presupuestos Generales del Estado para adecuarlo al contenido de la Disposición Final 2ª del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 13 de noviembre, de texto refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, resolviendo con ello la contradicción preexistente entre ambos preceptos.

[17] Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2004. Arts. 19 y ss.

[18] Sobre retribuciones básicas, complemento destino, complemento específico, complemento productividad, complementos análogos y la masa salarial del personal sometido a legislación laboral. No se computan los gastos de acción social.

[19] Art. 19.1 Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de PGE para 2004. Administración General del Estado y sus organismos autónomos; administraciones de las comunidades autónomas, organismos dependientes y universidades de su competencia; corporaciones locales y sus organismos dependientes;

Como se ha dicho, más de medio millar de instituciones tenían sistemas complementarios propios ya promovidos, en muchos casos con cuantías de aportación del empleador en beneficio de sus empleados superiores a las previstas ahora en los Presupuestos para 2004.

Para estas situaciones, se ha previsto[21] que los planes de pensiones o seguros colectivos promovidos o contratados por alguna de las administraciones públicas, organismos y entidades afectados[22] por la habilitación para destinar el 0,5% mencionado, que estuvieran en vigor y autorizados con anterioridad al 1 de octubre de 2003 y cuyas aportaciones a cargo de los promotores superaran ese 0,5% previsto, podrán mantener la cuantía y estructura de dicha aportación, quedando absorbido dentro de la misma ese incremento porcentual del 0,5%.

Esta previsión de absorción puede constituir un agravio comparativo en el caso de las administraciones en que se han promovido estos sistemas con fondos que procedían de otras mejoras que han sido suprimidas. Normalmente se tratará de partidas destinadas previamente a fondos de acción social. El hecho de haber renunciado a alguna mejora para que el dinero a ella destinado fuese aplicado a promover un sistema de pensiones complementarias, encontrándose ahora con que un 0,5% del incremento de masa salarial de este año tiene carácter finalista y, por tanto, no puede ser destinado a otro concepto, al tiempo que se le absorbe con cuantías económicas que ya venía percibiendo y cuyo destino, simplemente, había acordado modificar, provoca una exclusión de estos colectivos de la aplicación del nuevo sistema que puede no estar justificada.

En conclusión, tras el Pacto Gobierno-Sindicatos y las medidas legislativas que se han reseñado y que lo han desarrollado, los principales obstáculos al desarrollo de la protección social complementaria en las administraciones públicas han desaparecido y, si bien las cuantías derivadas de ese 0,5% son muy pequeñas en términos individuales, la importancia de este desarrollo es muy significativa tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo.

---

entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social; órganos constitucionales del Estado; Banco de España; Ente público RTVE y sus sociedades estatales; sociedades mercantiles públicas que perciban aportaciones de cualquier naturaleza con cargo a los presupuestos públicos o de entes o sociedades públicas; entidades públicas empresariales y el resto de entes del sector público estatal, autonómico o local.

[20] Boletín Estadístico del personal al servicio de las administraciones públicas. Última publicación-julio 2003, Ministerio Administraciones Públicas. En el cuadro se incluyen los empleados públicos que prestan servicios en las Universidades, dividiéndolos según hayan sido ya transferidos a las Comunidades Autónomas (91.395), o no (2.416). No se han incluido los trabajadores de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos (54.392 a julio de 2003).

[21] Disposición Transitoria 4ª Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de PGE para 2004.

[22] Ver nota 15.

Las consecuencias de todo lo anterior no se hacen esperar. Simultáneamente a la tramitación parlamentaria de las modificaciones normativas antedichas, se ha iniciado el proceso de constitución de un Plan de Pensiones de promoción conjunta para la Administración General del Estado. Las Especificaciones del mismo fueron acordadas el pasado 6 de octubre de 2003 en el seno de la Mesa General de Negociación de la Función Pública[23].

Este plan de pensiones nacerá siendo el más importante de España en número de partícipes, unos 520.000, a gran distancia del siguiente. Su patrimonio inicial se constituirá en noviembre de 2004 con una aportación de las administraciones públicas próxima a los 60 millones de Euros.

Aunque desde el punto de vista de patrimonio afecto no será de inicio uno de los más grandes, si como parece lógico el flujo de aportaciones continúa[24], en un plazo medio el potencial de crecimiento de este fondo de pensiones es muy elevado.

Si tenemos en cuenta la necesidad de aprovechar la habilitación presupuestaria para 2004, dado el carácter finalista de la misma, parece lógico pensar que este importante plan de pensiones va a ser el primero, siendo seguido por otros muchos instrumentos para la obtención de pensiones complementarias en el ámbito de las administraciones públicas.

Así, podemos destacar ya el Acuerdo alcanzado el pasado mes de diciembre entre el Gobierno Vasco, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, para poner en marcha una entidad de previsión social voluntaria en la que la Administración de esta comunidad autónoma realizará aportaciones, en beneficio de sus empleados públicos, en línea con la previsión contenida en la Ley de Presupuestos para 2004[25].

---

[23] Los aspectos más destacados de este Plan de Pensiones son los siguientes:

—Se trata de un único plan de empleo de promoción conjunta, de aportación definida, para la Administración General del Estado, incorporando de inicio 101 organismos públicos.

—Afecta a todos los empleados públicos, sometidos a legislación española, con el menos 2 años de permanencia bien sea como funcionarios carrera o interinos; personal estatutario, personal laboral, personal contratado y personal eventual o altos cargos. Se tiene en cuenta para determinar los dos años exigidos, todos los periodos de servicios prestados, incluso los fraccionados. Además, una vez en alta, se reciben aportaciones por los dos primeros años de servicios, además de las correspondientes al ejercicio de incorporación.

—Incorporación automática generalizada de los empleados públicos afectados, salvo renuncia por escrito en los dos meses siguientes a la incorporación.

—Las aportaciones se efectuarán una vez al año, definiéndose la cuantía de aportación individual en relación con el sueldo de cada empleado público (75%) y los trienios que acredite (25%).

[24] Aunque todo hace pensar que será así, incluidas las declaraciones constantes de representantes de la administración, la realidad es que a día de hoy la única cantidad comprometida es la correspondiente a 2004, estando las que se puedan realizar en ejercicios sucesivos, sujetas a lo que las partes acuerden y a la aprobación de los presupuestos generales del Estado de cada año.

[25] Este acuerdo afecta a los 59.305 empleados públicos al servicio de la administración autonómica.

En fin, todo apunta en que en un plazo razonable todos estos cambios normativos facilitarán que una buena parte de los más de dos millones de empleados públicos, cuenten con un sistema complementario de pensiones[26].

Una vez repasada la situación en la gran empresa y las administraciones públicas, cualquier conocedor de la estructura de la población activa española, es consciente de que el tercer bloque de población asalariada por cuenta ajena que nos queda por analizar, es el de las personas que tienen su relación laboral en la pequeña y mediana empresa. Este es además el núcleo numéricamente más importante.

4. **Pequeñas y medianas empresas**

La estructura de la negociación colectiva en España está basada esencialmente en una estructura de convenios de ámbito sectorial, preferentemente provincial. Como ejemplo de ello, se presenta a continuación, a título meramente ilustrativo, en el cuadro n.º 4 la distribución de los trabajadores en relación con el ámbito del Convenio al que se adscriben, referido a datos del ejercicio 2002.

Cuadro n.º 4: Distribución de trabajadores por tipo de convenio. Datos 2002.

Ámbito de los convenios	% trabajadores
Sectorial estatal	26%
Sectorial Autonómico	9%
Sectorial Provincial	55%
Empresa	10%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[26] En la Generalidad de Cataluña también se han abierto negociaciones en este sentido, si bien quedaron suspendidas tras la celebración de las recientes elecciones autonómicas.

La razón de mencionar aquí la estructura de la negociación colectiva viene a cuento del ámbito en que se regulan los compromisos por pensiones en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas. Este ámbito no es otro que el de los convenios colectivos sectoriales que determinan sus condiciones de trabajo.

Pues bien, la negociación colectiva ha sido muy activa en generar compromisos por pensiones, de pequeña cuantía en estos marcos sectoriales, dando lugar a lo que se ha denominado premios de jubilación. Si bien es cierto que cuando estos compromisos se incorporaron a los convenios colectivos, las partes no pensaban en que la forma de instrumentación obligatoria en el futuro fuese la exteriorización obligatoria, no lo es menos que aún sin ella, las empresas vienen obligadas a dotar contablemente de manera efectiva estos compromisos[27], con lo que no parece atendible cualquier argumento en contra de esta obligación, basado en estrictas razones de costes.

Sobre el carácter de estos premios de jubilación y su inserción o no en el concepto de compromiso por pensiones, se ha polemizado mucho, pero no es el propósito de este trabajo traer aquí un relato pormenorizado de ese debate[28]; por otra parte hoy resuelto tras la calificación que de ellos hace como compromiso por pensiones la normativa en vigor[29]; sino únicamente valorar la evolución de estos conceptos en la negociación colectiva y su importancia en este ejercicio 2004, dado que el 31 de diciembre de este año finaliza el plazo legal para que las empresas exterioricen estos compromisos por pensiones definidos como cuantías en forma de capital ligados a la jubilación y regulados en convenios colectivos supraempresariales.

Esta finalización del plazo, tantas veces prorrogado, para la exteriorización de los compromisos por pensiones, hacía pensar en una actividad importante dirigida a la supresión de derechos de esta naturaleza en los convenios colectivos, derivado de la resistencia de las organizaciones patronales a la exteriorización

---

[27] Mediante Real Decreto 1643/1990, de 20 de noviembre, (B.O.E. 27 de diciembre), se aprueba el Plan General de Contabilidad. En él se establece la obligación para las empresas de provisionar fondos internos, para hacer frente a las mejoras directas de prestaciones (que a su vez se integren en el concepto de compromisos por pensiones), asumidos con sus plantillas, contabilizándolos según estimaciones realizadas por los cálculos actuariales necesarios para cubrir las obligaciones legales o contractuales, así como a contabilizar los intereses o rendimientos financieros generados su favor. Los déficits de dotación existentes debían ser cubiertos, con carácter general, en un plazo máximo de 7 años para las pensiones causadas y 15 años para los trabajadores activos, (el sector eléctrico obtuvo una moratoria a través de la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 1 de julio de 1991, que ampliaba estos plazos a 10 y 20 años, respectivamente).

[28] Para las referencias básicas sobre este asunto puede verse: Bravo Fernández, Carlos, «Modelo de desarrollo de la Previsión Social Complementaria en España». Consejo General del Poder Judicial. Colección Cuadernos de Derecho Judicial-Volumen Seguridad Social Complementaria.

[29] Disposición Adicional 15ª de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre (B.O.E. 23 de noviembre), de Medidas de Reforma del Sistema Financiero.

misma y la existencia de propuestas en la negociación colectiva para eludir la obligación legal, sin correr el riesgo de sanción administrativa que se deriva para cada empresario del incumplimiento de la obligación en el plazo determinado[30].

Sin embargo, el estudio directo de la evolución de los convenios colectivos sectoriales en esta materia nos indica lo contrario. La supresión de derechos en convenio es anecdótica, por tanto, la negociación colectiva mantiene muy mayoritariamente estos compromisos sin darles una alternativa sectorial de exteriorización ni tampoco opta por su supresión.

Cuadro n.º 5: Evolución de los convenios sectoriales con compromisos por pensiones. Datos actualizados a octubre 2003.

Años	N.º convenios	N.º trabajadores	N.º empresas
2001	1.019	4.948.534	764.716
2002	988	4.690.460	748.010
2003	937	4.415.127	703.220

Fuente: Área de Planes y Fondos de Pensiones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Vemos en el cuadro n.º 5 que en los tres últimos años, que se presupone debían ser los más activos en ese fenómeno de compraventa de derechos que se preveía ocurriera, la actividad en tal sentido es pequeña, presentando un balance de desaparición de compromisos que afecta a un 8,04% de los convenios y mismo porcentaje de las empresas afectadas, así como a un 10,77% de los trabajadores[31].

Por otra parte, el hecho de no dar una salida sectorial a las empresas, a través de planes de pensiones de promoción conjunta, mutualidades de previsión social o, en el País Vasco, entidades de previsión social voluntaria, por un lado; o bien suprimiendo o transformando el compromiso, en su caso; significa que se obliga a estas pymes, para poder cumplir con su obligación legal de exteriorizar los compromisos

[30] Art. 8.15 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, (B.O.E. 8 de agosto), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

[31] Los datos de empresas y trabajadores pueden no ser muy precisos puesto que se han tomado los que se reflejan en las hojas estadísticas de registro de convenios. No obstante, el número de convenios está perfectamente contrastado y, atendiendo a la incidencia que muestra del fenómeno analizado, nos indica que las estimaciones utilizadas para trabajadores y empresas son, en términos relativos, adecuadas.

por pensiones que hayan contraído con sus trabajadores[32], a suscribir contratos de seguros contratados por las empresas una a una, en una decisión ineficiente en términos económicos y de gestión de los recursos humanos. Se trata de una alternativa generalmente más cara y con un menor efecto motivador sobre las plantillas.

Efectivamente, como la responsabilidad final sobre el cumplimiento de la obligación de exteriorizar es de las empresas, son éstas las que se ven abocadas a salvar el riesgo del incumplimiento. Consecuencia de ello puede ser el incremento de seguros colectivos sobre la vida que han suscrito los empleadores, pasando de 51.842 empresas con pólizas en 2000, a 132.523 en 2002, con un importante incremento relativo también en cuanto a las pólizas que dan cobertura a contingencias de jubilación, si bien, como vemos a continuación, claramente insuficiente para atender la demanda potencial que existe, más aún si comparamos estos datos con el número de empresas que hemos estimado tiene la obligación de exteriorizar[33].

Cuadro n.º 6: Contratos de seguros colectivos suscritos por las empresas. Clasificación por contingencias.

	2000		2001		2002		2003
Jubilación	1.464	2,82%	2.645	4,1%	11.569	8,73%	s.d.
Invalidez y/o fallecimiento	36.344	70,01%	34.204	52,95%	68.289	51,53%	s.d.
Jubilación, invalidez y/o fallecimiento	14.034	27,08%	27.742	42,95%	52.665	39,74%	s.d.
	51.842	100%	64.591	100%	132.523	100%	s.d.

Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Memorias anuales.

En consecuencia, los datos anteriores siendo importantes en cuanto a mostrar una actividad creciente de las empresas para cubrir sus compromisos, parecen muy escasos aún, si tenemos en cuenta que nos encontramos ya en el último año del plazo para exteriorizar[34]. No obstante, el hecho de que aún no dispongamos de

[32] Disposición Adicional Primera del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, (B.O.E. 13 de diciembre), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

[33] Ver cuadro n.º 5

[34] 31.12.2004

datos sobre contratos de seguros colectivos correspondientes a 2003, nos impide conocer en este momento la dimensión del trabajo que queda por hacer a los protagonistas de la negociación colectiva y, muy especialmente a las empresas.

En todo caso, éste es el momento de llevarlo a cabo y, para ello, la mejor solución que pueden recibir las empresas a esta situación es la de que su negociación colectiva sectorial les dote de instrumentos de promoción conjunta que permitan al empresario atender sus obligaciones de una manera sencilla y segura, limitándose si ése es su deseo, a ingresar las cantidades comprometidas en el convenio colectivo sectorial, a una institución también sectorial y profesionalizada. Ejemplos de ello ya tenemos, llámese planes de pensiones de promoción conjunta, llámese mutualidades de previsión social o entidades de previsión social voluntaria, estas últimas para referirnos a la Comunidad Autónoma Vasca[35].

5. **A modo de Epílogo**

En fin, ésta es una aproximación a los elementos que bien están en marcha, bien debieran estarlo, en relación con el desarrollo de la protección social complementaria en el conjunto del Estado.

Se puede apreciar la importancia que esta materia va adquiriendo progresivamente, con un desarrollo lento pero constante, centrando este trabajo en una aproximación a algunos aspectos que en este momento tiene importancia cualitativa y cuantitativa.

Tras la práctica finalización de los procesos de exteriorización de compromisos por pensiones en las grandes empresas, se ha iniciado la extensión de estos sistemas en las administraciones públicas, asignatura que parece comenzar a encauzarse de manera clara y, junto a lo anterior, la escasa o nula actividad en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, dónde la vida parece estar transcurriendo al margen de estos asuntos, ignorando incluso una realidad como es la existencia cierta de compromisos por pensiones, cuyo tratamiento hay que atender de inmediato para evitar el riesgo de incumplimiento de la obligación legal para estas empresas con las consecuencias que de ello pudieran derivarse, en un ámbito dónde la sensibilidad a sanciones económicas es mayor que en las grandes instituciones públicas o privadas.

[35] Un ejemplo de ello en esta Comunidad Autónoma es GEROA. Entidad de Previsión Social Voluntaria que integra 17 sectores de actividad de la provincia de Guipúzcoa, con negociación colectiva sectorial en la práctica totalidad de los casos. Agrupa a 8.125 empresas guipuzcoanas y 156.446 trabajadores, gestionando un patrimonio que asciende a 313 millones de Euros.

En el futuro inmediato habremos de ocuparnos también del nuevo Real Decreto que regula el Reglamento de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, con el desarrollo de notables y abundantes cambios sobre la normativa que viene a sustituir.

Me limitaré a destacar el enunciado de algunas cuestiones que se abordan en el mismo y que serán de gran interés en el futuro próximo como es la composición de las comisiones de control de los planes de pensiones y el proceso de adaptación a la nueva regulación de las comisiones de control de planes constituidos con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva normativa[36]; régimen de inversiones, con una regulación más extensa y compleja; obligación a las comisiones de control de realizar una declaración de principios de políticas de inversión; previsión de órdenes ministeriales que regularían la posibilidad de utilizar criterios de valoración de determinados activos en los fondos de pensiones, distintos del valor de mercado;... etc.

Por otra parte, otros asuntos que deberían incorporarse al marco regulador, siguen estando pendientes, si bien la ausencia de regulación normativa no impide que los protagonistas del desarrollo y gobierno de los sistemas de protección social complementaria, puedan impulsarlos. Por citar algunos, la necesidad de incrementar la transparencia en este sector, especialmente en materia de imputación de costes; el desarrollo de políticas de inversión, que sin descuidar los objetivos de obtención de rentabilidad, penetren en el ámbito de las inversiones socialmente responsables;…

De hecho, la primera intención del autor al recibir el encargo de escribir estas líneas fue ocuparse de esta nueva e importante normativa, pero los sucesivos retrasos en su aprobación, unido a la incertidumbre de escribir sobre un proyecto de Real Decreto que podía verse modificado una vez publicado en el Boletín Ofi-

[36] Sobre este asunto, no es posible resistir incorporar un comentario respecto del contenido de los arts. 30 y 32 del Real Decreto, referidos a la composición de las Comisiones de Control. Así, el apartado 1.a del art. 30 establece que «*con carácter general*» las comisiones de control serán paritarias entre entidades promotoras, de un lado y partícipes y beneficiarios, de otro, debiendo garantizarse esa paridad, en todo caso, en el conjunto de votos representados por ambas partes. Sin embargo, el párrafo siguiente declara que la negociación colectiva puede disponer una distribución de representantes distinta a la anterior.

Por su parte, el art. 32.1, establece, como es lógico, que cada miembro de la comisión de control tendrá un voto. La lectura integrada de estos textos nos lleva a apreciar una contradicción entre ellos puesto que si la distribución de representantes paritaria es disponible y cada vocal tiene un voto, no puede cumplirse, en todo caso, que el conjunto de votos de ambas partes respeten la regla del 50% para cada una de ellas. Por ello, hubiera sido deseable que se suprimiese esa mención del inciso final del primer párrafo del art. 30.1.a, eliminando cualquier duda interpretativa acerca del contenido del segundo párrafo de ese apartado en cuanto a la disponibilidad de la determinación del número de representantes en la negociación colectiva. El legislador reglamentario insiste en que este problema no existe y que la disponibilidad para pactar una composición no paritaria de la Comisión de Control es plena. Esperemos que esta falta de precisión en el texto final no dificulte la aplicación de esta previsión.

cial del Estado[37], han llevado a concluir que esa será una tarea posterior, constituyendo una aproximación más práctica tratar cuestiones que ya forman parte de la realidad.

Bibliografía

Aguilera Izquierdo, Raquel. *Pensiones privadas: Obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores.* Ed Civitas. Colección Estudios de Derecho laboral. Madrid, 2001.

Ahumada Carazo, Rosa María. *Gestión de los fondos de pensiones en los planes de pensiones de la modalidad de empleo. El caso español. Tesis Doctoral.* Universidad del País Vasco.

ÁLVAREZ ALCOLEA, Manuel; DE VAL TENA, Ángel Luis. *Manual de Derecho de la Protección Social,* Ediciones Laborum. Murcia, 2003.

BARCELÓ RICO-AVELLÓ, Gabriel y ÁVALOS MUÑOZ, Luis Miguel: *Previsión Social en la Empresa,* Espasa-Calpe, 1991.

BRAVO FERNÁNDEZ, Carlos. «Modelo de desarrollo de la previsión social complementaria en España». Consejo General del Poder Judicial. 2004. Colección *Cuadernos de Derecho Judicial-Volumen Seguridad Social Complementaria.*

COMISIONES OBRERAS. Elaboración por BRAVO FERNÁNDEZ, Carlos; BUENO GALLARDO, Leticia y SEGURA DEL POZO, Cristina. *La exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios. Guía jurídica y para la negociación colectiva.* Área de Planes y Fondos de Pensiones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid, 2000.

COMISIONES OBRERAS. Elaboración por BRAVO FERNÁNDEZ, Carlos; BUENO GALLARDO, Leticia y SEGURA DEL POZO, Cristina. *Previsión Social Complementaria. Reforma legislativa 2002. Descripción valorativa y legislación actualizada.* Área de Planes y Fondos de Pensiones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid, marzo 2002.

DELGADO PLANÁS, Carlos. *Cómo complementar la pensión de jubilación a través de la empresa. La previsión empresarial en España.* Mc Graw Hill, Madrid, 1999.

FONT DE MORA SAINZ, Pablo y otros. *Planes de pensiones y exteriorización de los compromisos empresariales.* Ed. Tirant Lo Blanch. Valencia 2000. Colección Tirant Monografías, n.° 151.

GALLEGO LOSADA, Rocío. «Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas». Ed. Dykinson S.L. Madrid, 2001.

GARCÍA DE QUEVEDO, José Carlos. «Previsión Complementaria en España. Situación actual.» *Boletín de Información Comercial Española,* n.° 2738 (2 al 8 de septiembre de 2002). Publicación del Ministerio de Economía.

[37] El Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, ha sido publicado finalmente en el B.O.E., el 25 de febrero de 2004, una vez finalizado y entregado este trabajo. Por ello, me limito aquí a señalar esta circunstancia. En un futuro inmediato habrá ocasión de analizar y valorar su contenido concreto.

GARRIGUES & ANDERSEN. *La previsión social complementaria en España. La empresa ante la exteriorización de los compromisos por pensiones.* Edita Banco Santander Central Hispano. Madrid, 2001.

FRANCIS LEFEBVRE, Ediciones. Memento Práctico Previsión Social 2003-2004. Actualización a septiembre 2002.

LA CASA GARCÍA, Rafael. *Los Fondos de Pensiones.* Ed. Marcial Pons. Madrid, 1997.

MONEREO PÉREZ, José Luis. «El texto refundido de la Ley de planes y fondos de pensiones 1/2002. La cristalización de las direcciones fundamentales de la política de reforma social». *Revista de Derecho Social,* n.° 22, pág 47-77.

MONEREO PÉREZ, José Luis. *Los planes de pensiones del sistema de empleo.* Ed. Tirant lo Blanch, Colección Laboral n.° 52. Valencia, 1997.

REDECILLAS LÓPEZ DE SABANDO, Antonio. *El Mutualismo Laboral como medio de protección social. Un estudio económico-financiero.* Ed. Consejo Económico y Social. Colección Estudios n.° 119. Madrid 2001.

ROMERO BURILLO, Ana María. «El nuevo régimen jurídico de los planes de pensiones del sistema de empleo tras la Ley 24/2001 de 27 de diciembre». *Revista de Derecho Social,* n.° 17 (enero-marzo 2002), pág. 13-46.

SERRANO PÉREZ, Felipe; GARCÍA DÍAZ, Miguel Ángel; BRAVO FERNÁNDEZ, Carlos. *El sistema español de pensiones. Un proyecto viable desde un enfoque económico.* Editorial Ariel. Colección Ariel Sociedad Económica. Barcelona 2004.

SUÁREZ CORUJO, Borja. *Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores.* Editorial Lex Nova. Valladolid 2003.

URRUTIA ELORZA, José Ramón. *Modelo autonómico de Previsión Social Voluntaria: pasado, presente, futuro.* Edita Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras. Vitoria, 1997.

VALDÉS DE LA VEGA, Berta. *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva.* Tirant lo Blanch. Valencia, 1999.

VV.AA. Dirección. Monereo Pérez, José Luis; Molina Navarrete, Cristóbal; Moreno Vida, María Nieves. *Comentario al Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y los Fondos de Pensiones.* Ed. Comares. Granada 2003.