

2003  
10.3.2003



---

**CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN**

**Nº 76**

**\* \* \* \***

**LA INCORPORACIÓN DE LOS SISTEMAS  
PRIVADOS DE PENSIONES EN LAS  
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

---

Autora: Rocío Gallego Losada

Julio, 2003

ISBN: 84-89429-64-2

Depósito Legal: M-32.548-2003

Copyright: Fundación MAPFRE Estudios

Prohibida la reproducción total o parcial de este trabajo sin el permiso escrito de la autora o de la FUNDACIÓN MAPFRE ESTUDIOS

## **LISTA DE CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN MAPFRE ESTUDIOS EDITADOS:**

1. Filosofía Empresarial
  2. Resultados de la Encuesta sobre "Altos Profesionales de Seguros" (A.P.S.)
  3. Dirección y Gestión de la Seguridad
  4. Los Seguros en una Europa cambiante: 1990-1995 (No disponible)
  5. La Distribución Comercial del Seguro: Sus Estrategias y Riesgos
  6. Elementos de Dirección Estratégica de la Empresa
  7. Los Seguros de Responsabilidad Civil y su Obligatoriedad de Aseguramiento
  8. La Implantación de un Sistema de Controlling Estratégico en la Empresa
  9. Técnicas de Trabajo Intelectual
  10. Desarrollo Directivo: Una Inversión Estratégica
  11. El Concepto de Seguridad en la Ciencia y la Ciencia de la Seguridad
  12. Los Seguros de Salud y la Sanidad Privada
  13. Calidad Total y Seguridad
  14. El Reaseguro de Exceso de Pérdidas
  15. El Coste de los Riesgos en la Empresa Española 1991
  16. La Legislación Española de Seguros y su Adaptación a la Normativa Comunitaria
- Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1993
17. Medio Ambiente Seguro: Desarrollo Futuro

18. El Seguro de Crédito a la Exportación en los países de la OCDE (Evaluación de los resultados de los aseguradores públicos)
19. Una Teoría de la Educación
20. El Reaseguro en los Procesos de Integración Económica

Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1994

21. La Nueva Regulación de las Provisiones Técnicas en la Directiva de Cuentas de la C.E.E. Provisiones Técnicas de Seguros de Vida en las Directivas Comunitarias
22. Rentabilidad y Productividad de Entidades Aseguradoras
23. Análisis de la Demanda de Seguro Sanitario Privado
24. El Seguro: Expresión de Solidaridad desde la Perspectiva del Derecho
25. El Reaseguro Financiero
26. El Coste de los Riesgos en la Empresa Española 1993
27. La Calidad Total como Factor para elevar la Cuota de Mercado en Empresas de Seguros
28. La Naturaleza Jurídica del Seguro de Responsabilidad Civil
29. Ruina y Seguro de Responsabilidad Civil Decenal

Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1995

30. El Tiempo del Directivo
31. Tipos Estratégicos, Orientación al Mercado y Resultados Económicos: Análisis Empírico del Sector Asegurador Español
32. Decisiones Racionales en Reaseguro
33. La función del Derecho en la Economía
34. El Coste de los Riesgos en la Empresa Española 1995
35. El Control de Riesgos en Fraudes Informáticos

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

Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1996

37. La Responsabilidad Civil por Accidente de Circulación. Puntual Comparación de los Derechos Francés y Español
38. Legislación y Estadísticas del Mercado de Seguros en la Comunidad Iberoamericana
39. Perspectiva Histórica de los Documentos Estadístico-Contables del Órgano de Control: Aspectos Jurídicos, Formalización y Explotación
40. Resultados de la Encuesta sobre la Organización y Gestión de la Seguridad en la Empresa (1996)
41. De Maastricht a Amsterdam: Un paso más en la integración europea

Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1997

42. La Responsabilidad Civil por contaminación del entorno y su aseguramiento
43. Resultados de la Encuesta sobre Disponibilidad de Instalaciones de Protección contra Incendios en la Empresa 1997"
44. Resultados de la Encuesta sobre Implantación en la Empresa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
45. Los Impuestos en una Economía Global
46. Evolución y Predicción de las Tablas de Mortalidad Dinámicas para la Población Española
47. El Fraude en el Seguro del Automóvil: Cómo detectarlo
48. Matemática Actuarial no Vida con MapleV
49. Solvencia y Estabilidad Financiera en la Empresa de Seguros: Metodología y Evaluación Empírica mediante Análisis Multivariante

50. Mixturas de Distribuciones: Aplicación a las variables más relevantes que modelan la siniestralidad en la Empresa Aseguradora
51. Seguridades y Riesgos del joven en los grupos de edad
52. La Estructura Financiera de las Entidades de Seguros
53. Habilidades Directivas: Estudio de sesgo de género en instrumentos de evaluación
54. El Corredor de Reaseguro y su legislación específica en América y Europa
55. Resultados de la Encuesta: "La Seguridad contra Intrusión (Seguridad Privada) en la Empresa. 1999"
56. Análisis económico y estadístico de los factores determinantes de la demanda de los seguros privados en España
57. Informe final. Encuesta: "La Organización y Gestión de la Seguridad en la Empresa. 1999"
58. Problemática contable de las operaciones de reaseguro
59. Estudios sobre el Euro y el Seguro
60. Análisis Técnico y Económico del conjunto de las empresas aseguradoras de la Unión Europea
61. Sistemas Bonus-Malus generalizados con inclusión de los costes de los siniestros
62. Seguridad Social. Temas generales y régimen de clases pasivas del Estado
63. Análisis de la repercusión fiscal del seguro de vida y los planes de pensiones. Instrumentos de previsión social individual y empresarial
64. Fundamentos técnicos de la Regulación del Margen de Solvencia
65. Ética Empresarial y Globalización
66. Encuesta: "Seguridad contra Incendios en la empresa. 2000"

67. Gestión Directiva en la Internacionalización de la Empresa
68. Los seguros de crédito y de caución en Iberoamérica
69. Provisiones para prestaciones a la luz del Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados: Métodos Estadísticos de Cálculo
70. El Cuadro de Mando Integral para las entidades aseguradoras
71. Gestión de activos y pasivos en la cartera de un fondo de pensiones
72. Análisis del proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones
73. Financiación del capital-riesgo mediante el seguro
74. Estructuras de propiedad, organización y canales de distribución de las empresas aseguradoras en el mercado español
75. Incidencia de la Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en los procesos de responsabilidad civil derivada del uso de vehículos a motor
76. La incorporación de los sistemas privados de pensiones en las pequeñas y medianas empresas

**LA INCORPORACIÓN DE LOS SISTEMAS  
PRIVADOS DE PENSIONES EN LAS  
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

Autora: Rocío Gallego Losada

Trabajo resultante de una Beca RIESGO Y SEGURO 2000/2001, concedida por la Fundación MAPFRE ESTUDIOS.



## ÍNDICE

	<b>PÁGINA</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	1
2. LA PRESENCIA DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES EN LAS PYMES ESPAÑOLAS .....	3
3. ESTUDIO DE LAS DIFICULTADES A QUE SE ENFRENTAN LAS PYMES PARA ESTABLECER SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES PARA SUS EMPLEADOS .....	21
4. LA NECESIDAD DE IMPLANTAR SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES EN LAS PYMES .....	37
5. POSIBILIDADES QUE OFRECE LA NORMATIVA VIGENTE A LAS PYMES .....	49
6. MEDIDAS DE GENERALIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LAS PYMES ...	80
7. IMPACTO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS .....	105
8. REFLEXIONES FINALES .....	111
BIBLIOGRAFÍA .....	116

# 1. INTRODUCCIÓN

El rápido envejecimiento de la población española, como consecuencia de la baja tasa de natalidad y el crecimiento de la esperanza de vida, nos está llevando a afrontar y plantear profundas reformas del sistema de previsión. Las reformas gubernamentales pasan por ampliar la permanencia de los trabajadores en activo después de los 65 años y en consecuencia, mejorar la financiación de la Seguridad Social pública mediante ayudas en las cotizaciones sociales a las empresas y en la cuantía de la pensión a los empleados.

La opción de privatizar parte del sistema de pensiones, y más concretamente la correspondiente al tramo profesional, se plantea como una alternativa viable a esas reformas. Planteada, en principio, como una fórmula de complementariedad de la pensión del sistema público, la generalización de los sistemas de pensiones privados entre las pequeñas y medianas empresas españolas pretende, en definitiva, demostrar que el marco laboral es el más idóneo para fomentar el ahorro para la jubilación, ya que el ahorro previsión no deja de ser sino, un diferimiento de parte del salario generado en el momento actual.

El motivo de centrar este estudio en las pequeñas y medianas empresas nace de la estructura productiva de nuestro país que las convierte en protagonistas indiscutibles de nuestra economía y en la evidente escasa presencia, tanto cualitativa como cuantitativamente, de los sistemas organizados y privados de pensiones entre ellas, como se refleja al comienzo de este trabajo.

En principio nos hemos planteando el por qué de ese simbólico papel que los sistemas privados de pensiones han jugado hasta ahora en las pequeñas y medianas empresas, analizando las numerosas dificultades a las que se enfrentan las mismas, clasificadas en varios niveles, que van desde las de carácter técnico hasta las económicas, siendo éstas las de mayor importancia. No creemos equivocarnos al afirmar que la mayor reticencia de la pequeña empresa para poner en marcha un sistema de pensiones privado para sus empleados surge del *compromiso* de financiar las aportaciones en el medio-largo plazo, incluso en tiempos de incertidumbre económica para sus negocios, así como las enormes complejidades, de tipo legal y técnico, a las que se debe enfrentar.

Sin embargo, la necesaria presencia del salario diferido en los nuevos paquetes retributivos, la anteriormente mencionada evolución de la pensión pública contributiva y su impacto sobre las rentas salariales medias y bajas, además del análisis del colectivo al que se dirige y las nuevas características de conducta de la mano de obra actual, motivan la necesidad de implantar los sistemas privados de pensiones en las pymes españolas.

Por ello, y una vez desarrollado el marco legal y laboral actual necesario que conforma la oferta para que las pequeñas y medianas empresas puedan instrumentar compromisos por pensiones con sus empleados, abordamos a continuación la propuesta de una serie de medidas de diferente proyección que pretenden desarrollar este sistema de ahorro a largo plazo entre las PYMES y sus trabajadores.

Las primeras, definidas como medidas de carácter estructural, plantean importantes variaciones sobre las fórmulas existentes actualmente y presentan nuevas posibilidades para formalizar los sistemas de previsión privados como, por ejemplo, la creación de la figura de los sistemas de empleo cualificados. Esa figura se completa con los diferentes ejemplos de instrumentos de materialización de pensiones para este tipo de empresas que nos proporciona la legislación americana, una de las más avanzadas en esta materia. Además, se desarrollan otras medidas como el desarrollo de convenios colectivos específicos referidos a la previsión social complementaria, las bonificaciones de las cotizaciones sociales aportadas por las pequeñas y medianas empresas o la puesta en marcha de sistemas sectoriales, combinados con la aplicación de sistemas menú que aminoren la compleja carga administrativa de todo el proceso.

Complementarias de éstas, se formulan medidas de orden fiscal, necesarias para fortalecer el desarrollo y las aportaciones del sistema complementario y se plantean políticas salariales, tales como destinar parte de los incrementos salariales a la aportación de los sistemas privados así como reconvertir los diferentes beneficios sociales en fórmulas de previsión privadas.

El impacto de estas medidas puede ser observado desde diferentes estadios de la empresa, que van desde el diseño de la plantilla hasta la propia estructura de la misma, pasando por el impacto a nivel económico sobre la PYME.

Se cierra este trabajo con las reflexiones más destacadas.

## 2. LA PRESENCIA DE LOS COMPLEMENTOS POR PENSIONES EN LAS PYMES ESPAÑOLAS

Comenzamos este trabajo realizando un análisis cuantitativo y cualitativo sobre la materia de la previsión social empresarial en España, y más concretamente, sobre la presencia en los convenios colectivos vigentes de los diferentes complementos y compromisos por pensiones en las pequeñas y medianas empresas. El objeto de este primer apartado es el de proporcionarnos una información actualizada sobre la situación del mercado en esta materia, centrándose en las siguientes áreas:

- Datos estadísticos detallados sobre el número de empresas y trabajadores afectados por los complementos de jubilación en las PYMES en general y sobre los convenios colectivos analizados en particular.
- Análisis de la situación actual en base a los datos aportados y de las principales conclusiones que se pueden recoger.

Antes de proceder a relacionar los datos recogidos en este estudio, creemos conveniente señalar que las fuentes estadísticas sobre como las empresas instrumentan sus compromisos por pensiones son muy variadas y, en ocasiones, no directamente comparables dada las diferencias metodológicas existentes en su elaboración y la falta de homogeneidad de los datos utilizados. Por otra parte, la mayoría de la información disponible y accesible en nuestro país está referida, generalmente, a empresas de tamaño superior a la media nacional o sectorial correspondiente ya que son las grandes empresas las que tienen una mayor presencia en las estadísticas. Por ello se ha tratado de profundizar en aquellas fuentes estadísticas que ofrecen los datos más próximos o relacionados con el tema que aquí nos ocupa, la presencia de los complementos por pensiones en las pequeñas y medianas empresas.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el número de trabajadores afectados por convenio colectivo asciende a más de ocho millones; por otra parte, la cifra de trabajadores afectados por convenio supuso, aproximadamente, el 82 por ciento de la población asalariada, estimada esta última según la Encuesta de Población Activa.

TABLA-01

## Trabajadores y empresas afectados por convenios

AÑOS	Número de Convenios	Número de trabajadores (en miles)	Número de empresas (en miles)
1997	5.040	8.365,1	998,3
1998	5.091	8.750,6	1.021,5
1999 p	5.074	8.943,7	1.056,1
2000 p	4.228	8.285,5	900,7

Fuente: *Avance Mensual de Estadística de Convenios Colectivos. MTAS. D. Gral. Informática y Estadística, 2001. Convenios registrados. Abril 2001*

Atendiendo al ámbito funcional de los convenios, la estructura de la negociación colectiva en términos porcentuales se mantiene sensiblemente igual a la de los últimos años; el 72,9 por ciento de los convenios registrados fueron de empresa frente al 27,1 por ciento de convenios sectoriales, cifrándose el número de trabajadores afectados por ambos tipos de convenios en el 10,7 y el 89,3 por ciento, respectivamente, con unos valores medios de 289 trabajadores afectados por convenios de empresa y de 6.466 afectados por convenios propios de sector.

TABLA-02

## Datos Generales sobre Convenios de Sector y Empresa

	C. EMPRESA	C. SECTOR	TOTALES
Nº Convenios	3.936	1.460	5.396
Nº Empresas	3.936	1.078.097	1.082.033
Nº Trabajadores	1.138.425	9.440.548	10.578.973

Fuente: *Área de Planes y Fondos de Pensiones – Secretaría de Acción Sindical – C.S. CC.OO., junio 2001*

En cuanto a los convenios de empresa registrados en el ámbito estatal distribuidos por número de trabajadores, un 42,16% son convenios que afectan a empresas cuyo tamaño oscila entre 1 y 50 trabajadores, y que suponen el 56% del tejido empresarial español (significando en su conjunto más del 64% del empleo total de nuestro país). En cualquier caso tienen una incidencia escasa pues sólo afectan a un 3,8% de los trabajadores afectados por algún convenio.

En el ámbito de las PYMES el convenio aplicable es normalmente de ámbito sectorial, bien provincial, bien estatal, pero como se dijo su aplicación es muy desigual y por tanto los datos

estadísticos son poco realistas, porque convenios que pueden contar con un contenido muy amplio, puede ser que se apliquen a muy pocos empresarios y trabajadores.

TABLA-03 Convenios Empresa distribuidos por número de trabajadores

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	1999	2000(*)	1999	2000(*)
TOTAL	3.704	3.318	1.063.678	954.773
De 1 a 5 trabajadores	35	26	140	100
De 6 a 25 trabajadores	773	704	12.140	10.968
De 26 a 50 trabajadores	748	669	28.088	25.188
De 51 a 100 trabajadores	729	639	53.958	47.544
De 101 a 250 trabajadores	785	721	126.954	118.455
De 251 a 500 trabajadores	342	307	118.985	106.429
Más de 500 trabajadores	292	252	723.413	646.089

Fuente: Ministerio de Trabajo y As. Sociales, CCT 14, Octubre 2001

Atendiendo a la tipología de cláusulas más habituales que aparecen en los convenios colectivos de trabajo, el cuarto lugar en orden de frecuencia lo ocupan las cláusulas sobre **complemento de prestaciones sociales** incluidas en el 77 por ciento de los convenios, afectando al 67,19 por ciento de los trabajadores, porcentajes que no difieren significativamente respecto a los registrados en 1999.



De este tipo de cláusulas complementales<sup>1</sup>, las más frecuentes fueron las de "complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional", incluida en el 61 por ciento de los convenios para el 53 por ciento de los trabajadores, y la relativa a "complemento por enfermedad común", pactada en el 51 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 42 por ciento; con valores muy inferiores, siguen en importancia las de "complemento a la jubilación" y "complemento por invalidez", incluidas en el 28 y 25 por ciento de los convenios, respectivamente, afectando al 31 y 27 por ciento de los trabajadores.

TABLA-04	Complementos de prestaciones sociales en convenios
----------	--

	Número de trabajadores	% s/total
Jubilación	2.638.039	31.00
Invalidez	2.339.674	27.49
Viudedad	781.639	9.18
Orfandad	588.742	6.92
Enfermedad común	3.596.907	42.26
Maternidad	923.350	10.85
Accidente de trabajo	4.526.247	53.18
Suspensión de empleo	17.107	0.20
Otros complementos retributivos	1.755.996	20.63
Establecimientos de planes de pensiones	200.319	2.35
<b>Total</b>	<b>5.718.842</b>	<b>67.19</b>

*Fuente: Ministerio de Trabajo, Julio 2001*

Respecto al apartado que propiamente nos ocupa sobre la presencia de la **previsión social complementaria** en los convenios colectivos, observamos que estas cláusulas se encuentran presentes en un 60% de los convenios colectivos y afectan a un 60% de empresas adscritas a convenio y a un 47% de trabajadores, respectivamente.

<sup>1</sup> La relación de complementariedad supone que sobre una determinada materia la ley no agota la regulación, sino que llama en su auxilio a la negociación colectiva, para que sea ésta la que desarrolle los aspectos cuya regulación no está legalmente acabada. Se produce así un reenvío expreso de materias a la negociación colectiva.

TABLA-05

Datos Totales con cláusulas de  
Previsión Social Complementaria

	C. SECTOR		C. EMPRESA		TOTAL	
	Uds	%	Uds	%	Uds	%
Convenios Colectivos con cláusulas de previsión	935	64.04%	2.322	58.99%	3.257	60.34%
Nº empresas afectadas	646.293	59.94%	2.386	60.61%	648.679	59.95%
Nº trabajadores afectados	4.266.149	45.18%	698.908	61.39%	4.965.057	46.93%

*Fuente: Área de Planes y Fondos de Pensiones – Secretaría de Acción Sindical – C.S. CC.OO., junio 2001*

El número de convenios totales en los que se recoge la contingencia de jubilación supone un 73,01% del total de las empresas que tienen cláusulas de previsión social complementaria y afecta a un 78,09% del total de trabajadores con esta prestación empresarial.

Sin embargo, en la actualidad tan sólo el 4% de los asalariados tiene un plan colectivo de pensiones (sistema de empleo y seguro colectivo de vida) y sólo algo más del 2% lo tiene establecido en convenio colectivo. A 31 de marzo del año 2001 estaban contabilizados 488.302 partícipes con planes colectivos, con un patrimonio de 2,8 billones de pesetas, frente a los 4,5 millones de partícipes (3,55 billones de patrimonio) con planes individuales. Esta descompensación entre los dos tipos de planes de pensiones se debe, entre otros, a que ni trabajadores ni empresarios encuentran ventajas en los planes colectivos.

La mayor parte de las PYMES se rigen por convenios supraempresariales, sectoriales (estatales o provinciales y más raramente de comunidad autónoma). Recordemos que, en la actualidad, los convenios sectoriales pueden acordar y fijar aspectos esenciales de las relaciones laborales, como los salarios, la ordenación de la jornada laboral (y con ello las vacaciones, los periodos de descanso y las horas extraordinarias), y los sistemas y formulas de pensiones.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> El Gobierno ha propuesto recientemente (octubre del 2001) a la patronal y a los sindicatos potenciar los convenios de empresa frente a los sectoriales.



Según un estudio realizado por la central sindical CC.OO., el 86 por ciento del total de los convenios colectivos existentes en España que incluyen compromisos por pensiones (648.679 empresas) se concentran en convenios colectivos de ámbito sectorial y afectan a 4,26 millones de trabajadores. De ellos, el 87,4 por 100 corresponden a empresas con menos de 100 trabajadores.<sup>3</sup> Para la Confederación Española de Organizaciones Empresariales<sup>4</sup>, el seguro colectivo está implantado para el 30% de los trabajadores con convenio sectorial y el 55% de los de empresa; el plan de pensiones, para el 42% de los trabajadores con convenio de empresa.

**TABLA-06** Relación de Convenios distribuidos por ramas de actividad

Ramas de actividad	Nº Convenios	Nº Trabajadores
Alimentación	346	302.765
Administración Pública	314	123.416
Agricultura y Ganadería	44	479.712
Banca	125	315.149
Construcción	295	909.584
Diversos	360	291.370
Enseñanza	39	208.629
Hostelería y Comercio	440	1.217.120
Metal	535	627.348
Químicas	184	125.990
Sanidad	84	60.816
Transporte	491	303.158
<b>TOTALES</b>	<b>3.257</b>	<b>4.965.057</b>

*Fuente: Área de Planes y Fondos de Pensiones – Secretaría de Acción Sindical – C.S. CC.OO., junio 2001*

Los sectores y ramas de actividad en los que se concentran los compromisos por pensiones reconocidos mediante convenios o disposición equivalente con una naturaleza e importe relevantes son el sector financiero, principalmente en los bancos y cajas de ahorro y en algunas entidades aseguradoras, las empresas energéticas, eléctricas, gas y agua, petro-químicas, las empresas químicas en función del subsector (básica, plásticos, farmacéutico...), las empresas de

<sup>3</sup> Estudio realizado por el Área de Planes y Fondos de Pensiones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, presentado por PUIG, C. y BRAVO, C., Noviembre 1999.

<sup>4</sup> Encuesta realizada sobre los contenidos de los convenios colectivos del 2001.

tamaño medio y grande de sectores como el de la automoción, y otras manufacturas, agroalimentario, etc., así como las empresas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales.

TABLA-07 Trabajadores con complemento de jubilación por sectores

	Trabajadores con Complemento jubilación (1)	Nº de trabajadores por sectores (2)	Tasa cobertura jubilación
Serv. Financieros e Inmob.	283.633	401.900	70,6
Manufacturas	260.889	2.431.500	10,7
Eléctricas y Extractivas	25.915	148.800	17,4
Construcción	177.972	1.242.700	14,3
Distribución	607.855	2.877.500	21,1
Hostelería y Ocio	303.346	1.491.100	2,1
Servicios Públicos	144.155	2.377.800	6,1
Otros Serv. Empresariales	68.366	725.900	9,4
S. Agrario y Pesca	307.721	1.067.400	28,8
<b>TOTAL</b>	<b>2.179.852</b>	<b>12.764.600</b>	<b>17,1</b>

(1) Trabajadores con complemento de jubilación registrados en Convenios. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, noviembre 1997.*

(2) Número total de Trabajadores según el INE (EPA).

*Elaborado por la Dirección General de Seguros.*

El cuadro anterior recoge los sectores en los que se concentran los complementos por pensiones reconocidos o asumidos por las empresas con sus trabajadores a través de convenios. Obsérvese que en los sectores donde las Pymes tienen una presencia residual, como el sector financiero, el grado de cobertura que existe es elevado. Sin embargo, en aquellos sectores como Hostelería y Ocio, donde figuran un mayor número de Pymes, el grado de cobertura es muy inferior, siendo además el importe o la cuantía de los complementos de jubilación muy reducido, como veremos más adelante.

A continuación pasamos a exponer el estudio más específico que ha sido elaborado sobre la presencia de las diferentes fórmulas de complemento de la jubilación de los trabajadores en las PYMES españolas a través de los diferentes grados de previsión y ahorro en los convenios colectivos, y de esta forma, intentar ofrecer aquellas conclusiones que se desprenden del mismo.

Hemos seleccionado, por tanto, para nuestro estudio una relación de los convenios estatales de mayor aplicación en relación con las PYMES y, también, los provinciales que igualmente pueden tener mayor aplicación en el ámbito de las PYMES de dicha provincia. En función de lo anterior hemos seleccionado para nuestro estudio los siguientes convenios, sin perjuicio de poder ampliar en sucesivas investigaciones el número de convenios examinados.

- III Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada
- IV Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado
- CC del sector de Comercio del Calzado
- CC Estatal para las Industrias del Calzado
- CC del sector de Juguetería y Actividades varias de la Madera
- CC Nacional para la Industria Textil y de la Confección
- Texto articulado del convenio colectivo para farmacias 2000, 2001 y 2002
- CC Provincial para la actividad de hostelería de Ciudad Real (2001-2002)
- CC Provincial del sector de oficinas y despachos de la Comunidad Autónoma de Madrid (2000-2001)
- CC del sector de Comercio de Asturias (2001-2002)
- CC de la Cooperativa Farmacéutica Asturiana (Cofas) 2001
- CC para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa 1997-1998
- CC para las industrias de Panadería y Expendeduría de pan y sus trabajadores en la provincia de Huelva
- III Convenio Colectivo de empresas de trabajo temporal (2000)
- CC de ámbito estatal, para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales
- CC de ámbito estatal para las gestorías administrativas 1996-1997-1998
- CC de la industria de la cerámica en la provincia de Guipúzcoa
- CC de Saltos del Navía, C.B. (1998)
- Convenio Colectivo de la Multinacional Aseguradora S.A. de Seguros y Reaseguros

Existe el pleno convencimiento de que estos convenios cubren una parte representativa de los sectores donde las PYMES son parte predominante. Lógicamente centrado el estudio en los complementos de pensiones de jubilación, son los temas que pueden afectar a los mismos, de forma directa e indirecta, los que merecen la atención de este trabajo y para ello se han recogido todas las regulaciones concretas de estos convenios con los que analizar el grado de presencia de estas formulas de previsión privada en las pequeñas y medianas empresas españolas.

Se procede a analizar a continuación cuales son, en concreto, los aspectos que han sido objeto de regulación por estos convenios colectivos y a clasificar a cada uno de los mismos en una de las siguientes categorías.

- 1) Premios de jubilación.
- 2) Planes de pensiones de empleo.
- 3) Seguros colectivos de vida.
- 4) Mutualidades y Entidades de Previsión Social.
- 5) Ninguna fórmula de complemento de jubilación.

#### **1) Premios de jubilación**

Los denominados premios de jubilación son una de las fórmulas más utilizadas entre las PYMES que han venido regulando recompensas fijas o variables para los trabajadores en concepto de premios a la vinculación y a la fidelidad con la empresa. Tradicionalmente suelen aparecer dentro del capítulo de "mejoras benéficas o de asistencia social", o en el correspondiente a "premios, faltas y sanciones".

Consisten en cantidades entregadas al trabajador que se jubila, de una vez en el momento y por causa de su cese por jubilación, mediante una serie de mensualidades o cantidades a tanto alzado variables en proporción inversa a la cercanía a la edad de jubilación ordinaria, o bien producida en el momento legalmente fijado de los 65 años.

Están presentes en el III Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada y en el IV Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado en los que nos encontramos, dentro del capítulo sobre las Mejoras sociales, con un artículo dedicado a los premios de jubilación, más concretamente el art. 24 y 79 respectivamente.

“Los trabajadores contratados con anterioridad a 31 de diciembre de 1994 tendrán derecho a un premio de jubilación, consistente en tres mensualidades ordinarias, si al jubilarse cuentan con, al menos, quince años de antigüedad en la empresa y siempre que mantengan su condición de fijos en el momento de producirse la jubilación”.

También aparecen en el articulado del Convenio Colectivo de ámbito provincial para la actividad de hostelería de Ciudad Real para los años 2001 y 2002 (Art. 27.- Ayuda por Jubilación)

“Esta ayuda, la percibirán los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la misma empresa en el momento de su jubilación y consistirá en el percibo de una sola vez del importe de seis mensualidades del salario garantizado. Se percibirá siempre que el trabajador lleve al menos diez años en la misma empresa.”

Otra muestra de la presencia de los premios de jubilación la encontramos en el artículo 28 del Convenio Colectivo para las industrias de panadería y expendedoría de pan y sus trabajadores en la provincia de Huelva.

“Los trabajadores con 64 años cumplidos y que reúnan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación que establecen las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán previo acuerdo con sus empresas, solicitar la jubilación en los términos establecidos en el real decreto 1.194/85 de 17 de julio.

Los trabajadores a la fecha de su jubilación percibirán el importe de dos mensualidades del total de sus retribuciones, el mismo importe lo percibirán si el cese se produce por invalidez, salvo que tenga derecho a lo establecido en la póliza de seguro, en cuyo caso percibirán sólo lo establecido en dicha póliza.”

Es destacable el claro matiz personalista y, a la vez, paternalista del empresario que se refleja en esta fórmula que se concibe como una concesión del empleador para aquellos empleados que cumplen una serie de años al servicio de la empresa en el momento de la jubilación. Incluso se recoge en alguno de los convenios la figura de la ayuda por jubilación anticipada, tal y como observamos en el Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad Autónoma de Madrid 2000-2001 (art. 28)

“Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.”

O en el Convenio Colectivo de Comercio de Asturias 2001-2002 (art. 21) denominado 'Premio de jubilación voluntaria'.

“Todo trabajador con más de 10 años de antigüedad en la empresa, que desee jubilarse voluntariamente, percibirá el siguiente premio: - Jubilación voluntaria a los 60 años: 7 mensualidades. - Jubilación voluntaria a los 61 años: 6 mensualidades. - Jubilación voluntaria a los 62 años: 5 mensualidades. - Jubilación voluntaria a los 63 años: 4 mensualidades. - Jubilación voluntaria a los 64 años: 3 mensualidades.”

Volviendo a los premios por jubilación, observamos que en el sector de la Construcción, y con un grado de cobertura del 24% del total de los trabajadores del sector,<sup>5</sup> el complemento de indemnización máximo alcanzable a la hora de la jubilación, según, el Convenio Colectivo General del sector, es un pago único equivalente a seis meses de salario, es decir, 6 x el salario mensual referido a la jornada normal, excluyendo las horas extraordinarias. Para acceder a este complemento se exige que el trabajador tenga más de 30 años de antigüedad en esa actividad.

Para finalizar con los diferentes ejemplos de la presencia de los premios de jubilación en los convenios colectivos de sectores donde las PYMES son predominantes, hemos recogido el caso particular del Texto articulado del convenio colectivo para farmacias 2000, 2001 y 2002 en el cual se hace, por primera vez, referencia concreta a la futura constitución de un sistema de pensiones organizado (art. 31)

“Las empresas abonarán al personal que cause baja en la empresa por razón de edad, siempre que lleve como mínimo 15 años de antigüedad en la empresa, una indemnización de 100.000 pesetas.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, se comprometen a estudiar y en su caso establecer, en caso de acuerdo, la creación de un Fondo de Pensiones sectorial.”

---

<sup>5</sup> Las tasas de cobertura analizadas serían inferiores si en vez de calcularse sobre el total de trabajadores registrados en Convenio de cada sector, conforme a los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se calcularan a partir del número total de trabajadores del sector correspondientes, publicados por el INE a partir de la Encuesta de la Población Activa (EPA), que incluiría también a los trabajadores que no están registrados en convenio. De esta forma, por ejemplo, la tasa de cobertura en el sector de la Construcción sería del 14,3 con los datos del INE referidos al número total de trabajadores en ese sector. Vid. GARCÍA DE QUEVEDO RUIZ, J. C., “Instrumentación de los Compromisos por Pensiones en las Empresas Españolas”, *OCOPEN*, nº 1, 1999. Dicho artículo reproduce buena parte de la materia publicada en *Boletín de información comercial Española*, n.º 2.606, 8-14 de febrero de 1999.

## 2) Planes de pensiones de empleo

Es realmente escasa la presencia de planes de pensiones de empleo entre las PYMES españolas. Así se puede observar en el cuadro siguiente, donde aparecen los planes de pensiones de empleo según el sector de actividad económica.

TABLA-08	Planes de pensiones de empleo según la actividad económica del promotor
----------	---

<i>Sectores de actividad económica</i>	Porcentaje s/total planes de empleo
Agricultura, Ganadería, Caza	1,09
Industrias Extractivas	1,27
Industria Manufacturera	24,07
Prod y Dist Energía Eléctrica, Gas y Agua	3,27
Construcción	1,00
Comercio	1,73
Hostelería	0,36
Transporte, Almacenamiento	5,00
Actividades Inmobiliarias y de alquiler	3,18
Intermediación Financiera	10,17
Educación	1,09
Actividades Sanitarias y Veterinarias	1,09
Servicios Públicos, Corporaciones y Entes Locales	44,32

*Fuente: Memoria Estadística de Planes y Fondos de Pensiones 1999*

Esta fórmula de previsión privada colectiva, que representa la materialización de la filosofía de la gestión externa, garantizada a través de un sistema de acumulación de fondos y a través de sistemas de capitalización, y de la soberanía colectiva e individual de los trabajadores sobre los derechos y fondos constituidos para el fin de la jubilación, es muy raramente utilizada por las PYMES debido a diversas razones que serán analizadas en el punto siguiente, aunque podría destacarse que este tipo de sistemas no son lo que este tipo de empresas pretenden cuando ‘conceden’ una ayuda transitoria al empleado que se jubila por su fidelidad a la empresa.

Estaríamos hablando de enfrentar la vieja concepción de los comúnmente llamados beneficios sociales frente a la nueva filosofía que vincula a los sistemas de pensiones en las empresas con las formulas retributivas que vinculan al trabajador con la compañía.

Así, de toda la muestra analizada, sólo en dos de los convenios analizados hemos encontrado esta fórmula de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores. El primero de ellos lo recoge el Convenio Colectivo de la Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS), según lo establecido en el artículo 20 del susodicho convenio, donde se manifiesta lo siguiente:

“Negociar la formalización y promoción conjunta de un plan de pensiones de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones; en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y en los desarrollos reglamentarios, R.D. 1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, y R.D. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de la empresa con los trabajadores y los beneficiarios.”

A tal efecto la empresa se compromete a aportar una cantidad anual por cada uno de los trabajadores, teniendo esas cantidades, un incremento anual del 3%. Además, cada trabajador puede aportar, si lo desea, al plan de pensiones, un mínimo de 25.000 pesetas anuales, estando la empresa, en ese caso, obligada a aportar una cantidad fija anual de otras 25.000 pesetas por cada trabajador participante.

El otro ejemplo lo encontramos en el texto del acuerdo adoptado con fecha 31 de marzo de 1998 entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores de la empresa Saltos del Navia, Comunidad de Bienes. En el mismo se establece la transformación del sistema de previsión social de la empresa en un plan de pensiones.

“A tal fin, como cierre del sistema anterior y primer paso para su transformación, se cuantificaron los compromisos por servicios pasados contraídos por la Comunidad de Bienes de Saltos del Navia en esta materia hasta el 31 de diciembre de 1994, con los diecisiete empleados que entonces formaban parte de la plantilla activa de la Empresa, ...”.

“Por otra parte, la Empresa ha procedido a exteriorizar los fondos necesarios para garantizar el cumplimiento de los compromisos contraídos con quienes a la fecha de constitución del



Plan de Pensiones se encontraban ya en situación de jubilados por edad o invalidez, mediante el otorgamiento de un contrato colectivo de seguro suscrito con la entidad ...”

### 3) Seguros colectivos de vida

No todos los contratos de seguro que hemos encontrado en el estudio realizado entre los diferentes convenios analizados son válidos al efecto de instrumentar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus trabajadores. Recordemos que para que se considere como un instrumento válido, el contrato de seguros deberá formalizarse a través de una póliza de seguros colectivos sobre la vida, debiendo aparecer expresamente y de forma destacada que el contrato instrumenta compromisos por pensiones, debiendo determinarse, directa y expresamente, las coberturas otorgadas por el asegurador en el caso de prestación por jubilación e invalidez.

Así nos encontramos que en el convenio colectivo del comercio de Asturias 2001-2002 no se hace mención explícita a la contingencia de jubilación, con lo que esta circunstancia queda excluida de las prestaciones cubiertas por el seguro colectivo de vida (art. 22).

“Se pacta un seguro colectivo de vida para los trabajadores/as, cuyo coste anual máximo será de 5.857 pesetas (35,2 euros) por persona, a cargo del empresario, siendo obligatorio para el mismo su contratación. Las condiciones del seguro de vida que debe contener la póliza son: Riesgo asegurado Capital Muerte natural 1.179.842 ptas. (7.090,99 euros); Muerte por accidente (24 horas) o enfermedad profesional 2.247.318 ptas. (13.506,65 euros); Invalidez absoluta o gran invalidez en caso de accidente (24 horas) o enfermedad profesional 4.157.540 ptas. (24.987,32 euros); Invalidez permanente total en caso de accidente (24 horas) o enfermedad profesional 4.157.540 ptas. (24.987,32 euros); Invalidez parcial en caso de accidente (24 horas) según baremo en base a la calificación del I.N.S.S. 4.157.540 ptas. (24.987,32 euros)”

Igualmente ocurre en el caso de los trabajadores de empresas de trabajo temporal, cuyo convenio colectivo para el año 2000 excluye igualmente, dentro de la póliza del seguro de vida colectivo que les cubre, la contingencia de jubilación (art. 38).

“Las empresas concertarán pólizas de seguro colectivo para cubrir las siguientes contingencias de los trabajadores de estructura y puestos a disposición, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

- Muerte, 2.500.000 ptas.

- Gran Invalidez, 2.500.000 ptas.
- Invalidez Permanente Absoluta, 2.500.000 ptas.
- Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, 1.500.000 ptas.”

Esta ausencia de la contingencia de jubilación en los contratos de seguros recogidos en los convenios colectivos de las PYMES españolas da una muestra de la escasa implantación de esta fórmula de instrumentar compromisos por pensiones entre ellas, que fundamentan el uso de las pólizas para cubrir principalmente la contingencia de muerte e invalidez de sus empleados.

La única referencia que hemos encontrado referente a Seguros de Jubilación es el sistema de previsión social pactado en el anterior Convenio Colectivo de aplicación a la Multinacional Aseguradora S.A. de Seguros y Reaseguros, compañía dedicada de forma especial al sector del automóvil, que en su art. 35º, sustitutivo del regulado en el Artículo 57 del Convenio General de Seguros vigente, instrumentaliza que para la prestación de jubilación de los empleados se contrate una póliza colectiva de Seguro de Vida por la prestación de Jubilación, a la vez que se constituye un Plan de Pensiones del Sistema Empleo.

Esa póliza de seguro colectivo es de la modalidad de aportación definida con prestación definida mínima garantizada en el supuesto que la jubilación tenga lugar a los 65 años, siendo sus condiciones las siguientes:

1. Aportación definida: La aportación inicial para cada empleado ha sido la dotación existente en el Fondo Interno a 31/12/98, a la que se suman las cantidades correspondientes al tiempo de servicio prestado:

Año 1999 = 20.540.- ptas.

Año 2000 = 21.382.- ptas.

Las aportaciones de la Empresa se realizarán al final de año, incrementándose en años sucesivos según IPC interanual a 30 de noviembre de cada año prorrateándose en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

La prestación de jubilación será la resultante de la capitalización financiero-actuarial del total de las aportaciones individualizadas realizadas por la Empresa a la póliza contratada.

2. Prestación definida mínima garantizada: La prestación mínima garantizada a cada empleado será estipulada en el Artículo 57 apartado B) del Convenio General de Seguros siempre que el empleado se jubile a los 65 años.

#### 4) Mutualidades y Entidades de Previsión Social

En cuanto a las Mutualidades de Previsión Social, como entidades aseguradoras que ejercen una actividad complementaria a la Seguridad Social y basadas en una fórmula por la que las personas que se asocian comparten los riesgos que individualmente les corresponden y, por tanto, se presentan como alternativa a las aseguradoras constituidas como sociedades anónimas y a planes de pensiones, hay que señalar que no están presentes como instrumento de garantía de las pensiones complementarias de jubilación de los empleados de pequeñas y medianas empresas. Aunque la fórmula sustitutiva de las prestaciones de la Seguridad Social ha sido y es utilizada por muchas de las mutualidades donde se agrupan asociaciones de profesionales liberales y autónomos (abogados, gestores, médicos, etc), no ocurre así con este sistema de previsión complementario, con profundas raíces en el mutualismo, que exige a cada entidad tener, al menos, cincuenta mutualistas para estar constituida.

Sin embargo, es conveniente e interesante destacar en este punto el ejemplo que la negociación colectiva de carácter sectorial ha hecho surgir en la economía vasca, tomando la forma jurídica de Entidad de Previsión Social, que se configura como un instrumento válido y alternativo a los Planes de Pensiones del sistema de empleo y a los seguros colectivos de vida.

Así ha sucedido en el acuerdo suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo de la industria de la cerámica, en el cual se recoge el acta sobre la adhesión y aportaciones de empresas y trabajadores del sector de la Industria de la Cerámica de Guipúzcoa a la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa Pentsioak. En él quedan reflejadas las aportaciones que corren a cargo de la Empresa y las que corren a cargo del trabajador, así como su afectación a todas las empresas y centros de trabajo y sus trabajadores que se dediquen a la referida actividad de la Industria de la Cerámica, aunque tengan o puedan formalizar pactos o convenios propios.

O también en el sector siderometalúrgico de Guipúzcoa, donde ADEGI y las centrales sindicales ELA, LAB, CC.OO. y UGT acordaron aprobar el acuerdo sobre aportaciones de Empresas y trabajadores de este sector a la EPSV Geroa, inscribiéndolo en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa 1997-1998. En ambos casos, las

aportaciones se realizan de forma conjunta por la Empresa, descontando el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

### **5) Ninguna fórmula de complemento de jubilación**

El último de los grupos en el que hemos clasificado los convenios colectivos analizados es el de aquellos que no recogen ningún tipo de referencia a complementos por jubilación de los trabajadores. Es otro de los grupos más numerosos, junto al referido a los premios de jubilación, lo que muestra la precariedad y escasa presencia de las fórmulas de jubilación en las PYMES españolas.

Así lo hemos podido constatar en el convenio colectivo de las panaderías del Principado de Asturias, en el convenio colectivo de registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, en el convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales y en el convenio colectivo de ámbito estatal para las gestorías administrativas.

### **Reflexiones**

Para finalizar con este primer punto pasamos a elaborar las conclusiones principales que se extraen de los datos analizados.

- Los convenios colectivos aplicados en las PYMES no han venido regulando habitualmente sistemas de pensiones organizados con los que retribuir a sus trabajadores, ya sean planes de pensiones del sistema de empleo o contratos de seguro colectivo de vida; lo más que se ha extendido entre los mismos han sido recompensas fijas o variables para los trabajadores en concepto de premios a la vinculación y a la fidelidad con la empresa. Y es el llamado “pago sobre la marcha” su medio de instrumentación.
- Estas recompensas se concentran en determinados sectores, y aún siendo no despreciable el número de trabajadores afectados, el importe o volumen de los compromisos no es significativo ya que consisten, generalmente, en una gratificación puntual o una prestación en forma de capital o pago único de cuantía reducida.
- Se deriva de la presencia de estos premios en los convenios colectivos la controversia de la interpretación de los mismos como una mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social. Las posturas, en este sentido, aparecen enfrentadas entre la interpretación que realiza la Dirección General de Seguros, como compromisos susceptibles de ser exteriorizados como compromisos de pensiones que son, frente a la postura defendida por empresas y organizaciones empresariales que argumentan que las

citadas recompensas no son una pensión ni un capital generador de medio de vida, sino simplemente una pequeña ayuda transitoria, vinculada al cese en la empresa y con la que no se mejoran las prestaciones concretas que otorga el sistema público obligatorio de pensiones.<sup>6</sup>

- Es regla habitual la presencia de estos premios de jubilación dentro del capítulo de ‘acción social’ o ‘beneficios sociales’ en los convenios colectivos aplicados por las PYMES, lo que viene a demostrar la pervivencia del viejo modelo de negociación colectiva y la preponderancia de los convenios supraempresariales, más rígidos respecto a aspectos tan esenciales de las relaciones laborales como los salarios, la ordenación de la jornada laboral y, por supuesto, los sistemas y formulas de pensiones, frente a las necesidades y peculiaridades propias de las pequeñas y medianas empresas.
- Es evidente el fracaso entre las PYMES españolas del desarrollo de los instrumentos legalmente establecidos para instrumentar compromisos por pensiones para con sus trabajadores. Ni los planes de pensiones de promoción conjunta ni los seguros colectivos de vida han tenido el desarrollo esperado en el entorno de estas organizaciones de menor tamaño. Del porqué de esta situación nos ocupamos en el punto siguiente.

---

<sup>6</sup> Además, muchas pequeñas y medianas empresas no podrían hacer frente a las cantidades que debieran desembolsar en la “pretendida” exteriorización de los premios de jubilación

### 3. ESTUDIO DE LAS DIFICULTADES A QUE SE ENFRENTAN LAS PYMES PARA ESTABLECER SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES PARA SUS EMPLEADOS

Una vez analizado el resultado de la muestra realizada pasamos, a continuación, a establecer las razones más destacadas de la escasa presencia de los sistemas organizados y privados de pensiones entre las pymes de nuestro país. Tradicionalmente, la Pequeña y Mediana empresa española ha venido ignorando la previsión social complementaria. La razón última no aparece clara aunque se podría señalar que las dificultades a las que se enfrentan las empresas de pequeño tamaño son numerosas y, en definitiva, representan una importante barrera para la puesta en marcha de estos sistemas de retribución.

El primer grupo de inconvenientes sería aquel que recoge todos aquellos problemas intrínsecos al propio carácter de Pyme. Entre ellos, la gran facilidad con que aparecen y desaparecen las empresas de este tamaño, la escasez de partícipes y la liberalidad de las políticas laborales de los pequeños empresarios.

En el segundo grupo englobamos los de carácter marcadamente económico, entre los que destacamos el elevado coste económico que supone para cualquiera de ellas promover un sistema de estas características o, por ejemplo, la total inexistencia de ayudas y subvenciones estatales, comunitarias o provinciales para la puesta en marcha de los mismos.

La postura de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas también puede ser, en ciertas circunstancias, un obstáculo a la implantación de esta fórmula de retribución.

El cuarto y último grupo de problemas estaría compuesto por las llamadas dificultades técnicas, que surgen de todas las normativas y preceptos que deben cumplir las empresas para promover sistemas de esta naturaleza. Téngase en cuenta que la actual regulación, especialmente la de los Planes de Pensiones del sistema de empleo, es adecuada para las grandes empresas pero supone una complejidad inasumible para la pyme. También debe tenerse en cuenta la confrontación de intereses de los sujetos participantes que las llevan a considerar la previsión social complementaria como una posibilidad demasiado compleja en su definición e implantación. Pasamos a analizar en mayor profundidad cada uno de los grupos referidos:

a) Dificultades intrínsecas al propio carácter de pyme

TABLA-01 Altas y bajas de empresas y trabajadores de las mismas, por tamaño de la empresa

Año 2000								
Régimen General y Régimen Especial de la Minería del Carbón								
ALTAS					BAJAS			
Empresas		Trabajadores			Empresas		Trabajadores	
Valores absolutos	En porcentaje del total de empresas (1)	Valores absolutos	En porcentaje del total de trabajadores (1)	Valores absolutos	En porcentaje del total de empresas (1)	Valores absolutos	En porcentaje del total de trabajadores (1)	
186.241	17,4	666.354	6,2	143.537	13,4	516.235	4,8	
De 1 a 2 trabajadores	137.537	23,6	169.032	22,0	110.179	18,9	133.305	17,3
De 3 a 5 trabajadores	29.105	12,7	106.804	12,4	20.174	8,8	73.825	8,6
De 6 a 9 trabajadores	9.911	9,5	70.744	9,4	6.745	6,5	48.098	6,4
De 10 a 19 trabajadores	6.084	7,3	79.754	7,2	3.961	4,8	52.204	4,7
De 20 a 25 trabajadores	1.163	6,1	25.836	6,1	754	3,9	16.711	3,9
De 26 a 49 trabajadores	1.496	4,9	51.613	4,9	976	3,2	33.590	3,2
De 50 a 100 trabajadores	594	4,5	40.257	4,5	433	3,3	29.748	3,3
De 101 a 249 trabajadores	238	3,7	35.950	3,6	200	3,1	30.077	3,1
De 250 a 499 trabajadores	67	3,5	22.555	3,4	60	3,1	21.040	3,2
De 500 a 999 trabajadores	27	3,1	17.476	2,9	31	3,6	21.165	3,5
1000 y más trabajadores	19	2,7	46.333	1,8	24	3,4	56.472	2,2

Fuente: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Julio 2001

(1) Como denominador para el cálculo de los porcentajes se ha utilizado el número de empresas existentes a 31 de diciembre de 1999 y sus trabajadores.

La tabla anterior muestra la variación producida por altas y bajas de las empresas según su tamaño a lo largo del año 2000. En ella podemos observar que las empresas con menos de 100 empleados son las que sufren una mayor variabilidad de altas y bajas: un 68,6% en lo que se refiere a las altas y un 49,4% respecto de las bajas. En definitiva, son las empresas con mayor natalidad pero también con más elevada mortalidad. Además téngase en cuenta que este tipo de empresas, aparte de ser las que presentan la mayor mortandad, son las que disfrutan de una

vida empresarial más reducida, que en muchos casos no alcanzan siquiera los cinco años. Esta incertidumbre sobre la continuidad de la empresa en el medio y largo plazo tiene sus efectos inmediatos sobre la política de retribuciones que se establece, primando, por tanto, aquellas fórmulas salariales basadas en la inmediatez del corto plazo.

Otro aspecto atribuible al propio concepto de pequeña y mediana empresa es el menor número de trabajadores que conforman estas empresas. Este hecho no debería ser, de por sí, una barrera o aspecto negativo que condicionará la puesta en marcha de los sistemas privados de pensiones en este tipo de empresas. Pero con determinados instrumentos, como los planes de pensiones del sistema de empleo, la escasez de partícipes condiciona la propia puesta en marcha de estas fórmulas de retribución diferida. Como veremos más adelante, los requisitos de los planes de pensiones de empleo inhabilitan, de forma indirecta, la instrumentación de los sistemas privados de pensiones por parte de las pequeñas y medianas empresas.

Derivada de esa ausencia significativa de agentes sociales, por parte de los trabajadores, en el marco de la pequeña empresa, se extraen dos consecuencias inmediatas: la primera define la escasa presencia de la negociación colectiva en las mismas, instrumento básico en la fijación de las condiciones de trabajo y en la regulación de las relaciones laborales entre empresa y trabajadores. Por ello, en las pequeñas empresas, predominan las relaciones personales frente a la negociación colectiva, que es clave en la regulación de las relaciones laborales en las organizaciones de mayor tamaño. Y esto se traduce en una importante brecha (entre las pymes y las grandes corporaciones) respecto a la presencia de planes de previsión empresariales en las mismas.

El segundo aspecto, muy cercano al anterior, lo englobaremos dentro del concepto de “política laboral flexible”. Con ello pretendemos designar el marco informal en el que se desarrollan las relaciones entre trabajador y empresario, que se presentan muy personalizadas por la proximidad física y cotidiana del empresario, en general por los mecanismos de acceso al empleo en la pequeña empresa –contacto personal y relación familiar-, por la dependencia de los trabajadores según la posición que ocupan en la empresa y por último, pero no menos importante, por la falta de participación de los empleados en la toma de decisiones empresariales. De esa manera, la mayoría de los aspectos laborales también dependen de un modo u otro del tamaño de las empresas: los salarios y otras formas de remuneración, la jornada laboral, la seguridad en el empleo, la organización colectiva de trabajadores y empresarios, etc.



Además, el carácter paternalista, autoritario e individualista de muchos de los pequeños y medianos empresarios españoles, que quieren resolver directamente con sus empleados y sin ninguna clase de intermediarios, cualquier problema o tema que surja, tiene su lado positivo y negativo. Positivamente, están mucho más cercanos a los problemas y realidades de cada uno de los individuos que componen la plantilla. Pero por otro lado, en él, como única persona, coinciden las facultades de realizar a la vez la gestión social de sus empleados con la gestión económica y con ella, sus criterios de viabilidad, permanencia y beneficio, lo que sin duda, producirá choques sobre el objetivo a priorizar, que en muchos de los casos, será el de maximizar la rentabilidad económica de la empresa, dejando de lado las relaciones con sus trabajadores.

#### b) Inconvenientes de tipo económico

Pasamos a continuación a analizar el grupo de inconvenientes más representativos del fracaso de la implantación de sistemas de retribución diferida en las pequeñas y medianas empresas: nos referimos a las causas de tipo económico. Y comenzaremos por analizar la enorme dificultad que el coste de implantación supone al instrumentar un sistema de pensiones en una empresa de menos de cincuenta trabajadores.

Para evaluar, desde el punto de vista económico, el coste del sistema privado de pensiones que se implementa, es imprescindible analizar los diseños de fórmula de beneficios posibles. Así podemos hablar de modelos de prestación definida y sistemas de aportación definida.

Con objeto de homogeneizar las distintas fórmulas que se plantean, todas ellas han sido planteadas para un mismo colectivo cuyas características se han tratado de ajustar a los valores medios que hoy en día, se pueden encontrar en el seno de las pequeñas y medianas empresas. En ese sentido debe señalarse previamente que la estructura de la mano de obra en las pequeñas y medianas empresas es ligeramente diferente de la presente en el resto de empresas y está compuesta, principalmente, por mujeres y jóvenes<sup>7</sup> que vienen a ser algunos de los grupos más desprotegidos que integran la actual fuerza de trabajo en nuestro país. Si tomamos las cifras publicadas por el Anuario de Estadísticas Laborales referidas a las mujeres que

---

<sup>7</sup>Datos recogidos de una reciente encuesta realizada en España, en la cual la edad media de los trabajadores en las empresas que la realizaron estaba alrededor de los 30 a 35 años, excepto aquellas más especializadas y que exigen mayores cualificaciones. CASTILLO, J.J., *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas empresas españolas*, 1991.

desarrollan su actividad laboral según el tamaño del centro, se observa que casi un 55% de un total de 3.740,4 (en miles) lo hace en centros de 1 a 50 trabajadores. Más concretamente,

TABLA-02 Efectivos laborales (por sexo (mujeres) y tamaño del centro

	Media anual									
	Valores Absolutos		Variaciones sobre año anterior						Distribución Porcentual	
	En miles		Absolutas En miles		Relativas En porcentaje					
	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1999	2000
MUJERES	3.414	3.740,4	269,1	295,5	326,4	9,4	9,5	9,6	100	100,0
<i>I. Total</i>										
De 1 a 10 trabajadores	1.022,0	1.103,6	50,7	44,4	81,6	5,5	4,5	8,0	29,9	29,5
De 11 a 50 trabajadores	821,2	908,4	70,2	95,7	87,1	10,7	13,2	10,6	24,1	24,3
De 51 a 250 trabajadores	672,2	732,9	65,2	61,6	60,7	12,0	10,1	9,0	19,7	19,6
Más de 250 trabajadores	898,6	995,6	82,9	93,9	97,0	11,5	11,7	10,8	26,3	26,6

Fuente: ECL-04. Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001)

Por ello, se ha utilizado un individuo, preferentemente mujer, con una edad media de 40 años al que se le han asignado distintos niveles salariales y de antigüedad, factores de los que dependerá el coste final de los beneficios planteados y cuyo peso específico variará de unas fórmulas a otras. Lógicamente, esta homogeneización no sería válida si no se hubiesen utilizado las mismas bases de cálculo económico-actuariales en todas las opciones presentadas.

Es importante señalar que en la mayoría de los casos el valor total de las obligaciones contraídas y las dotaciones necesarias no se conocen de antemano con exactitud, ya que el resultado depende de las proyecciones a largo plazo de una serie de factores cuya evolución real se desconoce, siendo la tasa de interés, los incrementos salariales y la evolución de las pensiones de la Seguridad Social los más relevantes. Igualmente, estos factores están influidos por la situación económica y la tasa de inflación del país, de ahí que el valor absoluto de los mismos sea menos relevante que la relación intrínseca entre ellos.

Las hipótesis de cálculo a largo plazo utilizadas son las siguientes:

Incremento salarios:	3% p.a.	Edad de jubilación:	65 años
IPC:	2% p.a.	Años cotización SS:	35 años
Bases Cotización SS:	2% p.a.	Diferencia edad entre	
Inc. Pensión SS:	1,5% p.a.	conyuges:	3 años

### Modelos de Prestación Definida

Vamos a considerar dos opciones dentro de los modelos de prestación definida. En el primero de ellos la prestación total obtenida es independiente del servicio total en la compañía a la fecha de la jubilación y de la pensión pública recibida de la Seguridad Social. En el segundo caso, el beneficio obtenido dependerá directamente del gap existente entre el salario y la pensión pública de la Seguridad Social a la fecha de la jubilación.

#### 1. No integrado con la Seguridad Social

En esta opción se tratará de conseguir que la pensión complementaria sea igual al 15% del salario final pensionable, definiendo a éste como el salario medio de los tres últimos años anteriores a la jubilación. Además, se obtendrá el 100% del beneficio con independencia del servicio prestado y se define como un modelo no integrado con la Seguridad Social pública.

Así tenemos,

PRESTACIÓN DEFINIDA NO INTEGRADO c SS					
Edad	SB (€)				
40	18.030				
41	18.571				
42	19.128				
43	19.702				
44	20.293				
45	20.902				
46	21.529				
47	22.175				
48	22.840				
49	23.526				
50	24.231				
51	24.958				
52	25.707				
53	26.478				
54	27.273				
55	28.091				
56	28.933				
57	29.801				
58	30.695				
59	31.616				
60	32.565				
61	33.542				
62	34.548				
63	35.584			1.833	5,15%
64	36.652			1.833	5,00%
65	37.752	14,57%		1.833	4,86%
					5,00%
SFP	36.663	0,15		5.499 EUR	

La propia definición del sistema producirá costes análogos para una misma edad con independencia del nivel salarial. En este caso, los costes dependerán de la edad de cada uno de los partícipes, siendo éstos mayores cuanto mayor sea la edad del empleado. Así lo podemos ver en el cuadro resumen que mostramos a continuación.

NIVELES SALARIALES	% de COBERTURA sobre SALARIO FINAL a la jubilación	COSTES como % del SALARIO ANUAL de cada año desde fecha de CÁLCULO hasta JUBILACIÓN
18.030	14,57%	5,00%
36.061	14,57%	5,00%
72.121	14,57%	5,00%
90.152	14,57%	5,00%

La elasticidad en el coste en un sistema de pensiones complementarias de estas características vendrá dada por la edad del colectivo. Así, si la edad es de 35 años el coste sería de 4,32% sobre el salario, mientras que si fuera de 45 años el coste del sistema privado de pensiones se elevaría a un 5,80% por empleado.

## 2. Integrado con la Seguridad Social

En este caso, la prestación que cubre el sistema de pensiones privado de la empresa cubre el gap existente entre el *setenta por ciento* del salario final a la jubilación y la pensión pública que el empleado recibirá de la Seguridad Social pública, de modo que el empleado verá completada su pensión de jubilación hasta obtener 0.7 Ptas. (0.0042€) de cada peseta/€ recibida/o en su último salario. Obsérvese que en este modelo adquiere una gran importancia la evolución de la pensión pública de la Seguridad Social en la determinación de los costes por empleado para la empresa. Como botón de muestra valga señalar que el 83% de los sistemas de pensiones analizados en la encuesta realizada entre 68 compañías por Buck Consultants<sup>8</sup> están integrados de una manera u otra con las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social.

En la elaboración de las coberturas y costes finales se ha considerado solamente distintos niveles salariales para una misma edad, sin hacer distinción entre el servicio pasado a la fecha de cálculo.

NIVELES SALARIALES	% de COBERTURA sobre SALARIO FINAL a la jubilación del sistema privado	% de COBERTURA sobre SALARIO FINAL a la jubilación de la pensión de la SS
18,350	0%	98,30%
11,060	20,25%	49,15%
7,212	44,12%	24,57%
9,152	48,89%	19,66%

Como se puede observar en el cuadro de los costes que se derivan de la implantación de este sistema, la evolución de la pensión pública adquiere una importancia vital en la determinación de la carga que la empresa deberá soportar por todos y cada uno de los empleados.

<sup>8</sup> Encuesta "Pensiones 2000: un reto para las empresas".

NIVELES SALARIALES	COSTES como % del SALARIO ANUAL de cada año desde fecha de CÁLCULO hasta JUBILACIÓN
18.030	0%
16.861	6,95%
12.121	15,15%
90.152	16,79%

### Modelos de Aportación Definida

Pasamos a continuación a elaborar en este apartado los diseños de contribución definida, en los cuales el coste es conocido de antemano, de manera que las coberturas finales que obtenga el empleado dependerán directamente del período de aportación realizado y de la rentabilidad que se obtenga de las inversiones efectuadas.

La cada vez mayor presencia de este sistema de previsión social en las empresas lo refleja el hecho de que cuatro de cada cinco sistemas de nueva creación revisten el formato de aportación definida. Téngase en cuenta que desde el punto de vista de la empresa, la cuantificación del coste es de suma importancia y con el mismo se consigue superar el miedo del empresario a que los mismos se modifiquen por variables externas no controlables por él.

Supongamos el caso de que la aportación anual del empresario es constante e igual al 3% del salario bruto anual de cada empleado. En la elaboración de las coberturas finales se han considerado no solamente distintos niveles salariales sino también de edad y, por tanto, de servicio a la fecha final de la jubilación.

NIVELES SALARIALES	% de COBERTURA sobre SALARIO FINAL a la jubilación del sistema privado	
	30 años	40 años
1	11,82%	7,82%
2	11,82%	7,82%
3	11,82%	7,82%
4	11,82%	7,82%

Lógicamente la propia definición del sistema produce costes homólogos para una misma edad, con independencia del nivel salarial, aunque las coberturas totales, una vez integrada la de la Seguridad Social, si darán coberturas distintas.

Una vez vista la especificación del coste de cada una de las diferentes fórmulas de sistemas complementarios de pensiones, pasamos a continuación a analizar el segundo de los problemas que hemos identificado como de tipo económico, concretamente la total inexistencia de ayudas, programas, subvenciones o incentivos, tanto estatales como de comunidades autónomas, para la puesta en marcha de estas fórmulas de previsión y retribución entre las empresas de pequeño tamaño.

Dejando al margen los aspectos normativos, que veremos más adelante, los paquetes de medidas económicas que el Gobierno ha venido estableciendo periódicamente para impulsar los sistemas de previsión en las empresas, han venido obviando repetidamente las diferentes opciones que en verdad potenciarían y primarían estas fórmulas de ahorro a largo plazo. Concretamente, y desde el punto de vista de las empresas, estaríamos hablando de, por ejemplo, incorporar deducciones en el impuesto de sociedades de todas aquellas empresas que pongan en marcha fórmulas de pensiones para sus trabajadores, que incluso podrían ser mayores para las empresas de menor tamaño y empresarios individuales.

Otra posibilidad que hasta el momento no se ha aplicado para incentivar el desarrollo de los sistemas de pensiones empresariales ha sido la ya tantas veces discutida reducción de la cotización social empresarial por trabajador incorporado al sistema privado. Este es, sin duda, una de los incentivos más atractivos reclamados por los empresarios, que además podría emular el nuevo modelo de pensiones alemán, que estipula un recorte progresivo de las pensiones públicas hasta el año 2020, que se compensa con el desvío de parte de las cotizaciones a planes privados y que además incorpora ayudas directas del Estado para que las

rentas más bajas también puedan hacerse su plan de pensiones. “Estas subvenciones supondrían para España una cantidad perfectamente asumible, de unos 700.000 millones de Ptas., y que podrían financiar hasta el 50% de los sistemas privados de pensiones de los trabajadores con sueldos más bajos”.<sup>9</sup>

Dado que esta medida afectaría a la financiación del sistema público de pensiones, la reducción de tipos de cotización se limitaría a las empresas consideradas Pymes, que en definitiva son las que, hasta ahora, han venido ignorando estas fórmulas de previsión. Esta medida podría venir combinada de un aumento generalizado del tipo de cotización de los trabajadores<sup>10</sup>, cuyo incremento también sería destinado a financiar el sistema privado de pensiones.

La inexistencia de este tipo de incentivos desde el ya lejano 1987, fecha en la que vio la luz la que entonces pretendía ser fórmula y llave de desarrollo de los sistemas privados de pensiones públicas en nuestro país, se debe a la coexistencia de diversos aspectos que la han llevado a un segundo plano. Entre ellos, podemos destacar la prioridad de subvencionar la creación de empleo debido a las altas tasas de paro, el siempre difícil problema de financiación de las pensiones públicas, condicionado por el equilibrio del sistema de cotizaciones de la Seguridad Social, la política de prejubilaciones de diferentes gobiernos, o la no menos discutida preferencia del ciudadano español por el consumo presente frente al futuro.

En definitiva, es imprescindible abordar este tipo de incentivos económicos para hacer la previsión empresarial más atractiva a los actores del entramado empresarial, empresarios y trabajadores.

### c) Actitud de los trabajadores frente a esta fórmula de retribución

En ocasiones, la propia actitud de los trabajadores de las empresas frente a las pensiones privadas como elemento de política retributiva no es la más adecuada para la implantación y desarrollo de las mismas. La valoración de los distintos beneficios sociales en general y de los sistemas y programas de pensiones en particular, sólo es positiva desde el momento que las necesidades más inmediatas del individuo están cubiertas mediante la percepción de su salario.

---

<sup>9</sup> Declaraciones al Congreso de Fernando Fernández de Trocóniz, presidente de la Comisión Parlamentaria que revisa el Pacto de Toledo (Mayo, 2001)

<sup>10</sup> El Parlamento Europeo así lo recomienda en el documento titulado *La situación económica de la Unión Europea y previsiones para 2001-2002*. En el mismo se señala que el tipo de cotización que pagan los trabajadores españoles se elevaría desde el 4,7% actual hasta el 7,05%.



Además, existe un cierto rechazo a pensar sobre las pensiones, sobre todo cuando los trabajadores son jóvenes<sup>11</sup>, ya que las mismas ‘recuerdan’ a la gente su mortalidad, y asuntos sobre los que no es agradable pensar, como la vejez o la enfermedad, que se une al hecho de que el ahorro para la jubilación conlleva un horizonte temporal muy largo, que puede alcanzar 35 años vista más o menos. Aparte, el hecho probable de llegar a la situación de ‘jubilado’ está rodeado de incertidumbre y la ‘duración’ en el estado de jubilación es absolutamente desconocida. Y lo que es más importante, la participación en sistemas de jubilación (ya sean individuales o colectivos) significa, en definitiva, retraer renta presente por renta futura.

La ponderación de su utilidad variará según las circunstancias personales del empleado, siendo la valoración de las pensiones tanto mayor cuanto mayor es la edad del mismo y, por tanto, más próximo el momento de su jubilación, y cuanto mayor es su nivel salarial y, por tanto, menor la cobertura que recibe del sistema público de la Seguridad Social.

PERSPECTIVA DEL EMPLEADO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA		
1. Seguro Médico	2. Invalidez	3. JUBILACIÓN
1. Invalidez	2. JUBILACIÓN	3. Seguro Médico
1. JUBILACIÓN	2. Invalidez	3. Seguro Médico
1. JUBILACIÓN	2. Seguro Médico	3. Invalidez

PERSPECTIVA DEL EMPLEADO SOBRE BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA		
1. Seguro Médico	2. Invalidez/Parce	3. JUBILACIÓN
1. Invalidez/Parce	2. JUBILACIÓN	3. Seguro Médico
1. JUBILACIÓN	2. Invalidez/Parce	3. Seguro Médico
1. JUBILACIÓN	2. Seguro Médico	3. Invalidez/Parce

Fuente: Buck Heissmann “Estudio de Opinión de empleados, Dic 2000”

Esta situación se ve agravada en las pequeñas y medianas empresas por el hecho de que las plantillas están compuestas, principalmente, por mujeres y jóvenes, que a su vez son dos de los grupos dentro del panorama laboral con menores ingresos por salarios, frente a los empleados de grandes corporaciones y multinacionales, cuyas fórmulas retributivas son más completas y

<sup>11</sup> El setenta por ciento de los jóvenes españoles ve el sueldo como el principal aliciente a la hora de decidirse por un trabajo, seguido del ambiente laboral (51%), el horario y las vacaciones (31%). Entre los factores menos valorados están los que hacen referencia a planes a largo plazo. Estudio de TMP Worldwide Ad & Comms, realizado a casi mil estudiantes de Madrid y Barcelona, en los meses de mayo y junio del 2001.

elevadas. Además, las prioridades de los empleados de las pymes se centran principalmente, por un lado, en el mantenimiento de su puesto de trabajo y, por otro, en la búsqueda de mejores condiciones salariales inmediatas, dejando de lado cualquier tipo de pretensión sobre beneficios sociales adicionales, entre los cuales sitúan el salario diferido.

Por otro lado, es importante recalcar que aunque existe entre los españoles una preocupación generalizada por el futuro personal y el de los suyos, sólo un 11,9% considera que debe ser la empresa la que vele por su futuro, frente a un 64,7% que manifiesta que deben ser ellos mismos<sup>12</sup>.

Sin embargo, seis de cada diez españoles (63,7%) cree que deben buscar la manera de complementar sus ingresos cuando se jubilen, porque el actual sistema público de pensiones terminará siendo insuficiente<sup>13</sup>. Y de ellos son, casualmente, son los jóvenes y las mujeres dos de los grupos más preocupados por su jubilación, en un 80,3% y 72,8% respectivamente.

Y en esa línea es digno de resaltar que el 74,2% de los empleados encuestados en el Estudio de Opinión de empleados realizado por Buck Heissmann en Diciembre del 2000<sup>14</sup>, valoran muy positivamente el sistema de pensiones privado que la empresa les ofrece; que el 50% de los empleados a los que su empresa no se lo ofrece, lo valoraría muy positivamente; y, lo que es más resaltante, que otro 50% estaría dispuesto a aceptar fórmulas de cofinanciación del mismo. Y, aunque este porcentaje es especialmente significativo cuando se trata de empleados que trabajan en el sector industria y en empresas multinacionales o de tamaño medio, es también extensible a las Pymes.

#### d) Dificultades técnicas

Una vez que se ha decidido implantar en la compañía un sistema de pensiones para los empleados, los problemas pueden surgir en el momento de instrumentarlo. Es lo que se viene a denominar como *dificultades técnicas*, que surgen de todas las normativas y preceptos que deben cumplir las empresas en el momento de la puesta en marcha del sistema así como de la confrontación de intereses de los sujetos participantes, y que en definitiva pueden llevar a

---

<sup>12</sup> Estudio UNESPA *Ahorro y Previsión de Vida 2001*, realizado sobre una muestra de 3002 entrevistas entre el 3 de octubre al 17 de noviembre de 2000.

<sup>13</sup> Sin embargo, es minoría el porcentaje de hogares que declara poder dedicar alguna parte de su sueldo al ahorro (38,3%) frente a aquellos que no pueden hacerlo (61,7%). Encuesta de Presupuestos Familiares (INE), marzo 2002.

<sup>14</sup> Sobre una muestra de más de 1000 entrevistas personales a trabajadores de todos los sectores y representativa de la población ocupada de ámbito nacional.

considerar la fórmula de sistemas privados de pensiones como demasiado compleja en su definición e implantación.

Y si esta instrumentación puede ser calificada como complicada por la inmensa mayoría de las empresas, lo es mucho más para las pequeñas y medianas empresas y empresarios individuales, que no disponen de departamentos de recursos humanos ni personal especializado para gestionar el desarrollo del proceso en cuestión. Porque la implantación del sistema en cuestión no significa únicamente una toma de decisión sino que existen toda una serie de pasos y procesos que las empresas deben tener en cuenta a la hora de la puesta en marcha del proceso.

A continuación se detallan las fases por las que, todas las empresas que quieran poner en marcha un sistema de estas características, deben valorar o tener en cuenta.

- En primer lugar, la empresa debe marcar claramente el objetivo u objetivos que pretende con el establecimiento del sistema de pensiones para sus empleados. Es muy importante definir claramente cuáles son los objetivos que se persiguen con el mismo, ya que marcarán las pautas para determinar si el sistema implantado es un éxito o un fracaso y, en definitiva, si es o no rentable para la empresa.

Básicamente, los objetivos finales pueden tener un enfoque cuantitativo, si lo que prima en el análisis a realizar es el aspecto meramente económico, o cualitativo, donde se da paso a otros aspectos como son la mejora de las capacidades organizativas, el cambio cultural, la adaptación a la estrategia de negocio. En definitiva, aspectos que no implican, en la mayoría de los casos un ahorro económico a corto plazo.

- Una vez definidos los objetivos que guiarán la instrumentación del sistema de pensiones, se pasa a la fase de diseño del plan. Es en ese momento donde se deberán contestar a las diferentes cuestiones del quién, cómo y cuánto.

¿Quién?, es decir, el colectivo de personas que van a verse afectadas por la implantación del sistema de pensiones. Los criterios de selección del colectivo deben estar íntimamente relacionados con los objetivos que han llevado a la empresa a instrumentar el sistema de pensiones y, bien pueden estar basados en la edad, en la posición ocupada en el organigrama, en la retribución total, o bien, hacerlo extensible a toda la plantilla en su conjunto.

¿*Cómo?*, en cuanto a determinar en origen cuáles serían las posibles fórmulas a utilizar para instrumentar el sistema de pensiones de los empleados. Este aspecto del análisis es básico por las distintas consecuencias legales, económicas y fiscales que implican cada uno de los diferentes instrumentos.

¿*Cuánto?*, que en definitiva refleja, en esquema, el análisis de los beneficios de la implantación del sistema para el empleado. No debe olvidarse que para que un trabajador acepte de forma más o menos positiva un sistema de pensiones empresarial, tendremos que mostrarle los beneficios que el mismo supone, tanto en su edad laboral activa como tras su jubilación. Este aspecto suele ser medido en términos de poder adquisitivo.

- Teniendo en cuenta lo anterior, se pasa a una de las fases más importantes, la del análisis económico, donde se plantean los siguientes aspectos:
  - a) *cuantificación*, que consiste en evaluar, desde el punto de vista económico, la viabilidad del sistema de pensiones conociendo el coste de implantación del mismo en base a los criterios antes definidos y la sensibilidad del mismo ante cambios de los distintos parámetros e hipótesis de cálculo. Es imprescindible analizar el coste actual y futuro que el sistema conlleva, al incorporar nuevos empleados. También sería oportuno evaluar el impacto de los diversos aspectos cualitativos que ya hemos comentado anteriormente, si bien no resulta posible cuantificarlo desde el punto de vista económico;
  - b) *sistema de financiación y fiscalidad*, donde se realiza la elección del vehículo de financiación, ya sea contrato de seguro o plan de pensiones. Esta decisión tiene importantes consecuencias. Entre éstas se encuentra el distinto tratamiento fiscal de los recursos destinados a la financiación del sistema.
- El siguiente paso del proceso es la aceptación del sistema por los trabajadores. En un primer nivel se deberá negociar con los representantes de los trabajadores el sistema en su conjunto antes de pasar a comunicarlo a todos. Esta información transmitida deberá abarcar dos vertientes, por un lado se dará una información genérica sobre todos los aspectos anteriormente comentados y, por otro, es preciso dar una información específica sobre el caso concreto de cada futuro partícipe del sistema.

El proceso de comunicación adquiere gran importancia desde el principio del proceso de instrumentación, y se busca lograr el mayor grado de aceptación del sistema de pensiones propuesto. Hay que ser conscientes que la valoración de todo el sistema de previsión dependerá en gran parte de la comprensión y apreciación que el partícipe tenga sobre el sistema que la empresa le ofrece.

- Por último, y una vez aceptado el sistema desde el punto de vista económico y formal, se entra en la fase de instrumentación del mismo, que conlleva dos aspectos importantes, la *fomalización* y *administración* del sistema, los cuales dependerán en gran medida de la fórmula y sistema de financiación que se haya seleccionado. La instrumentación del sistema elegido implica un dilatado y complicado proceso de análisis y actuación en el cual pueden llegar a confluir diferentes aspectos tales como financieros, legales, laborales y de recursos humanos.

Para las empresas que todavía no tienen sus compromisos financiados vía plan de pensiones, los frenos que la legislación de Planes y Fondos de Pensiones establece a la hora de ponerlo en funcionamiento son: la necesidad de establecer un proceso similar a la negociación colectiva, la exigencia de constituir una comisión de control con representación mayoritaria de los empleados, la falta de flexibilidad para adaptar los planes a los distintos colectivos profesionales, la excesiva burocracia que desincentiva la puesta en marcha y, en el caso de las pequeñas y medianas empresas, no debe olvidarse el requisito de la promoción conjunta<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Encuesta sobre Regímenes Complementarios de Pensiones en España, realizada por FUNDIPE en julio de 1999 y en la que participaron 73 compañías que operaban en España.

#### 4. LA NECESIDAD DE IMPLANTAR SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES EN LAS PYMES

Tres son los aspectos que hemos considerado conveniente destacar sobre las causas que motivan la necesidad de implantar sistemas privados de pensiones en las pymes españolas: en primer lugar, la evolución de la pensión pública contributiva y su impacto sobre las rentas salariales medias y bajas; como segundo factor, el análisis del colectivo al que se dirige así como las nuevas características de conducta de la mano de obra que lo compone; y, en tercer y último lugar, la necesaria presencia del salario diferido en los nuevos paquetes retributivos y su adaptación a los criterios de productividad de la empresa y enfoque de negocio.

##### a) Evolución de la pensión contributiva

Es evidente que todo este trabajo no tendría ningún sentido si la pensión pública contributiva mantuviese en el futuro el nivel de cobertura que actualmente ofrece. Una de las razones más importantes de la pretendida extensión y expansión de la previsión social complementaria al conjunto de la población ocupada se explica por los cambios que se están produciendo en la estructura de la población, resultado del alargamiento de la esperanza de vida y de la baja natalidad, que están provocando graves tensiones en el actual sistema de reparto, llevando incluso a reconsiderar y replantear a futuro los actuales niveles de cobertura de la pensión pública contributiva.

Si el objetivo que se pretende es el de llegar a un modelo social en el que el Estado pueda pagar las pensiones a largo plazo y que no vaya a la quiebra, además de ser generoso y justo, deberá tener en cuenta, sin ningún tipo de duda a los sistemas privados y complementarios de pensiones. Así se demuestra en los resultados obtenidos de las primeras proyecciones del impacto del envejecimiento de la población en los sistemas actuales de pensiones realizado por un grupo de expertos del Subcomité de Política Económica en noviembre del 2000.

Según este informe, la presión del envejecimiento en España<sup>16</sup> sobre el sistema de pensiones será la mayor de la UE, al pasar el gasto del actual 9,4% del PIB al 17,7% en el año 2050, lo que significa un incremento del 8,3%. Las previsiones muestran que un incremento de entre el

---

<sup>16</sup> Según el Informe Demográfico de la ONU (*Informe de previsiones demográficas para los próximos 50 años*, Nueva York, Marzo 2001), España será en el año 2050 el país más viejo del mundo y habrá perdido el 21,8% de su población actual. Dentro de medio siglo, España, cuya tasa de fecundidad es más baja que la del resto de la Unión Europea, será el país más viejo del mundo, con una edad media de 55 años.

4% y el 5% del gasto público destinado a las pensiones plantea un importante problema para la viabilidad de las finanzas públicas, en concreto sobre los niveles de deuda pública<sup>17</sup>.

Estas proyecciones hacen que el sistema de pensiones europeo, en general, y el español, en particular, se enfrenten a una reforma ineludible<sup>18</sup>, que obligará a elevar tanto las contribuciones que los trabajadores realizan a la Seguridad Social como el número de años cotizados, retrasar la edad de jubilación, ampliar la relación entre el salario y la jubilación y establecer o potenciar los sistemas privados de capitalización.

El aumento del tipo de cotización en buena medida recaería sobre los trabajadores, para no elevar la parte que las empresas pagan a la Seguridad Social y dañar la competitividad de las compañías españolas, con la consiguiente pérdida de empleo. En cuanto al número de años cotizados, la propuesta más repetida es la de ampliar hasta los 35 años el periodo de cotización para calcular la cuantía de la pensión pública desde los 15 actuales. Se trata, en definitiva, de tener en cuenta todos los años cotizados por el trabajador, que consecuentemente tenderán a reducir el importe de la pensión obtenida al ser menores los importes cotizados en los primeros años de vida laboral.

Otra de las recomendaciones de siete prestigiosos institutos económicos europeos<sup>19</sup> se centra en la edad de jubilación, que debería retrasarse obligatoriamente entre los 65 y los 70 años<sup>20</sup>. Y además, se recomienda prohibir las jubilaciones anticipadas, medidas, ambas, de difícil cumplimiento en países donde no se está cerca del pleno empleo.

Respecto a la relación entre la pensión obtenida y el salario final antes del retiro es evidente que los generosos beneficios sociales que hasta ahora han venido siendo otorgados por el Estado han desincentivado el ahorro a largo plazo para la jubilación<sup>21</sup>. De hecho, el sistema público de pensiones en España otorga un alto nivel de cobertura respecto al último salario en activo<sup>22</sup>, al igual que Italia, Portugal, Grecia y no muy lejos de Francia, de tal forma que sólo

---

<sup>17</sup> En una segunda simulación donde se suaviza el impacto negativo del envejecimiento, el resultado para España sigue siendo inevitablemente el más alto de la UE, hasta alcanzar el 15,8% del PIB en el 2050 (6,4% de aumento).

<sup>18</sup> Como la afrontada por Alemania.

<sup>19</sup> Por encargo del Parlamento Europeo y plasmado en el documento *La situación económica de la Unión Europea y previsiones para 2001-2002* (Febrero, 2001)

<sup>20</sup> Recuérdese en este punto que la edad media de jubilación en España durante el año 2000 fue de 62,5 años.

<sup>21</sup> Así se puede observar en *El estado de bienestar y el Pacto de Toledo*, estudio de Camilo Pieschacón, publicado por la asociación ICEA (Mayo, 2001)

<sup>22</sup> Explicación de ello nos da el nivel salarial medio español, que se sitúa en el entorno de los 3,4 millones de Ptas., siendo el promedio en Europa superior a los 4,3 millones (dic, 2000).

un 30% de la población española tiene el hábito de ahorrar de forma regular, incluyendo en este porcentaje a los segmentos de renta alta, a los profesionales y a los que se preparan para la jubilación. Sin embargo, más de 24 millones de personas gastan lo que ganan, lo que supone el 61% de la población española, sin contar un 10% restante (3.900.000 hab.) que viven endeudados. Esto significa que un 71% de la población española confía en vivir, una vez jubilados, con la pensión pública que les suministre el Estado<sup>23</sup>. Pero es seguro que la Seguridad Social no dará, en términos reales, nunca más de lo que da hoy; y posiblemente, dará menos. Y el colectivo más afectado va a ser ese 71% que no ahorra, y que deberá vivir con lo que la pensión pública, recortada, le proporcione.

Por todo ello es evidente la necesidad de complementar las pensiones públicas. Y es el marco empresarial el más adecuado para ello, facilitando la incorporación de las Pymes y de los empresarios individuales, así como de sus trabajadores.

#### b) Análisis y características del colectivo

España es un país que camina y deberá caminar en el futuro por un proceso de terciarización, lo que significa que el peso del sector de los servicios aumentará en relación a los otros dos, agricultura e industria, y que de ello depende en parte nuestro crecimiento económico futuro y nuestras posibilidades de mantenernos en el grupo de cabeza de los países desarrollados. Por ello, deberíamos darnos cuenta de que el sector de los servicios puede estar mejor cubierto por las pymes, en toda su diversidad y heterogeneidad, que por las grandes corporaciones<sup>24</sup>.

Dada esa estructura productiva, es un paso fundamental desarrollar los sistemas privados de pensiones en las pequeñas y medianas empresas, y lo que es más trascendental, hacerlo entre sus empleados. Siguiendo esa línea de análisis, se ha detectado que el colectivo de trabajadores contratados en pymes se caracteriza por estar compuesto mayoritariamente de mujeres<sup>25</sup> y

<sup>23</sup> INFORME DE INVERCO, presentado a la Comisión que estudió los sistemas complementarios de previsión, *El ahorro familiar en España: Ahorro 2000*, junio, 1996, págs. 34-35.

<sup>24</sup> De los 2.939,7 (en miles) de trabajadores que desarrollaban su actividad en centros de tamaño de 6 a 50 trabajadores, 1.693,6 (un 57,6%) lo hacían en el sector servicios, siendo, además, este número de trabajadores el mayor en el sector (46,3%). (Fuente: ECL-12. *Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998)*).

<sup>25</sup> Según la encuesta de población activa (EPA) de 2001, la estructura ocupacional por sectores refleja que las mujeres se distribuyen mayoritariamente en el sector servicios, con el 83%. Además, por categorías socioprofesionales, las mujeres desempeñan su actividad laboral en mayor medida en oficios de hostelería, industria y dependientas de comercio (42%), trabajadoras no cualificadas (18%) y empleadas administrativas (16%). Es decir, sectores y ocupaciones típicas femeninas con unos pocos trabajos específicos y proporciones muy altas de empleo femenino.



jóvenes con una media de dos años de antigüedad en la empresa, como ya señalamos anteriormente; de que, en ciertos sectores, la mano de obra utilizada suele provenir de la propia unidad familiar, donde los derechos y deberes profesionales se confunden con los lazos familiares; y que las condiciones laborales que les son aplicables son, en general, de condición inferior que las que se pueden encontrar en unidades productivas de mayor tamaño y multinacionales. Así se puede concluir del análisis que se muestra a continuación.

Para ello hemos comenzado por caracterizar el estándar de empleo que se ofrece en las pequeñas y medianas empresas españolas, observando la calidad de empleo ofertada en estas unidades productivas utilizando tres criterios mensurables: el *nivel de remuneración salarial*, la *estabilidad o índice de temporalidad de los empleos* y por último, los llamados '*beneficios sociales*', donde han quedado recogidos aquellas prestaciones que tradicionalmente han sido consideradas como no salariales, entre las que se incluyen los sistemas o fórmulas de jubilación, las becas, y los cursos de formación.

En relación al primer criterio, la remuneración media por asalariado en una Pyme fue de 23.949,5 euros, de los cuales, 18.455,5 euros, se destinaron a sueldos y salarios y el resto, 5.494 euros, a cotizaciones sociales. Si se compara esa cifra con la recibida por un trabajador de una gran empresa en la misma escala laboral, se observa que el empleado de la Pyme recibe el 73,1% del sueldo total del trabajador de la empresa de mayor tamaño. Obviamente, este hecho repercute en que el coste por trabajador para las empresas pequeñas sea un 72,92% respecto de la media. Se puede deducir, por tanto, que el tamaño de la empresa tiene una significación decisiva en las diferencias salariales que puedan existir entre trabajadores de Pymes y de empresas mayores<sup>26</sup>.

En lo referente a la estabilidad en el empleo, existe una presencia importante de trabajadores a tiempo parcial en el conjunto de las Pymes. Según los datos del Anuario de Estadísticas Laborales (2000), publicado por el Ministerio de Trabajo, más de un 52% de los trabajadores con contratos temporales lo hacían en empresas o centros de trabajo que tenían entre 6 y 50 trabajadores, siendo la temporalidad mayor a medida que el centro de trabajo emplea a menos trabajadores. Respecto del trabajo a tiempo parcial, más del 50% de los efectivos laborales que

---

<sup>26</sup> Existen otros muchos factores que condicionan la retribución salarial de las empresas, como el sector al que se pertenece o la productividad obtenida. Aún así, es evidente que parece existir una relación proporcional entre el tamaño de la empresa y el salario del trabajador (Datos obtenidos de la Central de Balances del Banco de España, 1999 y elaboración propia).

realizan jornadas a tiempo parcial se concentran en las empresas de 6 a 50 trabajadores. Esto demuestra que las expansiones de demanda que se detectan en las Pymes son respondidas por medio del aumento del número de trabajadores en periodos temporales y a tiempo parcial, con objeto de no elevar el coste fijo de la plantilla.

El por qué de esta mayor precariedad mayor en las Pymes se explica desde el momento en que lo que se busca en las pequeñas empresas es no expandir la plantilla fija en exceso, de cara a que un posterior proceso restrictivo y, por tanto, una pérdida de la cuota de mercado, no genere un costoso y complicado sistema de reestructuración y reducción del personal que sea excesivamente dañino para ella. Se trata, por tanto, de conseguir plantillas con el menor coste fijo posible y la mayor flexibilidad. Además, tanto mujeres como jóvenes reciben menores salarios, amen de cualquier otro tipo de retribución, ya sea en el caso de las primeras por simples motivos discriminatorios,<sup>27</sup> y en el de los segundos, por las menores exigencias previas de cualificación y formación, ya que en muchos de los casos son destinados a tareas monótonas y repetitivas, aunque muestran una mayor flexibilidad para los diferentes puestos que ocupan.

En cuanto al tercer y último criterio señalado, los llamados 'beneficios' o 'ventajas' sociales, se puede afirmar que se encuentran presentes, en mayor o menor grado, en las pequeñas y medianas empresas, dependiendo del tipo de complemento del que se trate. La regulación de todas las formas de beneficios o ventajas sociales de carácter extrasalarial quedan, generalmente, plasmadas en los diferentes convenios de empresa particulares, y su mayor o menor presencia, está en relación directa a las posibilidades y realidad económica de la empresa.

Los diferentes complementos los hemos clasificado en:

- complementos económicos en situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, muy generalizados;
- otros complementos que amplían la protección ejercida por la Seguridad Social son el establecimiento de ayudas por fallecimiento, matrimonio, nacimiento, hijos inválidos o disminuidos psíquicos, entregando en la mayoría de estos casos una cantidad a tanto alzado que suele tener un distinto valor;

---

<sup>27</sup> El informe Eurostat de 1997 señala que la remuneración media femenina por hora de trabajo es un 27% menor que la masculina en España. Esa diferencia es mayor aún en profesionales muy cualificados y con experiencia.

- también aparece muy generalizado, en los convenios que pactan las Pymes, la contratación de un seguro colectivo por parte de la empresa, que cubre las situaciones de muerte e invalidez permanente del trabajador, en sus distintos grados;
- la denominada 'acción asistencial' del empresario también se extiende a becas de formación y estudios, caracterizada por la entrega de una cantidad de dinero a tanto alzado desde la fecha del inicio del curso académico. Como otro ejemplo de prestaciones asistenciales aparece la denominada 'cesta de navidades o reyes';
- otro conjunto de acciones asistenciales presentes en ciertos convenios, y que cubren una serie variable de servicios sociales, es la que consiste en adjudicar préstamos de adquisición de vivienda, préstamos en general y vales de comida. Se instrumentan en forma de Fondo Social o Asistencial, y puede estar integrado por aportaciones exclusivas del empresario o con participación de los trabajadores;
- a todos los grupos de prestaciones extrasalariales anteriores deben unirse los llamados 'premios' que suelen ser de dos clases: por jubilación o por antigüedad. Consisten en una cantidad a tanto alzado (número variable de mensualidades), y son función de los años de antigüedad pasados en la empresa. Además, también son cada vez más frecuentes en todas las Pymes las ayudas por jubilación anticipada;
- y, por último, aparecen los sistemas de previsión empresarial en materia de retiro o jubilación, muy poco extendidos entre las pequeñas empresas.

<b>FONDOS DE PENSIONES Y PAGOS DIRECTOS POR LAS EMPRESAS</b>				
	NUMERO DE EMPRESAS		NUMERO DE TRABAJADORES (miles)	
	TOTAL	%	TOTAL	%
TOTAL EMPRESAS	6.014	100	1276,0	100
A) Empresas con Fondos de Pensiones Internos	273	4,5	396,4	31,1
1. Pequeñas y medianas	69	1,1	9,9	0,8
2. Grandes	204	3,4	386,5	30,3
B) Empresas con Fondos de Pensiones externos	169	2,8	216,8	17,0
1. Pequeñas y medianas	47	0,8	6,2	0,5
2. Grandes	122	2	210,6	16,5
C) Empresas con pago directo a pensionistas (a)	31	0,5	27,6	2,2
1. Pequeñas y medianas	2	0	0,3	0,0
2. Grandes	29	0,5	27,2	2,1
(a) Incluidos en gastos de personal				
<i>Fuente: Central de Balances del Banco de España, 1999</i>				

Pero esta fuerza de trabajo presenta en la actualidad nuevas actitudes ante el entorno cambiante, ya que ni nuestras necesidades son las mismas que hace veinte años, ni las empresas compiten en los mismos mercados que en los años setenta u ochenta. Por ello hemos considerado muy a tener en cuenta estos aspectos en el momento de desarrollar e implantar los sistemas de previsión en la empresa:

a) *Nuevo entorno laboral*

- Se observa un quebramiento de la relación tradicional de «empleo de por vida», que se basaba en la ‘seguridad laboral’. En la actualidad, se tiende más a practicar un desarrollo de competencias e innovación, donde se trabaja bajo entornos mucho más dinámicos, creativos y competitivos.
- La dificultad en encontrar empleo, la temporalidad en los nuevos contratos que se realizan, la plena incorporación de la mujer al mundo laboral (aunque se sigue observando que el paro femenino sigue siendo superior al masculino y que, asimismo, las mujeres perciben salarios inferiores a los hombres para los mismos puestos), la irrupción de las ETT (‘flexibilidad’ del mercado de trabajo o ‘precariedad’ de los puestos laborales) o la reducción de la vida laboral del trabajador son todos aspectos que condicionan de una u otra manera las nuevas relaciones establecidas entre empresa y trabajador.
- Por parte de las empresas se busca un personal mejor preparado y formado que, en definitiva, aporte y empuje en el proceso de crecimiento de la empresa.
- En esa misma línea, y con más hincapié en las pequeñas y medianas empresas, el componente de flexibilidad del trabajador para afrontar diversas tareas se convierte en un elemento clave a tener en cuenta.
- Por ello, las empresas buscan ahora atraer y retener a los mejores trabajadores. Esto deriva en una mayor valoración del factor humano, imperativo de éxito para el negocio y para la competitividad, que implica recompensar adecuadamente el compromiso y el esfuerzo de los empleados. Y dentro del paquete retributivo, comienza a estar, cada vez más presente, los sistemas de previsión complementaria.
- Se configura, de forma cada vez más evidente, una política de empresa que involucra el compromiso de los empleados hacia los objetivos de negocio, con la toma de decisiones compartidas y el trabajo en equipo, de tal forma que las aspiraciones de la empresa y de los que trabajan en ella sean lo mismo. Se establece, por tanto, una nueva relación de ‘beneficio mutuo’ entre empresa y trabajador.

- Se observa una alta rotación de trabajadores, sobre todo en los sectores más punteros y dinámicos, como pueden ser la informática y las telecomunicaciones.<sup>28</sup>

*b) Nuevas actitudes de la fuerza laboral*

- Por parte de los empleados se demanda una mayor comunicación por parte de la empresa de todos aquellos aspectos que inciden directamente en su relación laboral.
- Han crecido sus exigencias salariales, tanto en el aspecto cuantitativo como en el aspecto cualitativo, buscando paquetes retributivos más completos, que incluyan parte variable, seguro de vida y sistemas privados de pensiones (aún así, no existe entre los mismos, una concienciación generalizada sobre la necesidad de exigir un sistema de previsión dentro de su paquete retributivo, porque ante todo, se sigue priorizando el salario actual).
- Asimismo, también han aumentado las llamadas recompensas no económicas, es decir, valoración, calidad de trabajo, respeto, vacaciones,...
- Y de ello se deriva, una mayor movilidad de ciertos grupos de trabajadores en busca de mejores condiciones laborales.

Dado que todos estos aspectos condicionan el diseño del sistema, no deben ser olvidados a la hora de la puesta en marcha del mismo, ya que de ser así, podría quedar desligado tanto de los objetivos que se habían marcado a la hora de promoverlo, como del proyecto empresarial. Por tal motivo, no se debe clasificar a todas las empresas por igual, ya que las características e idiosincrasia del colectivo de trabajadores y de lo que sucede en el mercado, van a condicionar el éxito del sistema.

De ahí que se derive que la evolución de la fuerza de trabajo y del entorno que la condiciona esté provocando que los modelos de previsión complementaria, hasta ahora utilizados por la empresa, estén siendo cuestionados y puestos en proceso de revisión, con la finalidad de adaptarlos a los nuevos tiempos y a las nuevas estrategias, que involucran a empresa y trabajador bajo un nuevo enfoque caracterizado por:

---

<sup>28</sup> En otros casos, como las pequeñas empresas presentes en sectores artesanales o manuales, caracterizadas por tener un colectivo de mayor edad y de gran estabilidad laboral, el planteamiento del modelo privado de pensiones deberá ser diferente, adaptándose a las características y circunstancias del colectivo y, por tanto, diseñándose en función de esos perfiles. Así, en el caso anterior no sería buena idea diseñar un sistema de pensiones basado en los años de permanencia, que quizás se adaptaría mejor a las peculiaridades de sectores artesanales.

- el compromiso y por el beneficio mutuo;
- la adaptación a la cultura de la empresa, al ser un valor más de la misma;
- tener en consideración todas las actitudes, características, expectativas y objetivos del colectivo al que se dirige<sup>29</sup>;
- presentar además, un alto grado de coherencia y equidad interna, que no olvide *premiar el rendimiento individual*, pero sin presentar rasgos discriminatorios;
- la ‘personalización’ y flexibilidad de los nuevos sistemas de previsión empresarial;
- porque en un entorno global y cambiante como el actual es necesario que se favorezca la movilidad de los derechos adquiridos, independientemente del instrumento de previsión social complementaria en el que se materialice, y se exija la individualización y titularidad de tales derechos para cada trabajador.

### c) Salario diferido

Los objetivos perseguidos por los empresarios a la hora de promover e implementar sistemas privados de pensiones para sus empleados no han sido siempre los mismos; al principio, algunos de los planes fueron iniciados con el fin de dar satisfacción a los empleados que se jubilaban. En otros casos, por tradición o paternalismo, se trataba de recompensar los años de servicio y fidelidad hacia la empresa.<sup>30</sup> “Pero aunque en su inicio jugaron factores filantrópicos, los empresarios descubrieron pronto que estos beneficios contribuían al aumento de la producción al fomentar la moral del trabajador, la continuidad en el empleo y un sistema constante de jubilación. Poco a poco, el motivo principal pasó a ser la mejora de la producción; se partió del supuesto de que la empresa recibía el estímulo de los empleados de mayor edad que iban a jubilarse, los cuales promovían a los más jóvenes hacia puestos de responsabilidad, y en conjunto la producción aumentaba lo suficiente como para compensar el coste de las inversiones”<sup>31</sup>.

Esa concepción de la empresa respecto a los beneficios que generaban los sistemas de pensiones, se ha ido transformando con el paso del tiempo y con la evolución de las políticas de personal y de recursos humanos. Ahora, las pensiones componen parte de la oferta de trabajo más completa y productiva en el momento de contratación y garantizan la retención

<sup>29</sup> En la actualidad, las Pymes se debaten entre no ofertar ningún sistema de previsión, o siguen el ejemplo de las técnicas de incentivo emprendidas por las grandes corporaciones que, en definitiva, presentan unas características y peculiaridades absolutamente dispares de las su colectivo.

<sup>30</sup> Es lo que podría describirse como ‘responsabilidad social’ de las empresas.

<sup>31</sup> HUEDNER, S.S. y BLACK, K., *El Seguro de Vida*, edit. Mapfre, 1979. Recogido por PRIETO PÉREZ, E., “Fondos de Pensiones. Problemática de su gestión”, *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Volumen XIII, nº. 43, 1984, pág. 72.

del personal mejor preparado y de mayor rendimiento. En definitiva, se trata de *atraer, motivar y retener* a los colectivos claves de empleados, a la vez que se consigue una *ordenada rotación* de los mismos.

El rol de las pensiones sobre la productividad de los trabajadores de una empresa es un tema objeto de numerosos estudios, que ha venido derivado de la creciente importancia del elemento humano en las organizaciones, principal factor capaz de generar ventajas competitivas en un mercado caracterizado por estar en constante evolución; este hecho ha empujado, sin duda, a que se concentren los esfuerzos en conseguir un rendimiento óptimo de cada trabajador<sup>32</sup>. Y es en ese punto, donde los planes empresariales de jubilación juegan un papel fundamental. Un plan de previsión es un elemento principal del programa de remuneración que debe ayudar a la empresa a poner en práctica su estrategia de recursos humanos y a conseguir, por tanto, sus objetivos de negocio. Téngase en cuenta que la rotación descontrolada no les interesa a las empresas, pero para garantizar el compromiso no vale únicamente el salario directo.

Esta creencia de que la productividad y la motivación de los empleados puede verse incentivada de forma notoria por la oferta de unos beneficios adicionales a los habituales, nace del hecho contrastado que señala a la política de remuneraciones globales como aspecto crucial, de gran y diverso impacto tanto en los asalariados como en la organización.

Y, si ni las necesidades ni los entornos permanecen estáticos, los modelos retributivos también deben adaptarse a los nuevos tiempos, y dentro de éstos, los modelos de previsión empresarial. El “salario directo” (ingresos inmediatos que recibe el trabajador como compensación económica del trabajo que realiza) como única recompensa al trabajo realizado ha dado paso a paquetes retributivos cada vez más complejos y que adoptan esquemas más flexibles, con el doble objetivo de *compensar la permanencia* del empleado en la empresa y la *participación del mismo en la consecución de los objetivos empresariales*. Y de entre los diferentes elementos de recompensa (retribución variable, en especie, no monetarios,...)<sup>33</sup>, los sistemas de pensiones son uno de los medios que han comenzado a cobrar mayor protagonismo en los

---

<sup>32</sup> La productividad de los trabajadores es uno de los aspectos que más preocupa a la clase dirigente empresarial española. Un 44,2 por ciento cree que ésta mejorará en el futuro.

<sup>33</sup> No hay que olvidar, que también existe un importante componente inmaterial o ventajas no económicas que funcionan como lazo entre empresa y trabajador y que, en gran medida, depende de la relación que existe con la empresa, así como de la satisfacción intrínseca del empleado. Cada vez son más importantes aspectos como el clima laboral de la empresa, el jefe directo de cada empleado y la flexibilidad que se le ofrece a cada persona.

últimos años, convirtiéndose en uno de los principales pilares de la política de Recursos Humanos de multinacionales y grandes empresas.

En este entorno toma forma el concepto de “salario diferido”, definido como salarios devengados en el momento actual, pero pagaderos en el momento de la jubilación. Evidentemente, influirán en la masa salarial que la empresa debe soportar, por lo que será necesario buscar la manera de establecer una adecuada proporción entre esos costes salariales y la productividad obtenida.

La retribución diferida, desde un punto de vista empresarial, tiene como objeto vincular a las personas con los resultados y con la evolución de la empresa en un periodo superior a un año. Los beneficios de tener una plantilla que confía en su empresa son innumerables, y van desde la fidelidad de los propios clientes hasta la reducción de los gastos de reclutamiento y formación, pasando por el aumento de la productividad gracias a la experiencia de la plantilla.

De esta forma, la productividad entra a jugar un papel importante en el modelo, como factor que premia el desempeño y el compromiso personal en relación con el objetivo del negocio. Con ello se podrá exigir al empleado que desarrolle las competencias necesarias o que se comporte en base a determinados valores (por ejemplo, la orientación al cliente) y que, por lo tanto, logre los resultados deseados. Es lo que se viene a conocer como ‘la nueva economía del personal’<sup>34</sup>.

Las características más destacables del salario diferido son las que siguen:

- Se considera que las prestaciones derivadas de los regímenes profesionales privados de pensiones que tienen la consideración de ‘salario a largo plazo’, son satisfechas por la empresa al trabajador como parte de la contraprestación del trabajo prestado por el segundo, por lo que la ‘titularidad’ de las aportaciones satisfechas por la empresa no deberían ser objeto de disputa<sup>35</sup>.
- La consolidación de los derechos del trabajador será inmediata, sin mediar plazos ni requisitos de por medio, de tal manera que cada empleado debiera tener cuantificado (y materializado) en cualquiera de los diferentes instrumentos válidos, el importe de los

<sup>34</sup> Este concepto ha sido desarrollado por DORSEY, S., CORNWELL, C., y MACPHERSON, D., *Pensions and Productivity*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1998, pág. 1 de la introducción.

<sup>35</sup> Según se establecía en el art. 119 del Tratado de Roma así lo establecía. Recuérdese que el concepto ‘retribución’ queda definido en el párrafo segundo del artículo 119 del Tratado de Roma como “*el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo*”.



recursos destinados hasta ese momento a salario diferido. En definitiva, la financiación de la pensión de jubilación complementaria comienza desde el mismo momento en que se genera el derecho.

- La movilidad de los fondos constituidos por cada trabajador no debería tener consecuencias fiscales negativas para el mismo, siempre que la finalidad de tales fondos no se viese alterada. También debería tratar de evitarse cualquier tipo de penalización o comisión por movilización de fondos, aunque en ningún caso, la colectividad debe verse perjudicada por la marcha del individuo, por lo que los plazos y tiempos para movilizar los derechos serán lo suficientemente amplios para que la desinversión se realice sin perjuicios.

Esta concepción del salario diferido, que busca compensar la permanencia del empleado en la empresa y la participación del mismo en la consecución de los objetivos empresariales, es la que debe calar entre las pequeñas y medianas empresas y entre sus trabajadores, de tal manera que cualquier trabajador tenga la posibilidad de diferir parte de su salario total en su propio entorno laboral; de igual manera, que la empresa lo integrará dentro de sus sistemas de compensación total, ofreciéndolo a todos sus empleados<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Se une además el hecho destacable de una perspectiva futura de contención salarial, ya presente en estos últimos años que convertirá la retribución a largo plazo en una de las mejores alternativas para compensar al empleado ante una escasa subida de su remuneración directa.

## 5. POSIBILIDADES QUE OFRECE LA NORMATIVA VIGENTE A LAS PYMES

En este epígrafe nuestro propósito es dar a conocer de forma resumida, el marco legal y laboral que es preciso que conozcan las pequeñas y medianas empresas para instrumentar los compromisos por pensiones con sus empleados. Se expondrán aquellos aspectos fundamentales, de los que depende en último término la puesta en marcha por este tipo de empresas de un sistema privado de previsión, y que deben tomar en consideración para adoptar las decisiones oportunas. En este sentido, la elección del instrumento que la normativa vigente ofrece, es sin duda, la decisión primera y posiblemente más importante que deben adoptar las pymes.

Como es sabido, la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado ha conferido una nueva redacción a la Disposición Adicional primera de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones, estableciendo únicamente dos fórmulas válidas para instrumentar los compromisos por pensiones de las empresas, tanto los ya asumidos como los de nueva creación, incluyendo las prestaciones causadas, 'desde el momento que se inicie el devengo de su coste': los Planes de Pensiones del sistema de empleo y los Contratos de Seguro Colectivo de Vida, incluidos los instrumentados entre las Mutualidades de Previsión Social y sus mutualistas en su condición de tomadores del seguro o asegurados, o ambos conjuntamente<sup>37</sup>).

En definitiva, y a partir de la entrada en vigor de la Ley 30/1995, estos instrumentos serán los únicos legalmente válidos para formalizar nuevos compromisos por pensiones, no siendo ya posible su instrumentación vía Fondos Internos o fórmulas análogas, aunque se han establecido algunas excepciones.

Según vamos a ver esta legislación de estructura fragmentaria y compleja parece hecha a medida de las grandes sociedades y multinacionales pero permanece inalcanzable a la mayoría de los casos, para las pymes de nuestro país. Por tanto, para facilitar la extensión de la previsión social complementaria en todo el ámbito empresarial español, se ha desarrollado un instrumento específico para este tipo de empresas: los planes de pensiones de promoción

---

<sup>37</sup>Esta tercera opción, o en concreto, la posibilidad de combinar las dos alternativas en un único programa de previsión, se dará cuando una parte de los compromisos, bien a partir de un determinado importe de prestación o aportación, o bien por contingencias, vaya a integrarse en un Plan de Pensiones mientras que el resto sea cubierto a través de un Contrato de Seguro concertado por la empresa (por ejemplo, un Plan de Pensiones para el personal activo y un Seguro de Vida, para el pasivo). También, podría entenderse comprendido en esta opción, el supuesto de formalización de un Plan de Pensiones que vaya a encontrarse total o parcialmente asegurado conforme a lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones.

conjunta, de los que destacamos los planes de pensiones para Pymes. De este modo, la medida pretende reforzar la presencia de este instrumentos de previsión privada empresarial facilitando una mayor extensión subjetiva del sistema de Planes y Fondos de Pensiones.

No obstante, la Ley 8/1987, como legislación específica para los Planes de Pensiones del sistema de empleo, no contempla excepción normativa alguna para lo que se vendría a denominar como 'Seguros Colectivos de Vida de promoción conjunta'. Además, no existe norma alguna que pueda tenerse por equivalente para que esta forma de protección se pueda extender a los contratos de seguro que instrumentan compromisos por pensiones.

Es más, el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores<sup>38</sup>, en su artículo 28, establece que no será admisible la cobertura de compromisos por pensiones de distintas empresas a través de un mismo contrato de seguro, de lo que se deduce que las pequeñas y medianas empresas no podrán instrumentar sus compromisos por pensiones de forma conjunta a través de este instrumento.

La eliminación del seguro como fórmula alternativa a los planes de pensiones en la materialización conjunta de sistemas de pensiones supone un quebranto del principio de libre competencia. Parece un evidente contrasentido que un instrumento que permite, con carácter excepcional, que la póliza de seguro colectivo incorpore un único trabajador, siempre que no tenga asumidos con el resto de los trabajadores ningún otro compromiso por pensiones susceptible de aseguramiento, no considere, sin embargo, el aseguramiento global por pensiones de trabajadores de diferentes unidades productivas. Es más, se impide de esta manera a las aseguradoras optar a un mercado emergente de grandes dimensiones, vinculado al imparable envejecimiento de la población.

En lo referente a las Mutualidades de Previsión Social Voluntaria, la legislación no concreta de manera específica la posibilidad de que varias empresas constituyan una Entidad con este fin, aunque parece sobreentenderse del art. 64.1 de la Ley 30/1995<sup>39</sup> que así pueda ser, al señalar que *"cuando en una mutualidad de previsión social todos sus mutualistas sean empleados, sus socios protectores o promotores sean las empresas, instituciones o empresarios individuales en las cuales presten sus servicios .....*

---

<sup>38</sup> R.D. 1.588/1999 sobre el Régimen de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios.

<sup>39</sup> Corroborar lo anterior el art.23.6 del Reglamento de Entidades de Previsión Social, de 4 de diciembre de 1985, cuando señala, *"junto a los socios mutualistas podrán existir personas protectoras....."* Obsérvese, el plural empleado por el legislador al referirse al número de socios protectores que pueden integrar una Mutualidad.

*se entenderá que la mutualidad actúa como instrumento de previsión social empresarial*". Sin embargo, la duda que se pudiera suscitar ha quedado resuelta por el artículo 26 del Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, al recoger de forma expresa, que las mutualidades de previsión social empresarial podrán prever la incorporación de nuevas empresas, en la que éstas deberán figurar como socios protectores o promotores y como mutualistas los trabajadores.

Al igual que los Planes de Pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta, en las Mutualidades de Previsión empresarial pueden concurrir como socios protectores o promotores las organizaciones legalmente constituidas que representen a las empresas y trabajadores en el ámbito supraempresarial, cuando se trate de acuerdos colectivos de previsión de ámbito superior al de empresa. Por tanto, se da la posibilidad de promoción conjunta en el seno de la negociación colectiva, sin negar la posibilidad de adhesión de empresas, cuyos compromisos se den en un ámbito diferente.

A continuación se pasará a analizar los distintos instrumentos de previsión vigentes en la actualidad, prestando especial atención a la regulación de la previsión complementaria en el ámbito de las pymes.

#### **a) Planes de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta**

En cuanto a su regulación específica, estas empresas podrán promover e instrumentar sus compromisos susceptibles de ser cubiertos por un Plan de Pensiones, a través de un Plan promovido de forma conjunta por varias empresas. Sólo se condiciona su implantación al cumplimiento de varios requisitos que distingue a estos planes de los tradicionales, y que tienen en general, un carácter garantista, encaminado a ofrecer la máxima protección a los partícipes.

En este sentido, la regulación de los planes de pensiones de promoción conjunta ha de respetar, en todo caso, los principios y características básicas establecidas en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

El plan de pensiones del sistema de empleo es uno de los instrumentos específicos que la legislación española ha creado para canalizar la previsión social complementaria. El sistema de empleo, en cuanto a Plan colectivo, aparece como una modalidad de Planes de Pensiones

privados, pensado principalmente como un régimen empresarial de pensiones complementarias en relación a las pensiones contributivas del sistema público. Así, lo afirma el artículo 4 de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones, *“corresponde a los Planes cuyo promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes son sus empleados”*. Ahora bien, en los Planes de empleo el promotor sólo podrá serlo de uno, al que exclusivamente podrán adherirse como partícipes los empleados de la empresa promotora, incluido el personal con relación laboral de carácter especial independientemente del régimen de la seguridad social aplicable<sup>40</sup>.

Para promover un plan de pensiones de empleo de promoción conjunta se requerirá de varias empresas o entidades, que instrumentarán los compromisos susceptibles de ser cubiertos por el mismo.

Aunque con algunas peculiaridades, como cualquier otro plan de pensiones del sistema de empleo los planes promovidos por pequeñas y medianas empresas deben cumplir una serie de elementos marcados por la legislación. Los más relevantes para este estudio son los siguientes<sup>41</sup>:

### 1) No discriminación

Recuérdese que los partícipes de un Plan del sistema de empleo han de ser los ‘empleados’, en base a lo cual, la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones viene a consagrar un principio general ‘básico’, según el artículo 5.1º, de no discriminación, al establecer que se debe 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”*.

Así pues, cualquier trabajador vinculado por su contrato laboral con el promotor, puede acceder como partícipe de un plan de pensiones de empleo, si su antigüedad en la empresa es inferior a dos años o desde el ingreso en la plantilla del promotor.

---

<sup>40</sup> La condición de partícipes también podrá extenderse a los socios trabajadores y de trabajo en los planes de empleo promovidos en el ámbito de sociedades cooperativas y laborales en los términos que reglamentariamente se prevean. Asimismo el empresario individual que emplee trabajadores en virtud de relación laboral, podrá promover un plan de pensiones del sistema de empleo en interés de éstos en el que también podrá figurar como partícipe. Vid. artículo 4.1 a) de la Ley 8/1987 en su nueva redacción dada por la Disposición Adicional 11ª de la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado.

<sup>41</sup> Vid. artículo 5 de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones.

## 2) Subplanes

Sin embargo, no quiebra el principio de no discriminación en el acceso al Plan la existencia de subplanes, incluso si éstos son de diferentes modalidades o articulan en cada uno diferentes aportaciones y prestaciones, si se basan en criterios establecidos mediante acuerdo colectivo o disposición equivalente o según lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones<sup>42</sup> (criterios como, por ejemplo: la edad del partícipe, el salario según convenio, las diferencias entre retribuciones y bases de cotización a la Seguridad Social, los servicios pasados, las aportaciones directas del propio partícipe o el complemento de la pensión pública hasta alcanzar el salario de la última mensualidad en activo, una fracción de ésta o un promedio de las últimas mensualidades etc.).

## 3) Capitalización

La legislación obliga a que los Planes de Pensiones se basen en sistemas financieros y actuariales de capitalización. Ello significa que mediante los Fondos de pensiones se acumulan las aportaciones de los sujetos constituyentes del Plan, así como sus rendimientos obtenidos a través de las inversiones realizadas por el correspondiente Fondo hasta acumular unas reservas suficientes para generar las prestaciones previstas en el Plan. Las aportaciones, las rentas obtenidas a través de las inversiones<sup>43</sup>, los derechos consolidados de los partícipes y las prestaciones de los beneficiarios se materializan en unos movimientos o flujos financieros de ingresos y gastos que se ajustan estrictamente al sistema de capitalización utilizado por cada Plan de Pensiones.

## 4) Voluntariedad

Cuando en el convenio colectivo se haya establecido la incorporación de los trabajadores directamente al plan de pensiones se entenderán adheridos al mismo salvo que, en el plazo acordado al efecto, declaren expresamente por escrito a la comisión promotora o de control del plan que desean no ser incorporados al mismo. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de

<sup>42</sup> Vid. artículo 4.1.a) de la Ley 8/1987 en su nueva redacción dada por la Disposición Adicional 11ª de la Ley 30/1995 y artículo 5.3 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones

<sup>43</sup> Los Fondos de Pensiones deben realizar sus inversiones siguiendo los siguientes criterios:

1. Seguridad, como objetivo principal
2. Rentabilidad, que garantice alcanzar el volumen de recursos suficientes para la cobertura de prestaciones, de acuerdo con el Plan de Pensiones
3. Diversificación, que impida concentraciones elevadas en activos con riesgo.
4. Congruencia de plazos, que permita tener liquidez al momento de pago de las prestaciones previstas, sin que el Fondo se vea obligado a solicitar créditos que minoren su rentabilidad.

Además, son normas de obligado cumplimiento las siguientes: el 90% del activo de un Fondo de Pensiones se invertirá en: activos financieros contratados en mercados organizados reconocidos oficialmente y de funcionamiento regular abierto al Público; depósitos bancarios (máximo un 15%), créditos con garantía hipotecaria, activos extranjeros y por último, inmuebles; la cantidad de inversión libre no podrá superar el 10%; y al menos, un 1% del Fondo en liquidez, debiendo mantenerse en depósitos a la vista y en activos del mercado monetario con vencimiento no superior a 3 meses.

que, en su caso, el convenio condicione las obligaciones de la empresa con los trabajadores a la incorporación a los mismos al plan de pensiones.

### **5) Aportaciones**

Son el medio principal de financiación del Plan de Pensiones consistente en las cantidades de dinero aportadas al Fondo de Pensiones por el promotor y, en su caso, los partícipes. Conviene aclarar en este punto que sólo este tipo de Plan de Pensiones permite legalmente que el promotor pueda hacer aportaciones. Se presenta, pues, el sistema de empleo como el único que contempla dos tipos de aportaciones, las del partícipe y las del promotor que necesariamente ha de imputar al primero.

Según la legislación vigente, las aportaciones anuales máximas de una persona física a Planes de Pensiones del sistema de empleo, sin incluir las contribuciones empresariales que los promotores de planes de pensiones de empleo imputen a los partícipes, no podrán rebasar la cantidad de 7.212,15 euros (1.200.000 ptas.). Por otra parte se establece la posibilidad de que se puedan realizar mayores aportaciones a aquellos partícipes a los que, por su edad, tal cantidad les resulte insuficiente. En concreto, el límite de 7.212,15 euros se incrementará en 1.202,02 euros (200.000 ptas.) adicionales por cada año de edad del partícipe que exceda de 52, fijándose en 22.838,46 euros (3.800.000 ptas.) para partícipes de sesenta y cinco años o más<sup>44</sup>. Asimismo el conjunto de las contribuciones empresariales realizadas por los promotores de planes de pensiones de empleo a favor de sus empleados e imputados a los mismos tendrán como límites anuales máximos las cuantías anteriores<sup>45</sup>. Por tanto, se podrán realizar aportaciones, directas o imputadas, como máximo de 14.424,3 euros (2.400.000 ptas.). Y en el caso de el trabajador mayor de 52 años las aportaciones pueden llegar hasta un máximo de 45.676, 9 euros (7,6 millones de ptas.) a los 65 años.

### **6) Irrevocabilidad de las aportaciones**

El principio de irrevocabilidad está referido a las aportaciones del promotor a los Planes de Pensiones, las cuales no podrán anularse desde el momento en que sean exigibles en los términos del Reglamento del Plan, y lo que es más importante, independientemente de que su

---

<sup>44</sup> Estos límites máximos se aplicarán de forma independiente e individualmente a cada partícipe integrado en la unidad familiar.

<sup>45</sup> Los empresarios individuales que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores, como promotores de un plan de pensiones de empleo, podrán realizar aportaciones propias al citado plan, hasta el límite máximo establecido para las contribuciones empresariales. Estas aportaciones no serán calificadas como contribuciones empresariales, salvo a efectos del cómputo de límites.

desembolso se haya hecho efectivo o esté pendiente de realizar<sup>46</sup>.

## 7) Contingencias

Las *contingencias* o *sucesos* que puede recoger un Plan de Pensiones coinciden con las que reconoce el sistema de la Seguridad Social, aunque con algunas especificaciones:

- a) Jubilación del partícipe o situación asimilable (casos de prejubilación). La prestación equivalente podrá ser percibida a partir del momento en que el trabajador cumpla 60 años.
- b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo tipo de trabajo y la 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.

## 8) Prestaciones

Son los derechos económicos otorgados por el Plan de Pensiones a los beneficiarios/as cuando se produce el suceso cubierto y regulado por el citado Plan.

De acuerdo con lo previsto en cada Plan de Pensiones, las prestaciones podrán ser percibidas:

- a) *en forma de capital*: consistente en una percepción de pago único. En razón de una misma contingencia un beneficiario sólo podrá obtener de cada Plan de Pensiones una única prestación de esta modalidad, salvo en el caso de que resulte beneficiario de dos o más subplanes que prevean respectivamente dicha forma de prestación.
- b) *en forma de renta*: consistente en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago en cada anualidad, la cual podrá ser de cuantía constante o variable en función de algún índice o parámetro de referencia predeterminado.

Según lo previsto en las especificaciones, en razón de una misma contingencia, un beneficiario podrá percibir de cada Plan de Pensiones, dos o más prestaciones en forma de renta de distintas modalidades.

- c) *en forma de capital-renta*: que combinan rentas de cualquier tipo con un único pago en forma

---

<sup>46</sup> Artículo 9.2 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.



de capital, debiéndose ajustar a lo previsto en los dos apartados anteriores.

Además, el pago de estas prestaciones independientemente de la modalidad podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior, tendrán el carácter de dinerarias, y en sus especificaciones deberán concretar la forma de las prestaciones, sus modalidades y las normas para determinar su cuantía y vencimientos, con carácter general u opcional para el beneficiario, indicando si son o no revalorizables, sus posibles reversiones y el grado de aseguramiento o garantía<sup>47</sup>.

### 9) Titularidad de los recursos

Las aportaciones al Plan de Pensiones determinan para los partícipes lo que se viene a denominar como ‘derechos económicos consolidados’ y para los beneficiarios ‘las prestaciones’.

Tales *derechos consolidados* están constituidos por los bienes económicos derivados de las aportaciones y del régimen financiero económico-actuarial de capitalización aplicado a cada Plan de Pensiones. Tales *derechos consolidados* están constituidos por los bienes económicos derivados de las aportaciones y del régimen financiero económico-actuarial de capitalización aplicado a cada Plan de Pensiones.

Por un lado, en un *Plan de aportación definida*, el derecho consolidado es la cuota parte del fondo de capitalización determinada por las aportaciones realizadas más el rendimiento obtenido por la inversión del patrimonio del fondo, menos los gastos y quebrantos que se hayan producido<sup>48</sup>, todo ello valorado en cada momento. Mientras que si se trata de un *Plan de prestación definida o mixto*, la cuantía del derecho consolidado es la provisión matemática determinada en los estudios actuariales realizados anualmente. Si existiera desviación entre la reserva constituida y el capital necesario para hacer frente a la prestación exigible (provisión matemática), ésta sería soportada por el Plan de Pensiones.

Además, los derechos consolidados incluirán la cuota parte que corresponda al partícipe en las reservas patrimoniales que integran el margen de solvencia<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> Sobre las formas de cobro y reconocimiento del derecho a las prestaciones, vid. artículo 16 bis del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones que ha sido adicionado por el R.D. 1.589/1999.

<sup>48</sup> Entre otros, comisiones de la Entidad Gestora y Depositaria, gastos de la Comisión de Control repercutibles, dictámenes y revisiones actuariales, etc.

<sup>49</sup> Vid. artículo 20 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

Estos derechos consolidados de los partícipes sólo se harán efectivos:

a) Para su integración en otro Plan de Pensiones.

Los derechos consolidados de un partícipe de un Plan de Pensiones de empleo son movilizables en las siguientes circunstancias<sup>50</sup>:

- por cese de la relación laboral del trabajador (partícipe) con la empresa (promotor), y sólo si estuviere previsto en las especificaciones del plan,
- por terminación del Plan de Pensiones.

En cualquiera de estos supuestos, los derechos consolidados se integrarán en otro Plan de Pensiones designado por el titular de esos derechos. Previamente a esta movilización, deberá ser partícipe del nuevo Plan de Pensiones y si así se prevé en las especificaciones o si se acuerda por la Comisión de Control se hará en el Plan o Planes de Pensiones del sistema de empleo en que los partícipes puedan ostentar tal condición<sup>51</sup>.

b) En caso de paro de larga duración y enfermedad grave, si así lo prevé las especificaciones del Reglamento.

Por último, debe resaltarse que si está previsto en el Reglamento del plan, puede darse la posibilidad de que un partícipe suspenda las aportaciones al Plan, tanto directas o imputadas por el promotor, pero mantenga sus derechos consolidados dentro del mismo (*partícipe en suspenso*)<sup>52</sup>.

#### 10) Integración Obligatoria

Las aportaciones al Plan de Pensiones deben estar integradas obligatoriamente en un Fondo de Pensiones, es decir, cualquier Plan de Pensiones se integrará obligatoriamente en un Fondo de Pensiones con el objeto, entre otros, de instrumentar las contribuciones económicas. Además los planes de pensiones del sistema de empleo se integrarán necesariamente en

---

<sup>50</sup> Por otra parte, los derechos económicos de los beneficiarios en los planes de pensiones no podrán movilizarse salvo por terminación del plan de pensiones. Vid. artículo 8.8 de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones y artículo 20.5 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

<sup>51</sup> Artículo 5.4 g) de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones.

<sup>52</sup> Artículos 15.5 y 20.6 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

fondos de pensiones cuyo ámbito de actuación se limite al desarrollo de planes de pensiones de dicho sistema. Éste es administrado por una Entidad Gestora, con el concurso de una Entidad Depositaria y bajo la supervisión de una Comisión de Control.

De este modo, la gestión de los Fondos de Pensiones confluye en un triángulo jurídico en cuyo vértice se sitúa la Comisión de Control, a la que corresponden las facultades decisorias sobre la inversión de los activos y supervisión de la administración desarrollada por la Entidad Gestora. En la práctica, gran parte de aquellos poderes están delegados por las Comisiones de Control a las Entidades Gestoras. La Entidad Depositaria tiene entre sus obligaciones la vigilancia de la Entidad Gestora.

### 11) Aportación definida

Es cuando en el Reglamento del Plan lo que se determina es la aportación que hacen los partícipes y/o el promotor<sup>53</sup>. De modo que, la cuantía de las aportaciones y su rentabilidad determinan las prestaciones que se cuantifican en el momento de producirse la jubilación u otra contingencia cubierta.

Los planes de pensiones para pymes habrán de ser de la modalidad de *aportación definida* para la contingencia de jubilación.

### 12) Prestación definida

Es cuando en el Reglamento se determina la prestación que recibirán los beneficiarios<sup>54</sup>. La cuantía de la prestación determina las cantidades que se deben aportar.

La modalidad de *prestación definida* solo podrá preverse para las coberturas de invalidez y fallecimiento. En ningún caso, el Plan podrá asumir los riesgos inherentes a estas prestaciones, ni tampoco las garantizadas a los beneficiarios, con la preceptiva constitución del margen de solvencia correspondiente. Por ello, cualquier prestación definida que asuman estos Planes se

---

<sup>53</sup> Un ejemplo típico de la *modalidad de aportación definida* es el que diferencia un determinado porcentaje del salario en función de la cuantía del mismo en relación con las bases máximas de cotización. Por ejemplo, podría oscilar entre un 2% y 3% del salario si la base de cotización del mismo no supera las bases máximas de la Seguridad Social, y entre un 8% y un 10% si supera este nivel.

<sup>54</sup> Respecto a la *modalidad de prestación definida*, se suele fijar en base a distintas fórmulas: un determinado porcentaje sobre el salario del año precedente a la jubilación, un determinado porcentaje sobre el salario promedio de una serie de años anteriores al retiro, la diferencia entre un determinado porcentaje sobre el salario, ya sea el del último año o el promedio de ejercicios anteriores, y la cobertura de Seguridad Social. En todos los casos, dicho porcentaje se suele definir en función del número de años que haya permanecido el trabajador al servicio de la empresa. UTRILLA, M., *Fondos de Pensiones para Pymes*, edit. Inversor Ediciones S.L., 1998, págs. 33-36.

garantizará en su totalidad mediante los correspondientes contratos de seguro. La duración de este tipo de seguros no podrá ser superior a un año, aunque pueden ser renovables.

En este sentido, cabe reflexionar sobre el hecho de que al no existir la posibilidad de formalización en un solo contrato de seguro, esto supondrá la imposibilidad de reducción de costes, al no estar basados en un mayor número de asegurados compartiendo la experiencia técnica del contrato y, por consiguiente se estará ante la ruptura de la unidad de promoción conjunta del Plan<sup>55</sup>.

### **13) Especificaciones del plan y anexos del plan de promoción conjunta**

Las especificaciones del Plan deben regular las condiciones generales sobre las formas de cobro y garantías de las prestaciones causadas y el principio de homogeneidad interna, que afecta al dato de que los métodos de determinación, junto con la garantía de las aportaciones y prestaciones serán iguales para todos los partícipes. Sin embargo, para resolver la posible inoperancia que provocaría la exigencia anterior, las especificaciones tienen que incorporar un anexo por cada empresa que promueva el Plan, en el que se incluirán todas las condiciones particulares relativas a cada uno de los promotores y a sus empleados partícipes y en el que deberá constar las contribuciones y prestaciones correspondientes, que podrán diferir de una empresa a otra.

Deberá tenerse en cuenta en la determinación del ámbito de aplicación, la modalidad de estos Planes, el número de trabajadores, la cifra anual de negocio y el total de partidas de activo de las empresas afectadas.

### **14) Comisión de control**

Los Planes de Empleo deben tener, por imperativo legal, una Comisión de Control del Plan como órgano máximo con objeto de supervisar, representar a los interesados y controlar el funcionamiento y ejecución del mismo. Por tanto, se puede considerar a la Comisión de Control como el instrumento de gobierno del Plan de Pensiones. Entre sus funciones se encuentra nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de

---

<sup>55</sup> Recuérdese, que no es posible la cobertura de compromisos por pensiones de distintas empresas a través de un mismo contrato de seguro (artículo 28 del R.D. 1.588/1999, sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios). Vid. GÓMEZ, L.M., "Desarrollo de Planes de Pensiones en las Pymes", *OCOPEN* (Revista de Organización de Consultores de Pensiones), primer trimestre 1999, pág. 27.

Control del Fondo<sup>56</sup>.

El número de miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones no podrá ser inferior a cinco y estará compuesta por representantes del promotor o promotores, los partícipes y los beneficiarios. De esta forma, se garantiza la presencia de todos los interesados: representantes del promotor o promotores, representantes de los empleados partícipes en activo, y del colectivo de los que ya son pensionistas del sistema de pensiones implantado. Además con carácter general, la representación de los promotores será paritaria (del 50%). En particular cuando el plan de pensiones sea de aportación definida para la contingencia de jubilación las decisiones que afecten a la política de inversiones del fondo de pensiones incluirán, al menos el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la comisión de control. Por otra parte, si el plan fuese de prestación definida o mixto, las decisiones que afecten al coste económico asumido por la empresa, incluirán, al menos el voto favorable de la mitad de los representantes del promotor o promotores.

En los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta podrán establecerse sistemas de representación conjunta o agregada en la comisión de control de los colectivos de promotores, partícipes y beneficiarios, respectivamente.

#### **15) Constitución de un plan de promoción conjunta**

Para su formalización requerirá el concurso inicial de al menos dos empresas. Para su promoción se debe elaborar un proyecto inicial de Plan de Pensiones que se comunicará a los colectivos interesados. Posteriormente, las empresas promotoras instarán a los potenciales partícipes a la constitución de una comisión de control, la cual integrará, al menos, un representante de cada empresa promotora, los representantes de los empleados de cada una de ellas y, si los hubiera, una muestra del colectivo de beneficiarios.

Mediante acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial podrá establecerse el proyecto inicial de un plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta para las empresas incluidas en su ámbito, pudiendo ser designada la comisión promotora directamente por la

---

<sup>56</sup> Si el Fondo instrumenta un único Plan de empleo, la Comisión de Control del Plan ejercerá las funciones de Comisión de Control del Fondo. Si instrumenta diversos Planes de empleo, su comisión de control podrá formarse con representantes de cada uno de los planes o mediante una representación conjunta de los planes de pensiones integrado en el mismo.

Comisión negociadora del convenio o, en su defecto, por la representación de las empresas y de los trabajadores en el referido ámbito supraempresarial<sup>57</sup>.

#### 16) Revisión actuarial

Con el objetivo de conseguir un equilibrio entre las aportaciones y las prestaciones, los Planes de Pensiones serán revisados al menos cada tres años por técnicos actuarios, que fijarán la necesidad o no de modificar las aportaciones o prestaciones previstas para seguir manteniendo el equilibrio financiero del Plan<sup>58</sup>.

La evaluación se hará de acuerdo con los criterios establecidos por el Ministerio de Economía y Hacienda. Toda modificación del Plan, como consecuencia de la revisión actuarial, será sometida a criterio de la Comisión de Control del Plan para que proponga lo que estime procedente.

En los Planes de *aportación definida* que no otorguen garantía alguna a partícipes o beneficiarios podrá sustituirse dicha revisión actuarial por un informe económico-financiero emitido por la entidad gestora e incluido en las cuentas anuales auditadas, con el contenido que reglamentariamente se establezca.

El dictamen y revisión actuariales comprenderá, tanto la evaluación del Plan de Pensiones en su conjunto, como la evaluación individualizada para cada una de las empresas promotoras, pudiendo no ser exigibles en determinados casos, lo cual es coherente con la existencia necesaria de los anexos individualizados y la responsabilidad propia de cada empresa promotora.

#### 17) Reducción de costes

La legislación ha facilitado a este tipo de empresas una reducción de costes a la hora de poner en marcha un plan de pensiones. En concreto establece que la aprobación y revisión de los planes promovidos por pymes tendrán una reducción del 30% en gastos de Notaría y Registro (negocios, actos y documentos necesarios para la inscripción, nombramiento y cese de los miembros de la Comisión de Control y movilización de estos Planes de Pensiones).

<sup>57</sup> Vid. artículo 9 de la Ley 8/87: "Aprobación y revisión de los planes de pensiones".

<sup>58</sup> Vid. artículo 9 de la Ley 8/1987 dada nueva redacción por la Disposición Adicional 11ª (apdo. 8) de la Ley 30/1995. Vid. también el punto 4º de la Orden de 21 de julio de 1990, por la que se aprueban normas de naturaleza actuarial aplicables a los Planes y Fondos de Pensiones.

Resumiendo, y comparando la regulación general de los Planes de Pensiones del sistema de empleo con la que se establece como específica para pymes, se puede afirmar que esta última no parece que vaya a motivar de una manera transparente a las pymes a constituir de manera conjunta un Plan de Pensiones. En este sentido, la legislación al respecto no parece que aporte un gran valor añadido, sino más bien un mayor marco normativo en el que desenvolverse. E incluso, cabe pensar que si estas empresas decidiesen crear un plan, no tendrán claro, si promocionar un Plan de Pensiones propio o uno conjunto, ya que las normas específicas de estos últimos no aportan ventajas claras.

## **b) Seguros de Vida colectivos para pequeñas y medianas empresas**

Una vez visto los planes de pensiones para pymes es obligado detenernos en el seguro colectivo de vida que es la otra vía que tienen las empresas para instrumentar sus compromisos por pensiones con sus trabajadores.

No obstante, los seguros colectivos de vida también pueden ser complementarios a los planes de pensiones, ya que en determinadas circunstancias pueden ser una buena opción para suplementar determinadas carencias de los planes de pensiones para pequeñas y medianas empresas (como, por ejemplo, el límite de aportación que éstos establecen; que sólo puedan ser de la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación).

A continuación veremos que el seguro colectivo de vida pueden ser concertado bajo contrato con entidad aseguradora o reglamento de prestaciones con mutualidad de previsión social empresarial.

### **Con Entidad Aseguradora**

Este instrumento que ofrece garantías tanto para la empresa como para el empleado, ya que asume el riesgo de las inversiones y garantiza un tipo de interés mínimo, no cuenta, sin embargo, con ninguna particularidad para el caso de las pymes que lo distinga de los seguros colectivos tradicionales. La legislación vigente exige a estos seguros que cumplan con las siguientes exigencias a la hora de materializar compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores:

#### **1) Colectivos**

Deberá tratarse de un Seguro Colectivo sobre la Vida en el que la condición de *tomador* del mismo figure exclusivamente la empresa que tenga asumidos los compromisos por pensiones con su personal y se obligue al pago de las primas<sup>59</sup>; la condición de *asegurado* corresponda al trabajador, es decir, que el aseguramiento de la contingencia (sobrevida, fallecimiento e invalidez) recaiga, como es natural, sobre dicho trabajador en la condición de cabeza asegurada o portador del riesgo<sup>60</sup>; por último, la de *beneficiario* corresponderá a las personas físicas en cuyo favor se generan las pensiones.

No obstante a pesar de tratarse de un seguro colectivo, si que es posible instrumentar los compromisos por pensiones de un solo trabajador de la compañía mediante la correspondiente póliza pero siempre que la empresa no tenga asumidos con el resto de los trabajadores ningún otro compromiso por pensiones susceptible de aseguramiento.

## 2) Coberturas otorgadas

El seguro de vida permite dar cobertura, conjunta o separadamente a las contingencias comprendidas en la Disposición Adicional primera de la LPFP, esto es jubilación o situación asimilable, fallecimiento e invalidez permanente (común o accidental), aunque también puede ir acompañado, entre otros, de seguros complementarios para caso de enfermedad y/o de accidentes. Por otra parte, la cobertura de sólo alguna de estas contingencias (v.g., seguro anual temporal renovable para muerte e invalidez) no excluye su consideración como sistema alternativo.

## 3) Posibilidad de imputación de las primas

La empresa tomadora del seguro podrá imputar fiscalmente o no las primas aportadas a sus trabajadores. Si lo hace, la empresa podrá deducirse la cantidad imputada en su Impuesto de Sociedades o IRPF, si se trata de pequeños empresarios, mientras que el trabajador deberá incluir dichas cantidades en su base imponible del IRPF<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> En el caso en que se contemple la aportación de los trabajadores para la financiación de las primas, como tomador del seguro figurará la empresa por cuenta de los trabajadores, en la parte correspondiente a las contribuciones de éstos, mientras que si las aportaciones de éstos son de carácter voluntario no podrán instrumentarse en el contrato de seguro colectivo formalizada por dicha empresa.

<sup>60</sup> Ha de integrarse también, por remisión a los artículos 7 y 55 de la Ley del Contrato de Seguro de 1980 y al artículo 1.1 del Estatuto de los trabajadores, teniendo en cuenta que este trabajador debe pertenecer al 'personal de la empresa', titular del interés asegurado y acreedor de los compromisos.

<sup>61</sup> Serán igualmente deducibles las contribuciones para la cobertura de contingencias análogas a la de los planes de pensiones, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) que sean imputadas fiscalmente a las personas a quienes se vinculan las prestaciones. b) que se transmita de forma irrevocable el derecho a la percepción de las prestaciones futuras. c) que se transmita la titularidad y la gestión de los recursos en que consistan dichas contribuciones.



Si la empresa no imputa las primas pagadas al trabajador, ésta no podrá deducírselas en su impuesto personal ni, por tanto, el empleado deberá integrarlas en su tributación. No obstante, es necesario añadir que en el supuesto que la póliza permita a los trabajadores la disposición anticipada de los derechos económicos, el empresario no tendrá opción alguna, y estará obligado a imputar fiscalmente las primas<sup>62</sup>.

#### 4) Derecho de rescate

Este derecho a favor del tomador (en este caso la empresa) sólo podrán ejercerse en los siguientes supuestos:

- al objeto de mantener la adecuada cobertura de los compromisos por pensiones;
- por integración de dichos compromisos en otro Contrato de Seguro o en un Plan de Pensiones promovido por la empresa;
- en caso de cese o extinción de la relación laboral del asegurado;
- y por último, en los casos de desempleo de larga duración y enfermedad grave, en los términos establecidos en la legislación de Planes y Fondos de Pensiones.

En los casos de rescate por minoración o supresión de los compromisos, previamente acordados en negociación colectiva, y por la parte correspondiente a las primas que no hubieran sido imputadas fiscalmente a los trabajadores, el importe del derecho de rescate se podrá abonar directamente a la empresa tomadora. El pago directo del derecho de rescate al trabajador, por la parte correspondiente a las primas que le hubieran imputado fiscalmente, sólo será posible en los casos de desempleo de larga duración y enfermedad grave. En el resto de casos, el importe del derecho de rescate deberá ser abonado directamente a la nueva Aseguradora, o en su caso, al Fondo de pensiones en el que se integre el nuevo Plan de Pensiones.

En los contratos de seguro cuyas primas hubieran sido imputadas a los sujetos a los que se vinculen los compromisos por pensiones, deberá preverse, de acuerdo con las condiciones pactadas en el compromiso, los derechos económicos de los asegurados en los casos que se produzca la cesación de la relación laboral previa al acaecimiento de las contingencias o se modifique o suprima el compromiso por pensiones vinculado a dichos sujetos. En el caso

---

<sup>62</sup> No se considera que exista tal derecho de rescate en los supuestos de paro de larga duración o enfermedad grave. Vid. artículo 16.1.e) de la Ley 40/1998.

particular de primas para cobertura de riesgos de fallecimiento e invalidez, el trabajador que finalice su relación laboral con la empresa podrá recuperar las primas que le hayan sido imputadas y no hayan sido consumidas, y en el caso de que no las quiera recuperar, podrá pactar el mantenimiento de la cobertura en curso. En todos los supuestos de rescate se admite el pago o trasvase mediante liquidación o traspaso de activos, neto de los gastos de transferencia que sean precisos.

A efectos de la cuantificación del derecho de rescate, se establece que el importe del derecho de rescate no podrá ser inferior al valor de realización de los activos que representen la inversión del ahorro acumulado hasta entonces para hacer frente a los compromisos. La empresa puede pagar el valor de rescate mediante el traspaso de los activos, como el lógico, si se produce por traslado de los compromisos a otra empresa o, bien, a un plan de pensiones o seguro colectivo de vida. En ningún caso la aseguradora podrá repercutir comisiones ni gastos que aminoren el ahorro acumulado o provisiones matemáticas.

#### **5) Derecho de reducción**

El tomador del seguro podrá ejercer el derecho de reducción de la suma asegurada y, por tanto, podrá suprimir las primas futuras, algunas de ellas o parte de su importe, siempre que quede garantizada la adecuada cobertura de los compromisos vigentes en cada momento.

#### **6) Derecho de pignoración**

La aseguradora no puede conceder anticipos sobre la prestación asegurada al tomador del seguro o empresa, y ésta tampoco puede ceder o pignorar la póliza, con la finalidad última de la protección de la solvencia del seguro y de evitar que el mismo pueda ser utilizado por la compañía para autofinanciarse.

#### **7) Condicionado de la póliza**

El contrato de seguro deberá determinar directa y expresamente, las coberturas otorgadas por el asegurador. No es admisible que, para identificar estos compromisos la póliza remita a convenios colectivos u otras disposiciones equivalente, al margen de la obligación de adaptar el contrato a las modificaciones que pudieran experimentar los compromisos en un futuro.

Los compromisos por pensiones de una empresa se formalizarán en un mismo contrato de seguro, aunque se contempla la posibilidad de que una empresa instrumente dichos compromisos en varios contratos de seguro en función de cada compromiso cubierto

(jubilación, invalidez o fallecimiento, entre otros), el colectivo de trabajadores afectado (pueden existir coberturas distintas según el grupo de trabajadores asegurado) y otros criterios objetivos.

No será admisible la cobertura de compromisos por pensiones de distintas empresas a través de un mismo contrato de seguro. Luego no se permite, por ejemplo, para un mismo grupo de empresas (v.g. 'holding' o casa matriz) que el tomador sea sólo una de ellas.

Además de la póliza, deberá utilizarse el boletín de adhesión suscrito conjuntamente por el tomador del seguro y el asegurado

### **8) Régimen de inversiones**

El asegurador no podrá establecer en las pólizas de seguro ninguna garantía respecto de la evolución de aquellas magnitudes cuyo desarrollo futuro no sea susceptible de tratamiento actuarial y que influyan en la determinación y cuantificación de los compromisos, tales como el incremento de las prestaciones de la Seguridad Social o la inflación.

Deberán individualizarse las inversiones correspondientes a cada póliza, aplicándose el mismo régimen de inversión e información exigibles a los Planes de Pensiones. Estas inversiones tendrán que ser perfectamente identificables del resto de las inversiones de la aseguradora, y las correspondientes a un mismo contrato de seguro deberán ser gestionadas colectivamente, sin que sea admisible la asignación o afectación individual de activos a los asegurados o beneficiarios<sup>63</sup>.

Sólo podrán utilizarse contratos de seguros en los que el riesgo de la inversión sea asumido por el tomador, en el caso que se instrumenten compromisos por pensiones que incorporen la contingencia de jubilación en la modalidad de aportación definida y otra contingencia de prestación definida.

### **9) Rentabilidad mínima y/o participación en beneficios**

---

<sup>63</sup> No obstante, la individualización de las inversiones de la póliza da lugar a una gran complejidad administrativa y a una posible pérdida de economías de escala, que podrían obtenerse en caso de inversión conjunta con otras pólizas de la misma Entidad Aseguradora, y del mismo ramo y modalidad. En particular, para los seguros temporales, exclusivamente para los riesgos de fallecimiento e invalidez, supone un 'sin sentido' y, para los seguros que incorporen ahorro o jubilación, y respecto del aseguramiento de grupos de trabajadores de pequeño tamaño y/o por prestaciones de importe asimismo reducido, supone un lastre antitécnico. Por ello, reglamentariamente será admisible la agrupación de carteras de inversiones para pólizas que cubran contingencias homogéneas con una duración similar. MENDEZ BAIGES, A., "Comentarios a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones", *Revista de Derecho de los Seguros Privados*, enero-febrero 1998, pág. 29.

En el caso que el seguro garantice una rentabilidad mínima (interés técnico) o una participación en los beneficios obtenidos por las inversiones realizadas, estos rendimientos podrán destinarse a tres finalidades: a) aumentar las prestaciones futuras de los beneficiarios; b) pagar primas futuras de la empresa; c) y, por la parte no imputada fiscalmente al trabajador, abonarse en efectivo al tomador. En todo caso, la póliza deberá garantizar la cobertura de los compromisos integrados en la misma y devengados hasta ese momento.

Respecto al tipo máximo de interés que pueden garantizar los seguros en moneda nacional, debe señalarse que el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados<sup>64</sup>, en su artículo 33.1, limita el mismo al “60% de la media aritmética ponderada de los tres últimos años de los tipos de interés medios en el último trimestre de cada ejercicio de los bonos y obligaciones del Estado a cinco o más años”. Además, para efectuar la ponderación se tomará “el 50% para el dato del último año, el 30% para el anterior y el 20% para el primero de la serie”. El tipo de interés así calculado será de aplicación a lo largo del ejercicio siguiente al último que se haya tenido en cuenta.

#### 10) Información al asegurado

Además, de las normas de información aplicables con carácter general a los contratos de seguro, la compañía aseguradora deberá informar puntualmente a los trabajadores y beneficiarios integrados en el seguro colectivo que instrumente los compromisos por pensiones. Esta información se efectuará una vez al año y contendrá lo siguientes datos mínimos: número de la póliza, situación individualizada del pago de primas, rescates y reducciones que se vayan efectuando, además de las coberturas concretas que tenga garantizadas individualmente el trabajador. Si la empresa imputa las primas al trabajador también se le informará de la cantidad que le ha sido imputada en el año natural y de las provisiones técnicas acumuladas individualmente al término de cada ejercicio.

Cuando se produzca un cambio de la entidad aseguradora se obliga, tanto a la nueva entidad como al tomador, a comunicar este hecho a empleados y beneficiarios en el plazo máximo de un mes.

La compañía de seguros deberá, asimismo, entregar un certificado de seguro cuando un asegurado se incorpore al colectivo o en el caso de que la póliza sea renovada (en seguros temporales).

---

<sup>64</sup>Anteriormente la Orden Ministerial del 21 de mayo de 1997 fijaba el tipo máximo en el 4% para los contratos expresados en ptas.

## Con Mutuality de Previsión Social Empresarial

Las Mutualidades de Previsión Social que instrumenten compromisos por pensiones podrán también formalizar el contrato de seguro mediante el correspondiente reglamento de prestaciones sujeto a las mismas exigencias que para la póliza de seguro colectivo sobre la vida. Por tanto, y aunque con ciertas particularidades, la normativa del Seguro Colectivo de Vida, del epígrafe anterior, es de aplicación para la Mutualidad de Previsión social<sup>65</sup>.

Son pues, las Mutualidades de Previsión Social empresarial que garantizan pólizas relativas a compromisos por pensiones con los trabajadores de las pymes, el objeto del presente análisis<sup>66</sup>. Si bien es necesario aclarar que, al igual que ocurre con el seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora, este instrumento no tiene ninguna reglamentación específica o especial para las pequeñas y medianas empresas.

La estructura y características más importantes de este tipo de entidades se recogen a continuación:

### 1) Ausencia de ánimo de lucro

Consecuencia de sus características es su finalidad social, asociativa y sin ánimo de lucro: las Mutualidades son asociaciones de personas en las que todos los mutualistas tienen los mismos derechos y de representación con independencia de sus cuotas o sus derechos frente a la entidad.

### 2) Complementariedad de la Seguridad Social

A medida que el ámbito de cobertura de la Seguridad Social se ha ido ampliado, las mutualidades han pasado de ser un sistema sustitutivo a ejercer una función de complementariedad de la Seguridad Social. En consecuencia, se configuran como un subsector asegurador, dirigido parcialmente, a instrumentar los compromisos económicos de la previsión de empleadores o personas protectoras con sus trabajadores.

### 3) Coberturas

Las Mutualidades de Previsión Social empresarial pueden, además de cubrir contingencias

---

<sup>65</sup> Vid. artículo 27 del Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

<sup>66</sup> No obstante, las *Mutualidades de Previsión de carácter 'no empresarial'* podrán instrumentar compromisos por pensiones de las empresas siempre que cumplan los siguientes requisitos: 1) que atribuyan necesariamente la condición de mutualistas a los trabajadores asegurados; 2) que emitan la correspondiente póliza de seguro que reúna las condiciones previstas en el Reglamento.

análogas a los Planes y Fondos de Pensiones tales como muerte, viudedad, orfandad, jubilación e invalidez y el desempleo de los socios trabajadores, otorgar otras muchas prestaciones como matrimonio, maternidad, hijos, defunción, enfermedad, defensa jurídica o asistencia. Es más, también se prevé la previsión de *riesgos sobre las cosas*<sup>67</sup>, siempre que se deriven exclusivamente de acuerdos de previsión entre trabajadores y empresarios.

#### 4) Aportaciones

El total de aportaciones anuales máximas a mutualidades de previsión social realizadas por los mutualistas no podrán exceder de 7.212,15 euros, sin incluir las contribuciones empresariales que los promotores de mutualidades de previsión social imputen a los mutualistas.

No obstante, en el caso de los mutualistas mayores de 52 años, el límite anterior se incrementará en 1.202,02 euros adicionales por cada año de edad del mutualista que exceda de 52, fijándose en 22.838,46 euros para los mutualistas de 65 años o más.

Por otra parte el conjunto de las contribuciones empresariales realizadas por los promotores de mutualidades a favor del contribuyente, e imputadas al mismo, tendrán como límite anual máximo las cuantías establecidas anteriormente<sup>68</sup>.

#### 5) Voluntariedad

Se establece que la incorporación de los mutualistas a la Mutualidad será en todo caso voluntaria y requerirá una declaración individual del solicitante, o bien de carácter general derivada de acuerdos colectivos adoptados por los órganos representativos de la cooperativa o de los colegios profesionales, salvo oposición expresa del colegiado<sup>69</sup>. De esta forma la afiliación para este tipo de entidades, con excepción de las Cooperativas, pasa de ser de obligatoria a voluntaria.

#### 6) Gestión propia y órgano de control

Las mutualidades se caracterizan por una gestión propia realizada por los propios beneficiarios de la previsión. El control y la gestión se realizan a través de un órgano llamado junta directiva. El funcionamiento de este órgano es similar al de las comisiones de control de los planes de pensiones, al permitirse la participación de las empresas en la citada junta, pero sin

<sup>67</sup> Vid. artículo 65.2 de la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

<sup>68</sup> Las aportaciones propias que el empresario individual realice a mutualidades de previsión social de los que sea a su vez promotor o mutualista se entenderán incluidas dentro de los anteriores límites.

<sup>69</sup> Artículo 64.3 e) de la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado.

ejercer un control efectivo en detrimento de los trabajadores.

### **7) Tomador del seguro**

La condición de tomador del seguro o asegurado y la de mutualista es inseparable. Si bien, en el caso particular de que la Mutualidad de Previsión Social actúe como instrumento de previsión social empresarial, la condición de socio protector o empresario-deudor de los compromisos será compatible con la de tomador del seguro colectivo para la instrumentación de los compromisos por pensiones. En concreto, y sin perjuicio de la emisión de pólizas o reglamento de prestaciones, en los estatutos se recogerá su ámbito personal y objeto social<sup>70</sup>.

### **8) Aportaciones de trabajadores de carácter voluntario**

A diferencia de los contratos de seguro colectivo concertados con entidad aseguradora, cuando medie acuerdo entre las partes, empresa y trabajadores, las aportaciones de los trabajadores de carácter voluntario no vinculadas con el compromiso por pensiones, podrán instrumentarse en el contrato de seguro formalizado por la empresa<sup>71</sup>.

### **9) Igualdad de derechos y obligaciones entre los mutualistas**

Igualdad de derechos y obligaciones entre todos los mutualistas, sin perjuicio de que las aportaciones y prestaciones guarden la relación estatutariamente establecida con las circunstancias que concurran en cada uno de ellos<sup>72</sup>.

### **10) Número de mutualistas para su constitución**

Para la constitución de la Mutualidad deben concurrir al menos 50 mutualistas.

### **11) Gastos de administración**

Se reconoce la posibilidad de abonar en concepto de ‘gastos de administración’ una remuneración a los administradores de la mutualidad por la gestión<sup>73</sup>.

---

<sup>70</sup> Artículo 28 del Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

<sup>71</sup> Vid. artículo 28 del citado Reglamento.

<sup>72</sup> Vid. artículo 64.3 c) de la Ley 30/1995 el cual remite al artículo 9.2 c), e), f) y g) donde se establecen las reglas de reparto de intereses entre los mutualistas. Los que han realizado aportaciones al fondo mutual pueden recibir intereses no superiores al interés legal del dinero. Por otro lado, podrán obtener el reintegro de las cantidades aportadas cuando causen baja en la entidad o cuando así lo acuerde la junta. Los mutualistas pueden también recibir las derramas activas o retorno que procedan de primas no consumidas en el ejercicio, o, en su caso, afrontar las derramas pasivas que serán individualizadas y hechas efectivas en el ejercicio siguiente, o bien, traspasarlas a las cuentas patrimoniales del correspondiente ejercicio, si bien, la responsabilidad del mutualista por las deudas sociales es limitada. En caso de disolución de la entidad, los mutualistas que la integran participarán en la disolución del patrimonio en el momento que se acuerde la disolución y quienes, no perteneciendo a ella en dicho momento, lo hubiesen sido en periodo anterior fijado en los estatutos; todo ello sin perjuicio del derecho que les asiste a los partícipes en el fondo mutual.

<sup>73</sup> Este tipo de remuneración estaba prohibida en la Ley 33/84 de Ordenación del Seguro Privado.

## 12) Prestaciones económicas y fondo mutual

Los límites de prestaciones económicas de las Mutualidades son de 21.000 euros como renta anual y de su equivalente actuarial como percepción única de capital, límites que se podrán actualizar anualmente, considerando la suficiencia de las garantías financieras para atender unas prestaciones actualizadas.

En cuanto a las Mutualidades de Previsión Social que no han ampliado prestaciones<sup>74</sup>, el fondo mutual que deben constituir es de cinco millones de pesetas, normalmente aportado por el socio promotor para la cobertura de los gastos de constitución. Las garantías financieras - provisiones técnicas, margen de solvencia, fondo de garantía - son idénticas a las previstas en la Ley para las entidades aseguradoras en general.

### c) Análisis cualitativo: planes de empleo de promoción conjunta versus seguros colectivos

Una vez expuestos los epígrafes anteriores en los que se señalaban las características fundamentales de cada uno de los distintos instrumentos, ya estamos en condiciones de poder identificar las diferencias esenciales entre los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta y los seguros colectivos de vida ya sean concertados con entidad aseguradora o mutualidad de previsión social.

No cabe pensar, que una fórmula o instrumento sea mejor que otro, porque tal valoración habrá de hacerse en cada caso a la vista de los objetivos de la pyme, naturaleza de los compromisos y otras muchas variables. En este sentido, debe analizarse cuáles son sus principales características e implicaciones que para la propia empresa, los empleados y/o los beneficiarios, tendrá el vehículo de financiación elegido.

---

<sup>74</sup> En principio, las Mutualidades de Previsión Social no podrán cubrir más riesgos sobre las personas y sobre las cosas que los antes mencionados, es decir los previstos en el artículo 65 de la Ley 30/1995. Sin embargo, se establece la posibilidad de que las Mutualidades sobrepasen los límites cuantitativos y cualitativos de prestaciones económicas anteriormente señalados, siempre que obtengan una autorización administrativa previa y cumplan determinados requisitos.



Por tanto, es necesario que la compañía realice un análisis cualitativo, en el que deberá valorar cada una de las características diferenciadoras de los instrumentos. En este sentido se presenta el siguiente cuadro comparativo

	<b>Plan Promoción Conjunta</b>	<b>Séguro Colectivo</b>	<b>Mutualidad Empleo</b>
<b>1. Discriminación en elegibilidad</b>	ninguna restricción	ninguna restricción	Ninguna restricción
<b>2. Discriminación en contrib./prestac.</b>	limitado	Libre	Libre
<b>3. Consolidación de derechos</b>	inmediato	ninguna restricción	Ninguna restricción
<b>4. Límite de aportaciones</b>	si	No	Si
<b>5. Control y gestión de las Inversiones</b>	Representac. al 50% entre promotor y empresa. Voto de calidad de empresa y trabaj. dependiendo del tipo de plan de pensiones	Empresa	los mutualistas a través de asamblea general y comité de dirección
	<b>Plan Promoción Conjunta</b>	<b>Séguro Colectivo</b>	<b>Mutualidad Empleo</b>
<b>6. Aport. definida / prest. Definida</b>	- jubilación= aport. definida - invalid./fallecim.= prestac. definida	Restricción	Restricción
<b>7. Reducción costes</b>	si	No	No
<b>8. Conveniencia de la negociación colectiva en la creación del plan de previsión</b>	si	Innecesario	Si
<b>9. Número de trabajadores para la constitución del plan de previsión</b>	ninguna restricción	Ninguna restricción	50 mutualistas
<b>10. Req. administ.</b>	muchos	Pocos	Muchos
<b>11. Ventaj. Fiscales de los trabajadores</b>	muchas	Pocas	Muchas

A continuación, vamos a desarrollar detenidamente cada uno de estas características en función del instrumento elegido:

### 1. Discriminación en elegibilidad

*Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta:*

- será el instrumento elegido por aquellas pymes que adquieran compromisos por pensiones con todo el personal mediante un convenio colectivo que afecte a toda la plantilla, ya que sus características lo hacen inviable para instrumentar compromisos devengados por la vía de contratos privados o pactos salariales específicos con una parte más o menos significativa del personal de la empresa.
- suele mejorar la relación de la empresa con sus empleados, y, en consecuencia, consigue un clima laboral más saludable. Es una forma de integrar a toda la plantilla, ya que con la iniciativa de constituir un sistema de previsión, los empleados comprueban como la empresa se preocupa por su bienestar social futuro.
- contribuye a reforzar la capacidad de contratación de la pyme, además de retener a su capital humano.

*Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora o MPS:*

- es adecuado para aquellas pymes que quieran ofrecer aportaciones para un segmento concreto del colectivo de trabajadores, ya que estos instrumentos pueden discriminar a parte de la plantilla (ejecutivos, trabajadores de un centro determinado, etc). No obstante, recordemos que esto será posible siempre que la empresa no tenga asumidos con el resto de los trabajadores ningún otro compromiso por pensiones susceptible de aseguramiento.

## 2. Discriminación en contribuciones y prestaciones

*Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta:*

- la diferenciación de derechos entre unos y otros partícipes se debe basar en lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones o puede ser fruto de la negociación colectiva, a través de la creación de los distintos subplanes.

*Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora o MPS:*

- este instrumento es útil para aquellas empresas que deseen otorgar distintas cuantías y/o prestaciones a sus trabajadores. Además, frente a lo que ocurre en el plan de pensiones, las diferencias en el alcance de los compromisos para distintos grupos de trabajadores puede ser, consecuencia de una decisión unilateral del empleado, no avalada por la negociación colectiva. Por ejemplo, el reconocimiento de una aportación extraordinaria para directivos, o el aseguramiento de la contingencia de jubilación sólo para quienes tengan un salario determinado o cualquier otra fórmula de diferenciación.

### 3. Consolidación de derechos

*Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta:*

- las pymes deberán tener en cuenta que las aportaciones realizadas, incluyendo las derivadas del reconocimiento de servicios pasados, pasan a ser inmediatamente titularidad del empleado o partícipe. Por tanto, en el caso de que se extingan la relación laboral del trabajador con la empresa, éste conservará la titularidad de los derechos consolidados.

*Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora o MPS:*

- los trabajadores o asegurados no tendrá derechos económicos de los fondos constituidos, siempre que la empresa no impute las primas, o bien, no incluya en la póliza el derecho de rescate, en el caso de extinción de la relación laboral o de modificación o supresión del compromiso en virtud del cual se concertó. Por tanto, esta decisión puede ser tomada por aquellas pymes que tengan un gran rotación en la plantilla y, por tanto, no consideren conveniente traspasar la titularidad de los derechos económicos a los trabajadores. Por el contrario si la empresa desea identificar el sistema de previsión como una parte importante del paquete retributivo, es claro que ésta deberá optar por la atribución de tales derechos económicos<sup>75</sup>.

### 4. Límite de aportaciones

*Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta o MPS:*

- la pyme deberá tener en cuenta que las aportaciones empresariales a un plan de pensiones de promoción conjunta o MPS empresarial no pueden exceder el límite establecido de 7.212,15 euros más una cantidad adicional creciente a partir de que el partícipe o empleado cumpla 52 años. Por tanto, si la garantía de sus compromisos requiere de una aportación superior, la empresa deberá canalizar éstos a través de un contrato de seguro adicional o complementario al plan de pensiones.

*Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora:*

- será adecuado para aquellas pymes que quieran instrumentar compromisos por una cuantía elevada, pues no hay limitación alguna en el importe de las primas que podrá satisfacer el tomador para el aseguramiento de su personal.

---

<sup>75</sup> No obstante, si la empresa imputa las primas al trabajador éste tendrá una mayor retención y unos menores ingresos, lo que podrá reducir la percepción por parte del trabajador de que el sistema de previsión es una ventaja social importante.

## 5. Control y gestión de las inversiones

### *Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta o MPS:*

- respecto al plan de pensiones de promoción conjunta las pymes deben conocer que su capacidad de actuación estará limitada por la actuación de la comisión de control. Si se trata de un plan de pensiones de aportación definida para la contingencia de jubilación, se exigirá que las decisiones que afecten a la política de inversiones cuente con el voto favorable de, al menos, el 50% de los representantes de los trabajadores. No obstante, si el plan de prestación definida o mixto, todas las decisiones que afecten al coste económico asumido por la empresa exigirán el voto favorable de, al menos, la mitad de la delegación empresarial.
- en las MPS son los mutualistas a través de la Junta Directiva, los encargados de dirigir y gobernar la Entidad. Los estatutos de la Entidad podrán establecer la presencia de las personas protectoras o sus representantes en la Junta Directiva, pero sin que dicha participación pueda suponer un control efectivo en detrimento de los trabajadores.

### *Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora:*

- este instrumento no cuenta con comisión de control en la que los trabajadores tienen la mayoría para decidir entre otras cuestiones la política de inversiones. En este caso, la gestión de los fondos constituidos para garantizar los compromisos por pensiones son gestionados por la aseguradora, sin intervención alguna de los trabajadores asegurados ni de los beneficiarios. Por tanto, es evidente que la empresa o tomadora del seguro es la que gestiona y controla, en definitiva, las inversiones, puesto que puede decidir la compañía aseguradora con la que contrata el seguro en cada momento.

## 6. Aportación definida versus Prestación definida

### *Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta:*

- como hemos visto, los planes de pensiones para pymes para la contingencia de jubilación únicamente pueden ser de aportación definida. La prestación definida sólo podrá preverse para las coberturas de invalidez y de fallecimiento.

### *Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora o MPS:*

- se restringe la modalidad de contrato de seguro que pueden utilizarse con estas finalidades, ya que sólo se podrán usar contratos de seguro en los que el riesgo de la inversión es asumido por el tomador para instrumentar compromisos por pensiones que incorporen la contingencia de jubilación en la modalidad de aportación definida y otra contingencia de prestación definida.

## 7. Reducción de costes

Como hemos visto, los planes de pensiones promovidos por pequeñas y medianas empresas gozarán de una reducción del 30% en los aranceles que aplican los notarios y registradores. No obstante, esta aparente ventaja es teórica y no práctica, ya que en los procesos de constitución y desarrollo de los Planes de Pensiones, no es necesario ningún tipo de procedimiento de inscripción en Registros Mercantiles, ni el levantamiento de escrituras públicas, ya que estas situaciones son propias de los Fondos de Pensiones y no así de los Planes.

## 8. Conveniencia de la negociación colectiva en la creación del plan de previsión

*Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta o MPS:*

- en el plan de pensiones de promoción conjunta el acuerdo colectivo es conveniente, aunque no estrictamente necesario, ya que la empresa puede promover el plan unilateralmente y someterlo a las adhesiones individuales de los potenciales partícipes. Si bien el propio sistema de elección de la comisión promotora y la comisión de control terminan imponiendo algún tipo de acuerdo global con los representantes de los trabajadores.
- el caso de las mutualidades tiene gran similitud con los planes de promoción conjunta, puesto que si la adscripción a la mutualidad deriva de lo pactado en convenio colectivo o de una estructura corporativa, no impide que el mutualista pueda utilizar su derecho a no ser incluido en el sistema de previsión.

*Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora:*

- la pyme puede prescindir de la negociación colectiva cuando decida instrumentar sus compromisos por pensiones mediante uno o varios contratos de seguro.

## 9. Número de trabajadores para la constitución del plan de previsión

Actualmente no existe ninguna restricción en cuanto al número de trabajadores que se pueden adherir al sistema previsión ya sea mediante un seguro colectivo de vida o un plan de pensiones de empleo de promoción conjunta. No obstante en el caso de las mutualidades de previsión social empresarial es necesario de por lo menos 50 mutualistas para su constitución.

## 10. Requisitos administrativos

Una vez realizado el estudio de las necesidades reales que las pymes persiguen de acuerdo con el marco legislativo, y que se han expuesto en los cuadros anteriores, se hace necesario conocer los trámites y documentación necesarios para completar satisfactoriamente el proceso. Las pequeñas y medianas empresas deben ser conscientes de que los requisitos administrativos en los planes de promoción conjunta y en las MPS son mayores que en los seguros colectivos de vida.

## 11. Ventajas fiscales

A modo de recordatorio se presenta el siguiente cuadro:

	<b><i>PLANES DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA Y MPS</i></b>	<b><i>SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA CONCERTADOS CON ENTIDADES ASEGURADORAS</i></b>
<b><i>Pyme: Reducciones Aportaciones /Primas</i></b>	<u>Gasto deducible íntegramente en el Ts de Sociedades o IRPF + Deducción en la cuota íntegra del Ts del 10% de las aportaciones realizadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros<sup>76</sup>.</u> <u>En el caso de las MPS sólo será gasto deducible si las primas han sido imputadas por el empresario.</u>	<ol style="list-style-type: none"><li><i>1. si las primas han sido imputadas por el empresario (gasto deducible Ts de Sociedades o IRPF).</i></li><li><i>2. si las primas no han sido imputadas por el empresario (gasto contable y fiscalmente no deducible en el ejercicio en que se abonen a la entidad aseguradora).</i></li></ol>

<sup>76</sup> Cuando se trate de trabajadores con retribuciones brutas anuales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe reseñado.

	<b>PLANES DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA Y MPS</b>	<b>SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA CONCERTADOS CON ENTIDADES ASEGURADORAS</b>
<b>Empleados: Reducciones Aportaciones /Primas</b>	<p><u>Reducción base imponible:</u> Límites: 7.212,15 euros<sup>77</sup> anuales realizadas por los mutualistas o los partícipes. A partir de los 52 años de edad: 1.202,02 euros anuales adicionales hasta llegar a los 22.838,46 euros anuales a los 65 años o más. Estos límites no incluyen las contribuciones empresariales que los promotores de MPS o de planes de pensiones imputen a los mutualistas o partícipes, que tendrán como límites anuales las cuantías anteriores.</p> <p>Los límites anteriores se establecerán de forma independiente e individual a cada partícipe o mutualista integrado en la unidad familiar.</p>	No generan posibilidad alguna de reducción en la base imponible del trabajador.
<b>Prestación de Jubilación</b>	<p>En forma de <u>capital</u>: Rendimientos íntegros del trabajo (40% de reducción en la base imponible siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación).</p> <p>En forma de <u>renta</u>: Rendimientos íntegros del trabajo (sin reducción).</p>	<p>En forma de <u>capital</u>: Rendimientos íntegros del trabajo.-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si las primas han sido imputadas por el empresario (los rendimientos derivados de las primas se integran en la base imponible con una reducción que oscila del 40% al 75%).</li> <li>2. Si las primas no han sido imputadas (las prestaciones se integran en la base imponible con una reducción del 40% cuando hayan sido satisfechas con más de dos años de antelación)</li> </ol> <p>En forma de <u>renta</u>: Rendimientos íntegros del trabajo (sin reducción).</p>

<sup>77</sup> Además de las reducciones realizadas de acuerdo con los límites anteriores, los contribuyentes cuyo cónyuge no obtenga rentas a integrar en la parte general de la base imponible o las obtenga en cuantía inferior a 7.212,15 euros anuales, podrán reducir en la base imponible general las aportaciones realizadas a planes de pensiones y a MPS de los que sea mutualista o participe dicho cónyuge, con el límite máximo de 1.803,04 euros (300.000 ptas.) anuales.

	<b>PLANES DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA Y MPS</b>	<b>SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA CONCERTADOS CON ENTIDADES ASEGURADORAS</b>
<b>Prestación de Invalidez</b>	<p>En forma de <u>capital</u>: Rendimientos íntegros del trabajo (40% de reducción en la base imponible siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación).</p> <p>En forma de <u>renta</u>: Rendimientos íntegros del trabajo (sin reducción)</p>	<p>En forma de <u>capital</u>: Rendimientos íntegros del trabajo.-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si las primas han sido imputadas por el empresario (los rendimientos derivados de las primas se integran en la base imponible con una reducción del 65% en el caso de invalidez absoluta y gran invalidez y del 40% en el resto de los casos).</li> <li>2. Si las primas no han sido imputadas (las prestaciones se integran en la base imponible con una reducción del 40% cuando hayan sido satisfechas con más de dos años de antelación).</li> </ol> <p>En forma de <u>renta</u>: Rendimientos íntegros del trabajo (sin reducción)</p>
<b>Prestación de Fallecimiento</b>	Tributan en el IRPF como rendimientos del trabajo.	Tributan en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Fuente: elaboración propia



## 6. MEDIDAS DE GENERALIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LAS PYMES

La experiencia acumulada a lo largo de estos años ha venido demostrando que toda la regulación existente sobre sistemas de previsión privados en el ámbito empresarial se ha mostrado claramente ineficaz para desarrollar los complementos por pensiones de jubilación en las PYMES españolas. Este fracaso hace que sea necesario la puesta en marcha de una serie de modificaciones y políticas necesarias que desarrollen este instrumento de ahorro a largo plazo a nivel general, y más concretamente, entre las pequeñas y medianas empresas españolas y sus trabajadores.

A este respecto se acompañan una serie de propuestas de diferente proyección. Las primeras hacen referencia a *medidas de carácter estructural* que plantean importantes variaciones sobre las fórmulas existentes y presentan nuevas posibilidades y estructuras de desarrollo para formalizar los sistemas de previsión privados, tales como la creación de la figura de los sistemas de empleo cualificados, que concretaremos y completaremos viendo el ejemplo que nos proporciona la legislación americana, una de las más avanzadas en esta materia; el desarrollo de convenios colectivos específicos referidos a la previsión social complementaria; las bonificaciones de las cotizaciones sociales aportadas por las pequeñas y medianas empresas; y, por último, la puesta en marcha de sistemas sectoriales que afecten a todas las PYMES de un sector concreto, combinado con la aplicación de sistemas menú que aminoren la carga administrativa de todo el proceso.

Complementarias de éstas, se formulan las *medidas de orden fiscal*, necesarias para fortalecer el desarrollo y las aportaciones del sistema complementario. Asimismo, se plantean otras propuestas que se centran en las *políticas salariales*, tales como destinar parte de los incrementos salariales a la aportación de los sistemas privados así como reconvertir los diferentes beneficios sociales en fórmulas de previsión privadas.

### 1) Medidas de carácter estructural

#### *Sistemas de empleo 'cualificados'*

Comenzaremos por desarrollar la figura de los sistemas de empleo cualificados, fórmula ya presente y desarrollada con considerable éxito dentro de la legislación norteamericana de sistemas de pensiones privados. Asimismo, INVERCO (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones) también ha planteado, dentro de su "Informe sobre la potenciación de los sistemas complementarios de pensiones" presentado a mediados

de febrero de 2001, la creación de esta figura dentro de la legislación española, de modo que representara un impulso para la promoción de sistemas privados de pensiones en las empresas españolas.

Los sistemas de empleo cualificados se pueden definir como un instrumento de formalización de compromisos por pensiones entre la empresa y sus trabajadores que tienen una serie de ventajas especiales, principalmente fiscales, tanto para empresarios como para empleados. INVERCO plantea dos modelos de Planes de Pensiones de Empleo cualificados<sup>78</sup>: de aportación definida y de prestación definida. En el de aportación definida se plantea que las aportaciones sean conjuntas, contribuyendo el empresario siempre y cuando el trabajador lo haga, mientras que el de prestación definida contempla la prestación como una renta igual a un porcentaje del último salario, no pudiendo superar este porcentaje una determinada cuantía. En todo caso, la irrupción de los sistemas cualificados no significaría el abandono de los otros instrumentos (Planes de pensiones y contratos de seguro de vida colectivos), ya que todos podrían convivir.

Entre las ventajas que se le supone a un instrumento cualificado está la posibilidad de reconocimiento de servicios pasados deducibles en el Impuesto de Sociedades de la empresa, en un plazo de 10 años, sin imputación fiscal al empleado y sin las limitaciones financieras de aportaciones a planes de pensiones. También se contempla la revocabilidad de las aportaciones del promotor cuando existan excedentes actuariales.

Para que un instrumento pueda ser considerado como cualificado se deben cumplir una serie de requisitos entre los que destaca la consolidación total de los derechos económicos de los trabajadores desde el primer día de las aportaciones<sup>79</sup>. También debe permitir la movilidad de los derechos consolidados entre planes cualificados, a la vez que se determina que los derechos consolidados movilizables serán iguales a la provisión matemática, sin incluir el margen de solvencia mínimo ni los excedentes. Y por último se establece la participación del promotor y de los empleados en la Comisión de Control de Plan, en función de sus aportaciones.

---

<sup>78</sup> Nótese que INVERCO limita el adjetivo 'cualificado' a los planes de pensiones del sistema de empleo, no admitiendo que otro instrumento, como los seguros colectivos de vida, adquiera tal calificación. Creemos que, aunque los planes de pensiones son en principio la mejor fórmula para desarrollar esta opción, otros instrumentos pueden alcanzar tal calificación, siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios establecidos por el legislador al regular la citada figura.

<sup>79</sup> Cabe la posibilidad que para la consolidación de tales derechos sea necesario un periodo mínimo de antigüedad en la empresa (que en ningún caso podrá superar los dos años como marca la Ley 8/87) con objeto de que el sistema de pensiones no pierda su cualidad de retener empleados.

Desde la perspectiva de las pequeñas y medianas empresas creemos conveniente incorporar al calificativo ‘cualificado’ las siguientes propiedades:

- Para la empresa, el sistema debe definirse como de aportación definida, donde el coste se defina y determine en el momento inicial. Tanto los servicios pasados como los futuros deben ser imputados y determinados individualmente, de tal manera que el coste no varíe en el tiempo, salvo futuros acuerdos de negociación colectiva, no previstos en el modelo inicial.
- Asimismo, y acorde con la recomendación n.º 14 del Pacto de Toledo y con la letra h) del “Acuerdo de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social”, la prestación aquí definida debe entenderse como complementaria al sistema público, con el único objetivo de mejorar las prestaciones públicas. Se trata, por tanto, de pensión complementaria pero no dependiente de la que preste el sistema público, es decir, no integrada con la prestación de la Seguridad Social. El motivo fundamental se debe a no condicionar el coste del sistema a una pensión pública posiblemente recortada.

En el caso de que las prestaciones de este modelo dependieran de la evolución de lo que la Seguridad Social es capaz de dar, el coste para la Pyme sería difícilmente evaluable, e incluso podría llegar a ser muy significativo, ya que el hecho de llegar a una prestación determinada a la edad de jubilación podría recaer sobre la pensión privada, reduciendo la Seguridad Social sus pensiones futuras. Se trata, en definitiva, de desvincular la marcha de la empresa y su opción de protección privada de los niveles de cobertura de la Seguridad Social, que en el caso de integración la podría arrastrar a asumir unos costes demasiado elevados y, en definitiva, a poner en peligro la propia viabilidad económica de la empresa.

- Respecto a las condiciones de admisibilidad al sistema, parece acertado seguir el principio fijado en la experiencia holandesa sobre afiliación automática para los que acceden por primera vez a un empleo, con una edad mínima como único requisito para ser admitido como partícipe en el sistema de pensiones al que se haya integrado la empresa, de tal manera que ningún trabajador que haya superado esa edad mínima pueda quedarse fuera del sistema de manera voluntaria<sup>80</sup>. Así se reconoce,

---

<sup>80</sup> Aquí se podría generar un interesante debate sobre la obligación de incluir o no a los trabajadores a tiempo parcial y temporales.

- a) la igualdad de trato de hombres y mujeres;
- b) la no discriminación de empleados en función de su categoría laboral;
- c) la no exclusión de los futuros empleados;

En definitiva, se trata que la eficacia del sistema propuesto alcance una gran base social llegando, por tanto, al mayor número de trabajadores posibles. De esa manera, deben evitarse las cláusulas discriminatorias, que excluyen a los diferentes colectivos por una razón u otra. Esto no implica que se permitan diferentes grados de aportaciones a trabajadores pertenecientes a una misma categoría laboral, en función de su productividad o cualquier otro criterio que se defina, pero siempre manteniendo un nivel mínimo de aportación.

Todas estas propuestas en las que se basan los planes cualificados tienen su origen en la más avanzada legislación americana, que como veremos a continuación, es pionera en el desarrollo de fórmulas específicas para las PYMES.

Comenzaremos, por tanto, por referirnos a los planes de ahorro para el retiro diseñados específicamente para las pequeñas y medianas empresas en los Estados Unidos donde tenemos los llamados SEP-IRA (Simplified Employee Pensions - Individual Retirement Arrangement), los SIMPLE (Savings Incentive Match Plans for Employees of Small Employers) y los KEOGHS (Qualified Retirement Plans). A estos modelos pueden añadirse aquellos otros que, aunque no han sido diseñados en exclusiva para pequeñas empresas, pueden ser empleados por éstas de una manera eficaz, como los Cash-Balance Plans y los Pension Equity Plans.

A continuación se describen brevemente las principales ventajas, ámbito de aplicación y requisitos de cada uno de ellos.

### SEP-IRA Plans

Los SEP-IRA, creados por la Administración americana en el 'Act of 1978', son planes de pensiones simplificados dirigidos a Pymes que gozan de la categoría de 'cualificados', de tal manera que las contribuciones que la empresa realiza son deducibles para la misma en el momento de la aportación, y el trabajador no las tiene que declarar hasta el momento del cobro de las prestaciones; además, la renta generada por las aportaciones acumuladas está

exenta de tributación. El calificativo de IRA<sup>81</sup> dota al modelo de gran sencillez, porque, en definitiva, lo que hace es adaptar un compromiso de jubilación individual al mundo de las pequeñas y medianas empresas, de forma que el empresario realiza un compromiso formalizado<sup>82</sup> de establecer y financiar por cada uno de sus trabajadores un plan de previsión, donde tanto el propio empresario como el trabajador realizan aportaciones a un fondo destinado al retiro del segundo.

Es muy sencillo de establecer y simple de administrar. Cada empleado debe abrir un IRA en la institución financiera de su elección y el empresario realizará aportaciones directamente a esa cuenta<sup>83</sup>. Los empresarios individuales y profesionales pueden realizar aportaciones hasta un porcentaje del 13.04% sobre el mismo límite.

Una vez aportada la cantidad anual, el dinero se administra de acuerdo a las reglas que rigen los IRA y cada empleado podrá, por tanto, elegir sus opciones de inversión. Debe tenerse en cuenta que la consolidación de derechos para el empleado es inmediata y sobre el 100% de lo aportado.

Además, todos los empleados mayores de 21 años y que hayan trabajado durante al menos tres de los últimos cinco años, deben ser incluidos en el plan.<sup>84</sup>

Las contribuciones que realiza el empresario son absolutamente discretionales; es decir, puede aportar diferentes cantidades en diferentes años e incluso, puede evitar realizar más aportaciones en un momento determinado. El único requerimiento es que la contribución anual al SEP para cada empleado represente el mismo porcentaje de cada retribución salarial. Este hecho es el que dota a este plan de una gran adaptabilidad a los pequeños negocios, al permitir a la empresa determinar cuanto puede aportar al sistema de pensiones de sus empleados cada año, según los resultados propios del negocio.

---

<sup>81</sup> La Individual Retirement Account (IRA) es una figura introducida por la legislación de los EE.UU., que concede una serie de ventajas fiscales a las contribuciones realizadas a una cuenta de jubilación; ventajas de tipo fiscal, como el aplazamiento en el pago de impuestos sobre los rendimientos generados en la cuenta IRA. Se podría decir, que el equivalente español más próximo serían los Planes de Pensiones Individuales.

<sup>82</sup> El adjetivo 'formalizado' significa el estar plasmado en un contrato tipo donde deben quedar reflejados todos los requerimientos de acceso, condiciones, contribuciones a realizar, etc...

<sup>83</sup> La contribución máxima que puede realizar el empresario en beneficio de cada empleado está limitada a una cantidad tope. Así, para el año 2002 la cantidad máxima por empleado es la menor de las dos cifras siguientes: el 15% de su retribución anual o 30.000\$, y en conjunto, no puede superar los 200.000\$.

<sup>84</sup> La empresa tiene la opción de hacer estos requisitos menos restrictivos, a su criterio, pero en ningún caso, puede endurecer las condiciones de acceso.

Los SEP se revelan como un instrumento de previsión social empresarial ampliamente extendido entre las Pymes americanas. Las principales ventajas son la extraordinaria sencillez administrativa para constituir y mantener el plan así como el gran ahorro que se produce en cuanto a los costes habituales (abogados, actuarios, contables). La flexibilidad en las aportaciones anuales del empresario tiene su lado positivo y su lado negativo. Positivamente, le da la posibilidad de variar las aportaciones de año en año, ajustándolas a mayores o menores beneficios. Pero también, deja la puerta abierta a interrumpir indefinidamente las aportaciones, sin mediar causa objetiva alguna. Por otro lado, consideramos que tanto la inmediata consolidación de derechos como la obligación de hacerla extensiva a todos los empleados, evitando de esa manera la discriminación a favor de los directivos (High Compensate Employee), es positiva para el afianzamiento del modelo. Por último, no parece adecuada la posibilidad de un derecho individual de rescate indiscriminado y sin que medien unos plazos por parte del trabajador, ya que empleando esa vía se pueden producir descapitalizaciones a medio plazo que obstaculicen el fin al que está dirigida esta fórmula de ahorro-previsión.

#### SIMPLE Plans

Durante el año 1997 se pusieron en marcha estas nuevas opciones para empresas con menos de 100 empleados, con el objeto de simplificar la complejidad existente en los programas de retiro cualificados e impulsar la puesta en marcha de nuevos planes. Fueron aprobados en agosto de 1996, dentro de un paquete de medidas de protección del empleo en pequeñas empresas denominado 'Small Business Job Protection Act' (SBJPA).

Es ésta una interesante fórmula para las pequeñas compañías, ya que ofrece a los trabajadores una vía adecuada y no gravosa para ahorrar, desarrollando las oportunidades de aplazamiento en los ingresos de los trabajadores y eliminando la mayor parte de los elevados costes administrativos asociados a los planes de retiro generales, especialmente los 401 (k).

Como requisitos específicos se debe señalar que una vez elegido el SIMPLE Plan como sistema de pensiones para los trabajadores, no podrá mantenerse ningún otro plan cualificado; por otro lado, se trata de planes donde no se aplican las reglas de no discriminación; y por último, los empleados no están obligados a participar en el plan, por lo que, sin duda, son más fáciles de administrar.

Las contribuciones a las cuentas de los planes SIMPLE no están sujetas a impuestos, ni federales ni estatales, aunque las aportaciones del empleado si quedan sujetas a las tasas de la seguridad social. Los trabajadores de menor renta pueden contribuir más que en un plan 401 (k) y los de mayores ingresos no tienen tantas limitaciones como en otros planes de retiro cualificados.

Dentro de los SIMPLE Plans se puede elegir entre dos opciones: los SIMPLE normales, también llamados SIMPLE-IRAs y los SIMPLE 401 (k).

#### A) SIMPLE IRAs

Un SIMPLE es un plan en el que cada empleado tiene asociada una cuenta de retiro individual, idealmente diseñado para pequeñas empresas que no patrocinan ningún otro plan. Puede ser establecido por cualquier empresario con menos de 100 empleados, a diferencia de los SEP-IRA en los que ese límite no aplica.

Bajo este acuerdo, un empleado puede elegir recibir un porcentaje de su retribución en un IRA<sup>85</sup>, en vez de recibirla en efectivo, estando las cantidades plenamente consolidadas desde el mismo momento de la aportación y no estando sujetas a impuestos hasta la distribución de la cuenta en el momento de la jubilación. Además, las aportaciones al SIMPLE IRA pueden ser realizadas por ambos, empresa y empleado, a diferencia de los SEP IRA donde el empleado no puede realizar aportaciones al plan. El único límite es que el empleado no puede destinar al plan mas de 7.000\$ por año (7.500\$ si el empleado es mayor de 50 años)<sup>86</sup>.

Con este acuerdo de diferimiento de la retribución del empleado, el empresario está obligado a realizar aportaciones proporcionales a la cuenta IRA de cada uno de sus empleados. De esta manera, el empresario debe realizar aportaciones a esa cuenta en la misma cantidad que la

<sup>85</sup> El empresario puede elegir la institución financiera que recibirá las contribuciones del plan. En este caso, los empleados tienen el derecho a transferir las contribuciones a cualquier otra institución financiera sin ningún coste o penalización. Estas instituciones financieras son los denominados 'trustees', que bien pueden ser bancos, asociaciones de ahorro y compañías de seguros.

<sup>86</sup>

Límite de aportación por empleado		
Year	Under the age of 50	Age 50 and older*
2001	\$6,500	\$6,500
2002	\$7,000	\$7,500
2003	\$8,000	\$9,000
2004	\$9,000	\$10,500
2005	\$10,000	\$12,000

\* Individuos que alcancen la edad de 50 años antes del cierre del año fiscal pueden contribuir en una cantidad que exceda su límite anual de contribución.

aportación del empleado, con un límite del 3% de la retribución total del empleado<sup>87</sup>. Si el empresario quiere reducir su aportación por debajo de ese 3% se lo deberá comunicar a sus empleados y, una vez realizado esto, podrá bajar hasta un 1% de la retribución total del empleado por un máximo de dos años de un periodo total de cinco. Las aportaciones que realice el empresario pueden suponer un pago único o una serie de aportaciones fraccionadas.

Alternativamente, el empresario puede realizar una aportación del 2% de la retribución anual de cada empleado<sup>88</sup> que participe en el plan, incluso en el caso que el empleado elija o no diferir su salario. En este caso, la empresa elige que trabajadores participan en el plan y cuales quedan fuera del mismo.<sup>89</sup>

TABLA I: Ilustración de un Plan SIMPLE IRA. Aportación Dólar por Dólar.

Salario empleado	Contribución %	Contribución \$	Contribución Empresa
50.000\$	3%	1.500\$	1.500\$
100.000\$	3%	7.000\$	3.000\$
100.000\$	1,5%	3.000\$	3.000\$

TABLA II: Ilustración de un Plan SIMPLE IRA. Aportación 2% Fijo.

Salario empleado	Contribución %	Contribución \$	Contribución Empresa
20.000\$	0%	0\$	400\$
50.000\$	3%	1.500\$	1.000\$
100.000\$	3%	7.000\$	2.000\$

Fuente: Lynx Capital

Como se puede apreciar, la única limitación para el empleado es aportar un máximo de 7.000\$ anuales.

Para finalizar, se destaca que los SIMPLE IRA se rigen bajo las mismas reglamentaciones que los IRA normales, en lo referente a distribución, transferencias, informes y reingresos; excepto

<sup>87</sup> Por ejemplo, si un empleado con una retribución total anual de 50.000\$ realiza una aportación del 10% de su salario bruto, es decir 5.000\$, el empresario debe contribuir al plan con 1.500\$ adicionales, que son el resultado del 3% de 50.000\$.

<sup>88</sup> Con un límite de 3.400\$ por empleado y 200.000\$ para el total de los mismos en el año 2002.

<sup>89</sup> Para poder participar en un SIMPLE IRA los empleados deben haber tenido unas compensaciones, de al menos, 5.000\$ en los dos últimos años, así como en el ejercicio presente. Aunque los empresarios pueden incrementar el número de trabajadores que cumplen las condiciones para participar, bien bajando la cantidad precisa para acceder al plan (por ejemplo, de 5.000\$ a 4.000\$), o bien, permitiendo participar a todos los trabajadores, independientemente de lo que reciben como compensación.



en el caso que el empleado retire los fondos de la cuenta en los dos primeros años de participación en el plan, en cuyo caso, será penalizado con un 25% en el impuesto<sup>90</sup>.

#### B) SIMPLE 401(k)

Otra opción para los empresarios con menos de 100 empleados que quieran acogerse a las características de los planes 401(k) como, por ejemplo, los préstamos<sup>91</sup>, unido a la sencillez y reducidos costes de administración de los SIMPLE, es usar los planes SIMPLE como parte de los planes cualificados 401(k). Para ello es necesario que el empresario aplique las reglas generales del plan SIMPLE, realizando, o bien, contribuciones proporcionales,<sup>92</sup> o bien, del 2% fijo, y en ese caso, el plan 401(k) no quedará sujeto a los complejos test antidiscriminación que imponen fuertes restricciones. Así se beneficiará de los menores costes de administración, así como de requerimientos menos exigentes respecto a los informes a facilitar.

Las aportaciones máximas conjuntas (empresa-trabajador) están limitadas a 11.600\$ por año, siendo la parte del empleado de 7.000\$. El tope de aportaciones para la empresa es de 170.000 dólares para ambas opciones (cantidad que es actualizada anualmente).<sup>93</sup>

Podrá incluirse en el plan a todos los trabajadores mayores de 21 años con, al menos, un año de servicio en la compañía. Como restricción se señala que el empresario no podrá contribuir a ningún otro plan cualificado de retiro durante los años que éste tenga efecto.

#### KEOGHS Plans

Diseñados principalmente para que empresarios individuales y autónomos establezcan sus propios sistemas de retiro<sup>94</sup> y con las ventajas fiscales propias de los planes cualificados, presenta dos alternativas: los Profit Sharing Plan y los Money Purchase Pension Plan.

---

<sup>90</sup> Las contribuciones son movilizables, libres de impuestos, a otro SIMPLE IRA de otra institución financiera, siendo al menos necesarios dos años para que el trabajador pueda transferir las contribuciones a otra cuenta que no sea un SIMPLE.

<sup>91</sup> Los empleados pueden obtener un 50% de la cantidad que tengan consolidada hasta ese momento, con un límite de 50.000\$.

<sup>92</sup> En este caso, el porcentaje máximo de aportación del empresario no puede ser superior al 3%.

<sup>93</sup> La deducción fiscal de las aportaciones para la empresa ha sido elevada a un 25% del total a partir del año 2002.

<sup>94</sup> Aunque aplicables a cualquier clase de PYME.

Los primeros, se basan en aportaciones flexibles fundadas en los resultados del año, de tal forma que están basadas en criterios discrecionales y pueden variar de año en año. La deducción aplicada es de un 15% sobre la cantidad aportada y no pueden ser realizadas más tarde del 15 de abril, en base al año fiscal inmediatamente precedente. Permiten consolidar derechos a los empleados después de un año de servicio en la empresa y, en algunos casos, si los acuerdos de la empresa lo permiten, conceden préstamos.

Respecto a los segundos, las aportaciones anuales son fijadas mediante fórmula, en base a un porcentaje. En este caso, la deducción se eleva a un 25% del total de lo aportado. El resto de condiciones son semejantes al caso anterior.

### CASH-BALANCE Plans

Los 'cash balance plan' son los más populares de un conjunto de nuevos planes definidos como 'híbridos', que aunque técnicamente son planes de prestación definida, recogen algunas de las características más interesantes de los de aportación definida, incluyendo la portabilidad de los derechos. Los objetivos de este tipo de planes son dos; por un lado, adaptarse a las necesidades de una fuerza de trabajo cada vez más móvil, y por otro, ser de más fácil comprensión para el empleado que los tradicionales planes de prestación definida. Son planes en constante evolución, como la fuerza de trabajo a la que se dirigen, joven y en movimiento.

Su funcionamiento es muy parecido a los planes de aportación definida. Es decir, se establece una cuenta para cada empleado donde periódicamente se le ingresa los créditos correspondientes a ese periodo, además de los intereses correspondientes. Los empleados reciben resúmenes periódicos notificándoles el balance acumulado de sus cuentas. Por supuesto, ese saldo es hipotético hasta que el empleado se jubila o deja la compañía, permaneciendo hasta ese momento en un fondo de activos, que es gestionado por el promotor del plan. Este tipo de planes están sujetos a las mismas reglas ERISA que han de cumplir los planes tradicionales, y todo el riesgo es soportado por el promotor, en caso que el fondo no alcance lo acumulado por las cuentas de los empleados; en caso contrario, se puede reembolsar la diferencia si los activos del plan superan lo acreditado en todas las cuentas. La gran ventaja para el empleado es que, en un cash balance plan el beneficio prometido por el empresario está protegido, lo que lo diferencia de otros planes de contribución definida.

Sin embargo, este tipo de planes no encajan a la perfección para todos los tipos de empleados. Los cash balance plan son neutrales respecto a la edad, por ello se adaptan perfectamente a una fuerza de trabajo joven, que cambia de trabajo con cierta regularidad y que busca la movilidad de los derechos consolidados. Pero para aquellos empleados de cierta edad, o que piensan pasar toda su carrera en un único trabajo, los planes híbridos funcionan peor que los planes de prestación tradicionales, ya que estos últimos comienzan a tomar verdadero valor cuando el empleado cumple 55 años y a la edad de jubilación, 65 años, superan el fondo que los cash balance acumulan. Por ese motivo los cash balance plan son más económicos de establecer para la compañía, ya que se basan en toda la vida laboral del empleado, y no en una media de los años finales de empleo, cuando los salarios, presumiblemente, son más altos.

**CUADRO 5.1.- DIFERENCIAS ENTRE PLANES EN EE.UU.**

	Cash balance plan	Plan de aportación definida 401 (k)	Plan de prestación definida
¿Quién invierte el dinero y soporta el riesgo?	Empresa	Empleado	Empresa
Movilidad de los derechos	SI	SI	NO
¿A quién beneficia más?	Trabajadores jóvenes y móviles	Trabajadores jóvenes y móviles	Empleados de carrera en una empresa
¿A quién beneficia menos?	Trabajadores mayores	Trabajadores mayores	Trabajadores que cambian alguna vez de empresa

*Fuente: Revista FORTUNE, 2000.*

Los cash balance plan no ofrecen préstamos, opciones de inversión ni reembolsos antes de su terminación, como hacen los tradicionales 401(k), pero esto reduce sus costes de administración de manera significativa.

### PENSION EQUITY Plans

Los PEP fueron diseñados por Eric Lofgren en el año 1993 para la empresa RJR Nabisco y es otro de los llamados planes ‘híbridos’. Como los cash balance plan, han nacido por los cambios demográficos que sacuden a la actual fuerza de trabajo, donde prácticamente ningún trabajador totaliza toda su carrera laboral en una sola empresa.

Los PEP intentan combinar la movilidad de los derechos y la fácil comprensión para los empleados de los CBP con el factor edad. Es decir, se trata de proporcionar un sistema

atractivo para los jóvenes empleados y además, basar los beneficios en una media del salario de los últimos años de vida laboral, para así asegurar unos pagos adecuados en el momento del retiro. A diferencia de los CBP, los PEP no incluyen el tipo de interés en el cálculo de los beneficios del fondo de cada cuenta. Generalmente, a los empleados se les aplica un porcentaje específico que es el utilizado para calcular su parte de beneficios<sup>95</sup>. Cuando los empleados dejan la compañía o se jubilan, reciben un fondo igual a la suma de lo aportado por la empresa, multiplicado por el porcentaje antes referido, que actúa como coeficiente según la edad del empleado. Además se da a los empleados, la oportunidad de elegir la forma de cobro entre un capital o una renta anual.

La ventaja que tienen los PEP frente a los CBP es que presentan una acumulación del fondo más uniforme, que resulta más atractivo para los empleados de mayor edad contratados en plantilla. Para la empresa es una alternativa que encaja mejor en la evolución demográfica que presenta la plantilla, que debe recompensar a los empleados con largos años de servicio e incentivar y atraer a nuevos y jóvenes trabajadores que, en definitiva, serán los encargados de desarrollar nuevos productos y mercados.

Frente a los planes tradicionales, la ventaja que presentan los PEP y los CBP se presenta en que los empleados valoran el sistema desde las primeras etapas de sus carreras, frente al fondo acumulado de los planes tradicionales que no se percibe como significativo, de modo que los trabajadores se preguntan si algún día alcanzarán la edad y los años de servicio necesarios para que el fondo alcance un valor importante. Se rompe con el concepto de llegar a una edad y a unos años de servicio necesarios para incrementar de forma drástica el fondo acumulado, valorándose otros conceptos con los que recompensar al trabajador.

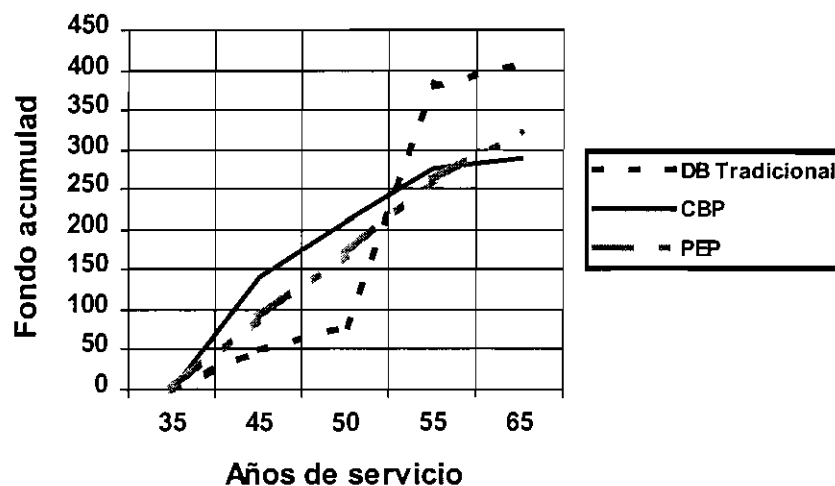
---

<sup>95</sup> El plan utiliza una fórmula de puntos por edad; es decir, los empleados ganan puntos 'base' de acuerdo a su edad y el exceso de puntos integra el plan de la compañía con la Seguridad Social. De esa manera cada edad acumula una serie de puntos. Veamos un ejemplo:

- A los 29 o más jóvenes - 7 puntos por año.
- De 30 a 39 - 9 puntos.
- De 40 a 44 - 12 puntos.
- De 45 en adelante - 16 puntos.

Siguiendo este plan, un empleado de 35 años de edad, en su primer año en la compañía, ganará 9 puntos, mientras que un empleado de 45 años en el mismo caso, acumulará 16. Los empleados pueden acumular un máximo de 425 puntos en el plan base y 75 en el integrado con la SS. El total de puntos se multiplica por el salario medio de los últimos cinco años de su carrera y de esa manera se obtiene la anualidad que el empleado recibirá durante su jubilación.

CUADRO 5.2.  
UNA COMPARACIÓN DE BENEFICIOS



Fuente: Watson Wyatt

#### *Convenios Colectivos específicos sobre previsión social complementaria*

“La negociación colectiva es el único instrumento que posibilita la generalización de los sistemas de previsión social complementaria a todos los trabajadores; pretender que la decisión de generar sistemas complementarios surja espontáneamente en cada una de las miles de empresas pequeñas y medianas, supone el desconocimiento del tejido productivo español”<sup>96</sup>. El por qué está claro: se racionaliza el acuerdo a alcanzar, de manera que se regula el compromiso por pensiones de forma idéntica para todas las empresas y trabajadores de un mismo ámbito sectorial, teniendo en cuenta sus circunstancias propias y adaptándolos a ellas. De esta manera, se consigue evitar una hipotética disparidad de opiniones al englobar a una pluralidad de empresarios y trabajadores con similares características. También se consigue dotar de una mayor homogeneidad a las condiciones de trabajo disfrutadas por los trabajadores de cada sector, evitando de este modo las desigualdades y discriminaciones a las que podría dar lugar una diversidad excesiva de situaciones.

Con objeto de generalizar e impulsar los complementos empresariales por pensiones, se puede justificar la propia existencia de convenios colectivos con ese objetivo exclusivo, de ámbito supraempresarial y extensible a todas las empresas con características económico-

<sup>96</sup> Comentarios de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en relación a la Introducción y Conclusiones de la *Propuesta de conclusiones de la Subcomisión de Estudio sobre los sistemas privados de previsión social*, Madrid, 26 de septiembre de 1997, pág. 19.

laborales equiparables<sup>97</sup>, especialmente las de pequeño y mediano tamaño, donde se fijen las condiciones generales que regulen los sistemas empresariales de pensiones, dentro del marco retributivo y, más concretamente, del salario diferido.

La experiencia de nuestro país, a diferencia de lo que sucede en otros países europeos como es el caso francés, no ha conocido, hasta el momento, la existencia específica de convenios colectivos destinados a la materia de la previsión social. Una de las razones que se alega para este vacío es la inexistencia de normas estatales que hayan promovido este tipo de acuerdos, exclusivos en la materia del compromiso por pensiones en las empresas. Además, la falta de acuerdo y la propia postura de los agentes sociales intervinientes han llevado a los mismos a rehuir la negociación en exclusiva de los sistemas de previsión social.

En efecto, no existe en nuestro ordenamiento legal obstáculos insalvables para que un sistema de retiro empresarial sea el objeto exclusivo de un convenio o acuerdo colectivo de previsión de tales características funcionales, ya que al amparo de los artículos 82, 83 y 85 de la LET, será admisible pactar acuerdos interprofesionales y sectoriales de previsión de personal, cuyo único objeto fuera exclusivamente formalizar el compromiso de creación de un sistema privado de pensiones entre la empresa y sus trabajadores.

Desde un punto de vista meramente social, creemos que una forma de contribuir, desde la propia negociación colectiva, a proporcionar mayor confianza en los compromisos por pensiones empresariales sería el abordar estos temas, de cara a futuro, de forma exclusiva mediante acuerdos monográficos o mediante convenios colectivos específicos dedicados a la previsión social. De este modo, se conseguirían tres objetivos:

- desvincular la previsión social del contenido genérico del convenio común, positivo desde el momento que se separan los objetivos por los cuales negociar;
- diferenciar los contenidos asistenciales (imputables únicamente a los trabajadores activos: becas, ayudas y cualquier otro tipo de prestaciones asistenciales) de los destinados a ahorro a largo plazo y previsión (pensiones);
- y acabar con la obsolescencia de la negociación colectiva en España, basada en un modelo rígido de organización profesional del trabajo.

---

<sup>97</sup> Así, señala el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 92.2 sobre 'extensión de convenios colectivos', que "el M<sup>o</sup> de Trabajo y Seguridad Social podrá extender un convenio de ámbito superior al de empresa a una o varias empresas o a un sector, cuando la concurrencia de circunstancias sociales o económicas de notoria importancia aconsejen la extensión del mismo, dejando la iniciativa de la extensión a instancia de las partes".

De este modo, a través de un instrumento especializado de negociación colectiva de naturaleza previsional y contando con una participación activa de todos los afectados, bien por sus expectativas de derecho -los activos-, bien por haber causado ya los derechos pensionísticos a que se refieran los compromisos empresariales -pasivos-, se introduciría un mayor grado de confianza en el sistema, además de una mayor seguridad, un mayor nivel de participación social y, a la postre, de fiabilidad del conjunto del sistema privado de pensiones<sup>98</sup>. En definitiva, se salvarían muchas dificultades, ganando en estabilidad y coherencia, en línea con lo que sucede en los países más avanzados de la Unión Europea.

Probablemente, la falta de una regulación más concreta incidirá en que se continúe, en el caso que la haya, con la práctica negocial de incorporar compromisos de previsión social en cláusulas complementarias, insertas en el marco de un convenio colectivo de contenido material más amplio, surgiendo el acuerdo de previsión como una contrapartida de *carácter social* a favor de los trabajadores dentro de la negociación del coste global de la remuneración del factor trabajo<sup>99</sup>.

### *Bonificaciones de las cotizaciones sociales*

Si al coste social habitual que una Pyme soporta por su plantilla le agregásemos el que supondría la puesta en marcha de un sistema privado de pensiones para los empleados, llegaríamos a la inmediata conclusión de la imposibilidad de hacer frente, salvo raras excepciones, a ambas cargas. Es necesaria, por tanto, una apuesta más clara que posibilite y estimule el desarrollo de los sistemas de retribución diferida y que no repercuta en los estados financieros de la empresa que mermen, en definitiva, la capacidad competitiva de la pyme española.

El actual sistema de cotizaciones a la Seguridad Social que rige para las pequeñas y medianas empresas sería uno de los puntos principales a revisar. Los costes sociales de las empresas españolas no sólo están entre los más elevados de la Unión Europea, asumiendo más del 80% del costo de las cotizaciones sociales por empleado, sino que además siguen una tendencia

---

<sup>98</sup> Al fin y al cabo, ya existe un precedente en el principal vehículo de la actual previsión social voluntaria: los Planes y Fondos de Pensiones, en cuya normativa se prevé una participación social ampliada, de manera que se garantiza la presencia de los pensionistas, y no sólo la del promotor del Plan y la de los empleados partícipes. CASTRILLO GETE, P., "La Disponibilidad Convencional incondicionada de las pensiones privadas, un factor de inseguridad social", *Pensiones Sociales. Problemas y Alternativas* (IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social), Colección Seguridad Social, 1999, págs. 277 y 278.

<sup>99</sup> Al respecto, vid MONEREO PÉREZ, J.L., en el epígrafe "La autonomía colectiva como fuente constitutiva del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo", *Público y Privado en el sistema de pensiones de Pensiones*, edit. Tecnos, 1996, págs. 271-280.

ascendente, contraria a la reducción abordada por la mayoría de los estados comunitarios en los últimos años. Los últimos datos del gasto en protección social en la Unión Europea publicados por Eurostat y correspondientes a 1999, sitúan a los empresarios españoles a la cabeza de los Quince en el pago de cotizaciones sociales. Tan sólo las empresas de Italia, Francia y Finlandia soportaron una carga similar a las empresas españolas. Según los servicios de estudio de la Comisión Europea, la presión de la Seguridad Social se sitúa en el 20,8% en las compañías españolas, claramente distanciado de la media comunitaria, en el 16,9 %. La divergente política de costes sociales entre España y la UE se aprecia en que mientras en el período transcurrido entre 1994 y 1999 la presión de las empresas comunitarias por costes sociales bajó un 0,4%, en España se elevó tres décimas. Las conclusiones del citado informe señalan que los elevados costes por cotizaciones sociales son un importante freno a la creación de puestos de trabajo y suponen una pérdida de competitividad frente a las empresas de mercados como el estadounidense o el japonés<sup>100</sup>.

Por ello, y siguiendo una de las recomendaciones de UNESPA<sup>101</sup>, se plantea como propuesta la de reducir los actuales tipos de cotización que las pequeñas y medianas empresas abonan a la Seguridad Social por cada empleado a nómina en una banda que iría de dos a tres puntos, cuyo importe sería íntegramente destinado, entre los tres y cinco primeros años<sup>102</sup> de afectación de la medida, a la creación de un fondo destinado a la jubilación de cada uno de ellos, materializado en alguno de los instrumentos válidos y regulados por el convenio sectorial que las afectase.

La vinculación de la rebaja de las cotizaciones sociales a la creación de sistema de protección privada sería inseparable de tal manera que se implantase y extendiese entre las Pymes, preferentemente a nivel sectorial. De esta manera, el 95% de las empresas españolas (pequeñas y medianas) dispondrían de una legislación laboral y fiscal específica.

Esta reducción de las cotizaciones sociales a cargo de la empresa permitiría a las Pymes:

- por un lado, impulsar y soportar en los primeros años y de manera adecuada el modelo generado, permitiendo a posteriori negociar con los trabajadores fórmulas adicionales de

---

<sup>100</sup> “Informe de la presión fiscal de las empresas europea (1999) de los Servicios de la Comisión Europea”.

<sup>101</sup> La patronal propone, como ventaja especial para el promotor en el llamado ‘modelo de planes de pensiones de empleo cualificados’, la deducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social de un importe anual igual al 50% de su aportación empresarial al Plan, con un límite anual del 2% de las bases de cotización de los empleados.

<sup>102</sup> Según se decidiese.



financiación del sistema tales como destinar parte de los incrementos salariales a salario diferido;

- y, por otro, se posibilita una mayor creación de empleo, conteniendo la destrucción en las fases recesivas;

Además, se añade otro efecto positivo derivado de esta medida, que se concreta en que en años posteriores se reducirá el peso de las cotizaciones sociales a cargo de la empresa, favoreciendo la competitividad del tejido empresarial español.

¿Perjudicaría esta reducción de las cargas sociales empresariales la financiación de la protección social pública?

A corto/medio plazo cabe pensar que los menores ingresos derivados de la rebaja en las cotizaciones empresariales deben ser compensados en gran medida con el aumento de los ingresos generados con la activación del mercado de trabajo y por la incorporación de nuevos trabajadores con un menor coste. Además, el esfuerzo de disminución del déficit público y la ampliación del Mercado Único Europeo deberían ser otros factores que amortigüen los posibles efectos perniciosos de una medida cuya finalidad, en definitiva, es el ahorro finalista.

A largo plazo, el propio diseño de la financiación de las pensiones contributivas quedaría cubierto de una parte pública y otra privada, de forma que se resolvería uno de los grandes problemas de la financiación pública, descargando la presión que el sector público soportará en los próximos años en cuanto al envejecimiento demográfico de la población.

### *Sistemas sectoriales*

Como ya señalamos anteriormente, la instrumentación e implementación de los sistemas de previsión en las pequeñas y medianas empresas puede ser calificada como complicada por la gran cantidad de fases, gestiones y procesos que el sistema en cuestión significa. Por ello planteamos la necesidad de simplificar todas esas complejas operaciones mediante la creación de fórmulas sectoriales y sistemas menú que permitan a todas las empresas, y más especialmente a las de menor tamaño, acceder a los sistemas privados de pensiones para sus empleados de forma sencilla y automática.

El diseño de lo que denominaríamos como “fórmulas-menú” comenzaría con la realización de un estudio pormenorizado de las necesidades reales y de los objetivos que el sector tiene en

cuanto a las fórmulas privadas de pensiones , para proceder posteriormente al diseño de la mejor alternativa posible que satisfaga las necesidades de las empresas del sector y esté a la vez permitida por el marco legislativo vigente en la actualidad. Una vez diseñado el modelo estándar de cada sector, las pequeñas empresas sólo tendrían que manifestar su adhesión al sistema propuesto sin limitación temporal alguna, evitando de esta forma que cada una de ellas iniciase un particular, complicado y costoso proceso de estudio y puesta en marcha.

El hecho de utilizar como herramienta de extensión del modelo de previsión entre las PYMES la fórmula sectorial se fundamenta en la idea que señala que compartir la problemática de un mismo negocio ayuda, en definitiva, a compartir experiencias y acometer soluciones de forma conjunta<sup>103</sup>. Y además no debemos olvidar que los convenios de ámbito supraempresarial son los más utilizados por las pequeñas y medianas empresas, que se debe tener presente la absoluta imposibilidad de generar un convenio destinado a este fin, en todas y cada una de las miles de pequeñas y medianas empresas por razones obvias y que, mediante estas fórmulas, se establece el coste asumible en cada sector, evitando de esa manera efectos perniciosos, ajenos a la realidad del mismo. En ese sentido, las asociaciones empresariales<sup>104</sup> de cada sector deben valorar el coste real por trabajador que pueden llegar a asumir, excluyendo a aquellas unidades productivas que no disfruten de una situación económica estable (E.T., art. 82.3 y 85.2.c)<sup>105</sup>.

La estandarización y racionalización del sistema bajo lo que denominaríamos como “fórmulas-menú” tiene como objeto la simplificación de todos los trámites y procesos necesarios a la hora de constituir un sistema de pensiones empresarial, de forma que la adhesión de las PYMES fuese inmediata y sencilla, a la vez que el seguimiento y mantenimiento del mismo no implicase la utilización de unos recursos que en muchos casos no pueden ser aportados por las pequeñas empresas y los empresarios individuales.

---

<sup>103</sup> Mediante la globalidad se consiguen ciertas ventajas que no se obtienen si se afrontan los mismos temas de manera individual:

- en primer lugar, se consigue una mayor presión para que la ley no discrimine a las pequeñas y medianas empresas por su tamaño;
- se aglutina a todas las Pymes que actúan en un mismo sector del mercado, coordinando de forma única sus intereses en un ámbito estatal y consiguiendo de esa manera una representación y gestión unitaria;
- se acentúa entre las empresas un efecto solidario que redundará en una mayor responsabilidad social;
- conlleva beneficios incuestionables a medio y largo plazo;
- evita que este tipo de empresas adopte un papel pasivo, desterrándose el pensamiento de que los problemas se los tienen que resolver otros.

<sup>104</sup> Las asociaciones empresariales que están legitimadas a negociar en los convenios de ámbito superior al de empresa son aquellas que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, y siempre que éstos den ocupación a igual porcentaje de trabajadores. Art. 87.3 del E. T.

<sup>105</sup> “El daño a la estabilidad económica debe entenderse real y concreto, y materializarse en determinados hechos que vienen a coincidir produciendo una situación de real dificultad económica”. BAYLOS GRAU, A., “El papel de la autonomía colectiva en la reforma de las relaciones laborales”, ponencia de las *Primeras Jornadas Tarraconenses de Derecho Social*, Tarragona, 16 y 17 de julio de 1994.

Las principales ventajas que se obtendrían de la agrupación sectorial bajo fórmulas estándar sería, de un lado, la gran sencillez administrativa que se derivaría para cualquier PYME en la puesta en marcha y el mantenimiento del sistema y, por otro, el importante ahorro de costes que se generaría del establecimiento de un sistema único que acogiera a todas las Pymes encuadradas en un mismo sector<sup>106</sup>, utilizando, además, modelos estándar o menú, que sólo diferirían en las peculiaridades que caracterizan a cada sector y lo hacen diferente del resto. Esta experiencia no es nueva en la Unión Europea y ya funciona en otros países de la misma como el caso danés, caracterizado por la gran presencia de sistemas sectoriales de pensiones o pluriempresariales de aportación definida.

Todo este planteamiento puede verse perjudicado por la escasa sensibilización que muestran las Pymes hacia las asociaciones empresariales ya que, en general, están más pendientes de lo cotidiano, e integrarse en un comportamiento general del sector al que pertenecen no es, por razones obvias, una de sus prioridades. Sin embargo, la no incorporación a este tipo de iniciativas provocará que el modelo final que se ponga en marcha surja bajo planteamientos de otros.

## **2) Medidas de orden fiscal**

La fiscalidad es un aspecto fundamental de los sistemas de previsión complementarios. Es evidente que tanto para la empresa como para los trabajadores, uno de los mayores estímulos para el desarrollo de los sistemas privados de pensiones reside en el aspecto fiscal. Debe ser, en tal medida, lo suficientemente atractivo, tanto en el caso de las aportaciones como en el de las prestaciones.

La razón básica para dotarle de un planteamiento fiscal claramente beneficioso y que incentive a las empresas a convencerles de la bondad del salario diferido se puede concretar en el hecho de que estas medidas permitirán incrementar las aportaciones anuales a sistemas de pensiones privados y, por tanto, la tasa de ahorro a largo plazo del país, que además requiere un esfuerzo individual y colectivo de ahorro anual, afrontado en el entorno laboral, donde se ‘sacrifica’ renta presente por ahorro-previsión. En definitiva, el modelo de compensación basado en el salario diferido utiliza, y debe utilizar, las alternativas más eficientes desde la perspectiva fiscal para que tenga éxito.

---

<sup>106</sup> Un claro ejemplo es el que se deriva de compartir un departamento de RR.HH que no sólo gestione nóminas, que surgiría a través del acuerdo con la asociación profesional del sector, cubriendo el hueco dejado en la mayoría de las pequeñas y medianas empresas respecto al capital humano.

En cuanto a los incentivos propuestos, este compromiso de ahorro presenta dos protagonistas claramente identificados: de un lado, el empresario o empresa, y de otro, el trabajador o empleado, en dos momentos distintos e identificados en el tiempo, el de la aportación y el de la prestación.

◆ **Empresa.-**

Las *aportaciones* que realice la empresa en concepto de salario diferido por cada uno de sus empleados darán derecho a una deducción de igual cuantía en el Impuesto de Sociedades o en el Impuesto sobre la Renta, en el caso que la Pyme en cuestión no tribute en Sociedades. Asimismo, y de acuerdo a la reforma del Impuesto sobre Sociedades, se crea una deducción del 10% adicional en la cuota del impuesto sobre la totalidad de las aportaciones realizadas por la empresa<sup>107</sup>.

Para ello, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- que la empresa impute a cada empleado la parte de salario diferido que le corresponda en ese ejercicio -sin posibilidad de revocación-, correspondiendo la titularidad al empleado, así como su derecho legal a la percepción de las prestaciones futuras<sup>108</sup>;
- que no se superen los límites legales fijados, establecido en 7.212,15 euros<sup>109</sup>, sin aplicación de topes porcentuales<sup>110</sup>.

Las cantidades aportadas por empleado deberían quedar materializadas externamente en alguno de los instrumentos válidos, en la manera y forma que recoja el convenio sectorial al que el empresario quede vinculado. Como 'instrumento válido' tomamos el significado

---

<sup>107</sup> Medida incorporada recientemente por el legislador español en la Ley de acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado para el 2002, conector de la necesidad de incorporar medidas que fomenten la creación de sistemas de pensiones empresariales.

<sup>108</sup> La empresa comunicará puntualmente a la Administración Tributaria la relación de los trabajadores por los que haya realizado aportaciones y por los que, por tanto, se deducirá.

<sup>109</sup> Para los trabajadores mayores de 52 años, la novedad fiscal aplicable en el 2002 por la ley de acompañamiento de los presupuestos, señala que la cantidad adicional a los 7.212,15 euros de aportación máxima por año será de 1.202,02 euros. Parece muy acertado el planteamiento de poder superar estos límites en función de la edad del trabajador, permitiendo mayores aportaciones en concepto de salario diferido en relación con el tramo de edad en que se encontrara éste –escalonamiento progresivo de las aportaciones. De esta manera, se adecuan las aportaciones -y las deducciones- a la evolución demográfica que presenta la plantilla, como en el caso de los PEP americanos.

<sup>110</sup> A partir del 1 de enero del 2002.

de los 'qualified plans' o 'planes cualificados'<sup>111</sup>, originarios de Estados Unidos, que otorgan tal calificativo a aquellos instrumentos que poseen incentivos fiscales, como pueden ser los SEP-IRA y los SIMPLE, anteriormente analizados.

Recuérdese, que “en España, el tratamiento fiscal se vincula no sólo a las características del plan (de previsión social), sino también al vehículo que pueda usarse. Habría sido más positivo para la previsión social haber concedido este mismo tratamiento fiscal a otros instrumentos, distintos de los fondos de pensiones, siempre que el plan cumpliera los *requisitos mínimos* para ser considerado *cualificado*”<sup>112</sup>. Por ello, y para que cualquiera de los instrumentos que se adopten obtenga el calificativo de cualificado –y, por lo tanto, tenga acceso a las ventajas fiscales aquí propuestas-, será necesario que cumpla todos los requisitos antes expuestos.

También se debieran favorecer, mediante beneficios fiscales tangibles como, por ejemplo, elevar al 15% la deducción adicional de la empresa por la aportación realizada en el Impuesto de Sociedades, la implantación de modelos de aportación definida frente a los de prestación definida, especialmente en el caso de las PYMES, ya que esta fórmula se adapta de manera más adecuada al propio devenir de este tipo de empresas.

#### ◆ Trabajadores.-

En el caso de las aportaciones realizadas por el propio empleado, la posibilidad de aportar por dos vías, una correspondiente a la empresa y otra a título personal, permitirá la duplicación de las cantidades que se pueden invertir y desgravar en los planes, pudiendo llegar a una cifra de aportación total anual de 14.424,3 euros, para los trabajadores menores de 52 años y de 45.676,92 para las personas con 65 años o más. Esta posibilidad es especialmente interesante para los empresarios individuales, para los que supone un claro incentivo fiscal para el ahorro a largo plazo y una fórmula excelente para rebajar su factura fiscal anual, a la vez que se les reconoce la totalidad de los beneficios fiscales ideados para el resto de las empresas.

---

<sup>111</sup> Los elementos claves de este tipo de planes, los detalles de la legislación y todo lo referente a su fiscalidad se puede consultar con más detenimiento en, BENNET, D. *Taxation of Distributions from Qualified Plans*, enero 1998; COLE, F.N., *The Anatomy of Distributions from Qualified Retirement Plans & IRA'S*, 1997; CANAN, M. J., *Qualified Retirement and Other Employee Benefit Plans 1998*, 1998.

<sup>112</sup> VILLADA, L. y KARSTEN, H., en una serie de cuatro artículos titulados “Las pensiones en Europa y el caso español”, publicados en el diario económico ‘Expansión’, desde el martes 23 al viernes 26 de febrero de 1999, martes 23, pág. 60.

En el caso de las aportaciones realizadas por la empresa, desde el momento que la misma les impute las cantidades correspondientes a salario diferido, éstas deberán integrarse en la base imponible del IRPF, dentro del rendimiento integro del trabajo, como retribución en especie. En el supuesto que el trabajador realice aportaciones complementarias al sistema de pensiones de la empresa, estas cantidades se sumarán a las anteriores. Estas cantidades serán deducidas en la base imponible del IRPF del trabajador con el límite individual, antes señalado, de 7.212,15 euros con carácter general.

El trabajador no deberá tributar por los rendimientos financieros generados con las aportaciones hasta el momento en que reciba las prestaciones.

Con respecto al régimen fiscal de las prestaciones, la propuesta que desde aquí hacemos se fundamenta en dotar al sistema de las máximas ventajas fiscales en el momento de la desinversión. Se trataría de crear lo que se denominaríamos como «cláusula de fiscalidad más favorable» frente a cualquier otra forma de inversión. Recuérdese que la finalidad última y única del sistema es conseguir una renta complementaria a la pensión pública en la edad de retiro.

Por ello, debiera diferenciarse, en el momento del cobro de la prestación, lo que ha sido aportación de lo que es ganancia patrimonial. La aportación, como salario diferido que es, tributaría como renta del trabajo, y la ganancia patrimonial al tipo del 18%, de tal forma que podría aplicarse una bonificación, reconociendo su carácter de renta irregular; asimismo, proponemos la creación de un mínimo exento de tributación en el IRPF, de tal manera que aquellas prestaciones recibidas como *renta vitalicia* que tributaran como rendimientos del trabajo (integrándose por tanto en la base imponible de los perceptores), serían minoradas en una cuantía que se denominaría 'mínimo vital'<sup>113</sup>, establecida por el Estado.

En ese sentido, creemos que se debería favorecer fiscalmente la fórmula del cobro en forma de renta –que permitirían la posibilidad de adaptarlas al flujo de pagos de las necesidades reales del beneficiario- frente al cobro en forma de capital, de tal forma que el abono de la cantidad correspondiente a la pensión de retiro sea abonada mediante pagos periódicos, ya que el fin primordial que se persigue con un sistema de jubilación es el

---

<sup>113</sup> Este *mínimo vital* debería ser actualizado anualmente en función del IPC con objeto de que el poder adquisitivo de los jubilados no decreciese con motivo de la inflación.

suministro de rentas complementarias a la pensión de la Seguridad Social. No olvidemos que la legislación española es excesivamente liberal en cuanto a las facilidades que ofrece al empleado a la hora de cobrar las prestaciones en forma de capital<sup>114</sup>, en comparación con la mayoría de países de nuestro entorno, que fijan que la mayor parte de la prestación se tome en forma de renta, permitiendo únicamente acceso a aproximadamente un cuarto de la prestación en forma de capital<sup>115</sup>.

### 3) Medidas de política salarial

En un contexto de desarrollo económico presente y futuro donde la inflación es uno de los indicadores más controlados y donde los incrementos salariales, en consecuencia, apenas deben repercutir en la nómina de los trabajadores, todo apunta a que la retribución diferida empiece a jugar, en los próximos años, un papel decisivo en la compensación global de los asalariados.

La idea de destinar parte de los aumentos salariales anuales, fijados anualmente en los convenios colectivos que agrupan a todas las Pymes de un sector, a salario diferido, reforzaría la idea que consolidara la extensión del modelo de una manera programada, pactada y aceptada por todos.<sup>116</sup> De esta manera se conseguiría que, entre los propios trabajadores, calara la presencia de la previsión complementaria como concepto salarial ligado a su vida profesional, de forma que, en la práctica, se aceptara sin traumas un cambio de parte de los incrementos salariales de salario presente por retribución diferida. En ese sentido, tanto las aportaciones anuales por empleado como las condiciones del sistema quedarían fijadas en la negociación colectiva.

El conjunto de efectos positivos derivados de esta medida que podemos enumerar son los siguientes:

- (1) la aportación se realizaría en función del salario real del trabajador, lo que supondría que, dentro de un mismo sistema de pensiones de empresa/s, convivieran compromisos de determinados colectivos de trabajadores y aportaciones o prestaciones diferentes;

---

<sup>114</sup> Recuérdese, que la principal novedad que establecía la última ley del IRPF, de enero de 1999 en los planes de pensiones y en las MPS, se refería al caso en el que el titular percibía la prestación en forma de capital, de tal manera que si transcurren más de dos años desde la primera aportación, la prestación obtenida se reduce fiscalmente en el 40%, es decir sólo tributa por el 60%.

<sup>115</sup> VILLADA, L. y KARSTEN, H., 'Expansión',..., *op. cit.*, viernes, 26 de febrero, pág. 63.

<sup>116</sup> Incluso se podrían destinar las revisiones salariales por desvío del IPC –cláusulas de salvaguardia de los convenios– a los sistemas de pensiones de las empresas.

(2) es más, el proceso de aportaciones adquiriría una regularidad anual, lo que daría consistencia al modelo;

(3) y al ser una fórmula retributiva a largo plazo, se establece una conexión entre la marcha de la empresa y la retribución del trabajador que no existe en el caso del salario directo.

Además, no debe olvidarse que las aportaciones anuales, negociadas por empresas y trabajadores, recibirían el tratamiento fiscal destinado a salario diferido, por lo que, ambos obtendrían un importante ahorro fiscal, que no habría sido obtenido de haberse negociado incrementos de salario directo.

Los efectos perversos que podrían enmascarse tras una medida de estas características es que, con la excusa de diferir parte de los incrementos salariales, las organizaciones empresariales ofrecieran subidas mínimas de salario directo o que, por otro lado, los sindicatos y trabajadores no fueran conscientes de que se trata de ‘combinar salario presente por futuro’, y no de una simple agregación de conceptos<sup>117</sup>.

En toda esta propuesta aparece como concepto clave el de la “compensación total”, que hace referencia a un esquema salarial, compuesto de bloques retributivos<sup>118</sup> claramente diferenciados:

- en primer lugar, la retribución más tradicional o ingresos inmediatos que recibe el trabajador como compensación económica del trabajo que realiza y que se conoce como *salario directo o inmediato*; y que incluye tanto la parte variable como la parte fija.
- por otro lado, los *incentivos a más largo plazo*, antaño conocidos como ‘beneficios sociales’, y que ahora incorporan muchas variedades diferentes que van desde los planes de opciones sobre acciones hasta los sistemas de pensiones. Recordemos que, como ya afirmamos anteriormente, la retribución diferida, desde un punto de vista empresarial, tiene como objeto vincular a las personas con los resultados y con la evolución de la empresa en un periodo superior a un año.

---

<sup>117</sup> En última instancia, debe ser la Administración la encargada de vigilar el proceso, de cara a evitar los efectos perniciosos que se pueden producir por la puesta en marcha del sistema.

<sup>118</sup> No hay que olvidar, que también existe un importante componente inmaterial o ventajas no económicas que funcionan como lazo entre empresa y trabajador y que, en gran medida, depende de la relación que existe con la empresa, así como de la satisfacción intrínseca del empleado.



De esa manera se establece un modelo basado en el rejuvenecimiento del sistema de compensación vigente que pasa, sin duda, por la transformación de algunos componentes que históricamente ha tenido la compensación y cuyo valor se ha percibido, de forma gradual, escasamente por parte del trabajador, como por ejemplo, el premio por antigüedad, el economato, etcétera. Esta transformación de una gama de beneficios sociales antiguos y de escaso nexo con las inquietudes de los trabajadores hacia fórmulas que se ajusten de mejor manera a los valores y filosofía de la empresa, conseguirá además alinear la gama de incentivos ofertada por la empresa con la práctica del mercado.

Se consigue, asimismo, que el valor total de la retribución se transforme en lo que podríamos denominar como ciclo de maduración y transformación del modelo de compensación.

## 7. IMPACTO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS

Una vez que se han planteado las diferentes medidas que permitirían desarrollar los sistemas de previsión entre las pequeñas y medianas empresas, pasamos a continuación a observar como la presencia del plan de previsión puede convertirse en un elemento principal del programa de remuneración que debe ayudar a la empresa a poner en práctica su estrategia de recursos humanos y a conseguir, por tanto, sus objetivos de negocio. Y que, evidentemente, lo diferencia de aquellas empresas que no ofertan salario diferido.

Para ello comenzaremos por formular una serie de hipótesis de partida que nos ayudarán a comprender de mejor manera el impacto de la aplicación de esta fórmula retributiva.

En primer lugar, se adopta la proposición de que, en algunas compañías, la función de productividad de la empresa dependerá de lograr compromisos a largo plazo con la plantilla de trabajadores, dependiendo, por tanto, los resultados de la misma del equipo de trabajo, lo que llevará a que, para conseguir una buena productividad, sea necesario conseguir un índice de rotación del personal reducido. Además, la productividad será mayor si el equipo permanece unido hasta la edad de jubilación, por lo que la compañía deberá incentivar la permanencia de los trabajadores en la misma.

Esta proposición es especialmente importante en las pequeñas empresas donde la productividad aparece estrechamente vinculada al talento de los empleados cualificados.

En segundo lugar, establecemos la hipótesis que señala que los perfiles de los empleados respecto a la preferencia por la previsión no son idénticos. Esta diversidad de comportamientos frente a la previsión puede ayudar a la empresa a atraer y retener a los perfiles que más le interese utilizando la fórmula retributiva de los sistemas de pensiones.

En ese sentido, cobra especial importancia el concepto del valor de las tasas de descuento, parámetro subjetivo que cuantifica el valor que los trabajadores adjudican a la retribución diferida, y por tanto futura, en relación con el salario inmediato. Este concepto es de suma importancia desde el momento que las aportaciones que la empresa realiza al sistema de pensiones de sus empleados no se cobran de forma inmediata sino que se recibirán en algún momento de un periodo futuro, quizás veinte o treinta años.

Debe tenerse en cuenta que la gran mayoría de la literatura sobre pensiones asume que todos los trabajadores descuentan sus beneficios futuros al tipo de interés del mercado. Esta caracterización es quizás adecuada para aquellos trabajadores –a los que Ippolito<sup>119</sup> denomina *low discounters*<sup>120</sup> –que valoran de igual o similar manera el consumo presente y el futuro, aparte, lógicamente, del normal descuento que sufre el dinero como resultado del paso del tiempo. Pero no para aquellos otros individuos –*high discounters*– que utilizan en su valoración subjetiva unas tasas de descuento sustancialmente elevadas y, por tanto, mayores que cero ( $r > 0$ ), que les llevan a descontar el valor futuro de la pensión de manera tal, que acaban por depreciar su valor.

Y como tercera y última hipótesis de partida se plantea que, dado el tamaño de las empresas y, por tanto, la inexistencia de un departamento de recursos humanos en muchas de ellas, tanto la definición como la implantación de los sistemas privados de empresas será regulada de forma conjunta por el convenio colectivo del sector que las regula. Y en lo referente a la gestión, ésta quedará externalizada en manos de los expertos designados por la asociación sectorial, de tal forma que se puedan aprovechar las sinergias de la colectividad y se profundice en la minimización de costes.

A continuación examinamos brevemente el impacto que las diferentes medidas propuestas para la incorporación de sistemas de pensiones a las pequeñas y medianas empresas tiene sobre distintos aspectos de las mismas, que van desde el diseño de la plantilla hasta las variables estructurales, pasando por el impacto a nivel económico.

### 1) Impacto sobre el diseño de la plantilla

Hemos planteado que los beneficios de tener una plantilla que confía en su empresa y, por tanto, con poca rotación, son innumerables: se consiguen reducir los gastos en reclutamiento y formación, aumenta la productividad gracias a la experiencia de la plantilla y fomenta las buenas relaciones con clientes y nuevos empleados.

Pero para garantizar el compromiso no vale únicamente el salario directo. Otros factores como el ambiente laboral, el horario, la calidad de la vida laboral y una variedad de servicios y

---

<sup>119</sup> Vid., IPPOLITO, R. A., *Pension Plans and Employee Performance: Evidence, Analysis and Policy*, The University of Chicago Press, 1997; En este mismo sentido, IRWIN, RICHARD D., *An Economic Analysis of Pension Tax Policy in the United States*, 1989

<sup>120</sup> “Altamente previsores”.

artículos que complementan la nómina mensual también son tenidos en cuenta a la hora de decidirse por una empresa.

En ese sentido, la inclusión de los sistemas de pensiones en la oferta retributiva de sus empleados, como elemento diferenciador, va a ayudar a las empresas a seleccionar y mantener en plantilla a los trabajadores que más le interesa. Para ello, la hipótesis que hemos señalado sobre la existencia de diferentes perfiles de empleados en cuanto a su actitud frente a la previsión, aparece como elemento fundamental.

Sobre la atracción de trabajadores, la introducción de un sistema privado de pensiones por parte de la empresa juega un papel de filtro. Es evidente que la preferencia de los trabajadores por el salario inmediato es decisoria a la hora de decidirse por una oferta de trabajo. Pero no olvidemos que ciertos perfiles de trabajadores, con preferencia por la previsión, valorarán de una manera muy positiva la inclusión de esta fórmula retributiva. Así, los llamados *'low discounters'* optarán preferentemente por recibir una parte de su compensación total como retribución diferida de tal modo que quedarían cubiertos, a lo largo de su vida laboral por un sistema empresarial de pensiones<sup>121</sup>. Recuérdese que, con el sistema de pensiones, se garantiza al individuo una cierta seguridad económica, complementaria a la incierta pensión pública, en el momento de abandonar la actividad laboral.

Y este compromiso entre empresa y trabajador funcionará como un 'contrato implícito' entre el trabajador y la empresa que oferta el sistema de pensiones, de tal forma que se observa una fuerte relación creada entre el trabajador y la empresa que, en definitiva, va a limitar la salida de trabajadores antes del final de su carrera laboral. Esta circunstancia se mantendrá siempre y cuando el sistema de pensiones empresarial cubra el coste inherente que conlleva esa menor movilidad laboral para el trabajador.

La retención de estos trabajadores implicará la permanencia en la organización de unos valores dominados por el compromiso, la confianza y la estrategia a medio-largo plazo. De esta forma se conseguirán alinear más adecuadamente los objetivos de la empresa, fundados en la continuidad de la misma en el tiempo, con los de la plantilla, que pretenderá maximizar su modelo de compensaciones y, por tanto, su sistema privado de pensiones, permaneciendo en la empresa.

---

<sup>121</sup> Se trata de maximizar la utilidad del individuo dado un determinado coste.

Al igual que el sistema de pensiones promovido por la empresa juega un papel fundamental como elemento de atracción y retención para ciertos trabajadores, también representará un factor de rechazo para otros perfiles de trabajadores, caracterizados por su aversión por la previsión y absoluta preferencia por el salario inmediato. Esa preferencia por el salario presente les llevará a descontar el valor futuro de la pensión de manera tal, que acabarán por asignarla un valor residual o incluso nulo, de tal manera que el sumatorio del valor del paquete retributivo que incluya un sistema de previsión, se verá disminuido en esas cantidades futuras.

La no inclusión en la empresa de estos trabajadores con altas tasas de descuento debe valorarse de manera positiva por el mayor coste que impondrían a la organización al tender a ignorar las implicaciones futuras de su trabajo diario (ya que buscan beneficios a más corto plazo, independientemente del coste que esto pueda provocar a medio-largo plazo). Además, al vincular un valor menor a las promociones futuras que resultan del buen desempeño de su labor habitual y ser mayores sus mayores posibilidades de abandonar la firma, su pertenencia a la organización no será tan positiva como la del trabajador con bajas tasas de descuento.

## **2) Impacto sobre variables económicas**

Analizando las diversas medidas que han sido propuestas en el punto anterior podemos concluir, sin demasiado esfuerzo, que el principal impacto claramente cuantificable de la introducción del sistema de pensiones en las pequeñas y medianas empresas será de tipo económico.

Ya vimos, en el segundo epígrafe de este trabajo, la enorme dificultad que supone el coste económico de implantación al instrumentar un sistema de pensiones en una empresa de menos de cincuenta trabajadores. Pero tanto el coste de implantación como el de mantenimiento del sistema debe verse claramente minimizado por el impacto de las medidas propuestas.

En primer lugar, la bonificación de las cotizaciones sociales aportadas por la empresa a la Seguridad Social pública, como impulsor de la introducción de los sistemas de previsión en la pequeña y mediana empresa, debiera compensar, prácticamente en su totalidad, el coste inicial de puesta en marcha del sistema retributivo a largo plazo, de tal forma que las cantidades inicialmente aportadas por la empresa procederán de esas bonificaciones. Sin mencionar las ventajas derivadas, a más largo plazo, de disfrutar de unas cotizaciones sociales inferiores a las del resto de las empresas.

En cuanto a las aportaciones posteriores, la idea de destinar parte de los aumentos salariales anuales, fijados anualmente en los convenios colectivos del sector en cuestión, a salario diferido haría que el coste del sistema de previsión quedara incluido en el concepto retributivo global, de tal forma que ese coste no debiera ser visto un concepto extra y añadido al salario inmediato. En definitiva, no significaría un coste extra para la empresa.

Además, no debe olvidarse que las aportaciones anuales acordadas recibirían un tratamiento fiscal excepcional y beneficioso, de tal forma que la empresa obtendría un importante ahorro fiscal, que no habría sido obtenido de haberse destinado esos incrementos a salario directo. Esos beneficios fiscales, claramente beneficiosos, suponen un excelente valor añadido que repercuten en los resultados de la empresa.

Evidentemente, los costes de administración y gestión del sistema suponen un coste añadido para la empresa. Sin embargo, creemos que la propuesta planteada de externalizar la gestión del sistema en manos de expertos designados por la asociación sectorial conseguiría minimizar los mismos a límites perfectamente asumibles por cada empresa. Obsérvese que nos estamos refiriendo a la generalización de modelos estándar o menú, con escasa carga administrativa y de fácil mantenimiento, al modo de los sistemas específicos para pequeñas empresas que funcionan en Estados Unidos y que vimos anteriormente.

En definitiva, se observa que la PYME que incluye un sistema de previsión en la oferta retributiva de sus empleados no soporta apenas un coste superior a aquella otra que no lo hace y, es más, obtendrá beneficios que supondrán un importante ahorro en su factura fiscal, de las que no se beneficiarán aquellas pequeñas y medianas empresas ajenas a los sistemas de previsión.

### **3) Impacto sobre variables estructurales y organizacionales**

La importancia de la implantación en la empresa de un sistema de previsión para los empleados queda perfectamente reflejada en el aspecto estructural de la organización. Y lo va a hacer actuando sobre diferentes niveles:

- actuará sobre el componente de las relaciones sociales internas de la empresa, al producirse una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Y esta mejora, aunque de carácter retributivo, tiene una clara incidencia sobre el aspecto más

profundamente social de la organización, al referirse al largo plazo y a la circunstancia de la jubilación. De manera que actuará como un elemento revitalizador de las relaciones empresa-trabajador, al perseguir una clara finalidad de beneficio social para el empleado, lo que sin duda redundará en una clara mejora del ambiente laboral. Con ello se dotará al sistema retributivo de una importante *carga social*, de tal manera que se aumentará la estabilidad laboral a la vez que se crea un proyecto a largo plazo que, en definitiva viene a mejorar las condiciones de trabajo;

- consolidará la modernización del sistema de compensación ofertado por la empresa, de tal forma que se recogerán mejor los cambios en las estructuras de producción de los mercados así como las modificaciones de la población trabajadora. Además, mejorará la acepción subjetiva del empleado de tener un paquete salarial más completo y con mayor valor añadido;
- permitirá una mayor vinculación entre los resultados de la empresa y el sistema retributivo de la misma al tratarse de una forma de compensación vinculada a la permanencia en la organización y, por lo tanto, en el medio-largo plazo. Sin duda, la motivación y el compromiso del empleado influirá en la efectividad y competitividad de la empresa;
- ayudará a profesionalizar la gestión de los recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas por medio de la incorporación de servicios profesionales ofertados por gestoras de pensiones y entidades aseguradoras. Esta externalización de la gestión del salario diferido en manos de profesionales del sector ayudará, de hecho, a romper el concepto tradicional de 'subordinación' de los trabajadores a la empresa amén de otras actitudes paternalistas, muy arraigadas en la mentalidad del pequeño empresario.

## 8. REFLEXIONES FINALES

- No debe constituirse en argumento que se intente introducir un modelo de previsión social que perjudique en muchos casos la propia actividad de las pymes.
- Se ha observado en este estudio la precariedad y escasa presencia de las fórmulas de jubilación en las PYMES españolas. Ni los planes de pensiones de promoción conjunta ni los seguros colectivos de vida han tenido el desarrollo esperado en el entorno de estas organizaciones de menor tamaño.
- Las dificultades a las que se enfrentan las empresas de pequeño tamaño son grandes y van desde los propios problemas intrínsecos al carácter de pequeña empresa hasta el elevado coste económico que supone su implementación, pasando por la propia actitud de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas que también puede ser, en ciertas circunstancias, un obstáculo a la implantación de esta fórmula de retribución. Además, no deben olvidarse las llamadas dificultades técnicas, de una gran complejidad, y que surgen de todas las normativas y preceptos que deben cumplir las empresas para promover sistemas de esta naturaleza.
- La necesidad de implantar sistemas privados de pensiones en las pymes españolas se fundamenta en la idea de reforzar los pilares complementarios de las pensiones de los próximos años, evitando eventuales tensiones futuras en los sistemas de reparto. Y creemos que es el marco empresarial el más adecuado para ello, facilitando la incorporación de las Pymes y de los empresarios individuales, así como de sus trabajadores.
- El colectivo de trabajadores contratados en las pymes, compuesto mayoritariamente de mujeres y jóvenes, disfruta de unas condiciones laborales (calidad de empleo), en general, de condición inferior que las que se pueden encontrar en unidades productivas de mayor tamaño y multinacionales, y más concretamente, en lo que se refiere a los llamados *beneficios sociales*. Es por ello que parece positivo potenciar entre los trabajadores de las pequeñas empresas la implantación y desarrollo de sistemas de pensiones privados de forma que se tienda a mejorar sus condiciones de trabajo.
- Además el nuevo entorno laboral y las actitudes de la fuerza laboral actual exigen esa presencia de los sistemas privados de pensiones en la oferta laboral. Las pensiones forman parte de la oferta de trabajo más completa y productiva en el momento de



contratación y garantizan la retención del personal mejor preparado y de mayor rendimiento. Las características de la nueva previsión social demandada se pueden resumir en compromiso y beneficio mutuo, ‘personalización’ y flexibilidad y la movilidad de los derechos adquiridos.

Y son una parte más del concepto salarial que la empresa ofrece al empleado, junto al salario inmediato. Por ello, los sistemas de jubilación en las empresas pueden contribuir a laminar las presiones salariales sobre la inflación, al extender el horizonte de previsión del año corriente al ciclo laboral completo del trabajador.

- Esta concepción del salario diferido, como parte componente del sistema de compensación que busca compensar la permanencia del empleado en la empresa y la participación del mismo en la consecución de los objetivos empresariales, es la que debe calar entre las pequeñas y medianas empresas y entre sus trabajadores.
- En ese sentido, los negociadores de los convenios colectivos deberían intentar reconducir esta materia al capítulo salarial y aclarar o transformar la naturaleza de premios de jubilación y otros beneficios sociales a esta fórmula de retribución. Debe recordarse que los premios de jubilación son una de las fórmulas más presentes entre las PYMES que han venido regulando recompensas fijas o variables para los trabajadores en concepto de premios a la vinculación y a la fidelidad con la empresa. Es más, debiera generalizarse la existencia de convenios colectivos específicos o acuerdos monográficos dedicados a la materia de la previsión social. Creemos que ésta sería una forma de contribuir, desde la propia negociación colectiva, a proporcionar mayor confianza en los compromisos por pensiones empresariales.
- A todo ello se une la necesidad de simplificar todas las complejas operaciones necesarias para la puesta en marcha y mantenimiento de estas fórmulas de retribución mediante la creación de fórmulas sectoriales y sistemas menú que permitan a todas las empresas, y más especialmente a las de menor tamaño, acceder a los sistemas privados de pensiones para sus empleados de forma sencilla y automática. El efecto provocado sería doble: gran sencillez administrativa e importante ahorro de costes.
- En cuanto a los instrumentos de materialización actualmente vigentes, debe señalarse que la Ley 8/1987 no contempla la posibilidad del seguro colectivo de vida de promoción conjunta con entidad aseguradora, a diferencia de los planes de pensiones de empleo y de las mutualidades de previsión social empresarial que permiten la unión de distintas empresas para la cobertura de los compromisos por pensiones con sus trabajadores. La

eliminación del seguro colectivo de vida como fórmula alternativa a los planes de pensiones y MPS en la materialización conjunta de sistemas de pensiones supone, en nuestra opinión, un quebranto al principio de libre competencia.

Parece un evidente contrasentido que un instrumento que permite, con carácter excepcional, que la póliza de seguro colectivo incorpore un único trabajador, siempre que no tenga asumidos con el resto de los trabajadores ningún otro compromiso por pensiones susceptible de aseguramiento, no considere, sin embargo, el aseguramiento global por pensiones de trabajadores de diferentes unidades productivas. Es más, se impide de esta manera a las aseguradoras optar a un mercado emergente de grandes dimensiones.

- Aunque, en nuestra opinión, la última reforma aún no nos parece suficiente para implantar los deseados planes de carácter sectorial, sin embargo resulta acertada la eliminación del 'techo' máximo de 250 trabajadores para poder participar en un plan supraempresarial por parte de una empresa. Debe tenerse en cuenta que serían éstas, las empresas de más de 250 trabajadores, las más capacitadas para estimular y promover la puesta en marcha del propio Plan de pensiones de promoción conjunta.
- En cualquier caso, somos de la opinión de que se deben desarrollar la competencia real entre los instrumentos, Planes de Pensiones y Contratos de Seguro Colectivos. Con esto se quiere subrayar el hecho de que no sea la legislación la que discrimine a un instrumento frente a otro. Todos buscan una misma finalidad, el ahorro previsión, y una vez que todos los instrumentos se adapten al calificativo *calificado*, deben ser otros factores, tales como la rentabilidad media real del instrumento, la posibilidad de crear subcolectivos dentro del mismo instrumento en función de la edad o cualquier otro factor objetivo o la incorporación de cláusulas de actualización anuales que compensen el efecto del IPC, los que expliquen su éxito o fracaso dentro del terreno de la previsión empresarial.
- Pero también se ha venido demostrando a lo largo del tiempo que toda la regulación existente sobre sistemas de previsión privados en el ámbito empresarial se ha mostrado claramente ineficaz para desarrollar los complementos por pensiones de jubilación en las PYMES españolas. Este fracaso hace que sea necesario la puesta en marcha de una serie de modificaciones y políticas necesarias que desarrollen este instrumento de ahorro a largo plazo. Cabe reflexionar sobre si sería positivo la promulgación de una Ley específica sobre los regímenes privados de pensiones, incidiendo de manera esencial en el

origen empresarial y profesional de las mismas.

- El carácter de las reformas propuestas debe plantear nuevas posibilidades y estructuras de desarrollo para formalizar el desarrollo de los sistemas de previsión privados en las pequeñas y medianas empresas. En ese sentido, la figura de los sistemas de empleo *qualificados*, basados en la experiencia norteamericana, aparecen como una muy interesante herramienta de materialización a tener en cuenta.
- Además, no olvidemos que tanto para la empresa como para los trabajadores, uno de los estímulos más importante para el desarrollo de los sistemas privados de pensiones reside en su aspecto fiscal. La fiscalidad debe ser, en definitiva, lo suficientemente atractiva, tanto en el caso de las aportaciones como en el de las prestaciones.
- Aún así, pensamos que es necesaria una apuesta más clara por parte de la Administración que posibilite y estimule el desarrollo de los sistemas de retribución diferida y que no repercuta en los estados financieros de la empresa que mermen, en definitiva, la capacidad competitiva de la pyme española. De hecho, y siguiendo una de las recomendaciones de UNESPA, se plantea como propuesta la de reducir los actuales tipos de cotización que las pequeñas y medianas empresas abonon a la Seguridad Social por cada empleado a nómina. La vinculación de la rebaja de las cotizaciones sociales a la creación del sistema de protección privada sería inseparable.
- Otra medida que ha sido planteada es la de destinar parte de los aumentos salariales anuales, fijados anualmente en los convenios colectivos que agrupan a las Pymes de cada sector, a salario diferido. De esa manera, se reforzaría la consolidación de la extensión del modelo de una manera programada, pactada y aceptada por todos.
- Con todo ello se conseguiría minimizar los costes de implantación y mantenimiento del sistema en límites perfectamente asumibles por cada empresa, e incluso, se obtendrá un importante ahorro fiscal.
- Los beneficios derivados de la introducción de sistemas privados de pensiones en las pequeñas y medianas empresas pueden ser observados desde diferentes perspectivas:
  - se produce un efecto inmediato sobre la composición de la plantilla, de tal forma que la inclusión de los sistemas de pensiones en la oferta retributiva, como elemento diferenciador, va a ayudar a las empresas a seleccionar y mantener a los trabajadores que más le interesan;

- se establece lo que hemos venido a denominar como un contrato implícito entre empresa y trabajador que va a limitar la salida de los mismos antes del final de su carrera laboral, siempre y cuando el sistema de pensiones cubra el coste inherente que conlleva esa menor movilidad laboral para el trabajador;
- actuará como un elemento revitalizador de las relaciones empresa-trabajador, al perseguir una clara finalidad de beneficio social para el empleado, lo que sin duda redundará en una clara mejora del ambiente laboral;
- ayudará a profesionalizar la gestión de los recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas por medio de la incorporación de los servicios profesionales ofertados por gestoras de pensiones y entidades aseguradoras para la gestión del salario diferido;
- el valor total de la retribución se transforma en lo que podríamos denominar como ciclo de maduración y transformación del modelo de compensación.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARADILLA MARQUÉS, M<sup>a</sup> J. (1999): “Los instrumentos para la previsión complementaria en la empresa: situación normativa actual”, *Pensiones Sociales. Problemas y Alternativas* (IX Congreso Nacional de Derecho del trabajo y Seguridad Social), Colección Seguridad Social.
- AVALOS MUÑOZ, L. M. y ALBIÑANA GARCIA-QUINTANA, C. (1996): *Planes y Fondos de Pensiones*, Prólogo a la 3ª edición. Caser Grupo Asegurador, edit. Tecnos S.A.
- BAYLOS GRAU, A. (1994): “El papel de la autonomía colectiva en la reforma de las relaciones laborales”, ponencia de las *Primeras Jornadas Tarraconenses de Derecho Social*, Tarragona, 16 y 17 de julio de 1994.
- BENNET, D. (1998): *Taxation of Distributions from Qualified Plans*.
- BORGES CHAMORRO, A. M<sup>a</sup>. (1997): “Compromisos y derechos de previsión en la empresa”, *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, 24-25 de mayo de 1996), edit. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- BUCK CONSULTANTS (2000): *Encuesta Pensiones 2000: un reto para las empresas*.
- CAMILO PIESCHACÓN (2001): *El estado de bienestar y el Pacto de Toledo*, ICEA.
- CANAN, M. J. (1998): *Qualified Retirement and Other Employee Benefit Plans*.
- CASTILLO, J.J. (1991): *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas empresas españolas*.
- CASTRILLO GETE, P. (1999): “La Disponibilidad Convencional incondicionada de las pensiones privadas, un factor de inseguridad social”, *Pensiones Sociales. Problemas y Alternativas* (IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social), Colección Seguridad Social.
- CENTRAL DE BALANCES DEL BANCO DE ESPAÑA (1999).
- COLE, F.N. (1997): *The Anatomy of Distributions from Qualified Retirement Plans & IRA'S*.
- COMISIÓN EUROPEA (1998): *Informe de la presión fiscal de las empresas europeas (1998) de los Servicios de la Comisión Europea*.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1997): *Introducción y Conclusiones de la Propuesta de conclusiones de la Subcomisión de Estudio sobre los sistemas privados de previsión social*.
- DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS (1999): *Informe de Seguros y Fondos de Pensiones*.
- DORSEY, S., CORNWELL, C. y MACPHERSON, D. (1998): *Pensiones and Productivity*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

- DORSEY, S., CORNWELL, C., y MACPHERSON, D. (1998): *Pensions and Productivity*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research,.
- FUNDIPE (1999): *Encuesta sobre Regímenes Complementarios de Pensiones en España*.
- GALLEGOS LOSADA, R. (1999): "El reto del salario diferido en las pymes españolas", *Aseguradores*, nº 301.
- GALLEGOS LOSADA, R. (2001): *Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas*, edit. Dykinson.
- GARCÍA DE QUEVEDO RUIZ, J. C. (1999): "Instrumentación de los Compromisos por Pensiones en las Empresas Españolas", *OCOPEN* (Revista de Organización de Consultores de Pensiones), nº 1.
- GÓMEZ, L.M. (1999): "Desarrollo de Planes de Pensiones en las Pymes", *OCOPEN* (Revista de Organización de Consultores de Pensiones).
- GUERRERO CASAS, F. M<sup>a</sup> y LUCAS LEÓN, G. (1995): "Planes de pensiones y flexibilidad del mercado de trabajo", *Esic Market*.
- INFORME DE LA RED DE EXPERTOS DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE PENSIONES COMPLEMENTARIAS (coord. Tamburi G. ) (1994): *Las pensiones complementarias en la Unión Europea. Desarrollo. Tendencias y Cuestiones Pendientes*, Bruselas.
- INVERCO (1996):, *El ahorro familiar en España: Ahorro 2000*.
- INVERCO (2001): *Informe sobre la potenciación de los sistemas complementarios de pensiones*.
- IPPOLITO, R. A. (1997): *Pension Plans and Employee Performance: Evidence, Analysis and Policy*, The University of Chicago Press.
- IRWIN, RICHARD D. (1989): *An Economic Analysis of Pension Tax Policy in the United States*.
- MENDEZ BAIGES, A. (1998): "Comentarios a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones", *Revista de Derecho de los Seguros Privados*.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (1996): "La autonomía colectiva como fuente constitutiva del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo", *Público y Privado en el sistema de pensiones de Pensiones*, edit. Tecnos.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (1997): "Los planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias", *Los Planes de Pensiones en le sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias* (VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 24-25 de mayo de 1996), edit. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ONU (2001): *Informe de previsiones demográficas para los próximos 50 años*, Nueva York.
- PARLAMENTO EUROPEO (2002): *La situación económica de la Unión Europea y previsiones para 2001-2002*.

- PRIETO PÉREZ, E.(1984): “Fondos de Pensiones. Problemática de su gestión”, *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Volumen XIII, nº. 43.
- SANZ ARNAL, E. (1996): “Sistemas de previsión social complementario”, *Perspectivas del Sistema Financiero*, nº. 56.
- UNESPA (2001): *Ahorro y Previsión de Vida 2001*.
- URRUTIA, J. R. (1997): “El complemento por pensiones en las empresas”, *Actuarios*, nº 15.
- UTRILLA, M. (1998): *Fondos de Pensiones para Pymes*, edit. Inversor Ediciones S.L.
- VANGUARD MARKETING CORPORATION (1998): *The SEP IRA: The No-Frills Alternative*.
- VILLADA, L. y KARSTEN, H. (1999): “Las pensiones en Europa y el Caso español”, *Diario Expansión*, 23-26 de febrero.
- VILLADA, L. y KARSTEN, H. (1999): “Las pensiones en Europa y el caso español”, *Diario Expansión*, martes 23 al viernes 26 de febrero de 1999.

MAP 345 GAL INC  
35036

