

Instituto de Ciencias del Seguro

La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva

Ángel Luis de Val Tena



Ángel Luis de Val Tena nació el 5 de julio de 1967, en Zaragoza. Licenciado en Derecho por la Universidad de Zaragoza, obtuvo el título de Doctor en Derecho por la misma Universidad, concediéndole el Premio Extraordinario de Tesis Doctorales (Área de Ciencias Sociales) por su Memoria sobre “Los trabajadores directivos de las empresas”.

Es Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y, actualmente imparte docencia en las titulaciones de Derecho y Relaciones Laborales.

Su línea de investigación preferente es la relativa a las prestaciones complementarias de Seguridad Social, otorgando una atención especial al reconocimiento e instrumentación de los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus trabajadores. En esta línea hay que situar la presente monografía.

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra
sin el permiso escrito del autor o del editor.

© 2006, FUNDACIÓN MAPFRE

Carretera de Pozuelo 52

28220 Majadahonda. Madrid

www.fundacionmapfre.com/cienciasdelseguro

publicaciones.ics@mapfre.com

ISBN-10: 84-9844-011-4

ISBN-13: 978-84-9844-011-9

Depósito Legal: SE-6274-2006 U.E.

Impreso por PUBLIDISA

Para la realización de este trabajo, la **FUNDACIÓN MAPFRE** concedió a su autor una **Beca de Investigación Riesgo y Seguro**.

ÍNDICE

Preliminar	1
I. La exteriorización obligatoria de los compromisos por pensiones	7
1. CONFIGURACIÓN LEGAL DE LA OBLIGACIÓN DE EXTERIORIZAR LOS COMPROMISOS POR PENSIONES	13
1.1. La «fuente formal» de creación	13
1.2. Las contingencias cubiertas	18
A) Jubilación	19
B) Incapacidad permanente	23
C) Muerte y supervivencia	24
1.3. La naturaleza y forma de las prestaciones	24
2. EL ÁMBITO SUBJETIVO DE LA OBLIGACIÓN DE EXTERIORIZAR LOS COMPROMISOS POR PENSIONES	27
2.1. La empresa como sujeto obligado	28
A) El concepto expansivo de empresa; en particular, el «grupo de empresas» como responsable del cumplimiento de la obligación de exteriorizar	28
B) Las empresas del sector público	32
C) Empresas no obligadas a externalizar sus compromisos por pensiones: justificación	34
2.2. Personal afectado	36
A) Trabajadores «en activo»	37
B) Titulares de una relación laboral «sometida a la legislación española»	40
3. EL PLAZO PARA EXTERIORIZAR LOS COMPROMISOS POR PENSIONES	45
4. INSTRUMENTOS APTOS PARA EXTERNALIZAR LOS COMPROMISOS POR PENSIONES: PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO Y CONTRATOS COLECTIVOS DE SEGURO	49

II. Funciones de la negociación colectiva en el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones	55
1. EL RECONOCIMIENTO DE COMPROMISOS POR PENSIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	57
1.1. Inserción formal de compromisos por pensiones en los convenios colectivos.....	57
1.2. El reconocimiento indirecto de compromisos por pensiones en los convenios colectivos: las contingencias protegidas.....	59
A) Jubilación	60
B) Incapacidad permanente	64
C) Muerte y supervivencia	67
2. LA EXTERNALIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	73
2.1. Las diferencias en los regímenes jurídicos de ambos instrumentos.....	73
A) Objetivas	74
B) Subjetivas.....	77
2.2. El tipo de compromiso a exteriorizar: las contingencias cubiertas y la modalidad de prestaciones.....	79
2.3. La decisión de exteriorizar los compromisos por pensiones en la negociación colectiva: la opción entre planes de pensiones y contratos de seguro.....	82
 BIBLIOGRAFÍA	 89
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS 2003	97
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS 2004	105
 COLECCIÓN "CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN"	 113

Instituto de Ciencias del Seguro

Presentación

Los compromisos por pensiones y la negociación colectiva se presentan en un escenario particular que cobra singular importancia en el marco de la Seguridad Social complementaria, de naturaleza voluntaria.

Y es que, en efecto, los compromisos por pensiones pueden tener su origen en pactos o acuerdos recogidos en convenios colectivos o en disposiciones equivalentes, asumiendo la fuente autónoma un papel relevante en los últimos años para establecer esos compromisos, ocupándose fundamentalmente de crear la obligación empresarial y determinar su alcance y contenido. Tales compromisos deben ser exteriorizados por mandato legal, siguiendo las previsiones establecidas en las normas aplicables.

Pues bien, a esas y otras cuestiones anudadas se dedica la presente monografía del profesor Angel Luis de Val Tena. Con un análisis exhaustivo, pero equilibrado, la obra se ocupa de dos grandes materias estrechamente relacionadas: por un lado, la exteriorización obligatoria de los compromisos por pensiones, abordando la configuración legal de este mandato, el ámbito subjetivo, el plazo para su cumplimiento y los instrumentos jurídicos para llevar a cabo la externalización, esto es, los planes de pensiones del sistema de empleo y los contratos de seguro colectivo; por otro, examina las funciones de la negociación colectiva en el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones, reparando en las formas de concertar los compromisos y las contingencias protegidas, así como las decisiones instrumentales para materializar la externalización.

El autor realiza esta tarea brillantemente. Estudia y analiza la negociación colectiva más reciente que ha incorporado los citados compromisos, manejando así un conjunto amplísimo de instrumentos convencionales que permiten, a su vez, conocer por primera vez, con la exhaustividad y rigor que ello requiere, el papel y el estado actual de la negociación colectiva en ese campo, poniendo de manifiesto el grado de penetración de esta fuente reguladora de las condiciones de trabajo y de empleo en algunos aspectos formales y materiales de la ordenación de los planes de pensiones del sistema de empleo, donde está llamada expresamente a completar las previsiones normativas. Se comprueba, en suma, cómo esta última prefiere reconocer prestaciones cuando sobrevienen ciertas contingencias a identificar expresamente compromisos por pensiones.

De igual forma, el estudio se ocupa de identificar las razones por las cuales existe una tendencia a favor de los planes de pensiones del sistema de empleo respecto del papel otorgado a los contratos de seguro a la hora de elegir el instrumento para exteriorizar los compromisos por pensiones, que se encuentran, como el autor pone de manifiesto, ligadas al mejor tratamiento fiscal, entre otras causas. Tras un profundo análisis, concluye también que los convenios colectivos que reconocen compromisos por pensiones no siempre incorporan una opción formal por uno de los instrumentos válidos para llevar a cabo su exteriorización, destacando así la ausencia a nivel convencional a favor de una u otra opción, si bien, al reconocer el compromiso en no pocas ocasiones se opta por uno de ellos indirectamente, cumpliendo el papel asignado por la ley y limitando la facultad empresarial de elegir el instrumento.

Se trata, en definitiva, un estudio clarificador, al tiempo que riguroso, sobre un aspecto trascendental de los compromisos por pensiones, que aporta al panorama científico una pieza fundamental para su entendimiento y comprensión, partiendo ahora de la realidad aplicativa y de la función que cumple la negociación colectiva, aspecto sobre el que apenas se había reparado hasta ahora.

Se incluye este estudio en la línea de investigación que sobre los compromisos por pensiones ha cultivado, dando frutos sobresalientes, el profesor Angel Luis de Val Tena, y ello, sin duda, con el que ahora se presenta, lo convierte en uno de los mejores especialistas de nuestra doctrina laboralista.

Esta investigación personal y su publicación se deben también al interés mostrado por la FUNDACIÓN MAPFRE que ha promovido, financiado y facilitado su realización, en una actuación de esta institución que se caracteriza precisamente por apoyar las actividades universitarias más próximas al campo y a las preocupaciones que animan su actividad y que, en el caso de la Universidad de Zaragoza, se concretan desde hace tiempo en el patrocinio y colaboración financiera con el *Master en Prevención de Riesgos Laborales*, alcanzando en el presente año la novena edición y de cuya dirección me ocupo personalmente. Así, hay que agradecer, por una y otra razón, a la FUNDACIÓN MAPFRE ese esfuerzo generoso para favorecer la formación y la investigación universitarias.

Juan García Blasco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza
Expresidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

PRELIMINAR

La Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados¹ (en adelante, LOSSP), en su disposición adicional undécima, apartado 19, introdujo importantes modificaciones en el articulado de la -entonces vigente- Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones² (en adelante, LPFP), dando un nuevo contenido -entre otros preceptos- a su disposición adicional primera.

Con la finalidad de preservar los intereses de los trabajadores, aun en los supuestos de extinción de su contrato de trabajo, frente a posibles insolvencias del empresario que impidan el cumplimiento de los compromisos por pensiones asumidos por éste, la LOSSP modificó la disposición adicional primera de la LPFP, pretendiendo adaptar nuestro derecho nacional a lo dispuesto en el artículo 8 de la Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre de 1980, sobre Aproximación de las Legislaciones de los Estados Miembros relativas a la Protección de los Trabajadores Asalariados en caso de Insolvencia del Empresario³, donde se establece que «los Estados miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los

¹ BOE de 9 de noviembre de 1995.

² BOE de 9 de junio de 1987.

³ DO L núm. 283, de 28 de octubre de 1980. Por otra parte, la Directiva 2002/74/CE, de 23 de septiembre de 2002, ha modificado la Directiva 80/987/CEE, simplificando el título (se sustituye el anterior por el texto siguiente: «Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre de 1980, relativa a la Protección de los Trabajadores Asalariados en caso

intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que hayan dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes, en virtud de los sistemas complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan, independientemente de los regímenes legales nacionales de Seguridad Social».

La LOSSP, en la citada disposición adicional undécima, apartado 19, y en sus disposiciones transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta, configuró a nivel legal -superando la mera transposición formal de la Directiva comunitaria en ese apartado- el régimen de protección de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, jubilados y beneficiarios, incluyendo las prestaciones ya causadas, así como el proceso de adaptación al mismo; lo que se conoce, en su conjunto, como «régimen de exteriorización». Sólo algunas mínimas variaciones –poco más que llamadas expresas al desarrollo reglamentario de puntuales aspectos⁴– han modificado el tenor literal de la vigente disposición adicional primera, conforme se recoge en el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el RD-Leg. 1/2002, de 29 de noviembre⁵ (en adelante, TRLRFP).

de Insolvencia del Empresario»), modificando la mayor parte de su articulado, si bien no afecta a la redacción del artículo 8, que permanece inalterada.

⁴ En concreto, la disposición adicional primera, párrafo tercero, guión cuarto –ahora, letra d)–, ha sido redactada conforme al artículo 119.3 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE de 31 de diciembre de 1997); antes se establecía lo siguiente: «Deberán individualizarse las inversiones correspondientes a cada póliza aplicándose el mismo régimen de inversión e información exigibles a los planes de pensiones». Asimismo, la disposición adicional primera, párrafo tercero, guión quinto -ahora letra e)-, ha quedado redactada según la disposición adicional primera.2 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE de 31 de diciembre de 1998), añadiendo la expresión «salvo en los casos en que reglamentariamente se determinen».

⁵ BOE de 13 de diciembre de 2002.

Pues bien, la disposición adicional primera del TRLPFP establece, con vocación de permanencia, que los compromisos de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios deben instrumentarse mediante planes de pensiones o contratos de seguros, no admitiendo la cobertura de tales compromisos mediante fondos internos o instrumentos similares que supongan retener la titularidad de los recursos constituidos por parte de la empresa, imponiéndose la exteriorización con la finalidad de proteger los compromisos por pensiones en caso de insolvencia o de dificultades financieras de la empresa. Sacar fuera del balance esos fondos finalistas implica, desde otra perspectiva, trasladar la gestión de aquellos recursos a entidades especializadas en la administración e inversión financieras, lo que aporta a las empresas un coste menor a la hora de financiar y atender los compromisos por pensiones, concentrándose en su actividad típica y favoreciendo, en general, la competitividad en el mercado. Al mismo tiempo, la decisión legal de instrumentar de ese modo las obligaciones empresariales por pensiones favorece, implícitamente, la capitalización de la economía, potenciando el ahorro a largo plazo.

Ciertamente, la constitución de compromisos por pensiones, bajo la fórmula legal de mejoras voluntarias de las prestaciones de la Seguridad Social⁶, no era una novedad, si bien, en su mayor número, las empresas solamente contemplaban dotaciones presupuestarias para hacer frente al pago de las prestaciones asumidas y devengadas en cada anualidad, sin una planificación a medio y largo plazo.

Consciente el legislador de la ausencia de seguridad plena sobre la percepción de aquellas prestaciones había dado un primer paso, abriendo, con ocasión de la aprobación de la LPFP (1987), un proceso de exteriorización voluntaria de los fondos internos para transformarlos en fondos de pensiones, que incluía

⁶ Por todos, MARTIN VALVERDE, A., *Las mejoras voluntarias de Seguridad Social*, Instituto García Oviedo, Universidad de Sevilla, 1970, y CASAS BAAMONDE, M^º. E., *Autonomía colectiva y Seguridad Social (Un estudio sobre la contratación colectiva en materias de Seguridad Social y conexas)*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 1977, págs. 243-333.

también la modificación de otras instituciones de previsión social complementaria (disposición transitoria primera⁷). Como incentivo se proponía un tratamiento fiscal ventajoso tanto para el promotor como para los partícipes. No obstante, dado su carácter voluntario, el anunciado rechazo empresarial confirmó el fracaso de esta iniciativa y obligó, años más tarde, a imponer la exteriorización obligatoria, que afecta ahora a los nuevos compromisos adquiridos por la empresa e, igualmente, a los compromisos previamente asumidos y las prestaciones ya causadas.

La ampliación del deber legal de exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas a los existentes en el momento de la entrada en vigor de la LOSSP llevó a prever un periodo transitorio de acomodación o adaptación, que se mantendrá, en cuanto referencia normativa, como mínimo en los diez años siguientes, siendo extensible incluso hasta quince años o más, en determinados supuestos excepcionales.

Con todo, el régimen de exteriorización de los compromisos por pensiones incluyó una excepción, aunque también transitoria, que afectaba únicamente a las entidades de crédito, entidades aseguradoras y sociedades y agencias de valores. Estas entidades del sector financiero han podido mantener en un fondo interno los compromisos asumidos antes de la entrada en vigor de la LOPSS, previo cumplimiento de unas condiciones específicas.

Este marco jurídico legal se completó a nivel reglamentario por el RD 1588/1999, de 15 de octubre, que aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con sus Trabajadores y Beneficiarios⁸ (en adelante, RICP).

⁷ Originariamente, la disposición transitoria primera de la LPFP (1987), como simple opción, había previsto la exteriorización de los compromisos por pensiones, atribuyendo ciertas ventajas fiscales que -así se suponía- incentivaban la transformación de los fondos internos en fondos externos, de llevarse a cabo dicha transformación en un plazo determinado.

⁸ BOE de 27 de octubre de 1999.

En paralelo, el RD 1589/1999, de idéntica fecha⁹, modificó el -entonces vigente- Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el RD 1307/1988, de 30 de septiembre¹⁰, derogado recientemente por el RD 304/2004, de 20 de febrero, que aprueba el nuevo Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones¹¹ (en adelante, RPPF).

⁹ BOE de 26 de octubre de 1999.

¹⁰ BOE de 2 de noviembre de 1988.

¹¹ BOE de 25 de febrero de 2004.

I. LA EXTERIORIZACIÓN OBLIGATORIA DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

Los compromisos por pensiones son una de las piezas clave del sistema global de previsión social, importancia, cualitativa y cuantitativa, que se acrecienta aún más si limitamos la perspectiva de análisis al nivel privado y voluntario del modelo estatal de protección social.

Como los poderes públicos no se consideran plenamente responsables de garantizar a los ciudadanos un adecuado nivel de rentas frente a los riesgos cuya actualización les provocan situaciones de necesidad, se traslada a la autonomía privada la «responsabilidad»¹² de asegurar unas condiciones de vida dignas. De ahí que, desde el ámbito público, se impulse el «mercado de previsión privada», y dentro de éste, en particular, los planes y fondos de pensiones. Ahora bien, por más que esta alternativa se reconozca en el último inciso del artículo 41 de la Constitución Española, sin que quepa tacha alguna frente a esta voluntad política, la actuación pública, una vez tomada la decisión de potenciar los instrumentos privados de protección, debe velar porque éstos sean viables y eficientes, lo que depende directamente del establecimiento de un régimen de garantías que asegure las futuras prestaciones ante el hipotético incumplimiento de las obligaciones correspondientes por parte del sujeto responsable.

¹²

Si es que puede calificarse así: MONEREO PEREZ, J. L., «Los Planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias», en VV.AA. *Los planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997, pág. 157.

Los planes y fondos de pensiones, sobre todo tras la reforma de su marco normativo por la LOSSP, cuentan con garantías específicas que pretenden mantener la solvencia de estos instrumentos y hacer frente, en el momento de su devengo, a los derechos adquiridos por los partícipes y beneficiarios. Además de las abundantes medidas de control y seguimiento institucionales, no hay que olvidar otras garantías previstas en la TRLPFP: así, la irrevocabilidad de las aportaciones del promotor [art. 5.c)]; la exigencia de capitalización, provisiones matemáticas y otras provisiones técnicas (art. 8.1); la posibilidad de contratar seguros, avales u otras garantías con entidades financieras (art. 8.2); y la prohibición de embargo, traba judicial o administrativa, sobre los derechos consolidados hasta el momento en que se cause la prestación o se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración (art. 8.8).

La posibilidad de constituir fondos internos, como se ha dicho, no quedó vedada cuando se promulgó la LPFP (1987). Pese a que en los proyectos de ley que se conocieron se formulaba con carácter obligatorio, la disposición transitoria primera de la LPFP posibilitaba, en determinadas condiciones y en el plazo de un año desde la entrada en vigor de su Reglamento, que las entidades de previsión social, las fundaciones laborales, las instituciones de previsión personal previstas en el RD 2631/1982 -mutualidades, montepíos y fondos de pensiones- y, en concreto, «los fondos constituidos por contribuciones y dotaciones realizadas para la cobertura de prestaciones análogas a las previstas en esta Ley», se constituyeran en verdaderos «fondos de pensiones», tal como se regulaban *ex novo*. A través de esta fórmula, se quiso dotar a las instituciones que se transformarían con las garantías propias de los planes y fondos de pensiones.

La baja tasa de transformación de los fondos de previsión internos existentes en las empresas aconsejó adoptar otra medida de garantía, aprovechando la reforma parcial y de adaptación de la legislación mercantil a las Directivas en materia de sociedades. Así, el RD 1643/1990, de 20 de diciembre, por el que

se aprueba el Plan General de Contabilidad¹³, introdujo la exigencia¹⁴ de que en el apartado de «gastos de personal» de la contabilidad de la empresa, junto a los sueldos y salarios y a las contribuciones a la Seguridad Social, figuraran las «aportaciones a sistemas complementarios de pensiones», ya se tratara de planes de pensiones o de «sistemas análogos de cobertura de situaciones de jubilación, invalidez o muerte, en relación con el personal de la empresa». Con ello, se obligó a muchas empresas a constituir las provisiones necesarias, mediante una técnica actuarial, para hacer frente a las obligaciones de pago de pensiones que con frecuencia no estaban suficientemente dotadas, poniendo fin al sistema de «pagos sobre la marcha».

Pero, siendo una medida positiva, no resultaba del todo suficiente¹⁵, puesto que no constituía una garantía material de aseguramiento ante situaciones de insolvencia empresarial, además de que, según las reglas transitorias de aplicación establecidas, la obligación formal contable se podía posponer varios años.

Finalmente, la nueva redacción que la LOSSP dio a la disposición adicional primera de la LPFP marca, por el momento, el punto final de un trayecto. Es, sin duda, la decisión legislativa más importante en este orden, al establecer, como regla general, que los compromisos por pensiones asumidos por las

13 BOE de 27 de diciembre de 1990.

14 Como ha señalado GALAN GALLARDO, R., «Planes de previsión social empresarial», *Actuarios*, núm. 15, 1997, págs. 34-37, el cambio era sustancial, al consagrar el principio de hacer obligatorio, reflejando, de un lado, en el pasivo del balance la obligación contraída por la empresa con sus trabajadores y, de otro, en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias el gasto que a la misma se le va originando por el devengo de las prestaciones.

15 Confirma esta opinión, GALLEGOS LOSADA, R., *Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas*, Dykinson, Madrid, 2001, págs. 120-121, puesto que, según afirma, aun cuando se trataba de un salto cualitativo respecto a la garantía que la constitución contable de los fondos internos suponía para hacer frente a las prestaciones complementarias, no contentaba en conjunto a ninguna de las partes implicadas: para las empresas suponía una penalización en su cuenta de resultados y para los representantes sindicales el sistema continuaba siendo inseguro y poco proclive a permitir fórmulas de intervención o de participación sindical.

empresas, ya deriven de obligaciones legales o contractuales del empresario con su trabajadores, incluyendo las prestaciones causadas, vinculados a las contingencias de jubilación, invalidez y muerte y supervivencia deben instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones, o utilizando conjuntamente ambas fórmulas, estableciendo para cada una de esta opciones ciertas condiciones. Se puede afirmar por tanto, que la LOSSP incorpora definitivamente un principio básico¹⁶ más en la organización de los recursos económicos adscritos a los fines de provisión: el principio general de externalización; al imponer que los compromisos por pensiones que asuman los empresarios únicamente pueden concertarse mediante planes de pensiones o contratos de seguro.

La exteriorización -ahora sí- resulta obligatoria y alcanza no sólo a los nuevos compromisos adquiridos por las empresas, sino también a los compromisos ya asumidos y a las prestaciones causadas. Concretamente, la disposición transitoria decimocuarta de la LOSSP dispuso, con alguna excepción, que «los empresarios que en el momento de entrada en vigor de la presente Ley mantengan compromisos por pensiones con sus trabajadores o empleados cuya materialización no se ajuste a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987 (nueva redacción) deberán proceder, en un plazo no superior a tres años desde la citada entrada en vigor, a adaptar dicha materialización a la citada disposición adicional», si bien, hasta que se cumpla lo anterior, «se

16

En cuanto a los principios organizativos del sistema de planes de pensiones, advierte MONEREO PEREZ, J. L., *Los planes de pensiones del sistema de empleo: la incidencia de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, págs. 53-69, cómo la LOSSP de 1995 viene a introducir el principio general de externalización de los compromisos por pensiones, que se une a los principios constitutivos, previamente estipulados, con carácter inicial, de capitalización, irrevocabilidad de las aportaciones del promotor, atribución de titularidad de derechos *ex lege*, y el de integración obligatoria de los planes en un fondo de pensiones. También, en la misma línea, ROMERO BURILLO, A. M^a., *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, Aranzadi, Pamplona, 2002, págs. 228 y 281-284, recoge el principio de externalización entre los principios básicos de los planes de pensiones del sistema de empleo.

mantendrá la efectividad de los compromisos por pensiones y el cobro de las prestaciones causadas en los términos estipulados entre el empresario y los trabajadores». La disposición transitoria decimoquinta de la LOSSP, de otra parte, para el caso de fondos a los que se exige una transformación obligatoria y que se integren en un plan de pensiones, establecía determinados beneficios, marcando un plazo de tres años al efecto; asimismo, señalaba que «los nuevos compromisos asumidos por las empresas a partir de la entrada en vigor de la Ley que se instrumenten mediante la formalización de un plan de pensiones en un plazo no superior a los tres años (...) permitirán a promotor y partícipes acceder a los beneficios previstos». Por último, la disposición transitoria decimosexta de la misma Ley recogía el «régimen fiscal transitorio de acomodación de los compromisos por pensiones».

Tanto la disposición adicional primera de la LPFP, en su nueva versión, como las señaladas disposiciones transitorias de la LOSSP han sido modificadas posteriormente en aspectos puntuales, ya incluidos todos en el vigente texto refundido, y que se podrán de relieve al analizar cada uno de los ámbitos sobre los que se proyecta la obligación legal de exteriorizar los compromisos por pensiones y las diversas fórmulas validadas para su cumplimiento.

1. CONFIGURACIÓN LEGAL DE LA OBLIGACIÓN DE EXTERIORIZAR LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

El legislador, sabedor de la dificultad que supone conocer el significado preciso de la expresión «compromisos por pensiones», no coincidente –por lo demás– con las utilizadas en otras normas jurídicas próximas por su contenido material, señala que, a estos efectos, «se entenderán compromisos por pensiones los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias establecidas en el apartado 6 del artículo 8», añadiendo que «tales pensiones podrán revestir las formas establecidas en el apartado 5 del artículo 8 y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos, cualquiera que sea su denominación» (disp. adic. primera, párrafo segundo, TRLPFP).

Para completar la definición hay que acudir a otros preceptos de la propia Ley. De una parte, los compromisos por pensiones han de cubrir contingencias determinadas, y no otras: a) jubilación; b) invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo tipo de trabajo, o gran invalidez; c) muerte del partícipe o beneficiario, que puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas. De otra, en cuanto a la forma de las prestaciones asumidas, éstas podrán ser en forma de capital, de renta o mixtas, esto es, que combinen rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital.

1.1. LA «FUENTE FORMAL» DE CREACIÓN

Los compromisos por pensiones derivan, según adelanta la disposición legal, de obligaciones legales o contractuales de la empresa con su personal,

incluyendo expresamente el desarrollo reglamentario las «recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente» (art. 7.1 RICP).

Queda resuelta la duda que planteaba la redacción legal en cuanto a si la referencia a «compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa», sin mayor especificación, incluía también las obligaciones nacidas de la negociación colectiva¹⁷.

Hacer mención a «obligaciones legales» es, en verdad, un dato que distorsiona la idea que se quiere destacar, que es la obligatoriedad de los compromisos una vez asumidos por el empresario en convenio colectivo o en disposición equivalente. La alusión expresada debe entenderse, pues, «no en el sentido de obligaciones derivadas de una ley, lo que no sería posible dado que la característica innata a los compromisos por pensiones es la voluntariedad¹⁸ en su establecimiento por parte de las empresas, sino de obligaciones derivadas de un convenio colectivo que tiene, por ello, carácter normativo y fuerza vinculante para las partes incluidas en su ámbito de aplicación»¹⁹.

Así pues, las obligaciones de las que derivan compromisos por pensiones pueden estar recogidas «en convenio colectivo o disposición equivalente», considerando disposiciones equivalentes al convenio colectivo «los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones, cuya existencia o efectos se hallen documentados de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones», así como «las actas de constitución, estatutos o reglamentos de

¹⁷ Vid. ARADILLA MARQUES, M^a. J., «Los instrumentos para la previsión complementaria en la empresa: situación normativa actual», en VV.AA., *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Parte II, Madrid, 1999, pág. 257.

¹⁸ Sobre la voluntariedad, y sus implicaciones, como característica de los planes de pensiones, vid. MONEREO PEREZ, J. L., *Público y privado en el sistema de pensiones*, Tecnos, Madrid, 1996, págs. 138-147.

¹⁹ AGUILERA IZQUIERDO, R., *Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores*, Civitas, Madrid, 2001, pág. 51.

mutualidades de previsión social, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión de personal, siempre que en los documentos enumerados las empresas asuman compromisos por pensiones» (art. 7.1, párrafo tercero, RICP). Aunque no se afirma expresamente, la llamada a los convenios colectivos es, propiamente, a los convenios colectivos estatutarios que, por lo general, son el cauce habitual para establecer compromisos de previsión social voluntaria de ámbito general. No entenderlo de este modo privaría de efectos prácticos, al menos en parte, a la mención puntual a los pactos entre las empresas y parte de su personal, salvo que los acuerdos se negocien directamente con los trabajadores, al margen del cauce de la representación institucionalizada en la empresa.

De todos modos, en el marco de la negociación colectiva estatutaria son varios los instrumentos que pueden incorporar compromisos por pensiones, desde aquéllos en los que la previsión social es una materia entre otras reguladas en el mismo acuerdo, ya sean de nivel empresarial o de sector, hasta aquéllos en los que ese contenido es su objeto exclusivo, como sería el caso de los acuerdos sobre materias concretas²⁰ (art. 83.3 LET); igual que, como «disposiciones equivalentes», «los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal» pueden adoptar diversas formas —entre otras²¹, convenios colectivos extraestatutarios, pactos de empresa²², acuerdos en actos de conciliación en conflictos colectivos, o laudos arbitrales—.

²⁰ Vid. MONEREO PEREZ, J. L., *Los planes de pensiones del sistema de empleo: la incidencia de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados*, cit., pág. 96; en la misma línea, ROMERO BURILLO, A. M^a., «La negociación colectiva como fuente creadora de la protección social privada o libre», en VV.AA. *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pág. 294.

²¹ En este sentido, VV.AA., *La previsión social complementaria en España*, Edit-In, Madrid, 2001, págs. 103-104.

²² A modo de los que se incorporaron al texto de la LET tras la reforma que introdujo la Ley 11/1994, cuya configuración y eficacia —como ha destacado RIVERO LAMAS, J., «Las relaciones entre la ley, el convenio colectivo y las manifestaciones de la negociación informal», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Derecho del Trabajo)*, núm. 3, 1997, págs. 114-116— hay que vincular al artículo 37.1 CE y al

Esa «relación de equivalencia», si así puede llamarse, se extiende más allá del campo de la negociación colectiva en sentido amplio. Incluye, en primer lugar, «otros acuerdos o decisiones, cuya existencia o efectos se hallen documentados de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones», lo que viene a significar, en definitiva, que toda manifestación de voluntad del empresario con uno o varios de sus trabajadores puede ser fuente de compromisos por pensiones, ya sea mediante acuerdo contractual, como una de las estipulaciones del contrato de trabajo [art. 3.1.c) LET], o por decisión unilateral *–motu proprio–* del empresario de establecer un sistema de pensiones privado. Excepto cuando el compromiso por pensiones figure en un convenio colectivo estatutario o en un acuerdo de eficacia similar, en los restantes supuestos la obligación asumida por la empresa tendrá naturaleza contractual, es decir, se incorpora al contrato como condición más beneficiosa, sin que ello obste, por supuesto, al cumplimiento imperativo de la obligación de exteriorizar tales compromisos.

También, en segundo lugar, quedan asimiladas «las actas de constitución, estatutos o reglamentos de mutualidades de previsión social, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión de personal, siempre que en los documentos enumerados las empresas asuman compromisos por pensiones». Quizá se justifica esta asimilación por el hecho de que algunos compromisos por pensiones se recogen en los documentos de constitución y normas de ordenación de las mutualidades de previsión social y las fundaciones laborales, sólo que esa formulación, en los términos expresados, parece confundir lo que es, por una parte, la fuente de implantación u origen de los compromisos por pensiones, esto es, el convenio colectivo o disposición equivalente, y, por otra, el instrumento de gestión apto para la externalización, ya sea a través de un plan de pensiones o un contrato de seguro.

derecho común, presentando, desde esta perspectiva, un tratamiento unitario con los que se viene denominando convenios colectivos extraestatutarios.

En tanto las mutualidades de previsión social «son entidades aseguradoras, que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras» (art. 64.1, párrafo primero, TRLOSSP), a través de ellas, si se elige como opción el contrato de seguro, se podrá exteriorizar el compromiso por pensión (art. 26.3 RICP).

Ahora bien, para que la mutualidad pueda actuar como instrumento de previsión social empresarial se exige expresamente que las prestaciones que se otorguen sean únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre la empresa y sus empleados (art. 64.1, párrafo tercero, TRLOSSP), luego es obvio que no son los estatutos de la entidad mutualista, ni tampoco su reglamento, la fuente u origen pactado del compromiso por pensiones, sino que lo es el acuerdo previo entre el empresario y los trabajadores; dicho de otra manera: si el compromiso por pensiones aparece en los estatutos o en el reglamento de una Mutualidad será porque el mismo habrá sido previamente acordado por el empresario con sus trabajadores, optando por ese instrumento de gestión, admitido –como se sabe– para cumplir la obligación de exteriorizar dichos compromisos²³.

El mismo argumento podríamos reiterar respecto de las fundaciones laborales, dada su condición de instrumento de gestión de los compromisos de previsión social adquiridos por el empresario, por cuanto su normativa reguladora –el RD 446/1961, de 16 de marzo²⁴, y la Orden de 25 de enero de 1962²⁵– requería, en principio, que fueran creadas en virtud de pacto entre la empresa y sus trabajadores, pacto que tiene el carácter de convenio colectivo y se celebra como tal. No obstante, y aquí –por lo tanto– sí encuentra justificación la

²³ Este planteamiento, plenamente acertado, en AGUILERA IZQUIERDO, R., *Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores*, cit., pág. 53.

²⁴ BOE de 20 de marzo de 1961.

²⁵ BOE de 13 de febrero de 1962.

asimilación operada en la norma reglamentaria, la Orden de 1962 también autorizó la creación de fundaciones laborales por acto unilateral de una empresa o de terceras personas en beneficio de los trabajadores de determinados ámbitos laborales. De este modo, «cuando las fundaciones laborales no son fruto de un acuerdo previo entre empresarios y trabajadores, sino de la decisión unilateral del empresario, el compromiso por pensiones asumido por éste aparecerá recogido expresamente en el acta de constitución o en los estatutos o reglamentos de la fundación, sin que exista una fuente (formal) de implantación previa: la decisión unilateral del empresario aparece, así, debidamente documentada en los actos formales necesarios para la constitución de la fundación»²⁶.

En este último supuesto, como las fundaciones laborales no son instrumento válido para exteriorizar los compromisos por pensiones que haya asumido la empresa con sus trabajadores, éstos se deberán transformar y formalizar por medio de un plan de pensiones o un contrato de seguro.

1.2. LAS CONTINGENCIAS CUBIERTAS

Según la definición legal, las aportaciones realizadas o las prestaciones incorporadas a los compromisos por pensiones tienen que estar vinculadas a cualquiera de las contingencias enumeradas en el artículo 8.6 del TRLPFP, esto es, jubilación, incapacidad permanente total para la profesión habitual, para todo tipo de trabajo o gran invalidez, y muerte y supervivencia.

De tan concreta previsión normativa se concluye que no todas las prestaciones sociales pactadas entre las empresas y sus trabajadores, al margen o no de las contingencias protegidas por el sistema público de Seguridad Social, tienen la consideración de compromisos por pensiones.

²⁶ AGUILERA IZQUIERDO, R., *Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores*, cit., pág. 54.

A) Jubilación

La jubilación, entendida como el cese definitivo en la relación laboral por cumplimiento de una determinada edad, para lo que «se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente» [art. 8.6.a) TRLRFP], es la primera de las contingencias susceptible de ser cubierta por un compromiso por pensiones.

La edad común de jubilación son los sesenta y cinco años, pudiendo ampliarse o reducirse hasta los sesenta años o sesenta y uno, según el supuesto de jubilación anticipada, y siempre que se reúnan ciertos requisitos establecidos al efecto²⁷; incluso se posibilita rebajar la edad de jubilación cuando se realicen actividades especialmente peligrosas, penosas o insalubres que arrojen elevados índices de mortandad, mediante la aplicación de unos coeficientes reductores en función de la actividad realizada (art. 161 LGSS). Tanto la jubilación por cumplir la edad ordinaria o una vez superada ésta, como, en su caso, la jubilación anticipada integran el concepto estricto de jubilación. Y también se puede incluir de jubilación parcial²⁸, siempre que esté previsto el pago de prestaciones en esa situación²⁹.

²⁷ Sobre la reforma del marco jurídico de la prestación de jubilación que introdujo, finalmente, la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible, vid. TORTUERO PLAZA, J. L., *Jubilación forzosa versus jubilación flexible (Reforma y propuesta de capitalización parcial)*, Civitas, Madrid, 2002, págs. 17 y ss., y FERNANDEZ ORRICO, F. J., *La jubilación flexible en la práctica*, Aranzadi, Pamplona, 2002. Fue adelantada dicha reforma por el RD-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, del mismo nombre, completada con alguna previsión incorporada en la Ley 24/2001.

²⁸ Cfr. artículo 166.4 LGSS. Por ello afirma ORELLANA CANO, A. M^a., «La jubilación en los planes de pensiones», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Seguridad Social)*, núm. 39, 2002, pág. 49, que «la jubilación parcial, en cuanto regulada como una modalidad de jubilación en la legislación de Seguridad Social, supone la producción del hecho causante de la prestación del plan».

²⁹ Por lo general, «las personas que, conforme a la normativa de Seguridad Social, se encuentren en la situación de jubilación parcial tendrán como condición preferente en los planes de pensiones la de partícipe para la cobertura de las contingencias previstas en este artículo susceptibles de acaecer, pudiendo realizar aportaciones para la jubilación parcial» [art. 7.a).1º RFPF].

De no ser posible el acceso de un partícipe a la jubilación, a los solos efectos de la normativa sobre planes y fondos de pensiones, se entiende producida la contingencia a partir de la edad ordinaria de jubilación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social, en el caso de aquellos trabajadores que, sin cumplir los requisitos precisos para la obtención de la prestación de jubilación de la Seguridad Social –ya sea por no reunir el suficiente número de años de cotización, ya por no alcanzar la edad mínima—, dejen de ejercer o cesen en la relación laboral y no se encuentren cotizando por la contingencia de jubilación en ningún Régimen de la Seguridad Social [art. 8.6.a), párrafo segundo, TRLPFP]. Por lo tanto, puede anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a partir de los sesenta años de edad, si las especificaciones del plan lo prevén, cuando el partícipe haya cesado en toda actividad determinante del alta en la Seguridad Social y no reúna los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación [arts. 8.6.a), párrafo segundo, TRLPFP, y 8.1 RFPF]; asimismo, las especificaciones del plan también pueden prever el pago anticipado de la prestación correspondiente a la jubilación en el caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo a consecuencia de expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral [arts. 8.6.a), párrafo tercero, TRLPFP, y 8.2 RFPF]. Aunque estas últimas pudieran parecer situaciones asimiladas a la contingencia de jubilación³⁰, a modo de ampliación del concepto, ello se opone expresamente a la remisión para la determinación de la contingencia de jubilación a lo dispuesto en el régimen de Seguridad Social correspondiente [art. 8.6.a) TRLPFP]. Y ello porque estamos, como se ha advertido, ante una previsión exclusiva de la normativa sobre planes y fondos de pensiones y no frente a una disposición general, aplicable a todo compromiso por pensiones.

En cualquier caso, cuantas dudas surjan sobre la consideración de determinados acuerdos o pactos de previsión voluntaria como compromisos

30

En este sentido, LOPEZ CUMBRE, L., «Concentración empresarial y compromisos por pensiones: una regulación indirecta del grupo de empresas», *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 37, 2000, pág. 35.

por pensiones han de resolverse a la vista del marco jurídico expuesto que, dado su alcance general³¹, afecta a todas las fórmulas de previsión complementaria vinculadas a la actualización de aquella contingencia y que se puedan concretar en prestaciones en forma de pensiones propiamente dichas, rentas periódicas o entrega de cantidades a tanto alzado o indemnizaciones.

Así, los «premios de jubilación»³² y complementos por «jubilaciones anticipadas voluntarias», que se establecen -los primeros- para el supuesto de acceder a la jubilación por cumplir la edad ordinaria tras ciertos años de permanencia en la empresa³³ o -los segundos- con la finalidad de incentivar al trabajador para que voluntariamente anticipe la situación de jubilación³⁴, se deben considerar compromisos por pensiones, por quedar vinculados al acceso definitivo a la jubilación, ya sea ordinaria o anticipada³⁵.

³¹ Vid. YANINI BAEZA, J., «Algunas consideraciones sobre los compromisos por pensiones instrumentados con el seguro colectivo de vida», en VV.AA. *Los planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997, pág. 457.

³² Se han planteado, respecto de los premios de jubilación, dificultades para instrumentar estos compromisos mediante el sistema de planes de pensiones de aportaciones definidas; así, GARCIA BLASCO, J. y GONZALEZ LABRADA, M., «Algunos puntos críticos sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de la negociación colectiva», *Actualidad Laboral*, núm. 42, 2000, pág. 697.

³³ Cfr. art. 52 CC MAPFRE, Grupo Asegurador (BOE de 2 de abril de 2002); art. 150 III CC Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 19 de septiembre de 2002); art. 75 CC Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; art. 66 CC Empresas de Mediación en Seguros Privados; art. 19 CC Sector de Harinas Panificables y Sémolas; art. 58.B del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo; disp. trans. segunda CC Banco de España y sus trabajadores; entre otros.

³⁴ Cfr. art. 46 CC Autopistas Aumar, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (BOE de 28 de agosto de 2002); anexo núm. 1º CC Mahou, S. A.; art. 19.2 CC Pastas, Papel y Cartón; entre otros.

³⁵ En este sentido, la Resolución de la Dirección General de Seguros de 18 de octubre de 2000 concluye que «los diferentes conceptos contemplados en los referidos convenios que contemplan la obligación de la empresa de abonar determinadas prestaciones vinculadas al cese o extinción de la relación laboral que suponga o pueda suponer el acceso efectivo a la jubilación, ya sea anticipada u ordinaria, por el correspondiente régimen de la Seguridad Social debe considerarse compromiso por pensiones a los efectos previstos en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987». Se pretende cerrar así la polémica que suscitó la respuesta a una consulta

En cuanto a los «complementos por prejubilación», y pese a que también se ha querido ver en ellos una prestación equivalente a la jubilación³⁶, lo cierto es que la obligación de la empresa de abonar rentas temporales a prejubilados, cuyo cese en la relación laboral no suponga la posibilidad de acceso a la jubilación anticipada por el régimen de la Seguridad Social, no se debe calificar como compromiso por pensiones³⁷. De ahí que, en definitiva, queden excluidos de aquella consideración, entre otros³⁸, los complementos a las prestaciones por desempleo y las ayudas equivalentes a la jubilación anticipada, las ayudas previas a la jubilación ordinaria que deba cofinanciar la empresa y las cotizaciones a cargo de ésta –previstas en la Ley 27/1984, de 26 de julio, de Reconversión de Empresas³⁹, y sus normas de desarrollo, y en la Orden Ministerial de 5 de octubre de 1994, sobre Ayudas Previas a la Jubilación Ordinaria⁴⁰–, los ceses voluntarios, los despidos individuales calificados como improcedentes y los programas voluntarios de prejubilación ofrecidos por las empresas a su personal.

evacuada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con fecha 28 de agosto de 2000, donde se cuestionaba la consideración de los premios de jubilación como compromisos por pensiones, ya que, a su juicio, «no puede decirse que el denominado premio de jubilación sea una pensión de Seguridad Social», ni «por su cuantía de unos pocos meses de sueldo difícilmente puede considerarse a estas primas empresariales un capital generador de un medio de vida (como una pensión) sino simplemente una pequeña ayuda transitoria», concluyendo que los premios de jubilación no debían incluirse en el apartado de pensiones de los convenios colectivos, «sino en el de premios, faltas y sanciones».

³⁶ Vid. LOPEZ CUMBRE, L., «Concentración empresarial y compromisos por pensiones: una regulación indirecta del grupo de empresas», cit., págs. 35-36.

³⁷ Cfr. Resolución de la Dirección General de Seguros de 27 de abril de 2000. En la doctrina, una argumentación favorable a considerar la prejubilación como situación asimilable, en LOPEZ CUMBRE, L., *La prejubilación*, Civitas, Madrid, 1996, págs. 487-494.

³⁸ Cfr. Resolución de la Dirección General de Seguros de 27 de abril de 2000. Sobre esta temática, *in extenso*, VV.AA., *La previsión social complementaria en España*, cit., págs. 160-164.

³⁹ BOE de 28 de julio de 1984.

⁴⁰ BOE de 22 de octubre de 1994.

B) Incapacidad permanente

La segunda contingencia que puede cubrir un compromiso por pensiones es «la incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez», esto es, la incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados⁴¹, exceptuando la incapacidad permanente parcial, así como -por supuesto- las lesiones permanentes no invalidantes.

También para la determinación de estas situaciones se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente [art. 8.6.b) TRLRFP]. Así, se considera incapacidad permanente «la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral», sin que obste «a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo» y sin que sea necesaria «el alta médica para valorar la incapacidad permanente en los casos en que concurren secuelas definitivas» (art.136.1 LGSS).La calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determina en función del porcentaje de reducción sobre la capacidad de trabajo, para lo que se tiene en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o de las funciones incluidas en el grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente (art. 137.2 LGSS). Todavía pendiente el desarrollo reglamentario, tras la nueva redacción que la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de

⁴¹ Sobre los distintos grados de la incapacidad permanente, vid. ROQUETA BUJ, R., *La incapacidad permanente*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, págs. 32-57.

Seguridad Social, dio al artículo 137 de la LGSS⁴², se entiende por incapacidad permanente total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta; por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio; y por gran invalidez la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, como consecuencia de las pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

C) Muerte y supervivencia

Por último, son también compromisos por pensiones aquellas obligaciones asumidas por las empresas vinculadas al fallecimiento de los trabajadores, antes o después de su jubilación o declaración de incapacidad permanente, independientemente de que el beneficiario de la prestación sea el cónyuge supérstite –prestación de viudedad—, los hijos –prestación de orfandad— u otros herederos o personas designadas.

1.3. LA NATURALEZA Y FORMA DE LAS PRESTACIONES

Un último elemento integra el concepto de compromiso por pensiones: la forma o formas que pueden revestir las prestaciones. Si los compromisos de las empresas con sus trabajadores o beneficiarios vinculadas a las contingencias previstas que no sean dinerarios no están sometidos a la obligación de

⁴²

Advertir que lo dispuesto en el artículo 137 de esta Ley únicamente será de aplicación a partir de la fecha en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias, a que se refiere el apartado 3 del mencionado artículo 137, que deberán dictarse en el plazo –incumplido- máximo de un año. Entretanto se seguirá aplicando la legislación anterior.

exteriorizar (art. 7.3 RICP), aquéllos sólo pueden devengar prestaciones económicas en cualquiera de las siguientes formas: a) prestación en forma de capital, consistente en una percepción de pago único, que podrá hacerse efectivo de modo inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior; b) prestación en forma de renta, esto es, la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular cuya cuantía puede ser constante o variable y su abono inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior; o, c) mixtas, que combinen rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital (arts. 8.5 TRLPFP y 10.1 RFPF).

Lógicamente, no tiene valor constitutivo la denominación que se otorgue a estas prestaciones económicas, según su carácter permanente o temporal: pensión, subsidio, asignación, complemento, indemnización, ayuda económica, etc.

2. EL ÁMBITO SUBJETIVO DE LA OBLIGACIÓN DE EXTERIORIZAR LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

Cualquier empresa que tenga asumidos o asuma compromisos por pensiones con su personal, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, está obligada a formalizarlos mediante contratos de seguro que reúnan determinados requisitos, por medio de un plan de pensiones del sistema de empleo, o de ambos instrumentos simultáneamente. La obligación recae exclusivamente sobre el empresario, como verdadero deudor, resultando afectados por el proceso de exteriorización los trabajadores de la empresa que puedan devenir beneficiarios de las prestaciones comprometidas al actualizarse las contingencias protegidas.

Se trata, en suma, de identificar el ámbito subjetivo de la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones, puesto que la pretendida «extensión máxima del ámbito subjetivo, que afecta a cualquier empresario y a cualquier trabajador»⁴³ no se logra por completo, por más que el legislador afirme con rotundidad que «en ningún caso resultará admisible la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de fondos internos, o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos» (disp. adic. primera, *in fine*, TRLPLF).

⁴³ VILLA GIL, L. E. de la, «Garantías de las pensiones privadas», *Revista Jurídica General (Boletín del ICAM)*, núm. 15, 2000, pág. 44.

2.1. LA EMPRESA COMO SUJETO OBLIGADO

En este concreto ámbito de regulación, «tienen la consideración de empresas no sólo las personas físicas y jurídicas sino también las comunidades de bienes y demás entidades que, aun carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos descritos» (disp. adic. primera, párrafo tercero, TRLPLF).

A) El concepto expansivo de empresa; en particular, el «grupo de empresas» como responsable del cumplimiento de la obligación de exteriorizar

La definición dada es, sin duda, amplia, incluye tanto a las personas jurídicas -sociedades mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc.-, como a las personas físicas -empresarios individuales y profesionales-, además de las comunidades de bienes y otras entidades sin personalidad jurídica, que reciban la prestación de servicios de los trabajadores contratados⁴⁴ y, por lo tanto, puedan llegar a suscribir con ellos compromisos por pensiones. Es determinante esta última circunstancia para atribuir al sujeto la calificación de empresa, más que su naturaleza, el reconocimiento de personalidad jurídica o cualquier otra condición.

El desarrollo reglamentario de la norma legal, dada la amplitud de la noción de empresa expuesta, precisa aquél contenido. Y así considera empresa «a las personas jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza, que tengan nacionalidad española, domicilio en territorio nacional o cuyo principal establecimiento o explotación radique en el mismo, así como a las personas físicas, en cuanto asuman con sus trabajadores compromisos por pensiones» (art. 5.1 RICP). Se insiste, como no podía ser de otra manera, en la posición deudora del sujeto

⁴⁴ Cfr. artículo 1.2 LET. Un comentario a este precepto, en MONEREO PEREZ, J. L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998, págs. 27-41.

individual o colectivo frente a los compromisos asumidos con los trabajadores contratados a su cargo, detallando respecto a las personas jurídicas que éstas han de tener nacionalidad española, domicilio en nuestro país o, al menos, que su principal establecimiento o explotación se encuentre en territorio nacional.

Causa sorpresa la referencia al elemento de nacionalidad o al hecho de desarrollar la actividad principal en territorio español, ya que —a *sensu contrario*— si es una entidad extranjera carente de personalidad jurídica la que asume los compromisos por pensiones con sus trabajadores parece ser suficiente que ésta cuente con «agencias, sucursales y establecimientos en territorio nacional» (art. 5.1, *in fine*, RICP). No se encuentra justificación a este trato diferenciado entre entidades extranjeras con o sin personalidad jurídica, máxime cuando lo relevante debe ser la aplicación de la legislación española a los sujetos vinculados por el contrato de trabajo entre los que se establecen compromisos por pensiones.

Igualmente, son empresas «las comunidades de bienes y demás entidades que, aun carentes de personalidad, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores compromisos por pensiones» (art. 5.1, *in fine*, RICP). La redacción, como se puede comprobar, es idéntica a la recogida en la disposición legal, sin introducir ningún matiz. A la identificación de las comunidades de bienes, como sucede en la artículo 1.2 de la LET, se suma la expresa mención a cualesquiera otras entidades, aunque no tengan personalidad jurídica, lo que prueba de nuevo la voluntad de ampliar el concepto de empresa.

Pese a la omisión, en tanto la norma atribuye la consideración legal de empresa a todos los entes sin personalidad, habrá que incluir también los grupos de empresas⁴⁵ como parte obligada a exteriorizar los compromisos por pensiones.

⁴⁵ Vid. MONEREO PEREZ, J. L., *Público y privado en el sistema de pensiones*, cit., pág. 168.

Lo contrario, esto es, entender que el grupo de empresas no puede ser responsable de la obligación de externalizar los compromisos por pensiones porque carece de personalidad jurídica y no se alude expresamente a esta forma de organización empresarial, para con ese fundamento hacer únicamente responsable a cada una de las empresas vinculadas, resulta no sólo inadecuado⁴⁶, por cuanto dichas empresas dependen económica y financieramente del grupo, resultando que sus posibilidades económicas individuales son menores cuantitativamente que las potenciales como parte de un grupo si se pretende garantizar los compromisos por pensiones asumidos, sino que contradice el tenor literal de la norma -que incorpora a las entidades sin personalidad jurídica- y su finalidad última que es extender el ámbito de aplicación de aquella obligación legal a todas las manifestaciones empresariales.

No se olvide que las empresas de un grupo pueden promover conjuntamente un plan de pensiones del sistema de empleo [art. 4.1.a) TRLRFP]⁴⁷, sin que resulte obligado integrar en un único plan de pensiones los compromisos de todas las empresas del grupo [art. 37.3.b) RFPF]. Interesa destacar, en suma, que el grupo de empresas puede ser promotor de un plan de pensiones y, en consecuencia, sobre esa «unidad grupal», como empresa a estos efectos, recae la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos o que llegue a asumir, sin perjuicio de que cada empresa sea la responsable primera del cumplimiento de las obligaciones de contribución respecto a sus trabajadores partícipes (art. 38.4 RFPF).

Se confirma así la no comunicación de responsabilidades sobre las obligaciones adquiridas con los propios trabajadores y la independencia entre

⁴⁶ Así lo califica LOPEZ CUMBRE, L., «Concentración empresarial y compromisos por pensiones: una regulación indirecta del grupo de empresas», cit., pág. 41.

⁴⁷ Al quedar modificado este precepto por el artículo 32.2 de la Ley 24/2001, se eliminó la obligación de salvaguardar los derechos económicos de los partícipes ante las eventuales operaciones societarias y la previsible movilidad del personal dentro del grupo, que sí recogía la anterior redacción dada por la disposición adicional 11ª de la LOSSP. Ahora bien, nada impide que, con carácter potestativo, el desarrollo

las sociedades implicadas, si bien, conforme a la jurisprudencia laboral consolidada en materia de grupos de empresas, la solución se torna distinta de acreditar la existencia de abuso de derecho o fraude de ley en la conformación o el funcionamiento posterior del entramado empresarial⁴⁸, accediendo los tribunales a «levantar el velo» de la personalidad jurídica con el fin de imputar al grupo las responsabilidades que pudieran derivarse, y no sólo a la sociedad contratante⁴⁹.

Admitida la alternativa de un plan de pensiones para el grupo de empresas, es claro que éstos pueden directamente y como tales asumir compromisos por pensiones⁵⁰, recayendo sobre ellos el deber de instrumentar esos compromisos mediante la formalización de un plan de pensiones. La norma no hace referencia expresa, sin embargo, a los contratos de seguro, que son la otra vía para exteriorizar los compromisos, ni existe en la Ley norma alguna equivalente, de modo que –en principio– los compromisos por pensiones de los grupos de empresas, como centro de imputación subjetiva de las obligaciones de previsión adquiridos con su personal, sólo se pueden exteriorizar a través de planes del sistema de empleo de promoción conjunta⁵¹.

reglamentario reincorpore ésta u otras condiciones específicas que afecten a estos planes de promoción conjunta.

48 Entre las más recientes, SSTS de 20 de enero de 1997 (Ar. 618) y de 26 de enero de 1998 (Ar. 1062). Vid., en síntesis, VAL TENA, A. L. de, «Contradicción entre sentencias del orden social y del contencioso-administrativo. (A propósito de la noción de grupo laboral de empresas)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 104, 2001, págs. 298-302.

49 STS de 9 de junio de 1995 (Ar. 4885).

50 Cfr. CC MAPFRE, Grupo Asegurador (BOE de 2 de abril de 2002); arts. 34, 35 y 36 CC Grupo Generali España.

51 En consecuencia, como advierte MONEREO PEREZ, J. L., *Los planes de pensiones del sistema de empleo: la incidencia de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*, cit., pág. 26, «respecto a la instrumentación de dichos compromisos, la normativa estatal no es aquí neutral, opta deliberadamente por hacer prevalecer a los planes del sistema de empleo frente a los contratos de seguro sobre la vida», lo que le merece una valoración positiva «al menos por el hecho innegable de que los planes del sistema de empleo gozan de reforzados mecanismos institucionales de participación democrática de los interesados».

B) Las empresas del sector público

En el ámbito del sector público merecen la calificación de empresa «las entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles en cuyo capital participen, directa o indirectamente, las Administraciones públicas o entidades u organismos vinculados o dependientes de las mismas» (art. 5.2 RICP).

Se incluyen, de una parte, las entidades públicas empresariales⁵², que son Organismos públicos a los que se encomienda la realización de actividades prestacionales, la gestión de servicios o la producción de bienes de interés público susceptibles de contraprestación, que se rigen por el Derecho Privado, excepto en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados en la Ley, en sus estatutos y en la legislación presupuestaria (art. 53 Ley 6/1997); en concreto, el régimen presupuestario, económico-financiero, de contabilidad, intervención y de control financiero de las entidades públicas empresariales es el establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (art. 58 Ley 6/1997). De otra, se refiere a las sociedades estatales de carácter mercantil que en su capital es mayoritaria la participación, directa o indirecta, de la Administración pública o sus Organismos públicos [art. 6.1.a) LGP] y a las que se aplica íntegramente, cualquiera que sea su forma jurídica, el ordenamiento jurídico privado, salvo en las materias que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero y contratación, sin que en ningún caso puedan disponer de facultades que impliquen el ejercicio de autoridad pública (disp. adic. duodécima Ley 6/1997).

Del tenor literal de aquel precepto reglamentario se infiere que las Administraciones públicas, en cuanto empresario que contrata trabajadores, no tienen la consideración de empresa obligada a exteriorizar sus compromisos

⁵²

Cfr. III Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 19 de septiembre de 2002) y IV CC Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima -SASEMAR-.

por pensiones, aun cuando la disposición adicional primera del TRLPFP nada explicita sobre las mismas. Tan amplio concepto de empresa dispuesto a nivel legal, que -recordémoslo- incluye a las personas físicas y jurídicas, comunidades de bienes e, incluso, otras entidades carentes de personalidad, lleva a pensar que también la Administración pública, con independencia de su ámbito de actuación, queda obligada a exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos con sus trabajadores, máxime cuando tiene capacidad reconocida para «promover planes de pensiones de empleo y realizar aportaciones a los mismos, así como a contratos de seguro colectivos, incluidos los formalizados por mutualidades de previsión social empresarial» (disp. final segunda TRLPFP).

Aunque *de facto* se incorpora una nueva exclusión a la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones, la Administración, mediante acuerdo colectivo, puede comprometerse a exteriorizar los compromisos por pensiones o, incluso, tomar esa iniciativa unilateralmente, pues ambas alternativas permite la disposición final segunda de la LPFP.

Al margen de la delimitación subjetiva de los sujetos obligados por el mandato legal de exteriorizar los compromisos por pensiones, lo cierto es que se planteaban problemas en relación con los instrumentos de gestión válidos para cumplimentar aquel deber, toda vez que, en principio, los sistemas complementarios de la Seguridad Social en las Administraciones públicas «sólo podrán financiarse con las aportaciones o cuotas de sus beneficiarios o cualquier otro ingreso de derecho privado» (disp. adic. cuadragésima octava Ley 46/1985), dejando a salvo la posibilidad única de que la Administración pública promueva planes y fondos de pensiones y realice contribuciones a los mismos (disp. final segunda LPFP –1987–). Esta cuestión trata de resolverla el nuevo Texto Refundido, al posibilitar –*ex novo*– las aportaciones de las Administraciones públicas a los contratos de seguro colectivos, y no sólo a los planes de pensiones, lo que no deja de ser una actuación superadora del mandato refundidor.

C) *Empresas no obligadas a externalizar sus compromisos por pensiones: justificación*

La regla general de externalización obligatoria de los compromisos por pensiones conoce una excepción, ya que «podrán mantenerse los compromisos por pensiones asumidos mediante fondos internos por las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores» (disp. trans. cuarta.2 TRLPFP). Estamos ante una excepción parcial porque su ámbito objetivo se restringe exclusivamente a los compromisos por pensiones ya asumidos con anterioridad a la entrada en vigor de la LOSSP, no alcanzando a los compromisos adquiridos por esas mismas entidades después de esa fecha, y su campo subjetivo es muy limitado.

Publicada en el Boletín Oficial del Estado el día 9 de noviembre de 1995, la LOSSP entró en vigor al día siguiente, si bien la vigencia de la disposición transitoria decimocuarta se demoró seis meses más, siendo aplicable desde el día 10 de mayo de 1996. Hasta esta última fecha, las entidades de crédito, aseguradoras y sociedades y agencias de valores pudieron asumir compromisos por pensiones con sus trabajadores, manteniendo sus dotaciones como fondos internos, sin que les afecte a éstos el deber de exteriorización, siempre que cumplan las condiciones del régimen excepcional previsto y exclusivamente para el personal ingresado en la empresa con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del RICP.

Entre los argumentos expuestos para justificar la excepción, se afirma que estas entidades «actúan en sectores regulados y sometidos a la supervisión de un órgano de control, lo cual redundaría en la garantía de solvencia perseguida» y, además, «son especialistas y concentran su actividad típica, precisamente, en la administración y gestión de fondos y, en su caso, en la valoración y cobertura de riesgos» (Exposición de Motivos RICP).

Se ha destacado que la exteriorización de los compromisos por pensiones fuera del balance de las empresas, entre sus principales ventajas, les permite liberar recursos y concentrarse en su actividad típica lo que, en última

instancia, se debe traducir en una mayor competitividad nacional e internacional, al mismo tiempo que este proceso supone trasladar la gestión de los recursos que instrumentan compromisos por pensiones a entidades especializadas en la administración e inversión financieras, entidades gestoras de fondos de pensiones y entidades aseguradoras; pues bien, las ventajas sobre la liberalización de recursos de las empresas para concentrarse en su propia actividad no serían aplicables al sector financiero, cuya actividad consiste precisamente en la gestión de fondos y evaluación de riesgos e inversiones.

De otra parte, estos compromisos están garantizados por la misma entidad que, a su vez, permanece bajo la supervisión del órgano de control correspondiente, por lo que la exteriorización, al afectar los compromisos a recursos externos de la empresa, podría suponer un menor grado de protección ya que no se respondería con todo el patrimonio de la entidad; de hecho, la supervisión del órgano de control requiere, a diferencia de otros sectores no sometidos a supervisión, que los compromisos por pensiones estén dotados o provisionados totalmente.

En consecuencia, el principal argumento para establecer esta excepción es que, precisamente, las entidades de crédito, las entidades de seguro y las agencias y sociedades de valores están sujetas a una rigurosa normativa, ampliada tras la aprobación de la LOSSP, cuyo objeto es garantizar y supervisar la solvencia y gestión de estas entidades, labor que se lleva a cabo por los correspondientes órganos o entes de control o supervisión: Banco de España, Dirección General de Seguros y Comisión Nacional del Mercado de Valores, en cada caso.

Si de lo que se trata es de proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que hayan dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, ante la hipotética insolvencia de éste, en lo que se refiere a derechos adquiridos, o a derechos en curso de adquisición, a prestaciones en virtud de regímenes complementarios de previsión profesional

o interprofesionales (art. 8 Directiva 80/987/CEE), es criticable⁵³ que se haya permitido la subsistencia excepcional, por más que tenga carácter transitorio, de fondos internos, pues éstos no ofrecen las mismas garantías para de los compromisos por pensiones.

2.2. PERSONAL AFECTADO

La obligación de exteriorizar de los compromisos por pensiones, conforme a la disposición adicional primera del TRLPFP, afecta a los compromisos asumidos por la empresa «con su personal activo» (art. 6.1 RICP) e, igualmente, a las obligaciones asumidas por la empresa «respecto a jubilados y beneficiarios» (art. 6.2 RICP). Aunque aquella obligación compromete exclusivamente al empresario, afectados, no sólo interesados, son los trabajadores al servicio de la empresa en el momento en que se debe hacer efectivo su cumplimiento, así como, si los hubiera, los acreedores de prestaciones ya devengadas por su condición de jubilados o beneficiarios.

El proceso de externalización no puede excluir a ningún sujeto que disfrute o pueda disfrutar en el futuro de prestaciones consignadas en los compromisos por pensiones, ni aun contando con la voluntad expresa del personal afectado. Al tratarse de una norma imperativa, no es posible, por la autonomía individual o colectiva de las partes, anular el mandato del legislador que, como se observa, protege tanto las simples expectativas de derecho como los derechos a pensión ya adquiridos.

53

En este sentido, MONEREO PEREZ, J. L., *Los planes de pensiones del sistema de empleo: la incidencia de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*, cit., págs. 63-65.

A) Trabajadores «en activo»

Se considera, a estos efectos, personal activo «toda persona física que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta de la empresa en virtud de relación laboral comprendida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relaciones de carácter especial, siempre que dicha relación laboral esté sometida a la legislación española» (art. 6.1 RICP).

De una parte, la categoría «personal en activo» agrupa a cuantos trabajadores presten servicios dentro del ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores y, por extensión, del Derecho del Trabajo, es decir, «a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario» (art. 1.1 LET).

De otra, comprende también a los trabajadores sujetos a una relación laboral de carácter especial (art. 2.1 LET), todas sin excepción⁵⁴, independiente de su regulación específica más o menos próxima a los principios del ordenamiento laboral común.

Quienes prestan servicios profesionales excluidos del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores (art. 1.3 LET), aunque su actividad reúna las notas de la laboralidad, no forman parte de la noción de «personal activo»; de entre las exclusiones, la que tiene carácter constitutivo, es la más relevante: «la relación de servicios de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas, cuando al amparo de una Ley dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias» [art. 1.3.a) LET]. Si -como se expuso- las Administraciones

⁵⁴ Cfr. artículo 4.1.a) TRLPFP. Este precepto, desde su modificación por el artículo 32.2 de la Ley 24/2001, establece expresamente que el personal de la empresa promotora «con relación laboral de carácter especial, independientemente del régimen de Seguridad Social aplicable», podrá ser partícipe de un plan de pensiones del sistema de empleo, lo cual no es novedoso, aunque sí esclarecedor.

públicas no tienen reconocida en la norma reglamentaria la condición de empresa, al efecto de ser consideradas sujeto obligado a exteriorizar sus compromisos por pensiones, negada esta premisa, es lógico concluir que el personal a su servicio sujeto a régimen administrativo o estatutario no resulta afectado por la instrumentación externa. La exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de los funcionarios públicos y del personal estatutario o con contrato administrativo no hace más que reafirmar que las Administraciones públicas no están vinculadas por el mandato de exteriorizar los compromisos por pensiones. Ahora bien, las Administraciones públicas, como empresas, también contratan trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores, esto es, «personal activo» que resultaría afectado por la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones de no ser porque la Administración pública no está obligada a ello.

Esta es una circunstancia que avala la posición crítica contraria a la no consideración de las Administraciones públicas como empresas, por lo que *–de lege ferenda–* sería conveniente expresar que no son «personal activo», a estos efectos, los trabajadores por cuenta ajena al servicio de las Administraciones públicas. Al margen de ello, es cierto que voluntariamente sí podrán instrumentar sus compromisos por pensiones mediante un plan de pensiones o un seguro colectivo, siguiendo la normativa de exteriorización. También son «personal activo», por una parte, los trabajadores de una empresa en situación de excedencia o de suspensión del contrato, cuando la empresa haya asumido compromisos con dicho personal [art. 6.1ª) RICP]. La suspensión, y la excedencia es una de sus causas, exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 LET). Si «la suspensión responde, en su significado último, a una tendencia protectora de la vida del contrato»⁵⁵ y sólo aquéllos son los efectos legales de dicha situación, hay que valorar el acierto, como norma más beneficiosa para el trabajador, de equiparar trabajador activo y trabajador excedente o con contrato suspendido.

⁵⁵ VIDA SORIA, J., *La suspensión del contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, pág. 3.

Perviven, pues, durante la suspensión del contrato ciertos deberes y obligaciones para las partes, entre ellos, para el empresario⁵⁶, el de exteriorizar los compromisos por pensiones que les vinculen a ambos.

Impropia, por otra parte, pertenece a esta categoría los trabajadores con los que la empresa mantenga compromisos por pensiones, aun cuando se haya extinguido la relación laboral con los mismos [art. 6.1.b) RICP]. La referencia expresa a los trabajadores con contrato extinguido que se encuentren o puedan encontrarse en activo, esto es, que no hayan alcanzado el *status* de jubilados o beneficiarios, pretende amparar compromisos por pensiones pactados en la negociación colectiva, donde la empresa se obliga a mantener la cobertura de algunas contingencias respecto de trabajadores que no han podido acceder a la prestación de jubilación anticipada por el sistema público de Seguridad Social o que simplemente han dejado de prestar servicios. Nada se dice sobre la causa de la extinción del contrato⁵⁷: el único requisito es que la subsistencia de derechos a favor del trabajador, tras el cese en la relación laboral y antes de que se produzcan las contingencias protegidas, se haya pactado en el acto que estableció el compromiso por pensiones.

⁵⁶ En los supuestos de incapacidad temporal, que es causa de suspensión del contrato, aunque no una contingencia protegida por los compromisos por pensiones, el empresario está obligado a mantener el aseguramiento de esos trabajadores si el convenio colectivo no los excluye expresamente, respondiendo de las prestaciones causadas, de no haber actuado así, cuando durante ese periodo se actualice cualquier otra contingencia protegida por el compromiso adquirido (entre otras, STSJ de Cataluña de 18 de marzo de 1999 –Ar. 1818–).

⁵⁷ Tan amplia extensión, como afirma SANCHEZ-URAN AZAÑA, Y., «Protección social voluntaria», cit., pág. 225, parece «excesiva porque no es lógico que un trabajador sea despedido de la empresa y ésta tenga que mantener los compromisos por pensiones».

B) Titulares de una relación laboral «sometida a la legislación española»

Como requisito adicional y concurrente, el «personal activo» afectado por la instrumentalización obligatoria de los compromisos por pensiones ha de ser parte de una relación laboral, común o especial, «sometida a la legislación española» (art. 6.1 RICP).

A modo de regla general, se establece la aplicación a las obligaciones contractuales de «la ley a que las partes se hayan sometido expresamente, siempre que tenga alguna conexión con el negocio de que se trate», especificando previsiones supletorias, en ausencia de elección por las partes (art. 10.5 CC); con todo, «a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8 -las leyes penales, de policía y las de seguridad pública obligan a todos los que se hallen en territorio español-, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios» (art. 10.6 CC).

Como regla específica, propia del ordenamiento laboral, a los trabajadores españoles contratados en España por empresas españolas para trabajar en el extranjero se les aplicarán las normas laborales españolas, sin perjuicio de las normas de orden público del país de referencia (art. 1.4 LET). Estas reglas estatales, sin embargo, tienen que adaptarse a los convenios internacionales ratificados por nuestro país sobre esta materia; el más relevante, sin duda, el Convenio abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales.

El Convenio de Roma regula con carácter universal y determina la ley que ha de regir una relación jurídica que tiene puntos de conexión con legislaciones de diferentes Estados.

De su regulación, la ley que resulte aplicable es preferente, incluso si la ley designada por el mismo es la de un Estado no contratante (art. 2), de manera que las normas de Derecho Internacional Privado contenidas en el Capítulo IV

del Título Preliminar el Código Civil pasan a tener un carácter residual y solamente son aplicables a las modalidades contractuales no comprendidas en el Convenio de Roma (art. 1.1) y a los contratos otorgados con anterioridad a su entrada en vigor⁵⁸.

En lo relativo a la ley aplicable al contrato de trabajo, el Convenio de Roma, confirmando la regla general, establece la aplicación de la ley a la que se sometan las partes, aunque esa elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas previstas en la ley que sería aplicable a falta de elección (art. 6.1).

En consecuencia, se limita la elección al impedir que afecte a las disposiciones imperativas de la ley del país en que, en el momento de la elección, estén localizados todos los demás elementos de la situación, siendo disposiciones imperativas aquellas que la ley de ese país no permita derogar por contrato (art. 3.3).

De no existir elección expresa o no resultar ésta de manera cierta de los términos del contrato o de las circunstancias del caso, el contrato de trabajo se regirá, bien por la ley del país en que el trabajador preste habitualmente su trabajo, aun cuando con carácter temporal haya sido enviado a otro país, bien, alternativamente, por la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, si éste no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, «a menos que, del conjunto de circunstancias, resulte que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país, en cuyo caso será aplicable la ley de este otro país» (art. 6.2).

Así pues, tanto por la aplicación inderogable de las normas imperativas locales aun habiendo elección en contrario, como por la aplicación supletoria de la ley del lugar habitual de la prestación de trabajo, resulta aplicable la *lex loci laboris*, tan sólo desvirtuada por la voluntad contraria de las partes o por la existencia de otros vínculos de mayor proximidad.

58

STS de 29 de septiembre de 1998 (Ar. 8554).

Del análisis comparado de las disposiciones del Código Civil español y del Convenio de Roma sobre la ley aplicable al contrato de trabajo, podemos afirmar la coincidencia de ambas, reconociendo un ámbito de libertad a las partes para que puedan decidir someterse a una legislación distinta de la aplicable en el lugar de prestación de servicios, respetando en todo caso las disposiciones imperativas y las normas de orden público vigentes en el lugar de trabajo.

Consideradas como disposiciones imperativas aquellas que la ley de un país no permite derogar por contrato, en relación con la instrumentación de los compromisos por pensiones tiene naturaleza imperativa en el ordenamiento español la disposición adicional primera de la LPFP, que resulta de obligado cumplimiento para las empresas que tengan asumidos compromisos por pensiones con sus trabajadores y que impone externalizar los mismos desde el momento que se inicie el devengo de su coste, ya sea por medio de contratos de seguro, a través de planes de pensiones, o de ambos. Por ello, cuando un empresario extranjero con domicilio en territorio nacional -o cuyo principal establecimiento o explotación radique en él mismo- contrate trabajadores españoles o cuando un empresario español contrate trabajadores extranjeros, en ambos supuestos para trabajar en nuestro país, aunque opten por aplicar otra legislación laboral distinta de la española, la empresa vendrá obligada inexcusablemente a exteriorizar los compromisos por pensiones pactados. E, igualmente, si un empresario extranjero con domicilio en territorio nacional o cuyo principal establecimiento o explotación radique en él mismo contrata trabajadores extranjeros para prestar servicios en España.

La regla especial, que contiene el artículo 1.4 de la LET, según la cual se aplica la legislación española a los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, hay que entenderla a salvo del principio general de la libertad de elección por las partes contratantes (art. 3.1 Convenio de Roma). Así entendida no es contraria al Convenio internacional, en tanto se puede encajar sin dificultad alguna en la previsión específica que permite aplicar, en defecto de elección expresa de otra, una legislación distinta de la del lugar de ejecución del trabajo si el

contrato de trabajo tiene vínculos más estrechos con otro país (art.6.2 *in fine* Convenio de Roma); en este supuesto, se acumulan tres puntos de conexión con el Derecho español: nacionalidad del trabajador, nacionalidad de la empresa y lugar de celebración del contrato. Consecuentemente, las empresas españolas que contratan aquí trabajadores españoles para trabajar en el extranjero están obligadas a exteriorizar los compromisos por pensiones que tengan asumidos con dichos trabajadores, respetando las normas imperativas del *locus executionis* si fueran más favorables en esta materia⁵⁹.

59

En este sentido, con una perspectiva más amplia, GALIANA MORENO, J. M., «Trabajo de los españoles en el extranjero», en BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las leyes laborales*, EDERSA, T. I, Madrid, 1990, pág. 210, advierte que «cuando el trabajador es español y ha sido contratado en España por empresa española para prestar servicios en el extranjero, la prescripción legal es que ni las partes pueden elegir la ley aplicable a su relación ni ésta es la del lugar de prestación de los servicios, sino que dicha ley es necesariamente la española, reserva hecha del respeto debido a las normas imperativas del *locus executionis*».

3. EL PLAZO PARA EXTERIORIZAR LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

Surge la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones «desde el momento en que se inicie el devengo de su coste» (disp. adic. primera LPFP). Hay que entender que el devengo del coste de un compromiso por pensiones comienza desde el instante en que, conforme a las reglas contables que resulten de aplicación, el empresario que ha asumido un compromiso por pensiones debe realizar cargos a su cuenta de resultados para recoger su coste.

De este modo, el nacimiento de la obligación de exteriorizar se vincula al inicio del devengo contable⁶⁰, momento que normalmente coincidirá con el de asunción del compromiso.

A partir de la entrada en vigor de la LOSSP, que dio nueva redacción a la disposición adicional primera de la LPFP, no resultaba admisible la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de fondos internos, o similares instrumentos, que supusieran el mantenimiento por parte del mismo de la titularidad de los recursos constituidos. No obstante, la obligación legal de externalizar los compromisos por pensiones no resultaba tarea simple, dado que para su cumplimiento inmediato las empresas debían realizar un importante desembolso económico respecto de los compromisos ya asumidos, lo que en muchos casos podía poner en riesgo su propia solvencia. Parecía lógico, por lo tanto, señalar un plazo más allá de la entrada en vigor de la norma para facilitar la transformación de los compromisos por pensiones ya asumidos.

⁶⁰ En este sentido, VV.AA. *La previsión social complementaria en España*, cit., pág. 170.

El legislador, sensible a esta dificultad, estableció que «los empresarios que en el momento de entrada en vigor de la presente Ley mantengan compromisos por pensiones con sus trabajadores o empleados cuya materialización no se ajuste a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987 (...) deberán proceder en un plazo no superior a tres años desde la citada entrada en vigor, a adaptar dicha materialización a la citada disposición adicional» (disp. trans. decimocuarta LOSSP). La entrada en vigor de la LOSSP tuvo lugar al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el día 10 de noviembre de 1995, si bien -así se recogía expresamente- las disposiciones transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta entraban en vigor a los seis meses de dicha fecha (disp. final tercera LOSSP). En consecuencia, el plazo inicialmente previsto para adaptar los compromisos por pensiones de las empresas vencía el 10 de mayo de 1999.

El retraso en la aprobación de las normas de desarrollo, necesarias para poner en práctica el proceso de exteriorización, redujo *de facto* el plazo inicial de tres años. Esta última circunstancia aconsejó establecer un nuevo plazo para la adaptación de los compromisos por pensiones. La Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, amplió el plazo hasta el 1 de enero del año 2001 (disp. adic. decimotercera). La definitiva aprobación y posterior entrada en vigor del RD 1588/1999, de 15 de octubre, que contiene el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios, se produjo ya vigente el nuevo plazo de ahí que, lógicamente, la norma incorpore a su articulado la fecha de 1 de enero de 2001 como límite (art. 2.1 RICP).

Con todo, desde los sectores implicados se solicitó reiteradamente una nueva ampliación, justificada otra vez por la demora en la aprobación del necesario desarrollo reglamentario de la disciplina, imprescindible para precisar el régimen jurídico de los compromisos por pensiones. Teniendo en cuenta la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado del RICP, que fue el día 27 de octubre de 1999, y su entrada en vigor a los veinte días de su publicación, esto es, el día 16 de noviembre del mismo año, el legislador

accedió a la petición, manteniendo –eso sí– la misma extensión de dos años de la primera prórroga, con lo que fijó como límite la fecha de 16 de noviembre de 2002 para cumplir la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones previamente asumidos (disp. adic. vigesimoquinta Ley 14/2000).

Vencido el plazo -16 de noviembre de 2002- para la adaptación de los compromisos por pensiones vigentes en el momento de la entrada en vigor de la disposición transitoria decimocuarta de la LOSSP, el legislador -según había anunciado- amplió hasta el 31 de diciembre de 2004 el periodo hábil para exteriorizar únicamente «aquellos compromisos, establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial, vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación, que, bajo la denominación “premios de jubilación” u otras⁶¹, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación» (disp. adicional decimoquinta Ley 44/2002).

De nuevo, este plazo específico ha sido prorrogado -primero- hasta el 31 de diciembre de 2005 (disp. adic. tercera Ley 4/2004) y –posteriormente- hasta el 31 de diciembre de 2006 (art. segundo RD-Ley 16/2005).

A diferencia de las anteriores, esta última extensión del plazo es más restrictiva que las anteriores. De una parte, sólo alcanza a unos concretos compromisos por pensiones vinculados a la contingencia de jubilación, esto es, a los llamados «premios de jubilación», y siempre que vengan establecidos en convenio colectivo supraempresarial.

De otra, las empresas susceptibles de acogerse al plazo concedido pueden adaptar dicho compromisos por jubilación a través de cualquiera de los instrumentos habilitados *ex lege*; ahora bien, solamente cuando se promuevan

61

Con diversas denominaciones se recogen en la negociación colectiva prestaciones que consisten en una paga única a percibir en el momento del cese por jubilación; así: «ayudas por jubilación» -CC DaimlerChrysler Rail Systems (Signal), S. A.» (BOE de 12 de julio de 2001)-, «premio de fidelidad» -CC Autopistas Aumar, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (BOE de 28 de agosto de 2002)-, «premio de dedicación» -IX CC Aceites Coosur, S.A.- o, entre otras, «paga de jubilación» -IX CC Ediciones Zeta, S. A. (BOE de 27 de septiembre de 2002)-.

con ese fin uno o varios planes de pensiones de promoción conjunta dentro del plazo señalado las empresas podrán acogerse a los beneficios previstos en las disposiciones decimoquinta y decimosexta de la LOSSP -hoy, disposiciones quinta y sexta del TRLPFP-.

4. INSTRUMENTOS APTOS PARA EXTERNALIZAR LOS COMPROMISOS POR PENSIONES: PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO Y CONTRATOS COLECTIVOS DE SEGURO

La disposición adicional primera del TRLPFP identifica únicamente dos instrumentos para exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos por los empresarios: formalizar un plan de pensiones o suscribir un contrato de seguro; instrumentos que se pueden utilizar de forma independiente o conjunta.

Ello significa, de una parte, que a partir de la entrada en vigor de la LOSSP no es posible instrumentar nuevos compromisos por pensiones mediante fondos internos o fórmulas análogas que supongan la retención por el empresario de la titularidad de los recursos y, de otra, que «la adaptación de los compromisos por pensiones asumidos por la empresa a la disposición adicional primera del TRLPFP requerirá la formalización de un plan de pensiones del sistema de empleo, de uno o varios contratos de seguro o de ambos instrumentos» (art. 2.1 RICP).

La única diferencia nominativa entre el tenor de la disposición legal y la redacción del precepto reglamentario en cuanto a la referencia a los instrumentos aptos para exteriorizar los compromisos, según estuvieran asumidos o se devengue su coste antes o después de la vigencia de la nueva disposición adicional del TRLPFP, es la llamada puntual, en el primer supuesto, a los planes de pensiones del sistema de empleo, precisando la opción por una sola de las modalidades de planes de pensiones, lo que estaba, en cualquier caso, implícito en la propia definición legal por ser la única que permite articular los acuerdos empresariales de protección social voluntaria, siendo su promotor cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes son sus empleados [art. 4.1.a) TRLPFP].

Respecto de los contratos de seguro, para que éstos puedan servir a la finalidad pretendida deben «revestir la forma de seguros colectivos sobre la vida, en los que la condición de asegurado corresponderá al trabajador y la de beneficiario a las personas en cuyo favor se generen las pensiones según los compromisos asumidos» (disp. adic. primera, párrafo cuarto, TRLPFP).

Hay, también, una opción exclusiva por el contrato de seguro colectivo de vida; sin embargo, no hay elección, ni siquiera preferencia, a favor de alguna de las entidades aseguradoras.

En verdad, la disposición legal no configura, ni siquiera integrada con el desarrollo reglamentario posterior, una regulación cerrada de dicha modalidad de seguro, más bien se limita a establecer determinadas particularidades sobre el régimen legal de los seguros de personas y, señaladamente, de los seguros de vida, por lo que la normativa especial se ha de completar con la disciplina común de estos contratos de seguro.

Entre los requisitos singulares hay que destacar los siguientes: a) no será de aplicación lo dispuesto en los artículos 97 y 99 de la Ley de Contrato de Seguro; b) los derechos de rescate y de reducción del tomador sólo podrán ejercerse al objeto de mantener en la póliza la adecuada cobertura de sus compromisos por pensiones vigentes en cada momento o a los exclusivos efectos de la integración de los compromisos cubiertos en dicha póliza en otro contrato de seguro o en un plan de pensiones; c) deberán individualizarse las inversiones correspondientes a cada póliza en los términos que se establezcan reglamentariamente; d) la cuantía del derecho de rescate no podrá ser inferior al valor de realización de los activos que representen la inversión de las provisiones técnicas correspondientes; y, e) el importe del rescate deberá ser abonado directamente a la nueva aseguradora o al fondo de pensiones en el que se integre el nuevo plan de pensiones. Incurre la disposición adicional primera del TRLPFP en una manifiesta incorrección técnica⁶², puesto que si pretende que el contrato de seguro cubra las mismas contingencias que el plan

62

Vid. VV.AA., *La previsión social complementaria en España*, cit., pág. 224.

de pensiones, por ser ambos instrumentos los llamados a desempeñar idéntica función, habrá que poder asegurar el riesgo de incapacidad permanente, que no es objeto del seguro de vida, sino del seguro de accidentes o enfermedad.

El propio TRLOSSP, al clasificar los riesgos por ramos, separa nítidamente el ramo de vida⁶³ de los restantes ramos, y en particular del ramo de accidentes y enfermedad (art. 6 TRLOSSP), si bien es cierto que las entidades autorizadas para operar en el ramo de vida pueden cubrir como riesgos complementarios los comprendidos en el ramo de accidentes y enfermedad siempre que estén vinculados con el riesgo principal y sean complementarios del mismo, se refieran al objeto cubierto contra el riesgo principal, estén garantizados en un mismo contrato, y, si el ramo complementario es el de enfermedad, éste no comprenda prestaciones de asistencia sanitaria. Sólo si concurren estas circunstancias será posible el aseguramiento conjunto de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, pero no separadamente por pertenecer los riesgos a ramos diferenciados.

Establecida por ley tan rotunda separación de los ámbitos de actuación de las entidades aseguradoras, es claro el error que cometió el legislador; el desarrollo reglamentario, advirtiendo esta dificultad, va más lejos que la disposición legal, señalando que «los compromisos que otorguen prestaciones para la cobertura de invalidez o fallecimiento producidas como consecuencia de accidentes o enfermedad podrán ser cubiertos mediante los correspondientes contratos de seguros formalizados por entidades de seguros autorizadas para operar en los respectivos ramos» (art. 26.2 RICP).

El legislador contempla la posibilidad de utilizar conjuntamente los dos instrumentos aptos –plan de pensiones y contrato de seguro– para la materialización de los compromisos por pensiones; pero, aunque no se haga

63

Según establece el artículo 6.2 del TRLOSSP, el ámbito del ramo de vida comprende: a) Seguro sobre la vida, tanto para el caso de muerte como para el caso de supervivencia, o ambos conjuntamente, incluido en el de supervivencia el seguro de renta; b) Operaciones de capitalización basadas en técnica actuarial que consistan en obtener compromisos determinados en cuanto a su duración y a su

constar expresamente, ni en la disposición legal ni en el articulado de la norma reglamentaria de desarrollo, tal posibilidad «sólo será factible respetando el principio de no discriminación previsto en el artículo 5 de la LPFP»⁶⁴. Se viene a consagrar un principio básico, en el sentido de constitutivo e inherente al propio sistema, de no discriminación que impone, con alcance general, el deber de garantizar «el acceso como partícipe de un plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato»; en particular, «un plan del sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder al mismo, pudiéndose prever el acceso con una antigüedad inferior a dos años o desde el ingreso en la plantilla del promotor» [art. 5.1.a) TRLPFP].

De esta configuración legal del principio de no discriminación se deduce la prohibición de planes de pensiones del sistema de empleo de carácter específico para un determinado colectivo o grupo de trabajadores homogéneo⁶⁵.

Ahora bien, como el control de no discriminación se centra exclusivamente en las condiciones de acceso al plan del sistema de empleo, queda admitida la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe [art. 5.1.a) TRLPFP] e, incluso, que dentro de un mismo plan de pensiones del sistema de empleo existan subplanes, de diferentes modalidades o con

importe a cambio de desembolsos únicos o periódicos previamente fijados; c) Operaciones de gestión de fondos colectivos de jubilación y operaciones tontinas.

⁶⁴ Dictamen del Consejo Económico y Social núm. 7/1999, de 6 de mayo, sobre el proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios y se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones (*Dictámenes 1999*, CES, Madrid, 2000, pág. 95).

⁶⁵ Dato que debe ser valorado positivamente, no así la posibilidad permitida por la Ley de que pueda ser excluido una parte del colectivo empleado: el representado por aquellos trabajadores que no alcancen, como es hoy frecuente, los dos años de antigüedad en la empresa en cuestión. En este sentido, vid. MONEREO PEREZ, J. L., *Los planes de pensiones del sistema de empleo: la incidencia de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados*, cit., pág. 32.

distintas prestaciones [art. 4.1.a) TRLPFP], conforme –en ambos casos– a los criterios establecidos mediante acuerdo colectivo o disposición equivalente o según lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones.

Por lo tanto, si la empresa obligada a exteriorizar sus compromisos por pensiones opta por constituir un plan de pensiones del sistema de empleo, inexcusablemente deberá facilitar el acceso a todos los trabajadores con, al menos, dos años de antigüedad; en consecuencia, de pretender utilizar simultáneamente el plan de pensiones con el contrato de seguro sólo podrá hacerlo cuando este último sirva para instrumentar compromisos con los trabajadores que no sean partícipes del plan de pensiones, por no tener la antigüedad exigida, o cuando el contrato de seguro cubra prestaciones no garantizadas en el señalado plan de pensiones. Cabe admitir también la concurrencia de un plan de pensiones y un contrato de seguro cuando la empresa se comprometa a concertar un contrato de seguro para cubrir su aportación a un plan de pensiones que protege la contingencia de jubilación en el caso de que el trabajador pase a tener la condición de partícipe en suspenso, por no afectar a la empresa a partir de ese momento la obligación de continuar haciendo aportaciones por él⁶⁶.

⁶⁶

Este mismo planteamiento en AGUILERA IZQUIERDO, R., *Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores*, cit., págs. 113-114.

II. Funciones de la negociación colectiva en el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones

Dado que la negociación colectiva desempeña un papel decisivo en la instauración de medidas complementarias de protección social, y señaladamente en el establecimiento de compromisos por pensiones, resulta de máximo interés abordar el análisis de los convenios colectivos, sectoriales y de empresa, de ámbito estatal, al objeto de constatar la presencia de estipulaciones sobre compromisos por pensiones y su contenido, con especial incidencia en lo que se refiere a las contingencias protegidas y, cuando esté previsto, a la opción externalizadora, ya sea favorable al plan de pensiones del sistema de empleo, ya al contrato de seguro colectivo, o se opte por ambos instrumentos según las contingencias protegidas y las prestaciones reconocidas.

De una parte, el estudio de la negociación colectiva dará cuenta del grado de penetración de la negociación colectiva en la regulación de algunos aspectos de los planes de pensiones, donde está expresamente llamada a completar las previsiones normativas; así, entre otros supuestos:

- La posibilidad de que por acuerdo colectivo o disposición equivalente puedan establecerse los criterios de integración de los trabajadores en cada subplan y la diversificación de las aportaciones que deban realizarse [art. 4.1.a) TRLPFP].
- La utilización de un convenio colectivo para establecer la adhesión directa de todos los trabajadores al Plan [art. 4.1.a) TRLPFP].

- El establecimiento mediante acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores de las modificaciones referidas al régimen de prestaciones, aportaciones o cualquier otro extremo del Plan (art. 6.3 TRLPFP).
- La posibilidad de acordar la designación directa de los miembros de la Comisión Promotora y de la Comisión de Control de un Plan por medio de una decisión de la Comisión negociadora del convenio o por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores [arts. 7.2 y 9.1.a) TRLPFP].
- La elaboración del proyecto inicial de un Plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta por acuerdo colectivo supraempresarial [art. 9.1.a) TRLPFP].

Asimismo, tiene interés el estudio de los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, al objeto de determinar si incluyen compromisos vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación, que, bajo la denominación «premios de jubilación» u otras, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación, pues –como se ha dicho– las empresas pueden adaptar tales compromisos por jubilación, a través de cualquiera de los instrumentos habilitados legalmente para ello, hasta el 31 de diciembre de 2006.

De otra parte, se podrá constar el rol de la negociación colectiva en la determinación de la modalidad de seguro y de las futuras condiciones de la póliza de seguro a suscribir por la empresa, caso de que sea el contrato de seguro el instrumento elegido para realizar el trámite de exteriorización del compromiso por pensiones. Ello es relevante, entre otros aspectos, para atribuir la responsabilidad en orden a las prestaciones a la entidad aseguradora o, en caso de incumplimiento total o parcial, al propio empresario.

En suma, son muchas las implicaciones de la negociación colectiva en la configuración de los compromisos por pensiones y en su obligada exteriorización.

1. EL RECONOCIMIENTO DE COMPROMISOS POR PENSIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todo tipo de prestaciones dinerarias, cualquiera que sea su denominación, que se destinen bien a la cobertura de las contingencias de jubilación, bien a algunas modalidades de incapacidad permanente –en cualquiera de sus grados, excepto el de incapacidad permanente parcial– o a las de muerte y supervivencia, se consideran compromisos por pensiones. La fuente de estas obligaciones puede ser el convenio colectivo, el acuerdo colectivo o individual del empresario con sus trabajadores o, incluso, la decisión unilateral de aquél⁶⁷.

1.1. INSERCIÓN FORMAL DE COMPROMISOS POR PENSIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Por lo general, las obligaciones de las que derivan compromisos por pensiones están recogidas «en convenio colectivo o disposición equivalente» (art. 7.1, párrafo primero, RICP), considerando disposiciones equivalentes al convenio colectivo «los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones, cuya existencia o efectos se hallen documentados de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones», así como «las actas de constitución, estatutos o reglamentos de mutualidades de previsión social, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión de personal, siempre que en los documentos enumerados las empresas asuman compromisos por pensiones» (art. 7.1, párrafo tercero, RICP). Los convenios colectivos son, sin duda alguna, la fuente constitutiva principal de compromisos por pensiones, si bien –desconociendo tal denominación– optan por reconocer expresamente las

⁶⁷

Cfr. art. 29 IV CC Empresas de Trabajo Temporal.

contingencias protegidas –jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia– y las prestaciones a cargo de la empresa cuando aquellas se actualicen. Tratándose de un concepto nuevo, las partes negociadoras no han adoptado esa calificación, sin que ello suponga obstáculo alguno para advertir que esas mejoras son, en realidad, compromisos por pensiones y que, por consiguiente, deben exteriorizarse a través de un plan de pensiones, de un contrato de seguro, o de ambas fórmulas simultáneamente. La denominación o identificación como «compromisos por pensiones»⁶⁸ no es determinante para reconocer su existencia, pues lo relevante no es el *nomen iuris* sino la naturaleza y características de las obligaciones asumidas por la empresa para completar o ampliar la protección del trabajador frente a determinadas contingencias. La obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones nace de la Ley, no de la negociación colectiva, de ahí que los convenios colectivos, en vez de reconocerla, opten por referirse al cumplimiento formal de aquella obligación legal⁶⁹ por parte del empresario. La mayoría de las veces, sin señalar que así dan cumplimiento a aquel mandato legal, las partes negociadoras optan por una instrumento —plan de pensiones o contrato de seguro—, siendo excepcional otorgar la facultad de elegir al empresario⁷⁰.

⁶⁸ Rara vez se les denomina así; cfr. art. 75 CC Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.

⁶⁹ Cfr. Anexo CC Catalana Occidente, S. A. de Seguros y Reaseguros; art. 18 CC Hero España, S. A.; art. VII.6 CC 3M España, S. A.; art. 32 XX Agfa Gevaert, S. A. U.; disp. adic. quinta II CC Diario ABC, S. L.; disp. adic. quinta III CC Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A.; disp. adic. primera XII CC Petróleos del Norte, S. A. -PETRONOR-; art. 50.4 II CC Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados; anexo VI CC Mataderos de Aves y Conejos; disp. adic. quinta CC Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; disp. adic. tercera CC Kraft Foods España, S. A.; art. 34 III CC UNICEF -Comité Español; art. 10 IV CC Unión Salinera de España, S.A.; art. 54 XII CC Bridgestone Hispania, S.A. Delegaciones Comerciales-; art. 50 CC Praxair España, S. L., Praxair Producción España, S. L., Praxair Soldadura, S. L. y Praxair Euroholding, S. L.; art. 149 CC Bridgestone Hispania, S. A. -Fábricas-; art. 61 III CC Corporación de Medios de Murcia; art. 58 III CC Iberdrola Grupo; art. 58 CC Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

⁷⁰ Así, el III CC Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A. señala que «La empresa asume el compromiso de cumplir el mandato de la Ley, reservándose expresamente el derecho a optar por la alternativa que le resulte más conveniente» (disp. adic. quinta).

No obstante, cuando el convenio colectivo sólo precise los compromisos por pensiones asumidos, sin identificar el instrumento que debe exteriorizarlos, decidirá la empresa libremente a través de qué instrumento lleva a término la exteriorización. La negociación colectiva asume, de nuevo, una función constitutiva cuando se suprimen o sustituyen compromisos por pensiones pactados previamente en sede colectiva o simplemente se transforman, en tanto el empleador no puede unilateralmente sustituir o transformar los compromisos por pensiones preexistentes y asumidos en convenio colectivo. Así ocurre con algunos sistemas de protección privados⁷¹ o respecto de determinadas contingencias protegidas⁷², que se suprimen, sustituyen o transforman, según decidan las partes negociadoras.

1.2. EL RECONOCIMIENTO INDIRECTO DE COMPROMISOS POR PENSIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS: LAS CONTINGENCIAS PROTEGIDAS

Hemos señalado que la negociación colectiva prefiere reconocer prestaciones cuando sobrevienen ciertas contingencias a identificar expresamente compromisos por pensiones. En tanto estos últimos se vinculan en exclusiva a las contingencias de jubilación, incapacidad permanente total para la profesión habitual, para todo tipo de trabajo o gran invalidez, y muerte y supervivencia, cuando una o varias de estas contingencias se protejan con prestaciones dinerarias⁷³ estaremos ante compromisos por pensiones.

⁷¹ Cfr. Art. 37 IX CC Aceites Coosur, S. A.; CC de unificación de condiciones del personal pasivo perteneciente a las empresas del Grupo Ercros; art. 75 CC Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; art. 54 XII CC Bridgestone Hispania, S. A. -Delegaciones Comerciales-; art. 149 CC Bridgestone Hispania, S.A.-Fábricas-.

⁷² Cfr. art. 14 CC Unión Resinera Española, S. A.; art. 7.1 Acuerdo de supresión y anulación del premio de jubilación regulado en CC CWT Viajes de Empresa, S. A.; Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería; art. 34 CC Centro Europeo de Reparto Farmacéutico de Cataluña, S. A.

⁷³ De reconocerse prestaciones no dinerarias –por ejemplo, «productos en especie» por un determinado valor (Cfr. art. 40 CC Estaciones de Servicio) o derecho a disfrutar de un periodo más amplio de vacaciones (Cfr. art. 59 III Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública)–, esos

En consecuencia, es ineludible analizar por separado las contingencias que constituyen compromisos por pensiones, para comprobar el alcance de las obligaciones empresariales.

A) Jubilación

La primera de las contingencias susceptibles de cobertura por un compromiso por pensión es la jubilación, esto es, el cese definitivo en la relación laboral por cumplimiento de una determinada edad, estándose para determinar esta situación «a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente» [art. 8.6.a) TRLFPF].

De surgir dudas sobre la consideración de determinados acuerdos o pactos de previsión voluntaria como compromisos por pensiones, aquéllas se deben resolver a la vista del marco jurídico de remisión que, dado su alcance general, afecta a todas las fórmulas de previsión complementaria vinculadas a la actualización de la contingencia de jubilación y que se puedan concretar en prestaciones en forma de pensiones propiamente dichas, rentas periódicas o entrega de cantidades a tanto alzado o indemnizaciones.

Uno de los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación es tener cumplidos 65 años de edad [art. 161.1.a) TRLGSS]. Esa es la edad ordinaria de jubilación, no siendo obligatoria, sin embargo, la jubilación a esa edad, pudiendo anticiparse o retrasarse cuando concurren determinadas circunstancias. Al cumplir dicha edad y acceder a la pensión de jubilación se prevén en la negociación colectiva complementos a la misma, ya sean a

complementos de prestaciones no tendrán la consideración de compromisos por pensión.

percibir en forma de renta vitalicia⁷⁴ o como pago único⁷⁵, pudiendo incluso optar el beneficiario por una u otra modalidad de pago⁷⁶.

Cabe la posibilidad, como se ha dicho, de anticipar la edad de jubilación, de manera que en determinados supuestos, aunque no se hayan cumplido 65 años, se puede adquirir la condición de beneficiario, siempre que se reúnan el resto de requisitos establecidos. Las –así llamadas– «jubilaciones anticipadas voluntarias» se incentivan en la negociación colectiva con la finalidad de que el trabajador anticipe su jubilación, estableciendo una vez una indemnización⁷⁷

⁷⁴ Cfr. art. 66.A).1 CC Empresas de Mediación de Seguros Privados.

⁷⁵ Cfr. art. 43 CC Catalana Occidente, S. A. de Seguros y Reaseguros; art. 59 IX CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda; art. 76 XII CC ONCE; 66.A).1 CC Empresas de Mediación de Seguros Privados; art. VII.6.a) CC 3M España, S. A.; art. XII.10 CC Compañía Española de Petróleos, S. A. CEPSA; art. XII.6 CC Petroquímica Española, S. A. PETRESA; art. 7.2 III CC Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A.; art. 35 CC Pirelli Neumáticos, S. A.; art. 59 X CC Société Air France; arts. 70 y 71 CC Cajas de Ahorros; art. 29 IV CC Siemens, S. A.; art. 7.1 CC Compañía Española de Petróleos Atlántico, S. A.; art. 49 CC Praxair España, S. L., Praxair Producción España, S. L., Praxair Soldadura, S. L. y Praxair Euroholding, S. L.; art. 5.3 CC Made, Tecnologías Renovables, S. A.

⁷⁶ Cfr. art. VII.6.a) CC 3M España, S. A.

⁷⁷ Cfr. art. 78 IV CC Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima –SASEMAR-; art. 31 CC Serycur, S. L.; art. 35 CC Compañía Transmediterránea, S. A. -personal de flota-; art. 34 CC Industrias de Pastas Alimenticias; art. 15 CC Vera Meseguer, S. A.; art. 31 CC Compañía Transmediterránea, S. A. -personal de tierra-; art. 157.2 III CC Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea –AENA-; art. 76 CC Rail Gourmet España, S. A.; art. 40 CC Radio Popular, S. A. COPE; art. 36 CC Galeserga, S. L.; art. 65.A CC Alstom Transporte S. A.; art. 10 VI CC Compañía Cadbury Schweppes, Bebidas de España, S. A.; art. VII.6.a) CC 3M España, S. A.; art. 30 CC Agencias de Viaje; art. 66 CC Casa Buades, S. A.; art. 31 CC Comercio de Flores y Plantas; art. 32 CC Provienda; art. XII.12 CC Compañía Española de Petróleos, S. A. CEPSA; anexo 1 CC Mahou, S. A.; art. 7.2 III CC Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A.; art. 30 CC Pirelli Neumáticos, S. A.; art. 28 CC Aldeasa Gestión, S. L.; art. 71 CC Kaefer Aislamientos, S. A.; art. 32 III CC Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización; art. 13.1 CC Compañía General de Sondeos CGS, S. A.; art. 35 CC Logo Almacenaje y Distribución, S. A.; art. 43 CC Federació Farmacèutica, S. Coop. C. L.; art. 24 CC Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado; art. 40 VII CC Entrega Domiciliaria; art. 21 CC Siemens Dematic, S. A.; art. 34 III CC UNICEF-Comité Español; art. 39 CC Ciatesa Servicios de Asistencia, S. A.; art. 44 CC Aldeasa, S. A.; art. 18 II CC Avaya Comunicación España, S. L.; art. 28 CC Nextiraone España, S. L. U.; art. 43 CC Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas; art. 57 CC Máquinas Automáticas de Restauración, S. L.; art. 47 CC Mutua de Previsión Social del Personal de Renault España; art. 31 CC Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A.; disp. adic. segunda CC Autotransporte Turístico Español, S. A. ATESA; art. 20 CC Syntax Logística, S. A.;

y otras un complemento económico temporal⁷⁸ –hasta alcanzar la edad de 65 años– o vitalicio⁷⁹ de pensión, tomando como referencia la edad del trabajador en el momento de acceder a la jubilación⁸⁰. Alguna cláusula convencional establece un similar sistema de gratificaciones en el caso de «causar baja»⁸¹ cualquier trabajador que tenga cumplidos entre 60 y 65 años y lleve, al menos, 10 años ininterrumpidos de servicio en la empresa; formula general de extinción de la relación laboral, no vinculada expresamente a la jubilación del trabajador, pero que puede ocultar un verdadero compromiso por pensión, con la finalidad de no tener que cumplir la obligación de exteriorizar el mismo. Especial atención merecen los «premios de jubilación» que, con diversas denominaciones⁸², se establecen para el supuesto de acceder a la jubilación tras ciertos años de permanencia en la empresa. Ahora bien, lo relevante no es el nombre que los identifica, sino que el beneficio reconocido se vincule a la extinción de la relación de trabajo por jubilación [art. 49.1.f) LET]. En tal caso

art. 28 CC Viajes Ecuador, S. A.; art. 44 CC Europistas, Concesionaria Española, S. A.; art. 41 CC Radio Popular, S. A. COPE; art. 37 CC Industrias de Elaboración de Arroz; art. 26 III CC Buquebus España, S. A.; art. 17 CC Interbón, S. A.; art. 19.2 CC Pastas, Papel y Cartón; art. 31 CC Velpa, S. A.; art. 71 CC Kaefer Aislamientos, S. A.

⁷⁸ Cfr. art. 19 CC Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A.; art. 36 VIII CC Panrico, S. A.; art. 38 CC Hertz de España, S. A.; art. 53.B CC Centrales Nucleares Almaraz-Trillo; art. 53.c) XV CC Transformación Agraria, S.A.; art. 36 CC Empresa Fernando Buil, S. A.; art. 38 CC Hertz España, S. A.

⁷⁹ Cfr. art. 45 CC Gas Natural SDG, S.A.; art. 52 CC Saint Gobain Vicasa, S.A. Domicilio social y delegaciones comerciales-; art. 20 CC Saint Gobain Vicasa, S. A.; art. 36.4 XIX CC Banca; art. 99 CC Hidroeléctrica del Cantábrico, S. A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S. A. U.

⁸⁰ Incluso en los supuestos de trabajadores que se jubilen con 64 años de edad, conforme a lo dispuesto en el RD 1194/19985, de 17 de julio, (art. 48 CC Danone,S. A.).

⁸¹ Cfr. art. 39 CC Sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves. En la misma línea, se establece un «premio de fidelidad» siempre que los trabajadores «cesen en la prestación de sus servicios en la empresa, sin que medie despido o invalidez permanente, teniendo una edad comprendida entre los 60 y 65 años (Cfr. art.8.B CC Quely, S. A.) o una «indemnización por terminación anticipada de la relación laboral» (Cfr. disp. adic. primera CC Empresas de Frío Industrial).

⁸² Así, por ejemplo, «ayuda por jubilación» [Cfr. art. 34 CC Industrias de Pastas Alimenticias; art. 31 CC Plus Supermercados, S. A.; art. 17 II CC Bombardier Transportation (Signal) Spain, S. A.].

estaremos ante compromisos por pensiones, por quedar ligados al acceso definitivo a la jubilación, y, como tales, deben exteriorizarse⁸³, si bien tras las sucesivas prórrogas todavía sigue abierto -hasta el 31 de diciembre de 2005- el plazo para cumplir la obligación legal de exteriorizar estos singulares compromisos por pensión. Lo habitual es reconocer una indemnización, atendiendo a los años de permanencia⁸⁴ en la empresa del trabajador que se jubila o simplemente por acceder⁸⁵ a la jubilación, limitando su percepción a que la jubilación no se produzca después de cumplidos los 65 años⁸⁶.

83 Ante la obligación de exteriorizar los compromisos que consisten en un premio de jubilación, algunos convenios optan por sustituirlos o dejarlos sin efecto (Cfr. art. 18 CC Cimecaron, S. L.; art. 14 CC Unión Resinera Española, S. A.; art. 7 Acuerdo de supresión y anulación del premio de jubilación regulado en CC CWT Viajes de Empresa, S. A.; disp. en materia de premios de jubilación Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería.

84 Cfr. art. 34 CC Industrias de Pastas Alimenticias; art. 32 CC Compañía Transmediterránea, S. A. -personal de tierra-; art. 37.3 CWT Viajes de Empresa, S. A.; art. 70 CC Ediciones Primera Plana, S. A., Gráficas de Prensa Diaria, S. A., Zeta Servicios y Equipos, S. A., Logística de Medios de Catalunya, S. L., Zeta Gestión de Medios, S. A. y Grupo Zeta, S. A.; art. 16 CC I.I.G. Europe; art. 18 CC Cimecaron, S. L.; art. 66.B CC Empresas de Mediación de Seguros Privados; art. 28 CC Autopistas II Concesionaria Española, S. A.; art. 24 CC Unión General de Trabajadores; art. 52 CC Saint Gobain Vicasa, S. A. -Domicilio social y delegaciones comerciales-; art. 20 CC Saint Gobain Vicasa, S. A.; art. 31 CC Plus Supermercados, S. A.; art. 66 CC Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida; art. 32 XX CC Agfa Gevaert, S. A. U.; art. 23 CC Trox Española, S. A.; art. 45 II CC Unilever Foods España, S. A. / División Frigo; art. 7.2 III CC Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A.; art. 35 CC Sanyo España, S. A. U.; art. 41 CC Federació Farmacèutica, S. Coop. C. L.; art. 24.a) CC Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado; art. 44.A CC Aldeasa, S. A.; art. 79 CC Máquinas Automáticas de Restauración, S. L.; art. 66 CC Mutua de Previsión Social del Personal de Renault España; art. 19 CC Harinas Panificables y Sémolas; art. 17 XIX CC Autoescuelas;

85 Cfr. art. 40 XXII CC Philips Ibérica, S. A.; art. 18 CC Hero España, S. A.; art. 17 II CC Bombardier Transportation (Signal) Spain, S. A.; art. 30 CC Pirelli Neumáticos, S. A.; art. 49 CC BSN Glasspack España, S. A. -centros de Alcalá de Guadaíra y Madrid-; art. 48 V CC Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; art. 15.d) IV CC Unión Salinera de España, S. A.; art. 42 CC Automóviles Citroën España, S. A.; art. 29 CC Banque PSA Finance; disp. V CC Cristalera Industrial, S. A.; art. 24 CC Autotransporte Turístico Español, S. A. ATESA; art. 43 II CC Peugeot España, S. A. Comercio; art. 42 VIII CC Teleinformática y Comunicaciones, S. A. U. TELYCO; art. 44 CC Prensa no Diaria; art. 27 CC TCI Cortes XXI, S. A. U.; art. 28 CC Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. CASBEGA; art. 58.B) CC Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

86 Cfr. art. 42 CC Automóviles Citroën España, S. A.; art. 29 CC Banque PSA Finance; art. 24 CC Autotransporte Turístico Español, S. A. ATESA; art. 43 II CC Peugeot

Cuando, por el contrario, se pacten «premios de permanencia»⁸⁷, de fidelidad⁸⁸, de vinculación⁸⁹ o de antigüedad⁹⁰ en la empresa, sin que se exija para ser acreedor a ellos la extinción del contrato por jubilación, no se calificarán éstos como compromisos por pensiones.

B) Incapacidad permanente

La segunda contingencia a la que puede estar vinculado un compromiso por pensiones es la incapacidad laboral permanente, en cualquiera de sus grados, excepto la incapacidad permanente parcial⁹¹, entendida como la que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para su profesión habitual, sin impedirle la realización de tareas fundamentales de la misma. Los compromisos por pensiones pactados en la negociación colectiva atenderán a la protección de la incapacidad permanente total para la profesión habitual, la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o las situaciones de gran invalidez, determinadas según lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente [art. 8.6.b) TRLRFP].

España, S. A. Comercio; art. 58.B) CC Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

⁸⁷ Así, art. 38 CC Wagons-Lits Viajes, S. A. U.; art. 64 XV CC Transformación Agraria, S.A.

⁸⁸ Cfr. art. 67 CC Móstoles Industrial, S. A.

⁸⁹ Cfr, art. 46 CC Unilever Foods España, S. A./División Frigo.; Anexo III, art. 13 CC Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería; art. 36.1 CC Areva T&D Ibérica, S. A.

⁹⁰ Cfr. art. 15 CC Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A.; art. 22 CC Gargill España, S. A. y Aop iberia, S. L.

⁹¹ Aunque algunos convenios colectivos protegen las situaciones de incapacidad permanente parcial, no estamos ante –los propiamente dichos– compromisos por pensiones (Cfr. art. 62 CC Rail Gourmet España, S. A.; art. 41 CC Totalfinalf España, S. A.; art. 62.2 VIII CC Centros de Asistencia y Educación Infantil; art. 26 CC Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos; art. 69.E CC Kaefer Aislamientos, S. A.; art. 23 CC Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado; art. 34 XII CC Remolques Marítimos, S. A.; art. 73 CC Aldeasa, S. A.; art. 31 XVII CC Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.; art. 30 VII CC Masa Servicios, S. A.; art. 38 CC European Air Transport N. V., S. A.; art. XXV IV CC Telefónica Data España.

Las situaciones de incapacidad permanente merecen, ciertamente, una atención preferente en la negociación colectiva, ya derive esta contingencia de la actividad profesional⁹² o no. Unos convenios reconocen compromisos por pensiones para proteger la incapacidad permanente en cualquiera de sus grados⁹³; otros en cambio, seleccionan una o combinan varias de sus posibles calificaciones. De una parte, se limita la protección únicamente a la incapacidad permanente total para la profesión habitual⁹⁴, la incapacidad

⁹² Cfr. art. 45 CC Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua; art. 15 CC Frit Ravich, S. L.; art. 78 CC Industria Textil y de la Confección, art. 30 XIII CC Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos; art. 57 CC Saint-Gobain Cristalería, S. A.; art. 41 CC Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas; art. 40 XX CC Domar, S. A.; art. 19 CC Rail Gourmet España, S. A.; art. 42 CC Industrias de Turrone y Mazapanes; art. 34 VIII CC Panrico, S. A.; art. 30 CC Tankisa, S. A.; art. 23 CC Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio Exclusivista de los mismos materiales; art. 30.2 VII CC Masa Servicios, S. A.; art. 38 CC European Air Transport N. V., S. A.; art. 20 CC Harinas Panificables y Sémolas (sólo por accidente de trabajo); art. 97 CC Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (sólo por accidente de trabajo); anexo III CC Fabricación de Conservas Vegetales (sólo por accidente de trabajo); art. 16 CC Unión Resinera Española, S. A. (sólo por accidente de trabajo); art. 39 VII CC Entrega Domiciliaria; art. 45 V CC Elaboradoras de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (sólo por accidente de trabajo); art. 41 CC Logística de Mercancías Aeroportuarias, S. L.; art. 32.3 CC Thyssenkrupp Elevadores, S. A. -centros de trabajo de Madrid y Valencia-; art. 41 CC Flightcare, S. L.

⁹³ Cfr. art. 40 CC Catalana Occidente, S. A. de Seguros y Reaseguros; art. 21 CC Unión Española de Explosivos, S. A. y otras empresas de su grupo; art. 47 y anexo VI CC Alstom Transporte S. A.; art. 73 CC Máquinas Automáticas de Restauración, S. L.; art. 39 IV CC Empresas de Trabajo Temporal; art. 31 CC Banque PSA Finance; art. 17 CC Estaciones de Servicio; art. 63 CC Mutua de Previsión Social del Personal de Renault España; art. 41 CC Administraciones de Loterías; art. 20 CC Teficar, S. A.; art. 73 CC Aparcamientos y Garajes.

⁹⁴ Cfr. art. 41 CC Logística de Mercancías Aeroportuarias, S. L.; art. 17 CC I.I.G. Europe; art. 13 CC Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A. ; art. 45 VI CC Compañía Cadbury Schweppes, Bebidas de España, S. A.; art. 54 CC Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.; art. 24 CC Gargill España, S. A. y AOP Iberia, S. L.; art. 24 CC Bellota Herramientas, S. A.; art. 18 CC Trox Española, S. A.; art. 11.1 CC Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos; art. 33 CC Pirelli Neumáticos, S. A.; art. 32 XVIII CC Electrolux Home Products España, S. A.; art. 23 CC Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado; art. 32.3 CC Thyssenkrupp Elevadores, S. A. -centros de trabajo de Madrid y Valencia-; art. 32 CC Kraft Foods España, S. A.; art. 41 CC Flightcare, S. L.; art. 20 CC Fenix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; art. 33 CC Central Lechera Vallisoletana, S. A.; art. 46 CC Umano Servicios Integrales, S. A.; art. 24 CC Gargill España, S. A. y Aop Iberia, S. L.; art. 65 IV CC Telefónica Móviles España, S. A.

permanente absoluta para todo trabajo⁹⁵ o la gran invalidez; de otra parte, se amplia a dos de aquéllas, la incapacidad permanente total para la profesión habitual y la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo⁹⁶ o la incapa-

⁹⁵ Cfr. anexo III CC Fabricación de Conservas Vegetales; art. 32.1.b) CC Industrias de Pastas Alimenticias; art. 42 CC Wagons-Lits Viajes, S. A. U.; art. 28 VI CC Agroexpansión, S. A.; art. 41 III CC Grupo Unión Radio; art. 45 CC Gallego Vilar, S. A., Gallego Vilar Metales, S. L. y Gallego Vilar Construcción, S. L.; art. 16 CC Ibaizabal Management Services, S. L.; art. 43 CWT Viajes de Empresa, S. A.; art. 32 III CC ESK, S. A.; art. 29 CC Balanzá, S. L.; art. 22 CC Centro Farmacéutico, S. A.; art. 25 CC Adams Spain, S. L.; art. 47 VI CC Antena 3 de Televisión, S. A.; art. 36 XXII CC Philips Ibérica, S. A.; art. 41 CC Totalfinalf España, S. A.; art. VII.3 CC 3M España, S. A.; art. 41 CC Gedas Iberia, S. A.; art. XXIII CC Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L.; art. 18 II CC Bombardier Transportation (Signal) Spain, S. A.; art. 38 CC Saint-Gobain Canalización, S. A.; art. 23 CC Asociación Benéfica Reto a la Esperanza; art. 28 CC Pfizer Consumer Healthcare, S. Comp.p.A; art. 53 CC Chloride Motive Power Ibérica, S. L.; art. 62 V CC Clima Roca York, S. L.; art. 33 III CC Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización; art. 47 XVI CC Automóviles Guadalajara, S. A.; art. 52 CC DHL Internacional España, S. A.; art. 43 III CC Instituto Crédito Oficial; art. 36 VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 5-Levante; art. 13.3 CC Compañía General de Sondeos CGS, S. A.; art. 36 VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 1; art. 36 VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 2-Norte; art. 39 CC Logo Almacenaje y Distribución, S. A.; art. 36 CC BSH Interservice, S. A., Zona 4; art. 16 CC Unión Resinera Española, S. A.; art. 26 CC Thyssenkrupp Elevadores, S. A. -centros de trabajo de Madrid y Valencia-; art. 63 CC Grupo Sogecable; art. 10.1 CC BSH Electrodomésticos España, S. A.; art. 42 V CC Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; art. 39 VII CC Entrega Domiciliaria; art. 45 V CC Elaboradoras de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio; art. 36 CC BSH Electrodomésticos España, S. A. Zona 3; art. 40 CC Domar, S. A.; art. 33 III CC UNICEF-Comité Español; arts. 73 y 74 CC Aldeasa, S. A.; art. 31 II CC Avaya Comunicación España, S. L.; art. 49 CC Auna Telecomunicaciones, S. A. U.; art. 40 CC Hidrocantábrico Energía, S. A. U.; art. 10 CC Ibermática, S. A.; anexo IV CC Cristalera Industrial, S. A.; art. 31 XVII CC Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.; art. 22 CC Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza; art. 53 CC Empresas de Mensajería; art. 22.2 CC Europcar, IB, S. A.; art. 71 IV CC Telefónica Móviles España, S. A.; art. 30.7 CC Michelin España Portugal, S. A. -varios centros (a)-; art. 45.7 CC Michelin España Portugal, S. A. -varios centros (b)-; art. 29 CC TCI Cortes XXI, S. A. U.; art. 28 CC Pfizer Consumer Healthcare, S. Com. P. A.; art. XXV IV CC Telefónica Data España; art. 22 CC Ecoclinic, S. L.

⁹⁶ Cfr. art. 22 CC Establecimientos Financieros de Crédito; art. 47 IV CC Patentes Talgo, S. A.; art. 36 CC Compañía Transmediterránea, S. A. -personal de flota-; art. 14 III CC Unión Salinera de España, S. A.; art. 33 CC Compañía Transmediterránea, S. A. -personal de tierra-; art. 19 CC Rail Gourmet España, S. A.; art. 51 CC Saint Gobain Vicasa, S. A. -Domicilio social y delegaciones comerciales-; art. 29 CC Plus Supermercados, S. A.; art. 9.2 II CC Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. -Técnicos de Mantenimiento-; art. 40 CC Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales; art. 54 VIII CC Repsol Química, S. A.; art. 36 XX CC Agfa Gevaert, S. A. U.; art. 54 CC Saint-Gobain Cristalería, S. A.; art. 42 CC Industrias de Turrónes y Mazapanes; art. 29 XIII CC Electrolux Home Products España, S. A.; art. XXIX IV CC TS Telefónica Sistemas, S. A. U.; art. 34 VIII CC Panrico, S. A.; art. 7.3 III CC Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A.;

cidad permanente absoluta para todo trabajo y la gran invalidez⁹⁷. Casi unánimemente, los convenios colectivos reconocen al trabajador incapacitado permanente una indemnización⁹⁸.

C) Muerte y supervivencia

Finalmente, tienen la consideración de compromisos por pensiones aquellas obligaciones asumidas por las empresas vinculadas al fallecimiento de los trabajadores, antes o después de su jubilación o declaración de incapacidad permanente, independientemente de que el beneficiario de la prestación sea el

anexo II.VI CC Mataderos de Aves y Conejos; art. 32 CC Aceralia Transformados, S. A. -plantas de Mutilva Alta, Berrioplano y Delegaciones de la organización comercial-; art. 11 CC Hispatank, S. A.; art. 40 CC Federació Farmacèutica, S. Coop. C. L.; disp. final décima CC BSN Glasspack España, S. A. -centros de Alcalá de Guadaíra y Madrid-; art. 32 II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia; art. 85 II CC Air Europa Líneas Aéreas S. A. U. y los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico; art. 35 XIX CC Banca; art. 22 CC Establecimientos Financieros de Crédito; art. 34 XII CC Remolques Marítimos, S. A.; art. 26 CC Ciatesa Servicios de Asistencia, S. A.; art. 14 IV CC Unión Salinera de España, S. A.; art. 30 CC Tankisa, S. A.; art. 20 CC Grupo Santander Consumer Finance; art. 41 CC Granjas Avícolas y Otros Animales; art. 24 III CC Comercial Mercedes-Benz, S. A.; art. 40 CC Síntax Logística, S. A.; art. 24 CC Europistas, Concesionaria Española, S. A.; art. 23 CC Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio Exclusivista de los mismos materiales; art. 30.2 VII CC Masa Servicios, S. A.; art. 38 CC European Air Transport N. V., S. A.; art. 44 CC Industrias de Elaboración de Arroz; art. 20 CC Harinas Panificables y Sémolas; art. 37 CC Grupo Cetelem; art. 16 CC Disa Andalucía, S. L.; art. 31 CC Fertiberia, S. A.; art. 36.5 CC Areva T&D Ibérica, S. A.; art. 19 CC Transportes Bacoma, S. A.; art. 10.5 CC Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.; art. 97 CC Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería; art. 5.3 CC Made, Tecnologías Renovables, S. A.

⁹⁷ Cfr. art. 45 CC Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua; art. 4.2 CC Flowserve Spain, S. A.; art. 15 CC Frit Ravich, S. L.; art. 43 CC Leroy Merlin, S. A.; art. 32 CC Moderropa, S. A.; art. 78 CC Industria Textil y de la Confección; art. 30 XIII CC Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos; art. 57 CC Saint-Gobain Cristalería, S. A.; art. 41 CC Puntocash, S. A.; art. 28 CC Noroto, S. A.; anexo VII CC Centrales Nucleares Almaraz-Trillo; art. 40 III CC Decathlon España, S. A.; art. 53 XI CC Centros de Educación Universitaria e Investigación; art. 41 CC Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas; art. 68 CC Móstoles Industrial, S. A.; art. 28 III CC Buquebus España, S. A. -personal de flota-; art. 25 III CC Buquebus España, S. A. -personal de tierra-; art. 40 XX CC Domar, S. A.

⁹⁸ Excepcionalmente, se reconoce un complemento sobre la pensión reconocida por la Seguridad Social (Cfr. art. 35 XIX CC Banca; art. 24 CC Bellota Herramientas, S. A.; art. 33 CC Pirelli Neumáticos, S. A.).

cónyuge supérstite, los hijos u otros familiares, herederos o personas designadas. A modo de mejora de la prestación de auxilio por defunción, numerosos convenios cubren, en su totalidad o en parte, los gastos del sepelio⁹⁹, incluyendo el traslado a su lugar de residencia¹⁰⁰. Además de esta compensación finalista, el objetivo principal de los convenios colectivos es cubrir el riesgo de muerte, derivada o no de accidente, fijando en tales supuestos una indemnización¹⁰¹ a favor de los beneficiarios designados por el propio causante o, en su defecto, de sus herederos.

99

Este compromiso por pensión se formula con diferentes denominaciones: «ayuda por defunción» [Cfr. art. 17 CC Distribuidores Cinematográficos; art. 35 CC Industrias de Pastas Alimenticias; art. 35 III CC ESK, S. A.; art. 64 CC Rail Gourmet España, S. A.; art. 23 CC Centro Farmacéutico, S. A.; art. 25 CC MIELE, S. A.; art. 41 XXII CC Philips Ibérica, S. A.; art. 18 CC Hero España, S. A.; art. 30 CC Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A.; art. 31 CC Agencias de Viaje; art. 30 CC Comercio de Flores y Plantas; art. 31 CC Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida; art. 45 II CC Unilever Foods España, S. A. / División Frigo; art. 35 VIII CC Panrico, S. A.; art. 69.A) CC Kaefer Aislamientos, S. A.; art. 36 CC Sanyo España, S. A. U.; art. 77 CC Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; art. 42 CC Federació Farmacèutica, S. Coop. C. L.; art. 52 CC Centrales Nucleares Almaraz-Trillo; art. 58.3 CC Minas de Almadén y Arrayanes, S. A.; art. 28 CC Fenix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; art. 30 CC Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A.; art. 25 CC Miele, S. A.; art. 29 CC Viajes Ecuador, S. A.; art. 62 III CC Iberdrola Grupo; art. 29 CC Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. CASBEGA; art. 69.A) CC Kaefer Aislamientos, S. A.], «prestación por defunción» (Cfr. art. 47 CC BSN Glasspack España, S. A. -centros de Alcalá de Guadaíra y Madrid-), «socorro por fallecimiento» (Cfr. art. 15 CC Quely, S. A.), «subsidio por defunción» (Cfr. art. 64 CC Rail Gourmet España, S. A.; art. 61 V CC Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Guipúzcoa y San Sebastián), «paga de fallecimiento» (Cfr. art. 60 III CC Corporación de Medios de Murcia), «auxilio por defunción» (Cfr. art. 33 XX CC Agfa Gevaert, S. A. U.; art. 38 XVII CC Ferrocarriles de Vía Estrecha), «gastos por fallecimiento» (Cfr. art. 42 CC Compañía Transmediterránea, S. A. -personal de flota-; art. 27 CC Autotransporte Turístico Español, S. A. ATESA), «indemnización por defunción» (Cfr. art. 50 Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S.A.; art. 32 CC Compañía Transmediterránea, S.A. -personal de tierra-; art. 48 CWT Viajes de Empresa, S. A.; art. 36 II CC Flex Equipos de Descanso, S. A. U. Salamanca y Sevilla; art. 39 CC Industria Azucarera; art. 35 XII CC Remolques Marítimos, S. A.; art. 33 CC Tankisa, S. A.; art. 36 CC Flex Equipos de Descanso, S. A. U. Getafe; art. 33 CC TCI Cortes XXI, S. A. U.; art. 32 CC Velpa, S. A.).

100

Cfr. art. 42 CC Compañía Transmediterránea, S. A. -personal de flota-; art. 95 CC Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.; art. 13 CC Hispatank, S. A., art. 33 CC Tankisa, S. A.; art. 27 CC Autotransporte Turístico Español, S. A. ATESA; art. 32 CC Velpa, S. A.

101

Cfr. art. 7 CC Serycur, S. L.; art. 22 CC Establecimientos Financieros de Crédito; art. 61 CC Danone, S. A.; art. 35 IV CC Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima —SASEMAR—; art. 47 IV CC Patentes Talgo, S. A.; art. 40 CC Catalana Occidente, S. A. de Seguros y Reaseguros; art. 29 CC Grenco Ibérica, S. A.; anexo III CC

Fabricación de Conservas Vegetales; art. 32.1.a) CC Industrias de Pastas Alimenticias; art. 20 CC Inergy AutoMotive Systems, S. A.; art. 16 CC Vera Meseguer, S. A.; art. 42 CC Wagons-Lits Viajes, S. A. U.; art. 21 CC Unión Española de Explosivos, S. A. y otras empresas de su grupo; art. 29 VI CC Agroexpansión, S. A.; art. 41 III CC Grupo Unión Radio; art. 21 CC Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; art. 45 CC Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua; art. 27.1 CC Enagás, S. A.; art. 45 CC Gallego Vilar, S. A., Gallego Vilar Metales, S. L. y Gallego Vilar Construcción, S. L.; art. 51 Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S. A.; art. 76.4 XII CC ONCE; art. 28 CC Marodri, S. L.; art. 4.2 CC Flowserve Spain, S. A.; art. 16 CC Ibaizabal Management Services, S. L.; art. 43 CWT Viajes de Empresa, S. A.; arts. 71 y 72 CC Ediciones Primera Plana, S. A., Gráficas de Prensa Diaria, S. A., Zeta Servicios y Equipos, S. A., Logística de Medios de Catalunya, S. L., Zeta Gestión de Medios, S. A. y Grupo Zeta, S. A.; art. 32 III CC ESK, S. A.; art. 29 CC Grenco Ibérica, S. A.; art. 29 CC Balanzá, S. L.; art. 17 CC I.I.G. Europe; art. 19 CC Cimecaron, S. L.; art. 62 CC Rail Gourmet España, S. A.; art. 64 CC Empresas de Mediación de Seguros Privados; art. 22 CC Centro Farmacéutico, S. A.; art. 25 CC Adams Spain, S. L.; art. 15 CC Frit Ravich, S. L.; art. 47 CC Alstom Transporte S. A.; art. 47 VI CC Antena 3 de Televisión, S. A.; art. 36 XXII CC Philips Ibérica, S. A.; arts. 12 y 14 CC Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A.; anexo 4 CC Adidas Salomon España, S. A.; art. 13 CC Demag Cranes & Components, S. A.; art. 41 CC Totalfinalf España, S. A.; art. VII.3 CC 3M España, S. A.; art. 41 CC Gedas Iberia, S. A.; art. 54 CC Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.; art. 51 CC Saint Gobain Vicasa, S. A. -Domicilio social y delegaciones comerciales-; art. 32 CC Moderropa, S. A.; art. 46 IV CC Fujitsu Customer Support, S. A.; art. 31 CC Valeo Service España, S. A.; art. 15 CC Santiago Cucart, S. L., Cofiser, S. L. y Postal Mensajes, S. L.; art. 29 CC Marroquinería, Cueros Repujados y Similares; art. 29 CC Plus Supermercados, S. A.; art. 9.2 II CC Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. -Técnicos de Mantenimiento-; art. 29 IV CC Diario AS, S. L.; art. 78 CC Industria Textil y de la Confección; art. 40 CC Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales; art. 54 VIII CC Repsol Química, S. A.; arts. 35 y 36 XX CC Agfa Gevaert, S. A. U.; art. XXIII CC Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L.; art. 18 II CC Bombardier Transportation (Signal) Spain, S. A.; art. 54 CC Saint-Gobain Cristalera, S. A.; art. 38 CC Saint-Gobain Canalización, S. A.; art. 41.4 II CC Cegelec, S. A., antes Alton Contracting, S. A.; art. 42 CC Industrias de Turrones y Mazapanes; anexo II CC Asociación Aldeas Infantiles SOS de España; art. 37 CC Cemex España, S. A.; art. 32 IX CC Luecent Technologies España, S. A.; art. 29 XIII CC Electrolux Home Products España, S. A.; art. 18 CC Trox Española, S. A.; art. 41 CC Puntocash, S. A.; art. 57 II CC Bimbo Martínez Comercial, S. L.; art. 23 CC Asociación Benéfica Reto a la Esperanza; art. 56 VI CC Repsol Petróleo, S. A.; art. XXIX IV CC TS Telefónica Sistemas, S. A. U.; art. 32 IV CC PIMAD, S. A.; art. 26 CC Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos; art. 28 CC Pfizer Consumer Healthcare, S. Comp.p.A.; art. 53 CC Chloride Motive Power Ibérica, S. L.; art. 34 VIII CC Panrico, S. A.; art. 29.A) CC Mahou, S. A.; art. 7.3 III CC Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A.; arts. 33 y 34 CC Aceralia Transformados, S. A. y Aceralia Distribución, S. L.; art. 62 V CC Clima Roca York, S. L.; art. 36 IX CC Aceites Coosur, S. A.; art. 33 III CC Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización; art. 31 CC Sanyo España, S. A. U.; art. 59 CC Hertz de España, S. A.; art. 47 XVI CC Automóviles Guadalajara, S. A.; anexo II.VI CC Mataderos de Aves y Conejos; art. 52 CC DHL Internacional España, S. A.; art. 43 III CC Instituto Crédito Oficial; art. 36 VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 5-Levante; art. 76 CC Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; art. 13.3 CC Compañía General de Sondeos CGS, S. A.; art. 36 VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 1; art. 36 VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 2-Norte; art. 58 CC Arteixo Telecom, S. A.; art. 11 CC

Hispatank, S. A.; art. 28 CC Noroto, S. A.; art. 32 XVIII CC Electrolux Home Products España, S. A.; art. 39 CC Logo Almacenaje y Distribución, S. A.; disp. final décima CC BSN Glasspack España, S. A. -centros de Alcalá de Guadaíra y Madrid-; art. 36 CC BSH Interservice, S. A., Zona 4; art. 52 VIII CC Red Eléctrica de España, S. A.; art. 23 CC Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado; art. 16 CC Unión Resinera Española, S. A.; art. 25.2 V CC Enseñanza y Formación no Reglada; art. 26 CC Thyssenkrupp Elevadores, S. A. -centros de trabajo de Madrid y Valencia—; art. 63 CC Grupo Sogecable; art. 40 III CC Decathlon España, S. A.; art. 32 CC Kraft Foods España, S. A.; art. 10.1 CC BSH Electrodomésticos España, S. A.; art. 73 XV CC Transformación Agraria, S.A.; art. 85 II CC Air Europa Líneas Aéreas S. A. U. y los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico; art. 42 V CC Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; art. 40.bis XVII CC Sociedades Cooperativas de Crédito; art. 39 VII CC Entrega Domiciliaria; art. 45 V CC Elaboradoras de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio; art. 76 CC Cajas de Ahorros; art. 36 CC BSH Electrodomésticos España, S. A. Zona 3; art. 40 CC Domar, S. A.; art. 33 III CC UNICEF-Comité Español; art. 22 CC Establecimientos Financieros de Crédito; art. 34 XII CC Remolques Marítimos, S. A.; art. 59 CC Minas de Almadén y Arrayanes, S. A.; art. 26 CC Ciatesa Servicios de Asistencia, S. A.; art. 14 IV CC Unión Salinera de España, S. A.; art. 30 CC Tankisa, S. A.; arts. 73 y 74 CC Aldeasa, S. A.; art. 31 II CC Avaya Comunicación España, S. L.; art. 49 y 50 CC Auna Telecomunicaciones, S. A. U.; art. 40 CC Automóviles Citroën España, S. A.; arts. 62 y 66 CC Corporación Empresarial Roca, S. A., Roca Sanitario, S. A. y Roca Calefacción, S. L.; art. 40 CC Hidrocantábrico Energía, S. A. U.; art. 20 CC Grupo Santander Consumer Finance; art. 20 CC Fenix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; disp. adic. 4 VII CC Telefónica Telecomunicaciones Públicas; art. 41 CC Granjas Avícolas y Otros Animales; art. 28 IV CC Siemens, S. A.; art. 33 CC Central Lechera Vallisoletana, S. A.; art. 39 IV CC Empresas de Trabajo Temporal; art. 10 CC Ibermática, S. A.; art. 31 CC Banque PSA Finance; art. IV CC Cristalera Industrial, S. A.; art. 17 CC Estaciones de Servicio; arts. 63 y 64 CC Mutua de Previsión Social del Personal de Renault España; art. 31 XVII CC Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.; art. 26 CC Autotransporte Turístico Español, S. A. ATESA; art. 46 II CC Peugeot España, S. A. Comercio; art. 41 CC Administraciones de Loterías; art. 20 CC Teficar, S. A.; art. 22 CC Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza; art. 40 CC Sintax Logística, S. A.; art. 53 CC Empresas de Mensajería; art. 37 IV CC Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados; arts. 34 y 35 CC Grupo Generali España; art. 34 CC Viajes Ecuador, S. A.; art. 24 CC Europistas, Concesionaria Española, S. A.; art. 22 CC Europcar, IB, S. A.; art. 23 CC Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio Exclusivista de los mismos materiales; arts. 56 y 57 V CC Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Guipúzcoa y San Sebastián; art. 46 CC Umano Servicios Integrales, S. A.; art. 24 CC Gargill España, S. A. y Aop Iberia, S. L.; art. 44 CC Industrias de Elaboración de Arroz; art. 37 CC Harinas Panificables y Sémolas; art. 37 CC Grupo Cetelem; art. 28 III CC Buquebus España, S. A. -personal de flota-; art. 31 CC Valeo Service España, S. A.; art. 71 IV CC Telefónica Móviles España, S. A.; art. 53 XII CC Bridgestone Hispania, S. A. -Delegaciones Comerciales-; art. 49.2 CC Praxair España, S. L., Praxair Producción España, S. L., Praxair Soldadura, S. L. y Praxair Euroholding, S. L.; anexo II CC Bridgestone Hispania, S. A. -Fábricas-; art. 30 CC Michelin España Portugal, S. A. -varios centros (a)-; art. 49 CC Grupo Amcor Flexibles Hispania, S. L.; art. 16 CC Disa Andalucía, S. L.; art. 45 CC Michelin España Portugal, S. A. -varios centros (b)-; art. 29 CC TCI Cortes XXI, S. A. U.; art. 31 CC Compañía Europa Ferrys, S. A.; art. 28 CC Pfizer Consumer Healthcare, S. Com. P. A.; art. 31 CC Feteriberia, S. A.; art. 73 CC Aparcamientos y Garajes; art. 21 CC Altracem, S. A.; art. XXV IV CC Telefónica Data España; art. 41 V CC Colegios Mayores Universitarios

En contadas ocasiones, para ser acreedor de esta protección se exigen algunos requisitos: mínima antigüedad en la empresa, contrato indefinido.

Menos son, ciertamente, los convenios colectivos que incluyen un complemento de pensión -viudedad¹⁰²- para el cónyuge superviviente y, simultánea o independientemente, complementos de pensión -orfandad¹⁰³- a favor de los hijos del causante fallecido o prestaciones a favor de otros familiares¹⁰⁴.

Privados; art. 22 CC Ecoclinic, S. L.; art. 76 III Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública; art. 16.1 CC Pastas, Papel y Cartón; art. 36.5 CC Areva T&D Ibérica, S. A.; art. 69.C) CC Kaefer Aislamientos, S. A.; art. 57 CC Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo; art. 4.2 CC Flowserve Spain, S. A.; art. 40 XX CC Domar, S. A.; art. 32 XIX CC Autoescuelas; art. 19 CC Transportes Bacoma, S. A.; art. 10.5 CC Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.; art. 97 y anexo III, art. 14, CC Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería; art. 5.3 CC Made, Tecnologías Renovables, S. A.; art. 35 CC Instituto de Calidad, S. A. U.

¹⁰² Cfr. art. 25 CC Saint Gobain Vicasa, S. A.; art. 10 CC Compañía Española de Petróleos, S. A. CEPSA; art. 10 CC Petroquímica Española, S. A. PETRESA; art. 31 CC Pirelli Neumáticos, S. A.; art. 40.a) XVII CC Sociedades Cooperativas de Crédito; 37.a) XIX CC Banca; art. 74.1 CC Cajas de Ahorros; art. 7.1 CC Compañía Española de Petróleos Atlántico, S. A.; art. 57 V CC Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Guipúzcoa y San Sebastián; art. 49.B) y C) CC Praxair España, S. L., Praxair Producción España, S. L., Praxair Soldadura, S. L. y Praxair Euroholding, S. L.

¹⁰³ Cfr. arts. 10 y 14 CC Compañía Española de Petróleos, S. A. CEPSA; arts. 10 y 14 CC Petroquímica Española, S. A. PETRESA; art. 31 y 32 CC Pirelli Neumáticos, S. A.; art. 40.b) XVII CC Sociedades Cooperativas de Crédito; 37.b) XIX CC Banca; art. 74.2 CC Cajas de Ahorros; art. 7.1 CC Compañía Española de Petróleos Atlántico, S. A.; art. 57 V CC Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Guipúzcoa y San Sebastián; art. 49.C) CC Praxair España, S. L., Praxair Producción España, S. L., Praxair Soldadura, S. L. y Praxair Euroholding, S. L.

¹⁰⁴ Cfr. art. 74.5 CC Cajas de Ahorros.

2. LA EXTERNALIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como se ha dicho, a partir de la entrada en vigor de la LOSSP ya no es posible instrumentar nuevos compromisos por pensiones mediante fondos internos o fórmulas análogas que supongan la retención de la titularidad de los recursos por parte del empresario, ofreciendo el TRLPFP únicamente dos alternativas para exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos: formalizar un plan de pensiones o suscribir un contrato de seguro, posibilidades que se pueden utilizar de forma independiente o conjunta.

2.1. LAS DIFERENCIAS EN LOS RÉGIMENES JURÍDICOS DE AMBOS INSTRUMENTOS

Las dos alternativas para llevar a cabo la exteriorización son válidas y se admiten *ex lege* como únicas vías para garantizar la efectividad de los compromisos por pensiones. Ahora bien, las características y el régimen jurídico al que se sujeta cada instrumento son distintos, lo que influye, junto al tipo de prestación comprometida, de forma decisiva a la hora de decantarse por uno u otro¹⁰⁵.

El ordenamiento jurídico, además, no es neutral, observándose una clara preferencia por los planes y fondos de pensiones¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Vid. un completo análisis en CC.OO., *La exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios*, Área de Planes y Fondos de Pensiones, Secretaría de Acción Sindical, Confederación sindical de CC.OO., Madrid, 2000, págs. 125-128. También, en los mismos términos, AGUILERA IZQUIERDO, R., *Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores*, cit., págs. 210-212.

¹⁰⁶ En este sentido, vid. MONEREO PEREZ, J. L., *Público y privado en el sistema de pensiones*, cit., pág. 125, que califica, acertadamente, la regulación legal de los

A) *Objetivas*

Un primer elemento diferenciador es el régimen de tributación. Inicialmente, la fiscalidad aplicable a los planes de pensiones, según lo dispuesto en la LPFP (1987)¹⁰⁷ y en su norma reglamentaria de desarrollo, era claramente favorable a la constitución de los mismos, en detrimento incluso de las entidades de previsión social.

Respecto de estas últimas, el tratamiento cambió tras la modificación del artículo 71 de la Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas¹⁰⁸, por la LOSSP (disp. adic. decimotercera), puesto que se equipararon, como reducciones en la base imponible regular del empresario, las cantidades abonadas a las mutualidades de previsión social y las aportaciones realizadas a planes de pensiones.

La legislación vigente, en la misma línea, permite practicar reducciones en la parte general de la base imponible por las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social, «incluidas las contribuciones del promotor que le hubiesen sido imputadas en concepto de rendimientos del trabajo, cuando se efectúen de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional primera de la LPFP», siempre que dichos contratos de seguro cumplan una serie de requisitos (art. 46.1.3º LIRPF), e igualmente por las contribuciones del promotor al plan de pensiones que hubieran sido imputadas a los partícipes en concepto de rendimiento del trabajo (art. 46.1.4º LIRPF).

El favorable tratamiento fiscal que se concede a los planes de pensiones respecto del prestado a los contratos de seguro condiciona la elección. Y ello, porque el coste de la prima satisfecho por la póliza de seguro, cuando ésta se

planes y fondos de pensiones como «normativa de alentamiento público institucional».

¹⁰⁷ Cfr. Capítulo VIII Ley 8/1987.

¹⁰⁸ BOE de 7 de junio de 1991.

imputa al trabajador a efectos de que se le reconozcan derechos económicos -rescate- en caso de cese en la relación laboral previamente al acaecimiento de las contingencias previstas en esta normativa –también, enfermedad grave o situación de desempleo de larga duración– o de modificación o supresión del compromiso por pensiones, supone su calificación como rendimiento del trabajo sin deducción [art. 16.1.e) LIRPF].

Otro aspecto significado es la titularidad de los recursos destinados a cubrir los compromisos por pensiones: mientras en los planes de pensiones dicha titularidad se reconoce a los partícipes y beneficiarios, en los contratos de seguro colectivos pertenece a la entidad aseguradora –aun cuando se trate de una mutualidad de previsión social– la titularidad y la libre disposición sobre los bienes y derechos en que se materializan las inversiones de las provisiones matemáticas derivadas de los contratos de seguro (art. 51.1 ROSSP).

Únicamente, como ya se ha indicado, cuando la prima ha sido imputada fiscalmente al trabajador asegurado, éste dispone de un derecho económico igual, cuanto menos, a las provisiones técnicas correspondientes a la póliza [art. 29.2.b) RICP].

Por último, la participación de los trabajadores, de una parte, en la gestión y administración de los patrimonios afectos a fines de previsión y, de otra, en la supervisión y control de los fondos acumulados con ese objeto, difiere según el instrumento elegido.

Así, los planes de pensiones presentan una nítida separación entre las funciones de supervisión y control, que se atribuyen a la comisión de control, y las funciones de gestión y administración del patrimonio, que se asignan de forma independiente a la entidad gestora del fondo de pensiones donde se integra el plan de pensiones, con el concurso de un depositario y bajo la supervisión de una comisión de control (art. 13 TRLPFP). No sucede igual en las entidades aseguradoras, ni siquiera en el supuesto de mutualidades de previsión social, ya que no se garantiza la participación colectiva en la gestión

del régimen privado de protección social instrumentado a través de un seguro colectivo¹⁰⁹.

El funcionamiento y ejecución de los planes de pensiones del sistema de empleo es supervisado por una comisión de control, formada, al 50 por ciento, por representantes del promotor o promotores y por representantes de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios. Ahora bien, cuando el plan de pensiones se constituya en la modalidad de «aportación definida» para la contingencia de jubilación, las decisiones que afecten a la política de inversión del fondo de pensiones requieren, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la comisión de control [art. 7.3 b) TRLPFP]; y, al contrario, en los planes de la modalidad de «prestación definida» o «mixtos», las decisiones que afecten al coste económico asumido por la empresa en función de prestaciones definidas, exigen, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes del promotor o promotores [art. 7.3.c) TRLPFP]. Contrasta este sistema de supervisión y control con el simple régimen de información a los asegurados y beneficiarios aplicable con carácter general a los contratos de seguro de vida (art. 106 ROSSP) y, en particular, el derecho a recibir cada año una certificación de la entidad aseguradora sobre el contenido de la póliza (art. 34.1 RICP), así como el derecho a recibir un certificado del seguro con motivo de su incorporación al colectivo asegurado o de la renovación de la póliza si son seguros temporales (art. 34.2 RICP).

Como argumento definitivo se añade la más intensa tutela de los intereses de los trabajadores cuando los compromisos se instrumentan a través de planes de pensiones¹¹⁰, dada la acción del principio de «irrevocabilidad de aportaciones» [art. 5.1.a) TRLPFP], la atribución de la titularidad de los recursos patrimoniales afectos a cada plan a los partícipes y beneficiarios (art.

¹⁰⁹ Por eso, MONEREO PEREZ, J. L., *Los planes de pensiones del sistema de empleo: la incidencia de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados*, cit., pág. 67, incluye esta realidad entre los condicionantes e inconvenientes del contrato de seguro como instrumento para la exteriorización de los compromisos por pensiones.

¹¹⁰ Con la misma rotundidad que acierto se manifiesta VILLA GIL, L. E. de la, *Pensiones privadas (Estudio preliminar)*, ACARL, Madrid, 1997, pág. XXXVIII-XXXIX.

8.4 TRLPFP), el reconocimiento de derechos consolidados -en los planes de pensiones de aportación definida, la cuota parte que corresponde al partícipe, determinada en función de las aportaciones, rendimientos y gastos; en los planes de prestación definida, la reserva que corresponda de acuerdo con el sistema actuarial utilizado- y las posibilidades de movilidad de los mismos (art. 8.7 TRLPFP), así como, finalmente, la prohibición de embargo, traba judicial o administrativa, sobre los derechos consolidados hasta el momento en que se cause la prestación (art. 8.8 TRLPFP).

Con este cúmulo de garantías, la opción externalizadora por la vía de planes de pensiones permite resolver satisfactoriamente las dificultades que se presentan en situaciones de cambio de titularidad de la empresa, en los supuestos de cambio de empresa por parte del trabajador y, en general, respecto de los casos de extinción de la relación laboral; no sucede así cuando la elección sea favorable al contrato de seguro, pues no queda bien establecida la conservación de los derechos de pensión y la continuidad del sistema previsor¹¹¹. Objetivamente, son más –en definitiva– las garantías y ventajas de los planes de pensiones como instrumentos de externalización de los compromisos por pensiones.

B) Subjetivas

Desde una perspectiva subjetiva, para los trabajadores-partícipes y beneficiarios, y sobre la base de la titularidad patrimonial de los recursos constituidos, los derechos reconocidos y el tratamiento fiscal, sin duda, los planes de pensiones son más ventajosos y permiten una participación colectiva¹¹² interna en la gestión y el control del propio instrumento que da

¹¹¹ Vid. MONEREO PEREZ, J. L., *Los planes de pensiones del sistema de empleo: la incidencia de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*, cit., pág. 67.

¹¹² Por ello, la acción sindical apuesta por los planes de pensiones. Vid., en particular, CC.OO., *La exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios*, cit., pág. 128.

cauce al sistema de previsión empresarial constituido. En menor grado, los contratos colectivos de vida concertados con mutualidades de previsión social también ofrecen ventajas fiscales y posibilitan, indirectamente, la participación de los sujetos interesados.

Y lo anterior, a diferencia de la contratación de seguros colectivos con entidades aseguradoras comunes que reciben un tratamiento fiscal distinto, en el sentido de perjudicial, si comparado con las aportaciones empresariales a planes de pensiones y las contribuciones a mutualidades de previsión social, se refleja e incide en el reconocimiento de derechos económicos al trabajador, en tanto es requisito para ello que la prima satisfecha por la póliza de seguro se impute al trabajador, calificándose en tal caso como rendimiento del trabajo sin derecho a deducción. Otro punto de contraste es la gestión y control del compromiso por pensiones, pues el seguro colectivo sólo admite un control colectivo externo, a cargo de los sujetos negociadores del convenio colectivo que de lugar a la implantación del régimen de previsión¹¹³.

Desde el punto de vista empresarial, son otras, indudablemente, las valoraciones, si bien la reforma legislativa, con el establecimiento de la paridad entre promotores y partícipes en la composición de las comisiones promotora y de control de los planes de pensiones, favorece -aún más, si cabe- la expansión de este instrumento. La nueva composición, con la pérdida de la mayoría por parte de los partícipes, satisface una reiterada demanda empresarial, singularmente si se constituye un plan de pensiones en la modalidad de «prestación definida».

113

Como se sabe, es obligatoria la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras «para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas» [art. 85.3.e) LET], pudiendo ser una de ellas la de instrumentación y seguimiento de los compromisos por pensiones. De esta opinión, MONEREO PEREZ, J. L., *Los planes de pensiones del sistema de empleo: la incidencia de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*, cit., pág. 61.

2.2. EL TIPO DE COMPROMISO A EXTERIORIZAR: LAS CONTINGENCIAS CUBIERTAS Y LA MODALIDAD DE PRESTACIONES

Decidirse por uno de los instrumentos aptos para exteriorizar los compromisos por pensiones -plan de pensiones del sistema de empleo o contrato de seguro colectivo sobre la vida, o quizá por ambos conjuntamente- no sólo depende de que se impongan los intereses de la empresa o los intereses de los trabajadores, más favorecidos con una u otra opción. También se deben valorar otros elementos como la definición y el contenido de los compromisos u otros aspectos formales de los instrumentos¹¹⁴.

Las contingencias cubiertas por el compromiso asumido constituyen un primer dato a considerar. Caso de que la empresa asuma únicamente situaciones de riesgo, esto es, invalidez o fallecimiento, lo más conveniente, desde una perspectiva financiera y actuarial, parece que es optar por el contrato de seguro; es más, las empresas que decidan promover un plan de pensiones conjuntamente -a saber: las de un mismo grupo, las pequeñas y medianas empresas y aquéllas que tengan asumidos compromisos por pensiones en virtud de un acuerdo de negociación colectiva en el ámbito superior al de empresa [art. 4.1.a) TRLPFP]- y sólo tengan compromisos por riesgos, no pueden incorporar éstos a un plan, dado que reglamentariamente se exige que se combinen las contingencias de invalidez y fallecimiento con la de jubilación.

Aun así, tales contingencias «deberán garantizarse en su totalidad mediante los correspondientes contratos de seguro previstos en el plan, el cual, en ningún caso, asumirá los riesgos inherentes a dichas prestaciones» (art. 38.1 RFPF). Sin embargo, para cubrir contingencias de jubilación no se establece una preferencia por uno u otro instrumento, ni tampoco restricción alguna.

114

Vid. un análisis de las principales diferencias entre los instrumentos aptos para la exteriorización de compromisos, singularmente sobre aquellos aspectos clave en la toma de decisiones, en VV.AA., *La previsión social complementaria en España*, cit., págs. 285-293.

Desde otra perspectiva, en concreto cuando el empresario se comprometa a abonar una prestación en cuantía definida, el instrumento más eficaz, al suponer menor riesgo para el empresario, es el seguro colectivo de vida. Si se contrata éste, habiendo garantizado prestaciones en cuantía determinada, y las primas son insuficientes para atender las prestaciones comprometidas, el déficit de cobertura lo asume la entidad aseguradora; por el contrario, en los planes del sistema de empleo de prestación definida, la insuficiente capitalización¹¹⁵ la asume por entero el empresario, de ahí que -como se ha destacado anteriormente- en esta modalidad las decisiones que afecten al coste económico asumido por la empresa requieran el voto favorable, al menos, de la mitad de los representantes del promotor o promotores. Atendiendo a la cuantía de las aportaciones o prestaciones pactadas en el compromiso por pensiones, no hay que olvidar los «topes» de aportación máxima anual a un plan de pensiones.

Otro factor al que se debe atender es la extensión subjetiva del compromiso por pensión, según afecte a todo el personal de la plantilla o a una parte, más o menos amplia. En este punto, hay que reparar en la aplicación del principio de no discriminación en los planes del sistema de empleo, lo que implica, en el plano práctico, que la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder al mismo, siendo admisible, no obstante, la diferenciación de aportaciones del promotor por cada partícipe, creando subplanes dentro de un mismo plan, conforme a los criterios derivados del acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan [arts. 4.1.a) y 5.1.a) TRLPFP].

¹¹⁵ Como hace notar ANTRAS, A., *Planes y fondos de pensiones*, Ed. Eada Gestión, Barcelona, 1992, pág. 65, «las principales variables que influyen en los resultados son: la cuantía de las aportaciones, la rentabilidad obtenida por la inversión, la mortalidad e invalidez de los partícipes del plan, la evolución de los salarios y la evolución de las prestaciones oficiales (públicas)».

Por ello, y con todo, el instrumento que mejor se adapta para exteriorizar compromisos por pensiones que no amparen a la totalidad de la plantilla, más aún si afectan a un ámbito muy reducido de trabajadores, es el contrato de seguro. Por la misma razón, el contrato de seguro también parece preferible en los supuestos de dispersión de compromisos, en orden a las contingencias cubiertas, entre los trabajadores de la empresa.

Finalmente, cuando se trate de exteriorizar compromisos por pensiones que se pactan por primera vez, si la empresa no tiene decidida —*ad futurum*— la política de previsión social con sus trabajadores, parece más razonable optar por un contrato de seguro. Y ello porque decidirse por un plan de pensiones puede plantear problemas para su modificación. Aunque ésta se acuerde en el marco de la negociación colectiva¹¹⁶, la reforma del reglamento del plan requiere el acuerdo de la comisión de control y, además, las aportaciones satisfechas a planes de pensiones dan lugar a la consolidación de derechos, lo que dificulta una nueva renegociación con una finalidad modificadora.

Pues bien, previa definición del compromiso, todos estos elementos objetivos y subjetivos condicionan e, incluso, decantan la elección del lado de un instrumento u otro, siempre dentro del abanico de posibilidades que abre el legislador. Las limitaciones legales, así como los aspectos financieros y fiscales de la operación, se imponen sobre otras variables y, a la postre, inclinan la decisión a favor de exteriorizar los compromisos vía plan de pensiones o vía contrato de seguro.

116

Sobre la vicisitudes del convenio colectivo y su incidencia sobre el plan de pensiones, vid., SUAREZ CORUJO, B., *Los planes de pensiones del sistema de empleo: principios ordenadores*, Lex Nova, Valladolid, 2003, págs. 197- 223.

2.3. LA DECISIÓN DE EXTERIORIZAR LOS COMPROMISOS POR PENSIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LA OPCIÓN ENTRE PLANES DE PENSIONES Y CONTRATOS DE SEGURO

Los convenios colectivos que reconocen compromisos por pensiones no siempre optan formalmente por uno de los instrumentos válidos para llevar a cabo la exteriorización de aquéllos. Hemos destacado cómo rara vez se reconoce de forma expresa la obligación de exteriorizar, de ahí que no siempre encontremos una manifestación clara a favor de una u otra opción -planes de pensiones o contratos de seguro- legal, debiendo el empresario, en caso de silencio, valorar¹¹⁷ qué instrumento le conviene, según la contingencia cubierta y la prestación asumida, además de su interés singular.

No obstante lo señalado, sí hay convenios colectivos que determinan la elección, señalando la obligación de constituir un plan de pensiones o, por el contrario, un contrato de seguro, con determinadas características. Son menos los convenios colectivos que imponen al empresario promover un plan de pensiones del sistema de empleo¹¹⁸, en los términos y condiciones que se

¹¹⁷ Cfr., por todos, anexo II.VI CC Mataderos de Aves y Conejos.

¹¹⁸ Cfr. disp. adic. CC Danone, S. A.; art. 62 IV CC Patentes Talgo, S. A.; art. 43 y anexo CC Catalana Occidente, S. A. de Seguros y Reaseguros; art. 38 CC Gas Natural SDG, S. A.; art. 83 CC Sociedad Estatal Correos y Telecomunicaciones; art. 28 CC Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; art. 57 CC Enagás, S. A.; art. 76 XII CC ONCE; art. 1 Acuerdos de la Comisión Negociadora del III CC Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea –AENA-; art. 16 CC I.I.G. Europe; art. 20 III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF; art. 92 CC Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.; art. 48 CC Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo; art. 47 IV CC Fujitsu Customer Support, S. A.; disp. adic. décima VIII CC Repsol Química, S. A.; art. XXIII CC Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L.; art. XI CC Saint-Gobain Cristalera, S. A.; art. XII.10 CC Compañía Española de Petróleos, S. A. CEPESA; art. 35.1 CC Cemex España, S. A.; disp. adic. quinta II CC Diario ABC, S. L.; disp. adic. cuarta VI CC Repsol Petróleo, S. A.; art. XXXVIII IV CC TS Telefónica Sistemas, S. A. U.; art. XII.6 CC Petroquímica Española, S. A. PETRESA; art. 129.c) CC Mahou, S. A.; disp. adic. primera XII CC Petróleos del Norte, S. A. -PETRONOR-; art. 62 X CC Sociét Air France; disp. adic. séptima Compañía Logística Hidrocarburos CLH, S. A.; disp. adic. cuarta CC CLH-Aviación, S. A.; art. 75 CC Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; art. 53 CC BSN Glasspack España, S. A. -centros de Alcalá de Guadaíra y Madrid-; art. 24 CC Parker Hannifin España, S. A.; art. 54 CC Centrales Nucleares Almaraz-Trillo; art. 50 VIII CC Red Eléctrica de España, S. A.; art. 36 Acta CC Logista, S. A.; art. 35 Acta CC Altadis, S. A.; art. 34

acuerdan; singularmente, la adhesión¹¹⁹ de los trabajadores y el régimen de aportaciones¹²⁰, así como las obligaciones -contingencias cubiertas y prestaciones garantizadas- estipuladas¹²¹. En alguno se prevé la creación de subplanes¹²², con niveles de aportación diferenciados, y en varios el establecimiento de planes de pensiones del sistema de empleo de promoción

CC Centro Europeo de Reparto Farmacéutico de Cataluña, S. A.; art. 41 V CC Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; Acuerdo Grupo CEMEX - único plan de pensiones-; art. 71 XXI CC Repsol Butano, S. A.; art. 52 CC Auna Telecomunicaciones, S. A. U.; art. 39 CC Hidrocantábrico Energía, S. A. U.; art. 28 CC Nextiraone España, S. L. U.; anexo 2.1 CC Granjas Avícolas y Otros Animales; art. 53 II CC Grupo ENDESA; art. 7.1 CC Compañía Española de Petróleos Atlántico, S. A.; art. 45 CC Radio Popular, S. A. COPE; art. 72 IV CC Telefónica Móviles España, S. A.; art. 42 II CC General Optica, S. A.; anexo D XII CC Bridgestone Hispania, S. A. -Delegaciones Comerciales-; art. 50 CC Praxair España, S. L., Praxair Producción España, S. L., Praxair Soldadura, S. L. y Praxair Euroholding, S. L.; anexo III CC Bridgestone Hispania, S. A. -Fábricas-; art. XXV IV CC Telefónica Data España; art. 58 CC Getronics España Solutions, S. L.; art. 67 CC Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. CASBEGA; art. 97 CC Hidroeléctrica del Cantábrico, S. A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S. A. U.; disp. trans. cuarta CC Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.; art. 5.3 CC Made, Tecnologías Renovables, S. A.

119 Así, por ejemplo, se fija una antigüedad de seis meses (cfr. art. 20 III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF; disp. adic. décima VIII CC Repsol Química, S. A.; disp. adic. cuarta VI CC Repsol Petróleo, S. A.); un año (cfr. art. 1 Acuerdos de la Comisión Negociadora del III CC Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea -AENA-; art. 52 CC Auna Telecomunicaciones, S. A. U.; art. 45 CC Radio Popular, S. A. COPE); dos años (cfr. disp. adic. CC Danone, S. A.; art. 42 II CC General Optica, S. A.; anexo D XII CC Bridgestone Hispania, S. A. -Delegaciones Comerciales-; anexo III CC Bridgestone Hispania, S. A. -Fábricas-; art. 67 CC Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. CASBEGA).

120 Excepcionalmente, sólo se prevén aportaciones de los trabajadores en el 76 XII CC ONCE.

121 Generalmente, de aportación definida (cfr. art. 62 IV CC Patentes Talgo, S. A.; anexo CC Catalana Occidente, S. A. de Seguros y Reaseguros; art. 83.3 CC Sociedad Estatal Correos y Telecomunicaciones; art. XXIII CC Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L.; art. XI CC Saint-Gobain Cristalería, S. A.; art. XXXVIII IV CC TS Telefónica Sistemas, S.A.U.; art. 62 X CC Société Air France; art. 53 CC BSN Glasspack España, S. A. -centros de Alcalá de Guadaíra y Madrid-; art. 24 CC Parker Hannifin España, S. A.; art. 54 y anexo 7 CC Centrales Nucleares Almaraz-Trillo; Acuerdo Grupo CEMEX -único plan de pensiones-; art. 28 CC Nextiraone España, S. L. U.; art. 72 IV CC Telefónica Móviles España, S. A.; anexo D XII CC Bridgestone Hispania, S. A. -Delegaciones Comerciales-; anexo III CC Bridgestone Hispania, S. A. -Fábricas-); también mixtos (76.1 XII CC ONCE; art. 36 Acta CC Logista, S. A.; art. 35 Acta CC Altadis, S.A.; art. 71 XXI CC Repsol Butano, S.A.; art. 39 CC Hidrocantábrico Energía, S.A.U.; CC Made, Tecnologías Renovables, S.A.).

122 Cfr. art. 52 CC Auna Telecomunicaciones, S.A.U.

conjunta, por empresas de un mismo grupo¹²³ o por varias empresas que tengan asumidos compromisos en convenios de ámbito sectorial¹²⁴.

Son más, sin duda, los convenios colectivos que optan por el contrato de seguro colectivo¹²⁵ para exteriorizar los compromisos por pensiones que se reconocen.

El mismo acuerdo que reconoce la protección frente a una determinada contingencia añade la obligación empresarial de suscribir un contrato de seguro que cubra el abono de indemnizaciones o complementos de pensión cuando aquélla se actualice. Es entonces, cuando en unos supuestos se obliga directamente a contratar un seguro colectivo de vida¹²⁶.

¹²³ Cfr. Acuerdo Grupo CEMEX -único plan de pensiones-; art. 53 II CC Grupo ENDESA.

¹²⁴ Cfr. disp. adic. CC Farmacias; art. 32 CC Agencias de Viaje; art. 75 CC Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.

¹²⁵ Cfr. art. 61 CC Danone, S. A.; anexo III CC Fabricación de Conservas Vegetales; art. 32 CC Industrias de Pastas Alimenticias; art. 16 CC Vera Meseguer, S. A.; art. 21 CC Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; art. 57.1 CC Enagás, S. A.; art. 45 CC Gallego Vilar, S. A., Gallego Vilar Metales, S. L. y Gallego Vilar Construcción, S. L.; art. 51 Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S. A.; art. 30 CC Autopistas II Concesionaria Española, S. A.; art. 18 CC Hero España, S. A.; art. VII.3 CC 3M España, S. A.; art. 29 CC Marroquinería, Cueros Repujados y Similares; art. 78 CC Industria Textil y de la Confección; art. 40 CC Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales; art. 54 VIII CC Repsol Química, S. A.; art. 18 CC Trox Española, S. A.; art. 56 VI CC Repsol Petróleo, S. A.; art. 26 CC Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos; art. 29 CC Mahou, S. A.; art. 7.3 III CC Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A.; art. 34 CC Aceralia Transformados, S. A. y Aceralia Distribución, S. L.; art. 59.4 II CC Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados; anexo II.VI CC Mataderos de Aves y Conejos; art. 32 CC Aceralia Transformados, S. A. -plantas de Mutilva Alta, Berrioplano y Delegaciones de la organización comercial-; art. 58 CC Arteixo Telecom, S. A.; art. 32 II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia; disp. trans. undécima XXI CC Repsol Butano, S. A.; art. 26 CC Ciatesa Servicios de Asistencia, S. A.; art. 10 IV CC Unión Salinera de España, S. A.; art. 28 IV CC Siemens, S. A.; art. 45 CC Renault España, S. A.; art. 20 CC Teficar, S. A.; art. 46 CC Umano Servicios Integrales, S. A.; anexo II CC Bridgestone Hispania, S. A. -Fábricas-; art. 16 CC Disa Andalucía, S. L.; art. 31 CC Compañía Europa Ferrys, S. A.; art. 31 CC Fertiberia, S. A.; art. 99 CC Hidroeléctrica del Cantábrico, S. A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S. A. U.; art. 97 CC Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.

¹²⁶ Cfr. art. 22 CC Establecimientos Financieros de Crédito; art. 47 IV CC Patentes Talgo, S. A.; art. 40 CC Catalana Occidente, S. A. de Seguros y Reaseguros; art. 42 CC Wagons-Lits Viajes, S. A. U.; art. 21 CC Unión Española de Explosivos, S. A. y otras empresas de su grupo; art. 41 III CC Grupo Unión Radio; art. 30 CC Santiago

Cucart, S. L., Cofiser, S. L. y Postal Mensajes, S. L.; art. 4.2 CC Flowserve Spain, S. A.; art. 16 CC Ibaizabal Management Services, S. L.; art. 43 CWT Viajes de Empresa, S. A.; art. 17.a) CC I.I.G. Europe; art. 64 CC Empresas de Mediación de Seguros Privados; art. 25 CC Adams Spain, S. L.; art. 92 CC Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.; art. 47 CC Alstom Transporte S. A.; art. 47 VI CC Antena 3 de Televisión, S. A.; art. 36 XXII CC Philips Ibérica, S. A.; art. 12 CC Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A.; art. 46 VI CC Compañía Cadbury Schweppes, Bebidas de España, S. A.; anexo 4 CC Adidas Salomon España, S. A.; art. 43 CC Leroy Merlin, S. A.; art. 41 CC Totalfinalf España, S. A.; art. 47 CC Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo; art. 41 CC Gedas Iberia, S. A.; art. 51 CC Saint Gobain Vicasa, S. A. -Domicilio social y delegaciones comerciales-; art. 32 CC Moderropa, S. A.; art. 30 CC Saint Gobain Vicasa, S. A.; art. 31 CC Valeo Service España, S. A.; art. 40 CC Amper Soluciones, S. A.; art. 29 CC Plus Supermercados, S. A.; art. 9.2 II CC Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. -Técnicos de Mantenimiento-; art. 36 XX CC Agfa Gevaert, S. A. U.; art. XXIII CC Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L.; art. 54.1 CC Saint-Gobain Cristalería, S. A.; art. 32 IX CC Luecent Technologies España, S. A.; art. 29 XIII CC Electrolux Home Products España, S. A.; art. 41 CC Puntocash, S. A.; art. 57 II CC Bimbo Martínez Comercial, S. L.; art. 32 IV CC PIMAD, S. A.; art. 28 CC Pfizer Consumer Healthcare, S. Comp.p.A.; art. 57 XXII CC Bimbo, S. A.; art. 53 CC Chloride Motive Power Ibérica, S. L.; art. 37 CC Pirelli Neumáticos, S. A.; art. 62 V CC Clima Roca York, S. L.; art. 5.9 CC Getronics España Solutions, S. L.; art. 32 CC Aldeasa Gestión, S. L.; art. 36 CC Hertz de España, S. A.; art. 47 XVI CC Automóviles Guadalajara, S. A.; disp. adic. XV CC Canal de Isabel II; art. 43 III CC Instituto Crédito Oficial; art. 36 VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 5-Levante; art. 36 VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 1; art. 36 VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 2-Norte; art. 28 CC Noroto, S. A.; art. 32 XVIII CC Electrolux Home Products España, S. A.; art. 39 CC Logo Almacenaje y Distribución, S. A.; art. 32 CC Parker Hannifin España, S. A.; art. 36 CC BSH Interservice, S. A. Zona 4; anexo VII CC Centrales Nucleares Almaraz-Trillo; art. 52 VIII CC Red Eléctrica de España, S. A.; art. 40 III CC Decathlon España, S. A.; art. 32 CC Kraft Foods España, S. A.; art. 42 V CC Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; art. 76 CC Cajas de Ahorros; art. 36 CC BSH Electrodomésticos España, S. A. Zona 3; art. 22 CC Establecimientos Financieros de Crédito; art. 74 CC Aldeasa, S. A.; art. 31 II CC Avaya Comunicación España, S. L.; art. 50 CC Auna Telecomunicaciones, S. A. U.; art. 40 CC Automóviles Citroën España, S. A.; art. 66 II CC Corporación Empresarial Roca, S. A., Roca Sanitario, S. A., Roca Calefacción, S. A.; art. 40 CC Hidrocantábrico Energía, S. A. U.; art. 20 CC Grupo Santander Consumer Finance; disp. adic. 4 VII CC Telefónica Telecomunicaciones Públicas; art. 33 CC Central Lechera Vallisoletana, S. A.; art. 10 CC Ibermática, S. A.; art. 31 CC Banque PSA Finance; art. VI.IV CC Cristalera Industrial, S.A.; art. 31 XVII CC Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; art. 26 CC Autotransporte Turístico Español, S.A. ATESA; art. 68 CC Móstoles Industrial, S.A.; art. 41 CC Administraciones de Loterías; art. 24.1 III CC Comercial Mercedes-Benz, S. A.; art. 34 CC Grupo Generali España; art. 34 CC Viajes Ecuador, S. A.; art. 22 CC Europcar, IB, S.A.; art. 30 VII CC Masa Servicios, S. A.; art. 18 CC Radio Popular, S. A. COPE; art. 37 CC Grupo Cetelem; art. 31 CC Valeo Service España, S. A.; art. 71 IV CC Telefónica Móviles España, S.A.; anexo D XII CC Bridgestone Hispania, S.A. -Delegaciones Comerciales-; art. 61 III CC Corporación de Medios de Murcia; art. 30 CC Michelin España Portugal, S.A. -varios centros (a)-; art. 49 CC Grupo Amcor Flexibles Hispania, S. L.; art. 45 CC Michelin España Portugal, S.A. -varios centros (b)-; art. 29 CC TCI Cortes XXI, S.A.U.; art. 28 CC Pfizer Consumer Healthcare, S. Com. P.A.; art. 21 CC Altracem, S. A.; art. XXV IV CC Telefónica Data España; art. 5.9 CC Getronics España Solutions, S. L.; art. 16.1 CC Pastas, Papel y Cartón; art. 36 CC

Hertz España, S. A.; 36.5 CC Areva T&D Ibérica, S. A.; art. 57 CC Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo; art. 4.2 CC Flowserve Spain, S. A.; art. 40 II CC Amper Soluciones, S. A.; art. 35 CC Instituto de Calidad, S. A. U.

127

Cfr. art. 41 CC Logística de Mercancías Aeroportuarias, S. L.; art. 7 CC Investigación y Control de calidad, S. A. –INCOSA–; art. 75 IV CC Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima –SASEMAR–; art. 41 CC Catalana Occidente, S. A. de Seguros y Reaseguros; art. 20 CC Inergy AutoMotive Systems, S. A.; art. 42 CC Wagons-Lits Viajes, S. A. U.; art. 29 VI CC Agroexpansión, S. A.; art. 45 CC Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua; art. 28 CC Marodri, S. L.; art. 32 III CC ESK, S. A.; art. 29 CC Grenco Ibérica, S. A.; art. 17.b) CC I.I.G. Europe; art. 19 CC Cimecaron, S. L.; art. 22 CC Centro Farmacéutico, S. A.; art. 15 CC Frit Ravich, S. L.; anexo 4 CC Adidas Salomon España, S. A.; art. 13 CC Demag Cranes & Components, S. A.; art. 41 CC Totalfinalf España, S. A.; art. VII.3 CC 3M España, S. A.; art. 54 CC Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.; art. 40 CC Amper Soluciones, S. A.; art. 15 CC Santiago Cucart, S. L., Cofiser, S. L. y Postal Mensajes, S. L.; art. 29 CC Plus Supermercados, S. A.; art. 62 VIII CC Centros de Asistencia y Educación Infantil; art. 30 XIII CC Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos; art. 35 XX CC Agfa Gevaert, S. A. U.; art. 57 CC Saint-Gobain Cristalería, S. A.; art. 41.4 II CC Cegelec, S. A., antes Alton Contracting, S. A.; art. 37 CC Cemex España, S. A.; art. 32 IX CC Luecent Technologies España, S. A.; art. 23 CC Asociación Benéfica Reto a la Esperanza; art. 33 CC Aceralia Transformados, S. A. y Aceralia Distribución, S. L.; art. 62 V CC Clima Roca York, S. L.; art. 5.8 CC Getronics España Solutions, S. L.; art. 36 IX CC Aceites Coosur, S. A.; art. 33 III CC Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización; art. 31 CC Sanyo España, S. A. U.; art. 11 CC Hispatank, S. A.; art. 39 CC Logo Almacenaje y Distribución, S. A.; art. 85 II CC Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTE'S EuroHandling; art. 23 CC Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado; art. 35 CC TECOPY, S. A.; art. 25 V CC Enseñanza y Formación no Reglada; art. 73 XV CC Transformación Agraria, S. A.; art. 85 II CC Air Europa Líneas Aéreas S. A. U. y los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico; art. 51 V CC Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; art. 40.bis XVII CC Sociedades Cooperativas de Crédito; art. 45 V CC Elaboradoras de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio; art. 35 CC Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leonesa; art. 34 XII CC Remolques Marítimos, S. A.; art. 59 CC Minas de Almadén y Arrayanes, S. A.; art. 14 IV CC Unión Salinera de España, S. A.; art. 73 CC Aldeasa, S. A.; art. 31.B) II CC Avaya Comunicación España, S. L.; art. 49 CC Auna Telecomunicaciones, S. A. U.; art. 40.2 CC Automóviles Citroën España, S. A.; art. 62 II CC Corporación Empresarial Roca, S. A., Roca Sanitario, S. A., Roca Calefacción, S. A.; art. 53.2 XI CC Centros de Educación Universitaria e Investigación; art. 40 CC Hidrocarbónico Energía, S. A. U.; art. 41 CC Granjas Avícolas y Otros Animales; art. 41 CC Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas; arts. 73 y 74 CC Máquinas Automáticas de Restauración, S. L.; 31.2 CC Banque PSA Finance; art. 46 CC Farmacias; art. 17 CC Estaciones de Servicio; arts. 63 y 64 CC Mutua de Previsión Social del Personal de Renault España; art. 26.2 CC Autotransporte Turístico Español, S. A. ATESA; art. 56 CC Casa Buades, S. A.; art. 22 CC Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza; art. 24.2 III CC Comercial Mercedes-Benz, S. A.; art. 40 CC Sintax Logística, S. A.; art. 53 CC Empresas de Mensajería; art. 37 IV CC Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados; art. 35 CC Grupo Generali España; art. 34 CC Viajes Ecuador, S. A.; art. 23 CC Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio,

Una alternativa arraigada en los convenios colectivos es establecer la obligación de suscribir una póliza del ramo de vida que cubra, como complementarios, los riesgos de accidente y enfermedad¹²⁸. Estos contratos de seguro se tienen que celebrar con entidades aseguradoras autorizadas para operar en España; siendo uno de los requisitos para obtener la autorización administrativa que la entidad solicitante adopte la forma jurídica de sociedad anónima, mutua, cooperativa o mutualidad de previsión social, incluyendo en su denominación social las palabras «seguros» o «reaseguros», o ambas a la vez, conforme a su objeto social, así como, respecto de las tres últimas, su naturaleza y si son «a prima fija» o «a prima variable» (art. 7 TRLOSSP).

En principio, cualquier entidad que siga una de estas formas jurídicas puede asumir la condición de aseguradora de compromisos por pensiones. Sobre el resto, debemos destacar a las mutualidades de previsión social, que son «entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas, personas

Industrias Cerámicas y Comercio Exclusivista de los mismos materiales; art. 20 CC Harinas Panificables y Sémolas; art. 55 XII CC Bridgestone Hispania, S. A. — Delegaciones Comerciales—; art. 25 III CC Buquebus España, S. A. —personal de tierra—; art. 29 CC TCI Cortes XXI, S. A. U.; art. 73 CC Aparcamientos y Garajes; art. 5.8 CC Getronics España Solutions, S. L.; art. 41 V CC Colegios Mayores Universitarios Privados; art. 22 CC Ecoclinic, S. L.; art. 76 III Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública; art. 40 XX CC Domar, S. A.; art. 40 II CC Amper Soluciones, S. A.; art. 19 CC Transportes Bacoma, S. A.; art. 10.5 CC Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.; art. 30 CC Empresas de Frío Industrial.

128

Son los —así llamados— «seguros de vida y accidentes» (Cfr. art. 29 CC Balanzá, S. L.; art. 38 CC Unión General de Trabajadores; art. 46 IV CC Fujitsu Customer Support, S. A.; art. 56 CC Casa Buades, S. A.; art. 26 IV CC Diario AS, S. L.; art. XXIX IV CC TS Telefónica Sistemas, S. A. U.; art. 54 CC Instituto Español de Comercio Exterior; art. 52 CC DHL Internacional España, S. A.; art. 13.3 CC Compañía General de Sondeos CGS, S. A.; art. 26 CC Thyssenkrupp Elevadores, S. A. —centros de trabajo de Madrid y Valencia—; art. 63 CC Grupo Sogecable; art. 10.1 CC BSH Electrodomésticos España, S. A.; art. 40 CC Domar, S. A.; art. 28 IV CC Siemens, S. A.; art. 56 CC Casa Buades, S. A.; art. 24 CC Europistas, Concesionaria Española, S. A.; art. 38 CC European Air Transport N. V., S. A.; art. 44 CC Industrias de Elaboración de Arroz; art. 61 VIII CC Teleinformática y Comunicaciones, S. A. U. TELYCO; art. 65 III CC Iberdrola Grupo; disp. adic. segunda X CC Telefónica Publicidad e Información, S. A.).

físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras» (art. 64.1 TRLOSSP). La condición de entidades aseguradoras, por tanto, permite a las mutualidades de previsión social canalizar la instrumentación de compromisos por pensiones a través de un contrato colectivo sobre la vida, distinguiéndose¹²⁹, a estos efectos, según el aseguramiento se realice con mutualidades de previsión social de carácter empresarial o no empresarial.

Una mutualidad de previsión social actúa como instrumento de previsión social empresarial cuando todos sus mutualistas son empleados, concurriendo como socios protectores o promotores las empresas, instituciones o empresarios individuales para las que prestan sus servicios y las prestaciones que se otorgan son únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre éstos y aquéllos (art. 64.1 último párrafo, LOSSP); en el supuesto de acuerdos de previsión establecidos en convenios colectivos de ámbito superior al de empresa se permite concurrir como socios protectores o promotores a las organizaciones legalmente constituidas que representen a las empresas y trabajadores en el ámbito supraempresarial (art. 26.3, párrafo primero, RICP), siendo mutualistas los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del respectivo convenio. Los estatutos de esta clase de mutualidades de previsión social pueden prever la incorporación de nuevas empresas mediante escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil, en la que deberán figurar aquéllas como socios protectores o promotores, reservándose a sus trabajadores la condición de mutualistas (art. 26.3, párrafo segundo, RICP).

Con estas previsiones se facilita notablemente la creación y expansión de las mutualidades de previsión social empresariales. Además de las reglas especiales sobre la posición de socio protector, a las mutualidades de previsión social de carácter empresarial se aplica -en parte- un régimen excepcional: es posible sustituir la póliza por el reglamento de prestaciones (art. 27.1 RICP) y que los trabajadores realicen aportaciones voluntarias (art. 28.2 RICP).

129

Sobre esta distinción legislativa, vid. DUQUE DOMINGUEZ, J. F., «Las mutualidades de previsión social», en VV.AA., *Estudios y comentarios sobre la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*, Ed. Mapfre, Madrid, 1997, págs. 203-204.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, R.: *Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores*, Civitas, Madrid, 2001.
- ALARCON CARACUEL, M. R. y GONZALEZ ORTEGA, S.: *Compendio de Seguridad Social*, Tecnos, 4ª ed., Madrid, 1991.
- ALEMANY ZARAGOZA, E.: «Informe sobre complementos de pensiones», *Relaciones Laborales*, núm. 23, 1994.
- ALMANSA PASTOR, J. M.: «Gestión pública e iniciativa privada», *Papeles de Economía Española*, núms. 12-13, 1982.
- ALONSO MURILLO, F.: *Los sistemas privados de pensiones en la imposición estatal sobre la renta (I.R.P.F. e Impuesto sobre Sociedades)*, Lex Nova, Valladolid, 2000.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª. E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas, 23ª ed., Madrid, 2005.
- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J. L.: *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, 18ª ed., Madrid, 2002.
- ALONSO OLEA, M.: *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1982.
- ANGULO RODRIGUEZ, L.: «Los planes y fondos de pensiones y la Ley de Contrato de Seguro y demás normativa aseguradora», en VV.AA.: *Régimen jurídico de los planes y fondos de pensiones*, Editorial Española de Seguros, 2ª. ed., Madrid, 1989.
- ANTRAS, A.: *Planes y fondos de pensiones*, Ed. Eada Gestión, Barcelona, 1992.
- ARADILLA MARQUES, Mª. J.: «Los instrumentos para la previsión complementaria en la empresa: situación normativa actual», en VV.AA.: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Parte II, Madrid, 1999.
- BARCELON COBEDO, S.: «Ámbito material de los planes y fondos de pensiones y su dimensión competencial (Comentario a la STC 206/1997, de 27 de noviembre)», *Relaciones Laborales*, T. II, 1998.

- BATTISTA, J. y COLUCCI, M.: «Verso un mercato unico per i regimi pensionistici integrativo», en FERRARO, G. (a cura di): *La previdenza complementare nella riforma del Welfare*, Giuffrè, Milano, 2001.
- BEJARANO HERNANDEZ, A.: *Principio de condición más beneficiosa y reglas de absorción, compensación y supresión de la misma*, Bosch, Barcelona, 2001.
- BOLDO RODA, C.: *El beneficiario en el Seguro de Vida*, Ed. Bosch, Barcelona, 1998.
- CASAS BAAMONDE, M^º. E.: *Autonomía colectiva y Seguridad Social (Un estudio sobre la contratación colectiva en materias de Seguridad Social y conexas)*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 1997.
- CASTELLANO, G.: *Vicende del rapporto d'assicurazione*, Padua, 1963.
- CC.OO.: *La exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios*, Área de Planes y Fondos de Pensiones, Secretaría de Acción Sindical, Confederación sindical de CC.OO., Madrid, 2000.
- CC.OO.: *Previsión social complementaria*, Área de Planes y Fondos de Pensiones, Secretaría de Acción Sindical, Confederación sindical de CC.OO., Madrid, 2002.
- CERCAS ALONSO, A.: «El futuro de los sistemas de pensiones en Europa», *Foro de Seguridad Social*, núm. 5, 2001.
- DUQUE DOMINGUEZ, J. F.: «Las mutualidades de previsión social», en VV.AA.: *Estudios y comentarios sobre la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*, Editorial MAPFRE, Madrid, 1997.
- FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.: «La necesaria reforma estructural del Sistema de Seguridad Social», *Tribunal Social*, núms. 116-117, 2000.
- FERNANDEZ LIESA, C. R. y RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.: «Sobre la responsabilidad del Estado y el efecto directo de las Directivas comunitarias, y su posible incidencia en el Derecho laboral español», *Relaciones Laborales*, T. I, 1993.
- FERNANDEZ ORRICO, F. J.: *La jubilación flexible en la práctica*, Aranzadi, Pamplona, 2002.
- FONT DE MORA SAINZ, P.; PALOMO ZURDO, R. J.; ARIAS GONZALEZ, A. y REY PAREDES, V.: *Planes de pensiones y exteriorización de los compromisos empresariales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- FUENTE LAVIN, M. de la: «¿Son cotizables las aportaciones empresariales a planes de pensiones?», *Aranzadi Social*, T. V, 1999.
- FUENTES QUINTANA, E. et altri: «Estrategia para un tratamiento de los problemas de la Seguridad Social», *Papeles de Economía Española*, núms. 12-13, 1982.
- GALAN GALLARDO, R.: «Planes de previsión social empresarial», *Actuarios*, núm. 15, 1997.
- GALIANA MORENO, J. M.: «Trabajo de los españoles en el extranjero», en BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.): *Comentarios a las leyes laborales*, EDERSA, T. I, Madrid, 1990.
- GALLEGO LOSADA, R.: «El futuro de la exteriorización de las pensiones privadas», *Actualidad Financiera*, núm. 12, 2000.

- GALLEGO LOSADA, R.: *Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas*, Dykinson, Madrid, 2001.
- GARCIA BECEDAS, G.: «La externalización de los compromisos por pensiones en la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados», *Relaciones Laborales*, T. I, 1997.
- GARCIA BLASCO, J. y GONZALEZ LABRADA, M.: «Algunos puntos críticos sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de la negociación colectiva», *Actualidad Laboral*, núm. 42, 2000.
- GARCIA DE BLAS, A.: «El debate interminable sobre la estructura de la financiación de la Seguridad Social», *Papeles de Economía Española*, núms. 30-31, 1987.
- GARCIA MURCIA, J.: «El espacio de las pensiones privadas», en VV.AA.: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- GARCIA MURCIA, J.: «La nueva reforma de los planes y fondos de pensiones y, en especial, los planes del sistema de empleo», *Revista Derecho de los Negocios*, mayo, 2002.
- GETE CASTRILLO, P.: «La disponibilidad convencional de las pensiones privadas, un factor de inseguridad social», en VV.AA., *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- GIL PLANA, J. y MARTIN MANZANERO, V.: «Compromisos por pensiones: derechos en curso de adquisición y disponibilidad», *Aranzadi Social*, núm. 5, 2001-
- GONZALEZ ORTEGA, S.: «Planes y fondos de pensiones: algunos aspectos de su régimen jurídico. Comentario a la SAN 102/1991, de 3 de julio», *Relaciones Laborales*, T. I, 1992.
- GORELLI HERNANDEZ, J.: «La aplicabilidad de las directivas no transpuestas: la incidencia de la jurisprudencia social del TJCE», *Temas Laborales*, núm. 46, 1998.
- GORELLI HERNANDEZ, J.: «La protección complementaria», en VV.AA. *Sistema de Seguridad Social*, Tecnos, 8ª ed., Madrid, 2006.
- GRAU PINEDA, Mª. C.: «Ultimas novedades normativas sobre planes y fondos de pensiones en los ámbitos comunitario y español», *La Ley*, T. 4, 2000.
- ILLESCAS ORTIZ, R.: *El seguro colectivo o de grupo*, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Andalucía, Sevilla, 1975.
- KARAS, O.: «Dispositivos europeos de protección social para los fondos de pensiones de empresas transnacionales», *Foro de Seguridad Social*, núm. 5, 2001.
- LA CASA GARCIA, R.: *Contrato de seguro y previsión social complementaria en el ámbito laboral*, Editorial MAPFRE, Madrid, 2000.
- LATORRE CHINER, N.: «Comentario al artículo 96 LCS», en VV.AA.: *Comentarios a la Ley de Contrato de Seguro*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- LEONE, G.: «Interesse pubblico e interessi privati nella previdenza complementare», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 90, 2001.

- LOPERA CASTILELJO, M^a. J.: «La Directiva 80/987/CEE, sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario», *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2000.
- LOPEZ CUMBRE, L.: «Concentración empresarial y compromisos por pensiones: una regulación indirecta del grupo de empresas», *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 37, 2000.
- LOPEZ CUMBRE, L.: «Pensiones privadas y Seguridad Social: una controvertida relación», en VV.AA.: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- LOPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, Civitas, Madrid, 1996.
- LUQUE PARRA, M.: «La insolvencia de los planes y fondos de pensiones», en VV.AA.: *Los Planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997.
- MALDONADO MOLINA, F. J.: *Las mutualidades de previsión social como entidades aseguradoras*, Comares, Granada, 2001.
- MARTIN VALVERDE, A.: *Las mejoras voluntarias de Seguridad Social*, Instituto García Oviedo, Universidad de Sevilla, 1970.
- MARTINEZ BARROSO, M^a. R.: *Relaciones de empleo y Seguridad Social*, Netbiblo, A Coruña, 2002.
- MARZAL, A. (Ed.): *Crisis del estado de bienestar y derecho social*, J. M. Bosch editor, Barcelona, 1997.
- MONASTERIO ESCUDERO, C.: «La Seguridad Social en el marco del sector público», *Papeles de Economía Española*, núms. 30-31, 1987.
- MONEREO PEREZ, J. L. (Dir.): *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998.
- MONEREO PEREZ, J. L.: «El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada», en VV.AA.: *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, XII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- MONEREO PEREZ, J. L.: «Instrumentación jurídica e institucional de los Planes y Fondos de pensiones (I y II)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núms. 40 y 41, 1989.
- MONEREO PEREZ, J. L.: «La nueva fase del desarrollo del Pacto de Toledo: el acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social», *Relaciones Laborales*, núm. 24, 2001.
- MONEREO PEREZ, J. L.: «Los Planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias», en VV.AA.: *Los Planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997.

- MONEREO PEREZ, J. L.: *La noción de empresa en el derecho del trabajo: estudio del ordenamiento interno y comunitario*, Ibidem, Madrid, 1999.
- MONEREO PEREZ, J. L.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo: la incidencia de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
- MONEREO PEREZ, J. L.: *Público y privado en el sistema de pensiones*, Tecnos, Madrid, 1996.
- MONTOYA MELGAR, A., SANCHEZ-URAN AZAÑA, Y. y CAMARA BOTIA, A.: «Notas sobre el Acuerdo de 9 de abril de 2001 para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social», *Foro de la Seguridad Social*, núms. 6 y 7, 2002.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 23ª ed., Madrid, 2002.
- MUÑOZ MACHADO, S.: «La contribución de las organizaciones sociales a la transformación del Estado de Bienestar», en VV.AA.: *Las estructuras del Estado de Bienestar*, Civitas, Madrid, 2002.
- ORELLANA CANO, A. Mª.: «La jubilación en los planes de pensiones», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Seguridad Social)*, núm. 39, 2002.
- PEREDA MATEOS, A. de: *Hacia un nuevo sistema de Seguridad Social*, Madrid, 1983.
- PIÑEYROA DE LA FUENTE, A. J.: «El Acuerdo de 9 de abril de 2001 sobre el desarrollo del Sistema de Seguridad Social como avance y revisión del Pacto de Toledo», *Información Laboral*, núm. 15, 2001.
- RAMOS TORRES, M.: «La protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. A propósito de la entrada en vigor del Convenio número 173 de la O.I.T, 1992», *Tribuna Social*, núm. 74, 1997.
- REY GUANTER, S. del, y GALA DURAN, C.: «Protección social y negociación colectiva», en VV.AA.: *Seguridad Social y protección social: temas de actualidad*, Marcial Pons, Madrid, 1996.
- RIVERO LAMAS, J.: «Los regímenes complementarios en la Ley de Bases de la Seguridad Social», *Revista de Política Social*, núm. 61, 1964.
- RIVERO LAMAS, J.: «Protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (I y II)», *Actualidad Laboral*, núms. 8 y 9, 1988.
- RIVERO LAMAS, J.: «Las relaciones entre la ley, el convenio colectivo y las manifestaciones de la negociación informal», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Derecho del Trabajo)*, núm. 3, 1997.
- ROMERO BURILLO, A. Mª.: «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*, núm. 17, 2002.
- ROMERO BURILLO, A. Mª.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, Aranzadi, Pamplona, 2002.
- ROQUETA BUJ, R.: *La incapacidad permanente*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

- SALVADOR PEREZ, F.: «Las modalidades de previsión social voluntaria y sus relaciones con la Seguridad Social», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 43, 1990.
- SANCHEZ ALVAREZ, I.: «Influencia relativa de la evolución demográfica en el futuro aumento del gasto en pensiones de jubilación», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 6, 1992.
- SANCHEZ CALERO, F. (Dir.), *Ley de Contrato de Seguro. Comentarios a la Ley 50/1980, de 8 de octubre, y sus modificaciones*, Aranzadi, Pamplona, 1999.
- SANCHEZ TORRES, E.: «Naturaleza jurídica de las aportaciones empresariales a los Planes y Fondos de Pensiones», *Aranzadi Social*, T. V, 1997.
- SANCHEZ-URAN AZAÑA, Y.: «Naturaleza jurídica de los planes y fondos de pensiones y distribución de competencias Estado-Comunidades Autónomas», en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A. (Dirs.): *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, Civitas, T. XV, Madrid, 1998.
- SANCHEZ-URAN AZAÑA, Y.: «Protección social voluntaria», en MONTOYA MELGAR, A. (Coord.), *Curso de Seguridad Social*, Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense, 2ª ed., Madrid, 2000.
- SANCHEZ-URAN AZAÑA, Y.: «Compromisos por pensiones: efectos de la excepción de la obligación de externalización», *Aranzadi Social*, núm. 17, 2001.
- SAURA, A.: «Las mejoras voluntarias y prestaciones complementarias de la Seguridad Social», *Documentación Laboral*, núm. 32, 1990.
- SEGURA DEL POZO, C. y BRAVO FERNANDEZ, C.: «Fondos internos de pensiones. Reconocimiento de derechos en el supuesto de extinción anticipada de la relación laboral», *Revista de Derecho Social*, núm. 13, 2001.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.: «La derogación de la disposición adicional 10ª ET, sobre jubilación forzosa, y sus consecuencias», en VV.AA.: *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio. La reforma laboral de 2001*, Aranzadi, 2001.
- SENRA BIEDMA, R. y LUQUE PARRA, M.: «La movilización y el rescate de las aportaciones consolidadas en un plan y fondo interno. A propósito de la STS de 16 de enero de 2002 y la modificación del artículo 8.8 de la LPFP por la Ley 24/2001», *Relaciones Laborales*, núm. 7, 2002.
- STAIANO, R.: «La previdenza complementare nei principali paesi europei», en FERRARO, G. (a cura di): *La previdenza complementare nella riforma del Welfare*, Giuffrè, Milano, 2001.
- SUAREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo: principios ordenadores*, Lex Nova, Valladolid, 2003.
- TAPIA HERMIDA, A. J.: «Seguro colectivo y fondos internos de previsión social (I y II)», *Actualidad Laboral*, T. 2, 1994.
- TIRADO SUAREZ, F. J.: «Posición jurídica de los promotores, partícipes y beneficiarios», en VV.AA.: *Régimen jurídico de los planes y fondos de pensiones*, Editorial Española de Seguros, 2ª. ed., Madrid, 1989.

- TIRADO SUAREZ, F. J.: «Comentario al artículo 83», en SANCHEZ CALERO, F. (Dir.), *Ley de Contrato de Seguro. Comentarios a la Ley 50/1980, de 8 de octubre, y sus modificaciones*, Aranzadi, Pamplona, 1999.
- TORTUERO PLAZA, J. L.: *Jubilación forzosa versus jubilación flexible (Reforma y propuesta de capitalización parcial)*, Civitas, Madrid, 2002.
- VAL ARNAL, J. J. de, y ROMAN CASTILLO, J. J.: «Planes de pensiones de empresa y derecho social de la Unión Europea: problemas sin resolver», en VV.AA.: *Los Planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997.
- VAL TENA, A. L. de: *La exteriorización de los compromisos por pensiones: el régimen jurídico de la protección de los trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 2004.
- VAL TENA, A. L. de: «Contradicción entre sentencias del orden social y del contencioso-administrativo. (A propósito de la noción de grupo laboral de empresas)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 104, 2001.
- VALDES DAL-RE, F.: «Mejoras voluntarias de la Seguridad Social y negociación colectiva concesiva: los términos de un debate», *Relaciones Laborales*, T. I, 2002.
- VALDES DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- VARELA DE LA ESCALERA, S.: «Las mejoras voluntarias en el sistema de la Seguridad Social», *Documentación Laboral*, núm. monográfico, 1987.
- VIDA SORIA, J.: «Modelos de Seguridad Social en el ámbito constitucional», en VV.AA.: *La reforma de la Seguridad Social*, Fundación F. Ebert, Madrid, 1982.
- VIDA SORIA, J.: *La suspensión del contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965.
- VILLA GIL, L. E. de la: «Garantías de las pensiones privadas», *Revista Jurídica General (Boletín del ICAM)*, núm. 15, 2000.
- VILLA GIL, L. E. de la: «Las pensiones sociales: problemas y alternativas», en VV.AA.: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- VILLA GIL, L. E. de la: «El futuro del sistema de pensiones», *Tribuna Social*, núm. 95, 1998.
- VILLA GIL, L. E. de la: *Pensiones privadas (Estudio preliminar)*, ACARL, Madrid, 1997.
- VILLA GIL, L. E. de la: «La reforma del derecho de pensiones», *Revista de Seguridad Social*, núm. 25, 1985
- VV.AA.: *Régimen jurídico de los planes y fondos de pensiones*, Editorial Española de Seguros, 2ª. ed., Madrid, 1989.
- VV.AA.: *Seguridad Social y protección social: temas de actualidad*, Marcial Pons, Madrid, 1996.

- VV.AA.: *Estudios y comentarios sobre la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*, Editorial MAPFRE, Madrid, 1997.
- VV.AA.: *Los Planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997.
- VV.AA.: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- VV.AA.: *La previsión social complementaria en España*, Edit-In, Madrid, 2001.
- VV.AA. *Sistema de Seguridad Social*, Tecnos, 8ª ed., Madrid, 2006.
- VV.AA.: *Previsión social 2003-2004*, Ed. Francis Lefebvre, Madrid, 2003.
- VV.AA.: *Comentarios a la Ley de Contrato de Seguro*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- VV.AA.: *Las estructuras del Estado de Bienestar*, Civitas, Madrid, 2002.
- YANINI BAEZA, J.: «Algunas consideraciones sobre los compromisos por pensiones instrumentados con el seguro colectivo de vida», en VV.AA.: *Los Planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997.
- YANINI BAEZA, J.: *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Régimen del seguro colectivo laboral*, EDERSA, Madrid, 1995.

RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS 2003

- (1) CC Logística de Mercancías Aeroportuarias, S. L. (BOE 8 enero 2003)
- (2) CC Investigación y Control de calidad, S. A. —INCOSA— (BOE 30 enero 2003)
- (3) CC Establecimientos Financieros de Crédito (BOE 31 enero 2003)
- (4) CC Danone, S. A. (BOE 4 febrero 2003)
- (5) IV CC Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima —SASEMAR— (BOE 5 febrero 2003)
- (6) CC Sli Sylvania, S. A. (BOE 5 febrero 2003)
- (7) CC Serycur, S. L. (BOE 6 febrero 2003)
- (8) IV CC Patentes Talgo, S. A. (BOE 7 febrero 2003)
- (9) CC Distribuidores Cinematográficos (BOE 10 febrero 2003)
- (10) CC Compañía Transmediterránea, S. A. —personal de flota— (BOE 10 febrero 2003)
- (11) CC Catalana Occidente, S. A. de Seguros y Reaseguros (BOE 11 febrero 2003)
- (12) CC Grenco Ibérica, S. A. (BOE 11 febrero 2003) (NUEVO 2003)
- (13) CC Gas Natural SDG, S. A. (BOE 11 febrero 2003)
- (14) CC Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 12 febrero 2003)
- (15) CC Sociedad Estatal Correos y Telecomunicaciones (BOE 13 febrero 2003)
- (16) CC Industrias de Pastas Alimenticias (BOE 18 febrero 2003)
- (17) III CC Unión Salinera de España, S. A. (BOE 21 febrero 2003) (NUEVO 2004)
- (18) CC Inergy AutoMotive Systems, S. A. (BOE 21 febrero 2003)
- (19) CC Vera Meseguer, S. A. (BOE 24 febrero 2003)
- (20) IX CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 27 de febrero 2003)

- (21) CC Wagons-Lits Viajes, S. A. U. (BOE 27 febrero 2003)
- (22) CC Unión Española de Explosivos, S. A. y otras empresas de su grupo (BOE 6 marzo 2003)
- (23) VI CC Agroexpansión, S. A. (BOE 13 marzo 2003)
- (24) III CC Grupo Unión Radio (BOE 13 marzo 2003)
- (25) CC Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. (BOE 17 marzo 2003)
- (26) CC Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua (BOE 19 marzo 2003)
- (27) CC Enagás, S. A. (BOE 19 marzo 2003)
- (28) CC Federació Farmacèutica, S. Coop. C. L. (BOE 21 marzo 2003) (NUEVO 2004)
- (29) CC Gallego Vilar, S. A., Gallego Vilar Metales, S. L. y Gallego Vilar Construcción, S. L. (BOE 21 marzo 2003)
- (30) Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S. A. (BOE 21 marzo 2003)
- (31) XII CC ONCE (BOE 4 abril 2003)
- (32) CC Compañía Transmediterránea, S. A. —personal de tierra— (BOE 7 abril 2003)
- (33) CC Marodri, S. L. (BOE 8 abril 2003)
- (34) CC Flowserve Spain, S. A. (BOE 8 abril 2003)
- (35) CC Ibaizabal Management Services, S. L. (BOE 8 abril 2003)
- (36) CWT Viajes de Empresa, S. A. (BOE 11 abril 2003)
- (37) CC Ediciones Primera Plana, S. A., Gráficas de Prensa Diaria, S. A., Zeta Servicios y Equipos, S. A., Logística de Medios de Catalunya, S. L., Zeta Gestión de Medios, S. A. y Grupo Zeta, S. A. (BOE 12 abril 2003)
- (38) Acuerdos de la Comisión Negociadora del III CC Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea —AENA— (BOE 16 abril 2003)
- (39) III CC ESK, S. A. (BOE 16 abril 2003)
- (40) CC Grenco Ibérica, S. A. (BOE 21 de abril de 2003)

- (41) CC Balanzá, S. L. (BOE 25 abril 2003)
- (42) CC I.I.G. Europe (BOE 28 abril 2003)
- (43) CC Cimecaron, S. L. (BOE 29 abril 2003)
- (44) CC Rail Gourmet España, S. A. (BOE 6 mayo 2003)
- (45) III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE 7 mayo 2003)
- (46) CC Radio Popular, S. A. COPE (BOE 13 mayo 2003)
- (47) CC Empresas de Mediación de Seguros Privados (BOE 22 mayo 2003)
- (48) CC Centro Farmacéutico, S. A. (BOE 23 mayo 2003)
- (49) CC MIELE, S. A. (BOE 23 mayo 2003)
- (50) CC Adams Spain, S. L. (BOE 27 mayo 2003)
- (51) CC Frit Ravich, S. L. (BOE 6 junio 2003)
- (52) CC Galeserga, S. L. (BOE 7 junio 2003)
- (53) CC Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U. (BOE 9 junio 2003)
- (54) CC Alstom Transporte S. A. (BOE 10 junio 2003)
- (55) VI CC Antena 3 de Televisión, S. A. (BOE 10 junio 2003)
- (56) CC Autopistas II Concesionaria Española, S. A. (BOE 18 junio 2003)
- (57) XXII CC Philips Ibérica, S. A. (BOE 18 junio 2003)
- (58) CC Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A. (BOE 18 junio 2003)
- (59) VI CC Compañía Cadbury Schweppes, Bebidas de España, S. A. (BOE 19 junio 2003)
- (60) CC Adidas Salomon España, S. A. (BOE 19 junio 2003)
- (61) CC Demag Cranes & Components, S. A. (BOE 19 junio 2003)
- (62) CC Provienda (BOE 20 junio 2003) (NUEVO 2003)
- (63) CC Hero España, S. A. (BOE 24 junio 2003)
- (64) CC Leroy Merlin, S. A. (BOE 30 junio 2003)
- (65) CC Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE 30 junio 2003)

- (66) CC Totalfinaelf España, S. A. (BOE 2 julio 2003)
- (67) CC 3M España, S. A. (BOE 8 julio 2003)
- (68) CC Unión General de Trabajadores (BOE 8 julio 2003)
- (69) CC Agencias de Viaje (BOE 8 julio 2003)
- (70) CC Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (BOE 11 julio 2003)
- (71) CC Gedas Iberia, S. A. (BOE 15 julio 2003)
- (72) CC Control de Tránsito y Gestión Auxiliar, S. L. (BOE 15 julio 2003)
- (73) CC Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L. (BOE 15 julio 2003)
- (74) CC Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria (BOE 15 julio 2003)
- (75) CC Saint Gobain Vicasa, S. A. —Domicilio social y delegaciones comerciales— (BOE 17 julio 2003)
- (76) CC Cargill España, S. A. y AOP Iberia, S. L. (BOE 18 julio 2003) (NUEVO 2004)
- (77) CC Moderropa, S. A. (BOE 19 julio 2003)
- (78) IV CC Fujitsu Customer Support, S. A. (BOE 19 julio 2003)
- (79) CC Saint Gobain Vicasa, S. A. (BOE 22 julio 2003)
- (80) CC Valeo Service España, S. A. (BOE 23 julio 2003)
- (81) CC Amper Soluciones, S. A. (BOE 24 julio 2003)
- (82) CC Casa Buades, S. A. (BOE 24 julio 2003)
- (83) CC Santiago Cucart, S. L., Cofiser, S. L. y Postal Mensajes, S. L. (BOE 25 julio 2003)
- (84) CC Sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (BOE 25 julio 2003)
- (85) CC Comercio de Flores y Plantas (BOE 28 julio 2003)
- (86) CC Marroquinería, Cueros Repujados y Similares (BOE 7 agosto 2003)
- (87) CC Plus Supermercados, S. A. (BOE 7 agosto 2003)

- (88) II CC Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. —Técnicos de Mantenimiento— (BOE 11 agosto 2003)
- (89) CC Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (BOE 12 agosto 2003)
- (90) IV CC Diario AS, S. L. (BOE 13 agosto 2003)
- (91) CC Industria Textil y de la Confección (BOE 14 agosto 2003)
- (92) CC Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 19 agosto 2003)
- (93) II CC Flex Equipos de Descanso, S. A. U. Salamanca y Sevilla (BOE 19 agosto 2003)
- (94) VIII CC Repsol Química, S. A. (BOE 22 agosto 2003)
- (95) VIII CC Centros de Asistencia y Educación Infantil (BOE 22 agosto 2003)
- (96) XIII CC Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 22 agosto 2003)
- (97) CC Provienda (BOE 23 agosto 2003)
- (98) XX CC Agfa Gevaert, S. A. U. (BOE 23 agosto 2003)
- (99) CC Telefónica Internacional Wholesale Services, S. L. (BOE 22 septiembre 2003)
- (100) II CC Bombardier Transportation (Signal) Spain, S. A. (BOE 23 septiembre 2003)
- (101) CC Saint-Gobain Cristalería, S. A. (BOE 25 septiembre 2003)
- (102) CC Saint-Gobain Canalización, S. A. (BOE 26 septiembre 2003)
- (103) CC Industria Azucarera (BOE 26 septiembre 2003)
- (104) II CC Cegelec, S. A., antes Alton Contracting, S. A. (BOE 26 septiembre 2003)
- (105) CC Compañía Española de Petróleos, S. A. CEPSA (BOE 29 septiembre 2003)
- (106) CC Industrias de Turrónes y Mazapanes (BOE 29 septiembre 2003)
- (107) II CC Asociación Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 30 septiembre 2003)
- (108) CC Cemex España, S. A. (BOE 30 septiembre 2003)

- (109) CC Bellota Herramientas, S. A. (BOE 30 septiembre 2003)
- (110) IX CC Luecent Technologies España, S. A. (BOE 1 octubre 2003)
- (111) II CC Diario ABC, S. L. (BOE 2 octubre 2003)
- (112) XIII CC Electrolux Home Products España, S. A. (BOE 2 octubre 2003)
- (113) CC Trox Española, S. A. (BOE 3 octubre 2003)
- (114) CC Puntocash, S. A. (BOE 3 octubre 2003)
- (115) II CC Bimbo Martínez Comercial, S. L. (BOE 3 octubre 2003)
- (116) CC Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (BOE 7 octubre 2003)
- (117) VI CC Repsol Petróleo, S. A. (BOE 7 octubre 2003)
- (118) II CC Unilever Foods España, S. A. / División Frigo (BOE 10 octubre 2003)
- (119) IV CC TS Telefónica Sistemas, S. A. U. (BOE 10 octubre 2003)
- (120) IV CC PIMAD, S. A. (BOE 11 octubre 2003)
- (121) CC Petroquímica Española, S. A. PETRESA (BOE 14 octubre 2003)
- (122) CC Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (BOE 14 octubre 2003)
- (123) CC Telefónica de España, S. A. U. (BOE 16 octubre 2003)
- (124) CC Pfizer Consumer Healthcare, S. Comp.p.A (BOE 17 octubre 2003)
- (125) XXII CC Bimbo, S. A. (BOE 21 octubre 2003)
- (126) CC Chloride Motive Power Ibérica, S. L. (BOE 21 octubre 2003)
- (127) VIII CC Panrico, S. A. (BOE 21 octubre 2003)
- (128) CC Mahou, S. A. (BOE 21 octubre 2003)
- (129) III CC Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A. (BOE 21 octubre 2003)
- (130) CC Aceralia Transformados, S. A. y Aceralia Distribución, S. L. (BOE 21 octubre 2003)
- (131) CC Pirelli Neumáticos, S. A. (BOE 21 octubre 2003)
- (132) V CC Clima Roca York, S. L. (BOE 24 octubre 2003)

- (133) CC Getronics España Solutions, S. L. (BOE 24 octubre 2003)
- (134) IX CC Aceites Coosur, S. A. (BOE 27 octubre 2003)
- (135) CC Heraldo de Aragón, S. A. (BOE 27 octubre 2003)
- (136) XII CC Petróleos del Norte, S. A. —PETRONOR— (BOE 11 noviembre 2003)
- (137) CC Aldeasa Gestión, S. L. (17 noviembre 2003)
- (138) CC Kaefer Aislamientos, S. A. (17 noviembre 2003)
- (139) III CC Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (BOE 17 noviembre 2003)
- (140) CC Sanyo España, S. A. U. (BOE 17 noviembre 2003)
- (141) CC Hertz de España, S. A. (BOE 19 noviembre 2003)
- (142) II CC Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (BOE 24 noviembre 2003)
- (143) XVI CC Automóviles Guadalajara, S. A. (BOE 25 noviembre 2003)
- (144) CC Mataderos de Aves y Conejos (BOE 2 diciembre 2003)
- (145) CC Aceralia Transformados, S. A. —plantas de Mutilva Alta, Berrioplano y Delegaciones de la organización comercial— (BOE 2 diciembre 2003)
- (146) CC Instituto Español de Comercio Exterior (BOE 2 diciembre 2003)
- (147) XV CC Canal de Isabel II (BOE 2 diciembre 2003)
- (148) CC DHL Internacional España, S. A. (BOE 3 diciembre 2003)
- (149) X CC Sociéte Air France (BOE 3 diciembre 2003)
- (150) Compañía Logística Hidrocarburos CLH, S. A. (BOE 5 diciembre 2003)
- (151) III CC Instituto Crédito Oficial (BOE 5 diciembre 2003)
- (152) CC CLH-Aviación, S. A. (BOE 10 diciembre 2003)
- (153) VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 5-Levante (BOE 10 diciembre 2003)
- (154) CC Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 11 diciembre 2003)
- (155) CC Compañía General de Sondeos CGS, S. A. (BOE 16 diciembre 2003)

(156) VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 1 (BOE 16 diciembre 2003)

(157) VI CC BSH Interservice, S. A. Zona 2-Norte (BOE 19 diciembre 2003)

(158) CC Arteixo Telecom, S. A. (BOE 19 diciembre 2003)

(159) CC Hispatank, S. A. (BOE 27 diciembre 2003)

(160) CC Noroto, S. A. (BOE 29 diciembre 2003)

RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS 2004

- (1) XVIII CC Electrolux Home Products España, S. A. (BOE 2 enero 2004)
- (2) CC Logo Almacenaje y Distribución, S. A. (BOE 2 enero 2004)
- (3) CC Federació Farmacèutica, S. Coop. C. L. (BOE 5 enero 2004)
- (4) CC BSN Glasspack España, S. A. —centros de Alcalá de Guadaíra y Madrid—
(BOE 5 enero 2004)
- (5) CC Parker Hannifin España, S. A. (BOE 8 enero 2004)
- (6) CC Quely, S. A. (BOE 14 enero 2004) (NUEVO 2004)
- (7) CC BSH Interservice, S. A., Zona 4 (BOE 27 enero 2004)
- (8) CC Centrales Nucleares Almaraz-Trillo (BOE 27 enero 2004)
- (9) VIII CC Red Eléctrica de España, S. A. (BOE 31 enero 2004)
- (10) II CC Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en
las UTE'S EuroHandling (Eurohandling Barcelona UTE, Eurohandling Málaga
UTE y Eurohandling UTE-Islands Canarias) (BOE 3 febrero 2004)
- (11) CC Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas
del Estado (BOE 4 febrero 2004)
- (12) CC Unión Resinera Española, S. A. (9 febrero 2004)
- (13) CC TECOPY, S. A. (BOE 9 febrero 2004)
- (14) Acta CC Logista, S. A. (BOE 11 febrero 2004)
- (15) Acta CC Altadis, S. A. (BOE 11 febrero 2004)
- (16) V CC Enseñanza y Formación no Reglada (BOE 13 febrero 2004)
- (17) CC Thyssenkrupp Elevadores, S. A. —centros de trabajo de Madrid y Valencia—
(BOE 18 febrero 2004)
- (18) CC Grupo Sogecable (BOE 19 febrero 2004)
- (19) II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (BOE 19 febrero 2004)

- (20) III CC Decathlon España, S. A. (BOE 19 febrero 2004)
- (21) CC Centro Europeo de Reparto Farmacéutico de Cataluña, S. A. (BOE 24 febrero 2004)
- (22) CC Kraft Foods España, S. A. (BOE 2 marzo 2004)
- (23) CC BSH Electrodomésticos España, S. A. (BOE 2 marzo 2004)
- (24) XV CC Transformación Agraria, S. A. (BOE 2 marzo 2004)
- (25) CC Multiprensa y Más, S. L. (BOE 5 marzo 2004)
- (26) II CC Air Europa Líneas Aéreas S. A. U. y los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (BOE 10 marzo 2004)
- (27) V CC Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (BOE 10 marzo 2004)
- (28) XVII CC Sociedades Cooperativas de Crédito (BOE 10 marzo 2004)
- (29) XIX CC Banca (BOE 10 marzo 2004)
- (30) Acuerdo Grupo CEMEX —único plan de pensiones— (BOE 10 marzo 2004)
- (31) VII CC Entrega Domiciliaria (BOE 12 marzo 2004)
- (32) XXI CC Repsol Butano, S. A. (BOE 12 marzo 2004)
- (33) V CC Elaboradoras de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 12 marzo 2004)
- (34) CC Cajas de Ahorros (BOE 15 marzo 2004)
- (35) CC Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leonesa (BOE 22 marzo 2004)
- (36) CC BSH Electrodomésticos España, S. A. Zona 3 (BOE 23 marzo 2004)
- (37) CC Siemens Dematic, S. A. (BOE 23 marzo 2004)
- (38) CC Domar, S. A. (BOE 23 marzo 2004)
- (39) III CC UNICEF-Comité Español (BOE 3 abril 2004)
- (40) CC Establecimientos Financieros de Crédito (BOE 6 abril 2004)
- (41) XII CC Remolques Marítimos, S. A. (BOE 21 abril 2004)

- (42) CC Minas de Almadén y Arrayanes, S. A. (BOE 27 abril 2004)
- (43) CC Ciatesa Servicios de Asistencia, S. A. (BOE 27 abril 2004)
- (44) IV CC Unión Salinera de España, S. A. (BOE 6 mayo 2004)
- (45) CC Tankisa, S. A. (BOE 6 mayo 2004)
- (46) CC Aldeasa, S. A. (BOE 7 mayo 2004)
- (47) II CC Avaya Comunicación España, S. L. (BOE 11 mayo 2004)
- (48) V CC Fujitsu Customer Support, S. A. (BOE 20 mayo 2004)
- (49) CC Auna Telecomunicaciones, S. A. U. (BOE 25 mayo 2004)
- (50) CC Automóviles Citroën España, S. A. (BOE 25 mayo 2004)
- (51) CC Corporación Empresarial Roca, S. A., Roca Sanitario, S. A. y Roca Calefacción, S. L. (BOE 25 mayo 2004) (NUEVO 2004)
- (52) CC de unificación de condiciones del personal pasivo perteneciente a las empresas del Grupo Ercros (BOE 3 junio 2004)
- (53) II CC Corporación Empresarial Roca, S. A., Roca Sanitario, S. A., Roca Calefacción, S. A. (BOE 4 junio 2004)
- (54) CC Flightcare, S. L. (BOE 8 junio 2004)
- (55) XI CC Centros de Educación Universitaria e Investigación (BOE 9 junio 2004) ***
- (56) CC Hidrocantábrico Energía, S. A. U. (BOE 9 junio 2004)
- (57) CC Nextiraone España, S. L. U. (BOE 10 junio 2004)
- (58) CC Grupo Santander Consumer Finance (BOE 10 junio 2004)
- (59) CC Fenix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. (BOE 11 junio 2004)
- (60) VII CC Telefónica Telecomunicaciones Públicas (BOE 11 junio 2004)
- (61) CC Granjas Avícolas y Otros Animales (BOE 16 junio 2004)
- (62) CC Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas (BOE 17 junio 2004)
- (63) IV CC Siemens, S. A. (BOE 21 junio 2004)
- (64) CC Central Lechera Vallisoletana, S. A. (BOE 22 junio 2004)

- (65) CC Máquinas Automáticas de Restauración, S. L. (BOE 23 junio 2004)
- (66) CC Flex Equipos de Descanso, S. A. U. Getafe (BOE 23 junio 2004)
- (67) IV CC Empresas de Trabajo Temporal (BOE 24 junio 2004)
- (68) CC Ibermática, S. A. (BOE 25 junio 2004)
- (69) CC Banque PSA Finance (BOE 25 junio 2004)
- (70) CC Farmacias (BOE 5 julio 2005)
- (71) CC Renault España, S. A. (BOE 6 julio 2004)
- (72) art. 31 (BOE 7 julio 2004)
- (73) CC Estaciones de Servicio (BOE 19 julio 2004)
- (74) CC Mutua de Previsión Social del Personal de Renault España (BOE 19 julio 2004)
- (75) XVII CC Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A. (BOE 20 julio 2004)
- (76) CC Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE 20 julio 2004)
- (77) CC Autotransporte Turístico Español, S. A. ATESA (BOE 20 julio 2004)
- (78) II CC Peugeot España, S. A. Comercio (BOE 20 julio 2004)
- (79) CC Móstoles Industrial, S. A. (BOE 21 julio 2004)
- (80) CC Administraciones de Loterías (BOE 27 julio 2004)
- (81) CC Casa Buades, S. A. (BOE 30 julio 2004)
- (82) CC Teficar, S. A. (BOE 30 julio 2004)
- (83) CC Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza (BOE 31 julio 2004)
- (84) CC Miele, S. A. (BOE 2 agosto 2004)
- (85) III CC Comercial Mercedes-Benz, S. A. (BOE 3 agosto 2004)
- (86) II CC Grupo ENDESA (BOE 3 agosto 2004)
- (87) CC Compañía Española de Petróleos Atlántico, S. A. (BOE 3 agosto 2004)
- (88) CC Síntax Logística, S. A. (BOE 4 agosto 2004)
- (89) CC Empresas de Mensajería (BOE 4 agosto 2004)

- (90) IV CC Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados (BOE 4 agosto 2004)
- (91) CC Grupo Generali España (BOE 4 agosto 2004)
- (92) CC Viajes Ecuador, S. A. (BOE 5 agosto 2004)
- (93) XIV CC Industria Química (BOE 6 agosto 2004)
- (94) CC Europistas, Concesionaria Española, S. A. (BOE 7 agosto 2004)
- (95) CC Europcar, IB, S. A. (BOE 9 agosto 2004)
- (96) CC Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE 11 agosto 2004)
- (97) Acuerdo de supresión y anulación del premio de jubilación regulado en CC CWT Viajes de Empresa, S. A. (BOE 11 agosto 2004)
- (98) VII CC Masa Servicios, S. A. (BOE 21 agosto 2004)
- (99) V CC Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Guipúzcoa y San Sebastián (BOE 23 de agosto 2004)
- (100) CC European Air Transport N. V., S. A. (BOE 23 agosto 2004)
- (101) CC Umano Servicios Integrales, S. A. (BOE 24 agosto 2004)
- (102) CC Gargill España, S. A. y Aop Iberia, S. L. (BOE 26 agosto 2004)
- (103) CC Radio Popular, S. A. COPE (BOE 31 agosto 2004)
- (104) CC Industrias de Elaboración de Arroz (BOE 31 de agosto de 2004)
- (105) CC Perfumería y Afines (BOE 21 septiembre 2004)
- (106) CC Harinas Panificables y Sémolas (BOE 23 septiembre 2004)
- (107) CC Grupo Cetelem (BOE 25 septiembre 2004)
- (108) III CC Buquebus España, S. A. —personal de flota— (BOE 29 septiembre 2004)
- (109) VIII CC Teleinformática y Comunicaciones, S. A. U. TELYCO (BOE 30 septiembre 2004)
- (110) CC Valeo Service España, S. A. (BOE 30 septiembre 2004)
- (111) IV CC Telefónica Móviles España, S. A. (BOE 30 septiembre 2004)

- (112) II CC General Optica, S. A. (BOE 4 octubre 2004)
- (113) XII CC Bridgestone Hispania, S. A. —Delegaciones Comerciales— (BOE 4 octubre 2004)
- (114) CC Interbón, S. A. (BOE 5 octubre 2004)
- (115) CC Praxair España, S. L., Praxair Producción España, S. L., Praxair Soldadura, S. L. y Praxair Euroholding, S. L. (BOE 5 octubre 2004)
- (116) CC Bridgestone Hispania, S. A. —Fábricas— (BOE 5 octubre 2004)
- (117) CC Fundación Diagrama intervención Psicosocial (BOE 6 octubre 2004)
- (118) III CC Corporación de Medios de Murcia (BOE 6 octubre 2004)
- (119) CC Michelin España Portugal, S. A. —varios centros (a)— (BOE 6 octubre 2004)
- (120) CC Grupo Amcor Flexibles Hispania, S. L. (BOE 7 octubre 2004)
- (121) CC Disa Andalucía, S. L. (BOE 7 octubre 2004)
- (122) III CC Buquebus España, S. A. —personal de tierra— (BOE 8 octubre 2004)
- (123) CC Prensa no Diaria (BOE 11 octubre 2004)
- (124) CC Michelin España Portugal, S. A. —varios centros (b)— (BOE 11 octubre 2004)
- (125) CC TCI Cortes XXI, S. A. U. (BOE 13 octubre 2004)
- (126) CC Quely, S. A. (BOE 13 octubre 2004)
- (127) CC Compañía Europa Ferrys, S. A. (BOE 13 octubre 2004)
- (128) CC Pfizer Consumer Healthcare, S. Com. P. A. (BOE 15 octubre 2004)
- (129) CC Fertiberia, S. A. (BOE 18 octubre 2004)
- (130) CC Aparcamientos y Garajes (BOE 19 octubre 2004)
- (131) CC Altracem, S. A. (BOE 21 octubre 2004)
- (132) IV CC Telefónica Data España (BOE 22 octubre 2004)
- (133) CC Getronics España Solutions, S. L. (BOE 22 octubre 2004)
- (134) III CC Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004)

- (135) V CC Colegios Mayores Universitarios Privados (BOE 27 octubre 2004)
- (136) CC Ecoclinic, S. L. (BOE 27 octubre 2004)
- (137) CC Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. CASBEGA (BOE 27 octubre 2004)
- (138) CC Empresa Fernando Buil, S. A. (BOE 4 noviembre 2004)
- (139) III Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (BOE 4 noviembre 2004)
- (140) CC Pastas, Papel y Cartón (BOE 10 noviembre 2004)
- (141) CC Hertz España, S. A. (BOE 10 noviembre 2004)
- (142) CC Areva T&D Ibérica, S. A. (BOE 10 noviembre 2004)
- (143) CC Velpa, S. A. (BOE 10 noviembre 2004)
- (144) CC Kaefer Aislamientos, S. A. (BOE 15 noviembre 2005)
- (145) XVII CC Ferrocarriles de Vía Estrecha (BOE 19 noviembre 2004)
- (146) CC Hidroeléctrica del Cantábrico, S. A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S. A. U. (BOE 19 noviembre 2004)
- (147) CC Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE 19 noviembre 2004)
- (148) CC Flowserve Spain, S. A. (BOE 24 noviembre 2004)
- (149) XX CC Domar, S. A. (BOE 30 noviembre 2004)
- (150) Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería (BOE 1 diciembre 2004)
- (151) XIX CC Autoescuelas (BOE 1 diciembre 2004)
- (152) II CC Amper Soluciones, S. A. (BOE 3 diciembre 2004)
- (153) X CC Telefónica Publicidad e Información, S. A. (BOE 14 diciembre 2004)
- (154) CC Transportes Bacoma, S. A. (BOE 15 diciembre 2004)
- (155) CC Unilever Foods España, S. A./División Frigo (BOE 15 diciembre 2004)
- (156) CC Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U. (BOE 15 diciembre 2004)

- (157) CC Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (BOE 20 diciembre 2004)
- (158) CC Made, Tecnologías Renovables, S. A. (BOE 23 diciembre 2004)
- (159) CC Empresas de Frío Industrial (BOE 28 diciembre 2004)
- (160) CC Instituto de Calidad, S. A. U. (BOE 30 diciembre 2004)

COLECCIÓN “CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN”

Instituto de Ciencias del Seguro

www.fundacionmapfre.com/cienciasdelseguro

107. La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva
106. La utilización de datos médicos y genéticos en el ámbito de las compañías aseguradoras
105. Los seguros contra incendios forestales y su aplicación en Galicia
104. Fiscalidad del Seguro en América Latina
103. Las NIC y su relación con el Plan Contable de Entidades Aseguradoras
102. Naturaleza Jurídica del Seguro de Asistencia en Viaje
101. El Seguro de Automóviles en Iberoamérica
100. El nuevo perfil productivo y los seguros agropecuarios en Argentina
99. Modelos alternativos de transferencia y financiación de riesgos “ART”: situación actual y perspectivas futuras
98. Disciplina de mercado en la industria de seguros en América Latina
97. Aplicación de métodos de inteligencia artificial para el análisis de la solvencia en entidades aseguradoras
96. El Sistema ABC-ABM: su aplicación en las entidades aseguradoras
95. Papel del docente universitario: ¿enseñar o ayudar a aprender?
94. La renovación del Pacto de Toledo y la reforma del sistema de pensiones : ¿es suficiente el pacto político?
93. Encuesta: seguridad contra intrusión y actos antisociales en la empresa (seguridad privada, 2003)

92. Medición de la esperanza de vida residual según niveles de dependencia en España y costes de cuidados de larga duración
91. Problemática de la reforma de la Ley de Contrato de Seguro
90. Centros de atención telefónica del sector asegurador
89. Mercados aseguradores en el área mediterránea y cooperación para su desarrollo
88. Análisis multivariante aplicado a la selección de factores de riesgo en la tarificación
87. Dependencia en el modelo individual, aplicación al riesgo de crédito
86. El margen de solvencia de las entidades aseguradoras en Iberoamérica
85. La matriz valor-fidelidad en el análisis de los asegurados en el ramo del automóvil
84. Estudio de la estructura de una cartera de pólizas y de la eficacia de un Bonus-Malus
83. La teoría del valor extremo: fundamentos y aplicación al seguro, ramo de responsabilidad civil autos
82. Resultados de la encuesta sobre "Organización y gestión de la seguridad en la empresa. 2002"
81. El Seguro de Dependencia: una visión general
80. Los planes y fondos de pensiones en el contexto europeo: la necesidad de una armonización
79. La actividad de las compañías aseguradoras de vida en el marco de la gestión integral de activos y pasivos
78. Nuevas perspectivas de la educación universitaria a distancia
77. El coste de los riesgos en la empresa española: 2001
76. La incorporación de los sistemas privados de pensiones en las pequeñas y medianas empresas

75. Incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en los procesos de responsabilidad civil derivada del uso de vehículos a motor
74. Estructuras de propiedad, organización y canales de distribución de las empresas aseguradoras en el mercado español
73. Financiación del capital-riesgo mediante el seguro
72. Análisis del proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones
71. Gestión de activos y pasivos en la cartera de un fondo de pensiones
70. El cuadro de mando integral para las entidades aseguradoras
69. Provisiones para prestaciones a la luz del Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados; métodos estadísticos de cálculo
68. Los seguros de crédito y de caución en Iberoamérica
67. Gestión directiva en la internacionalización de la empresa
66. Encuesta: "Seguridad contra incendios en la empresa. 2000. Informe final"
65. Ética empresarial y globalización
64. Fundamentos técnicos de la regulación del margen de solvencia
63. Análisis de la repercusión fiscal del seguro de vida y los planes de pensiones. Instrumentos de previsión social individual y empresarial
62. Seguridad Social: temas generales y régimen de clases pasivas del Estado
61. Sistemas Bonus-Malus generalizados con inclusión de los costes de los siniestros
60. Análisis técnico y económico del conjunto de las empresas aseguradoras de la Unión Europea
59. Estudio sobre el euro y el seguro
58. Problemática contable de las operaciones de reaseguro

57. La organización y gestión de la seguridad en la empresa 1999: informe final. Encuesta
56. Análisis económico y estadístico de los factores determinantes de la demanda de los seguros privados en España
55. Resultados de la encuesta “La seguridad contra intrusión (Seguridad Privada) en la empresa 1999: informe final”
54. El corredor de reaseguros y su legislación específica en América y Europa
53. Habilidades directivas: estudio de sesgo de género en instrumentos de evaluación
52. La estructura financiera de las entidades de seguros, S.A.
51. Seguridades y riesgos del joven en los grupos de edad
50. Mixturas de distribuciones: aplicación a las variables más relevantes que modelan la siniestralidad en la empresa aseguradora
49. Solvencia y estabilidad financiera en la empresa de seguros: metodología y evaluación empírica mediante análisis multivariante
48. Matemática actuarial no vida con MapleV
47. El fraude en el Seguro de Automóvil: cómo detectarlo
46. Evolución y predicción de las tablas de mortalidad dinámicas para la población española
45. Los impuestos en una economía global

Nº Especial Informe sobre el Mercado Español de Seguros 1997

Fundación MAPFRE Estudios

44. Resultados de la encuesta “Implantación en la empresa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”

43. Resultados de la encuesta “Disponibilidad de instalaciones de protección contra incendios en la empresa 1997”
42. La Responsabilidad Civil por contaminación del entorno y su aseguramiento
41. De Maastricht a Amsterdam: un paso más en la integración europea
40. Resultados de la encuesta sobre: organización y gestión de la seguridad en la empresa española, 1996
39. Perspectiva histórica de los documentos estadístico-contables del órgano de control: aspectos jurídicos, formalización y explotación
38. Legislación y estadísticas del mercado de seguros en la Comunidad Iberoamericana
37. La responsabilidad civil por accidente de circulación. Puntual comparación de los derechos francés y español

Nº Especial Informe sobre el Mercado Español de Seguros 1996

Fundación MAPFRE Estudios

36. Cláusulas limitativas de los derechos de los asegurados y cláusulas delimitadoras del riesgo cubierto: las cláusulas de limitación temporal de la cobertura en el Seguro de Responsabilidad Civil
35. El control de riesgos en fraudes informáticos
34. El coste de los riesgos en la empresa española: 1995
33. La función del Derecho en la Economía
32. Decisiones racionales en reaseguro
31. Tipos estratégicos, orientación al mercado y resultados económicos: análisis empírico del sector asegurador español

Nº Especial Informe sobre el Mercado Español de Seguros 1995

Fundación MAPFRE Estudios

30. El tiempo del directivo
29. Ruina y Seguro de Responsabilidad Civil Decenal
28. La naturaleza jurídica del Seguro de Responsabilidad Civil
27. La calidad total como factor para elevar la cuota de mercado en empresas de seguros
26. El coste de los riesgos en la empresa española: 1993
25. El reaseguro financiero
24. El Seguro: expresión de solidaridad desde la perspectiva del derecho
23. Análisis de la demanda de seguro sanitario privado
22. Rentabilidad y productividad de entidades aseguradoras
21. La nueva regulación de las provisiones técnicas en la Directiva de Cuentas de la C.E.E.

Nº Especial Informe sobre el Mercado Español de Seguros 1994

Fundación MAPFRE Estudios

20. El Reaseguro en los procesos de integración económica
19. Una teoría de la educación
18. El Seguro de Crédito a la exportación en los países de la OCDE (evaluación de los resultados de los aseguradores públicos)

Nº Especial Informe sobre el mercado español de seguros 1993

FUNDACION MAPFRE ESTUDIOS, 1994

17. Medio ambiente seguro: desarrollo futuro
16. La legislación española de seguros y su adaptación a la normativa comunitaria
15. El coste de los riesgos en la empresa española: 1991
14. El Reaseguro de exceso de pérdidas
13. Calidad total y seguridad
12. Los seguros de salud y la sanidad privada
11. El concepto de seguridad en la ciencia y la ciencia de la seguridad
10. Desarrollo directivo: una inversión estratégica
9. Técnicas de trabajo intelectual
8. La implantación de un sistema de controlling estratégico en la empresa
7. Los seguros de responsabilidad civil y su obligatoriedad de aseguramiento
6. Elementos de dirección estratégica de la empresa
5. La distribución comercial del seguro: sus estrategias y riesgos
4. Los seguros en una Europa cambiante: 1990-95 (no disponible)
3. Dirección y gestión de la seguridad
2. Resultados de la encuesta sobre la formación superior para los profesionales de entidades aseguradoras (A.P.S.)
1. Filosofía empresarial: selección de artículos y ejemplos prácticos