

La Administración CONTESTA



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

Han tenido entrada en este centro directivo varias consultas sobre cuestiones relacionadas con compromisos por pensiones, premios de jubilación y liquidaciones por cese.

ISABEL CASARES

Consulta sobre compromisos por pensiones

Consulta sobre compromisos por pensiones

Consulta en la que se solicitaba aclaración sobre la consideración como compromisos por pensiones de la obligación de pago de determinadas cantidades establecida en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid 2001-2004 a efectos de lo previsto en la Disposición Adicional Primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

Contestación de fecha 16 de julio de 2004

Habitualmente, en los términos del convenio colectivo o acuerdo equivalente aparece una vinculación nominal a la contingencia de jubilación, de forma que la prestación viene expresamente referida a la jubilación del empleado. Aunque los términos de un convenio no contengan una referencia expresa a la jubilación, podría darse

de hecho una vinculación tácita o potencial a esta contingencia, en la medida que ciertas condiciones de adquisición del derecho a una prestación, como sería el cese voluntario a determinadas edades de posible acceso a la jubilación, ya sea anticipada u ordinaria, por el correspondiente régimen de la Seguridad Social, pudieran ser indicativas de que las partes negociadoras habrían tenido en cuenta la expectativa de acceder a la jubilación a la edad o edades señaladas, de forma que el interés en la rescisión de la relación laboral podría estar vinculado en la práctica a la posibilidad de acceso inmediato a la jubilación en el régimen correspondiente de Seguridad Social.

En algunos convenios colectivos, bajo diversas denominaciones y sin mención expresa a la jubilación, prevén prestaciones por cese de la relación laboral a partir de determinadas edades, para las que la normativa de Seguridad Social posibilitaría el acceso inmediato a la jubilación anticipada u ordinaria, de tal manera que la configuración de las prestaciones en el convenio pudiera responder a la inten-

ción de las partes negociadoras de incentivar las jubilaciones, o bien premiar a los que se jubilen en la empresa por los años de servicios prestados o compensarles por el cese.

Cabría considerar que este tipo de cláusulas que prevén prestaciones por cese en edades de posible acceso a la jubilación podrían implicar una vinculación tácita o potencial con dicha contingencia, como suceso futuro probable para los trabajadores que tengan expectativas de acceder a la jubilación por la Seguridad Social a partir de alguna de las edades señaladas. Por tanto, podría considerarse que la empresa asume un compromiso por pensiones en estos casos respecto de los trabajadores potencialmente jubilables a tales edades, que correspondería instrumentar conforme a la Disposición Adicional Primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y al Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, que aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. Los instrumentos previstos, planes de pensio-

nes o seguros colectivos, permiten optar por el más adecuado al régimen de adquisición de derechos convenido (requisitos de edad, antigüedad...).

En la medida en que estos compromisos u obligaciones, vinculadas a las contingencias previstas en la norma, supusiesen la necesidad de dotar fondo interno, la correspondiente dotación contable debería ser materializada según lo previsto en el régimen aplicable.

Teniendo en cuenta que según el apartado, a) 1. del artículo 7 del Real Decreto 304/2004 que aprueba el Re-

Hay que tener en cuenta que con carácter general el acceso a la jubilación por la Seguridad Social es voluntario, de modo que reuniendo la edad y requisitos para tal acceso es posible seguir ejerciendo la misma u otras actividades con obligación de alta y cotización en Seguridad Social



glamento de Planes y Fondos de Pensiones, para la determinación de la contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el régimen de Seguridad Social correspondiente, se considera que esta contingencia se entenderá producida cuando el sujeto acceda efectivamente a la jubilación en el régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

En consecuencia, en un plan de pensiones o en un seguro colectivo que instrumente compromisos por pensiones, el pago de prestaciones por la contingencia de jubilación requeriría el acceso del beneficiario a esta situación.

A estos efectos, hay que tener en cuenta que con carácter general el acceso a la jubilación por la Seguridad Social es voluntario, de modo que reuniendo la edad y requisitos para tal acceso es posible seguir ejerciendo la misma u otras actividades con obligación de alta y cotización en Seguridad Social, en la misma empresa u otra distinta, o por cuenta propia.

Por ello, en la instrumentación de compromisos por pensiones, hay que tener en cuenta que cuando se produzca el cese en la empresa del partícipe o asegurado que tenga posibilidad de acceso inmediato a la jubilación, podrá determinarse si se produce esta contingencia generadora de la prestación del plan de pensiones o del seguro colectivo, o si por el contrario no se produce, subsistiendo no obstante una obligación de la empresa por cese del trabajador, cuya efectividad quedaría fuera del ámbito del plan de pensiones o del contrato de seguro que instrumente los compromisos por pensiones de aquella.

En definitiva, teniendo en cuenta todo lo anterior, la obligación de las empresas de abonar determinadas prestaciones vinculadas al cese o extinción de la relación laboral que suponga o pueda suponer el acceso efectivo a la jubilación, ya sea anticipada u ordinaria, por el correspondiente régimen de la Seguridad Social debería considerarse compromiso por pensiones a los efectos previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y si se generase, según cada caso, la correspondiente provisión contable o fondo interno, sería de obligada instrumentación conforme a dicha disposición y a lo establecido en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

Consulta sobre premios de jubilación

Se ha recibido escrito de fecha 28 de noviembre de 2002 en el que se plantea una consulta sobre el ámbito de la Disposición Adicional 15ª de la Ley 44/2002, 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero. La referida norma ha sido publicada en el BOE 23 de noviembre, con la siguiente redacción:

«El plazo para la adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas con el personal a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, extendido hasta 16 de noviembre de 2002 por la Disposición Adicional vigésima quinta de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2004 para la integración en planes de pensiones de empleo de promoción conjunta de aquellos compromisos, establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial, vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación, que, bajo la denominación «premios de jubilación» u otras, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, la representación de las empresas y de los trabajadores en el ámbito supraempresarial podrán promover uno o varios planes de pensiones de promoción conjunta, en los que podrán incorporarse las empresas afectadas por el convenio, sin perjuicio de las necesarias adaptaciones que deban acordarse para ajustar la configuración de los referidos compromisos a los principios básicos de los planes de pensiones establecidos en la normativa sobre planes de pensiones.

En dichos planes de promoción conjunta podrán integrarse otros compromisos de las empresas vinculados a

otras contingencias distintas de la jubilación.

Las empresas que se incorporen a los referidos planes de promoción conjunta dentro del plazo señalado podrán acogerse a lo previsto en las Disposiciones Transitorias Decimoquinta y Decimosexta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, para el reconocimiento de derechos por servicios pasados mediante los correspondientes planes de reequilibrio.

En todo caso, durante el plazo concedido en esta disposición, las empresas susceptibles de acogerse a la misma podrán adaptar el compromiso por jubilación a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987.»

Contestación de fecha 4 de febrero de 2003

1.- En relación con la consulta planteada sobre la posibilidad de aplicar la ampliación del plazo referido a los premios de jubilación recogidos en convenio colectivo, independientemente de que éstos sean de carácter supraempresarial, cabría realizar las siguientes consideraciones:

- La referida Disposición Adicional 15ª de la Ley de Medidas de Reforma del Sistema Financiero se refiere a los compromisos establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial que estén vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación y consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación. Este tipo de compromisos se denomina habitualmente premio de jubilación, aunque cualquier otra obligación de esa naturaleza que tenga otra denominación también se encontraría incluida en el ámbito de la ley en los términos previstos en la misma.
- La referencia a los compromisos es-

tablecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial en el ámbito de aplicación de esta Disposición Adicional 15ª no debería impedir la posibilidad de acogerse a la misma a los premios de jubilación (u obligaciones similares que tengan esa naturaleza) acordados en el ámbito de la empresa en sustitución o mejora de los premios de jubilación pactados en el ámbito supraempresarial.

2. En relación con la consulta relativa a la posibilidad de utilizar cualquiera de los instrumentos previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, cabría realizar las siguientes consideraciones:

La normativa prevé que la representación de las empresas y de los trabajadores en ámbito supraempresarial podrán promover uno o varios planes de pensiones de promoción conjunta, en su caso con las adaptaciones necesarias.

Una empresa podrá, con el objeto de instrumentar los premios de jubilación, promover su propio plan de pensiones –con las adaptaciones necesarias de sus compromisos–, o formalizar un contrato de seguro colectivo adaptado a la citada norma



No obstante, la disposición normativa admite también que, durante el plazo concedido hasta el 31 de diciembre de 2004, las empresas susceptibles de acogerse a la misma podrán adaptar el compromiso por jubilación a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 (referencia que ha de entenderse realizada actualmente al Real Decreto Legislativo 1/2002). Es decir, que una empresa podrá, con el objeto de instrumentar los premios de jubilación, promover su propio plan de pensiones –con las adaptaciones necesarias de sus compromisos–, o formalizar un contrato de seguro colectivo adaptado a la citada norma.

Consulta sobre liquidaciones por cese

La Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social dio traslado a esta Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de su escrito presentado el 15 de noviembre de 2000, relativo a si las liquidaciones por cese previstas en el Convenio General para la Industria Textil y de la Confección estarían sujetas a la Disposición Adicional Undécima de la Ley 30/1995 y Real Decreto 1.588/1999, de 15 de octubre.

El artículo 35, apartado 2, del citado convenio, según el texto que acompaña, establece:

«Artículo 35. Liquidación por cese

2. Las empresas abonarán a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, causen baja en la empresa, por su voluntad, las siguientes cantidades:

A los sesenta años: 1.352,28 euros.

A los sesenta y un años: 1.153,94 euros.

A los sesenta y dos años: 961,62 euros.

A los sesenta y tres años: 835,41 euros.

A los sesenta y cuatro años: 703,18 euros.

A los sesenta y cinco años: 546,92 euros.

Aquellas empresas que tengan ya establecido una compensación económica similar, aplicarán la que resulte más beneficiosa para el trabajador.»

Contestación de fecha 4 de febrero de 2003

Sobre la cuestión planteada, cabe realizar las siguientes consideraciones:

1. Consideraciones previas

La Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en su Disposición Adicional Undécima, apartado 19, dio nueva redacción a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, con el fin de adaptar nuestra legislación a lo previsto en el artículo 8º de la Directiva 80/987/CEE sobre protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Así, la vigente Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, establece que *los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos, no siendo admisible su cobertura mediante la dotación de fondos internos o instrumentos similares* (salvo en el caso de las entidades financieras exceptuadas por la Disposición Transitoria Decimocuarta, apartado 2, de la Ley 30/1995).

Según la referida Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, a estos efectos *se entenderán por compromisos por pensiones los derivados de las obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias establecidas en el artículo 8º.6 de la propia Ley, pudiendo tales pensiones revestir las formas establecidas en su artículo 8º.5 y comprenderán toda prestación que se destine a*

la cobertura de tales compromisos, cualesquiera que sea su denominación.

El Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, que entró en vigor el 16 de noviembre de 1999, se refiere asimismo al concepto de compromiso por pensiones en su artículo 7º, que establece:

«Artículo 7. Compromisos por pensiones.

1. Tienen tal consideración los compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tengan por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones vinculadas a las contingencias establecidas en el artículo 8.6 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Tales pensiones podrán revestir las formas establecidas en el artículo 8.5 de la citada ley, y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos cualquiera que sea su denominación.

La instrumentación de los compromisos por pensiones se deberá realizar aun cuando la adquisición o mantenimiento de los derechos derivados del compromiso se condicione al cumplimiento de determinados requisitos.

Se considerarán disposiciones equivalentes al convenio colectivo los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones cuya existencia o efectos se hallen documentados de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones. Asimismo, tendrán tal consideración las actas de constitución, estatutos o reglamentos de mutualidades de previsión social, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión del personal, siempre que en los documentos enumerados las em-

presas asuman compromisos por pensiones.

2. También se considerarán compromisos por pensiones aquellos que la empresa no haya suspendido unilateralmente, aun cuando el convenio colectivo o disposición equivalente le atribuya esta facultad.

3. Los compromisos de las empresas con sus trabajadores o beneficiarios vinculados a las contingencias previstas que no sean dinerarios no estarán sometidos a lo previsto en este reglamento.»

Los preceptos indicados ofrecen una definición del concepto de compromisos por pensiones, en sentido amplio, a efectos de la aplicación generalizada de las normas sobre instrumentación externa:

- En cuanto a la génesis del compromiso como obligación de la empresa asumida en convenio colectivo o disposición equivalente, la norma reglamentaria abarcaría una amplia gama de acuerdos de diverso ámbito que pueden afectar a la totalidad o parte del personal, aun cuando la empresa tuviere la facultad de suspender unilateralmente el compromiso, y en tanto no ejercite tal prerrogativa.
- En cuanto al objeto de la obligación, la normativa abarca compromisos de contribución definida y prestación definida, vinculados a las contingencias del artículo 8º.6 de la Ley 8/1987, entre ellas la jubilación.

Por lo que se refiere a la jubilación, como contingencia a la que se vincula un compromiso, habrá de estarse a lo previsto en el régimen de Seguridad Social correspondiente para su determinación (artículo 16.1.a) del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones modificado por Real Decreto 1.589/1999, de 15 de octubre), de forma que se entenderá producida la contingencia cuando el sujeto acceda efectivamente a la jubilación en dicho régimen, sea a la edad ordinaria de 65 años o la propia de un régi-

men especial, sea anticipada o posterior.

El ámbito de las normas sobre instrumentación de compromisos por pensiones abarcaría obligaciones vinculadas a la jubilación en cualquiera de las modalidades que señale el convenio o disposición equivalente como generadoras del derecho a prestación (anticipada, a los 65 años, de mutuo acuerdo...).

- En cuanto a la forma, la normativa abarca toda prestación dineraria que revista cualquiera de las formas de cobro del artículo 8º.5 de la Ley 8/1987 (capital consistente en la percepción de un cobro único, renta o combinación de ambos). En este sentido, la cuantía de la prestación podría venir predeterminada en términos absolutos o en función de ciertas variables (antigüedad, salarios, diferencias entre bases de cotización y pensión pública, edad, etc.), o depender de un proceso de capitalización de aportaciones definidas, y con carácter general se calificaría como compromisos por pensiones cualquiera que fuese su denominación (premio, compensación, paga, subsidio, pensión complementaria, etc.).
- El hecho de que la adquisición del derecho a la prestación, el reconocimiento efectivo o su cuantía se condicionen a la ocurrencia de determinados requisitos (edad, años de servicio mínimos, jubilarse en la empresa, jubilación voluntaria, etc.), no exime del cumplimiento de la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, en tanto hubiese expectativas de alcanzar los requisitos exigidos y de que, eventualmente, deban hacerse efectivas las prestaciones en el futuro.

De hecho, la regulación de los instrumentos aptos para la efectividad de los compromisos por pensiones permite optar por el más adecuado al régimen de adquisición de derechos previsto en el convenio o disposición equivalente, dependiendo de su confi-



El ámbito de las normas sobre instrumentación de compromisos por pensiones abarcaría obligaciones vinculadas a la jubilación en cualquiera de las modalidades que señale el convenio o disposición equivalente como generadoras del derecho a prestación

guración como expectativa de adquirir en el futuro el derecho a la prestación, o de que se prevea la atribución a los trabajadores de los derechos derivados de las contribuciones empresariales de forma irrevocable en caso de cese de la relación laboral previo al acaecimiento de las contingencias.

En este sentido, cabe recordar los principios básicos de irrevocabilidad de las aportaciones del promotor y atribución de derechos a los partícipes que rigen los planes de pensiones acogidos a la Ley 8/1987, así como las alternativas de regulación de los derechos derivados de las primas en el condicionado de las pólizas de seguros colectivos (especialmente el derecho de rescate), que se contemplan en los artículos 29 a 32 del reglamento aprobado por Real Decreto 1.588/1999.

Con carácter general cabe decir, pues, que una empresa tiene asumido un compromiso por pensiones a efectos de esta normativa, si en virtud de

un convenio colectivo u otros acuerdos, se compromete a satisfacer o proporcionar a sus trabajadores, y en su caso a los derechohabientes, una prestación de pago único, en forma de renta, o combinación de ambos, cuando se produzca alguna de las contingencias del artículo 8º.6 de la ley, cualquiera que fuese la denominación de la prestación, o los requisitos, para adquirir el derecho a las prestaciones.

En definitiva, la vinculación con las contingencias del artículo 8º.6 de la Ley 8/1987 determina la sujeción al régimen de su Disposición Adicional Primera y por tanto, de que se inicie el devengo del coste del compromiso, deberá instrumentarse a través de un plan de pensiones de empleo o de un seguro colectivo.

Con estas disposiciones, se pretende que las múltiples y diversas denominaciones con las que se definen los compromisos por pensiones no justifiquen su exclusión del régimen general. De hecho existen premios de jubilación o antigüedad u otros pagos que se hacen efectivos en la jubilación y que deben instrumentarse adecuadamente desde el momento que se inicie el devengo de su coste, ya que la ley así lo prevé.

2. Consideraciones en relación con la denominación y naturaleza de determinadas obligaciones de pago vinculadas al acaecimiento de la contingencia de jubilación

A la vista de los textos de algunos convenios analizados, se observa que se establecen unas obligaciones de la empresa de abonar ciertas cantidades por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento del trabajador en activo que, con independencia de su denominación, se corresponden en principio con la definición de compromisos por pensiones de la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, y en consecuencia debieran instrumentarse en los términos previstos en la misma.

En la tramitación legal y reglamen-

tada de las normas de referencia siempre se ha planteado que determinados compromisos, como los premios de jubilación, etc., estarían sujetos a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987.

El ámbito de esta normativa abarcaría una amplia gama de derechos adquiridos y en curso de adquisición, y expectativas de adquirir derechos y de que eventualmente deban ser satisfechas las prestaciones previstas en el régimen acordado en la empresa, que en muchos casos está influido por las necesidades y objetivos de la política de personal (fidelización de empleados, incentivos para la jubilación anticipada...).

La jubilación como contingencia susceptible de cobertura es una eventualidad que depende de la supervivencia y de la concurrencia de los requisitos exigidos en el régimen de Seguridad Social correspondiente, a lo cual se vincularía la prestación asumida por la empresa, teniendo en cuenta los requisitos específicos que las partes hayan establecido (antigüedad, cese voluntario a la edad convenida...) y cualquiera que sea su denominación (pago, premio de jubilación, compensación económica, etc.).

Habitualmente, en los términos del convenio colectivo o acuerdo equivalente aparece una vinculación nominal a la contingencia de jubilación, de forma que la prestación viene expresamente referida a la jubilación del empleado. Aunque los términos de un convenio no contengan una referencia expresa a la jubilación, podría darse de hecho una vinculación tácita o potencial a esta contingencia, en la medida que ciertas condiciones de adquisición del derecho a una prestación, como sería el cese voluntario a determinadas edades de posible acceso a la jubilación, ya sea anticipada u ordinaria, por el correspondiente régimen de la Seguridad Social, pudieran ser indicativas de que las partes negociadoras habrían tenido en cuenta la expectativa de acceder a la jubilación a la edad

El tipo de cláusulas que prevén prestaciones por cese en edades de posible acceso a la jubilación podrían implicar una vinculación tácita o potencial con la contingencia de jubilación, como suceso futuro probable para los trabajadores que tengan expectativas de acceder a la jubilación por la Seguridad Social a partir de alguna de las edades señaladas



o edades señaladas, de forma que el interés en la rescisión de la relación laboral podría estar vinculado en la práctica a la posibilidad de acceso inmediato a la jubilación en el régimen correspondiente de Seguridad Social.

En algunos convenios colectivos, bajo diversas denominaciones y sin mención expresa a la jubilación, se prevén prestaciones por cese de la relación laboral a partir de determinadas edades para las que la normativa de Seguridad Social posibilitaría el acceso inmediato a la jubilación anticipada u ordinaria, de tal manera que la configuración de las prestaciones en el convenio pudiera responder a la intención de las partes negociadoras de incentivar las jubilaciones, o bien premiar a los que se jubilen en la empresa por los años de servicios prestados o compensarles por el cese.

Una cláusula del tipo de la que transcriben en su consulta pudiera ha-

berse establecido teniendo en cuenta que la posibilidad de acceso inmediato a la jubilación sería en la práctica la principal motivación para el cese voluntario en muchos casos.

Como conclusión cabría considerar que este tipo de cláusulas que prevén prestaciones por cese en edades de posible acceso a la jubilación podrían implicar una vinculación tácita o potencial con la contingencia de jubilación, como suceso futuro probable para los trabajadores que tengan expectativas de acceder a la jubilación por la Seguridad Social a partir de alguna de las edades señaladas. Por tanto, podría considerarse que la empresa asume un compromiso por pensiones en estos casos respecto de los trabajadores potencialmente jubilables a tales edades, que correspondería instrumentar conforme a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 y Real Decreto 1.588/1999, de 15 de octubre. Los instrumentos previstos, planes de pensiones o seguros colectivos, permiten optar por el más adecuado al régimen de adquisición de derechos convenido (requisitos de edad, antigüedad...).

En la medida en que estos compromisos u obligaciones vinculadas a las contingencias previstas en la norma supusiesen la necesidad de dotar fondo interno o la correspondiente dotación contable, debería ser materializada según lo previsto en el régimen aplicable.

Un contrato de seguro podría instrumentar estos compromisos asegurando las prestaciones a las edades convenidas por ceses motivados por contingencias del artículo 8.º6 de la Ley 8/1987 (jubilación, situación asimilable, invalidez permanente). En caso de que el cese se produzca por otros motivos, sin incurrir en tales situaciones, podría preverse en el contrato de seguro la posibilidad de que la empresa tomadora ejerza, por ejemplo, el derecho de rescate en la parte correspondiente al empleado, según lo establecido en el Capítulo III del Reglamento aprobado por Real Decreto

1.588/1999, sin perjuicio de su obligación asumida en convenio de abonar al trabajador una cuantía determinada por su cese a la edad y con la antigüedad señalada.

Teniendo en cuenta que según el artículo 16.1.a).1º del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (modificado por Real Decreto 1.589/1999) para la determinación de la contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el régimen de Seguridad Social correspondiente, se considera que esta contingencia se entenderá producida cuando el sujeto acceda efectivamente a la jubilación en el régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

En consecuencia, en un plan de pensiones o en un seguro colectivo que instrumente compromisos por pensiones, el pago de prestaciones por la contingencia de jubilación requeriría el acceso del beneficiario a esta situación.

A estos efectos, hay que tener en cuenta que con carácter general el acceso a la jubilación por la Seguridad Social es voluntario, de modo que reuniendo la edad y requisitos para tal acceso, es posible seguir ejerciendo la misma u otras actividades con obligación de alta y cotización en Seguridad Social, en la misma empresa u otra distinta, o por cuenta propia.

Por ello, en la instrumentación de compromisos por pensiones, hay que tener en cuenta que cuando se produzca el cese en la empresa del partícipe o asegurado que tenga posibilidad de acceso inmediato a la jubilación, podrá determinarse si se produce esta contingencia generadora de la prestación del plan de pensiones o del seguro colectivo, o si por el contrario no se produce, subsistiendo no obstante una obligación de la empresa por cese del trabajador, cuya efectividad quedaría fuera del ámbito del plan de pensiones o del contrato de seguro que instrumenta los compromisos por pensiones de aquélla.

En definitiva, teniendo en cuenta todo lo anterior, la obligación de las empresas de abonar determinadas prestaciones vinculadas al cese o extinción

de la relación laboral que suponga o pueda suponer el acceso efectivo a la jubilación, ya sea anticipada u ordinaria, por el correspondiente régimen de la Seguridad Social, debería considerarse compromiso por pensiones a los efectos previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, y si se generase, según cada caso, la correspondiente provisión contable o fondo interno, sería de obligada instrumentación conforme a dicha disposición y a lo establecido en el Real Decreto 1.588/1999, de 15 de octubre, teniendo en cuenta el régimen transitorio de adaptación contenido en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, y en dicho real decreto.



***En ningún caso
resultará admisible
la cobertura
de compromisos
por pensiones
mediante la dotación
por la empresa
de fondos internos***

3. Consideraciones finales

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de los criterios de contabilidad y de auditoría y prácticas al respecto aplicables en cada caso a las empresas que tengan asumidos compromisos por pensiones.

En relación con la naturaleza y características de los compromisos apuntados, en su consulta cabría considerar que no corresponde a este centro directivo determinar cuáles son los compromisos por pensiones vigentes en cada momento en cualquier sector y/o empresa. La experiencia demuestra que la determinación de las características de los compromisos por pensiones pactados entre las empresas y la representación de sus trabajadores

están sometidos a una continua evolución como consecuencia de los procesos de negociación, acuerdos colectivos que se llevan a cabo en el ámbito laboral, y que, en muchos casos, los referidos compromisos difieren entre trabajadores en función del convenio aplicable o de los acuerdos alcanzados en distintos momentos del tiempo. De hecho, a menudo se suele poner de manifiesto conflictos o diferencias en la interpretación entre la empresa y los trabajadores en relación, con la naturaleza, características o magnitudes que conforman los compromisos por pensiones asumidos o pactados. En cualquier caso, de no existir acuerdo en materia de determinación de los compromisos por pensiones en vigor, los órganos competentes a los que se suele acudir para dirimir tales diferencias serían los Tribunales de Justicia.

Por último, con carácter general, cabe recordar que, conforme a las disposiciones normativas citadas en este escrito, en ningún caso resultará admisible la cobertura de compromisos por pensiones mediante la dotación por la empresa de fondos internos, o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de ésta de la titularidad de los recursos constituidos. Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones de ambos.

Por último ha de advertirse que, en caso de discrepancias entre empresas y trabajadores sobre interpretación y aplicación de los convenios colectivos, y en particular en lo que se refiere a la naturaleza y características de los compromisos por pensiones, cabe la posibilidad de acudir a los procedimientos de interpretación y solución de conflictos en el ámbito laboral, correspondiendo en último término a los Tribunales de Justicia la competencia para interpretar las normas y determinar el consentimiento, causa y efectividad de las obligaciones. ■