

## 54

### **Pensiones Públicas y Previsión Social Complementaria en Empresas y Colectivos** Situación actual y retos de futuro

**Máster en Dirección de Entidades  
Aseguradoras y Financieras**



# 54

## **Pensiones Públicas y Previsión Social Complementaria en Empresas y Colectivos** Situación actual y retos de futuro

Estudio realizado por: Marta Leiva Costa  
Tutor: Anna Salguero Matarín

**Tesis del Máster en Dirección de Entidades  
Aseguradoras y Financieras**

Curso 2010/2011

Cuadernos de Dirección Aseguradora es una colección de estudios que comprende las tesis realizadas por los alumnos del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universidad de Barcelona desde su primera edición en el año 2003. La colección de estudios está dirigida y editada por el Dr. José Luis Pérez Torres, profesor titular de la Universidad de Barcelona, y la Dra. Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de la misma Universidad.

Esta tesis es propiedad del autor. No está permitida la reproducción total o parcial de este documento sin mencionar su fuente. El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad del autor, quien declara que no ha incurrido en plagio y que la totalidad de referencias a otros autores han sido expresadas en el texto.

## Presentación

Durante los últimos 7 años he orientado mi carrera profesional, dentro del negocio asegurador, en dirección hacia la Previsión Social Complementaria de Empresas y Colectivos (PSC). Este ámbito está muy relacionado con las prestaciones de la Seguridad Social. En la mayoría de casos el objetivo de la PSC es complementar las pensiones públicas de la Seguridad Social y por tanto, cualquier cambio en su regulación, puede afectar a los contratos de seguro y planes de pensiones existentes; lo que implica que todos los participantes del mercado asegurador (consultores, entidades aseguradoras, entidades gestoras de planes de pensiones,...) debemos reaccionar inmediatamente y adaptarnos a la nueva regulación.

La publicación del Anteproyecto de Ley de Reforma de la Seguridad Social en a inicios de 2011, cuyo titular más comentado por el público en general, fue el retraso de la edad de jubilación a los 67 años, influyó definitivamente en mi decisión acerca del tema sobre el que realizar la tesis; ¿cuáles eran los cambios que planteaba la posible nueva ley? ¿cómo afectaba ésta a los seguros colectivos existentes? ¿y a los planes de pensiones de empresas?.

Esta tesis pretende dar a conocer, en primer lugar, el sistema vigente de la Seguridad Social y los diferentes instrumentos de Previsión Social Complementaria de Empresas, para más adelante comentar los cambios que establece la nueva Ley de Reforma de la Seguridad Social, finalmente denominada “*Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*” y su posible afectación en la PSC de Empresas.

*A VidaCaixa y en especial a todo el Equipo de Gestión de Clientes Colectivos, su colaboración y apoyo constantes han supuesto una gran ayuda.*

*A mis compañeros de curso, profesores del Master y a mi tutora de tesis, Anna Salguero, por todos los conocimientos que me han ido transmitiendo.*

*A mis amigos y familiares que con su paciencia y apoyo han hecho mucho más llevadero este último año.*

*Muchas gracias, sin vosotros hubiera sido muy difícil llegar hasta aquí.*



## Resumen

Desde principios del año 2011 se viene hablando de la reforma de las pensiones, que finalmente ha culminado con la Ley 27/2011 *sobre Actualización, Adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*.

En este documento se analizan las pensiones públicas vigentes y los cambios que plantea la nueva ley, en vigor a partir de 1 de enero de 2013. Además se intenta determinar si los cambios planteados serán suficientes para poder asegurar la sostenibilidad y continuación del sistema de pensiones en el futuro.

Por otro lado, se analiza la situación actual de la Previsión Social Complementaria de Empresas y cómo le afecta la reforma de la ley de pensiones. Asimismo, se plantean posibles propuestas para conseguir el desarrollo definitivo de este segundo pilar, que ante una reducción del importe de las pensiones públicas puede ser la solución para que los trabajadores puedan tener cubiertas sus necesidades económicas.

## Resum

Des de principis de l'any 2011 es ve comentant la possible reforma de les pensions, que finalment ha acabat amb la Llei 27/2011 sobre actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social.

En aquest document s'analitzen les pensions públiques actuals i els canvis que planteja la nova llei, en vigor a partir de l'1 de gener de 2013. A més, s'intenta determinar si els canvis plantejats seran suficients per a poder assegurar la sostenibilitat i continuació del sistema de pensions al futur.

A més, s'analitza la situació actual de la Previsió social Complementària d'Empreses i com es veu afectada per la reforma de la llei de pensions. Així mateix es plantegen possibles propostes per aconseguir el desenvolupament definitiu d'aquest segon pilar, que davant d'una reducció de la quantia de les pensions públiques pot ser la solució per a que els treballadors puguin tenir cobertes les seves necessitats econòmiques.

## Summary

Since early 2011 there has been talk of pension reform, which eventually culminated in the Law 27/2011 on Update, Adaptation and modernization of Social Security.

This paper analyzes the current public pension and changes posed by the new law, effective from January 1, 2013. Besides, it tries to determine if the changes raised will be sufficient to ensure sustainability and continuation of the pension system in the future.

On the other hand, this paper analyzes the current Spanish Complementary Pensions System for companies and how it is affected by the reform of the pension law. Also, this paper poses proposals to achieve the final development of the second pillar, with a reduction of public pensions may be the solution so that workers could have covered their economic needs.



## Índice

1.	Presentación y objetivos de la presente tesis.....	9
2.	La Previsión Social en España .....	11
3.	El Primer Pilar en España: La Seguridad Social.....	13
3.1.	Orígenes y Evolución de la Seguridad Social.....	13
3.2.	Financiación Actual de la Seguridad Social .....	15
3.3.	Coberturas.....	17
4.	El Segundo Pilar: Previsión Social Complementaria en Empresas .....	29
4.1.	Cobertura para Empleados .....	29
4.2.	Ahorro y previsión para Empleados .....	31
4.3.	Seguros para Reestructuraciones .....	36
4.4.	Planes de Pensiones de Empleo (PPE) .....	46
4.5.	Mutualidades de Previsión Social (MPS) .....	50
5.	La Reforma del Sistema Público de Pensiones.....	53
5.1.	Evolución histórica del Sistema Público de Pensiones .....	53
5.2.	Factores que han Impulsado la Reforma .....	53
5.3.	Las Reformas en el Sistema Público de Pensiones en diferentes Países de la OCDE.....	58
5.4.	Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones.....	59
5.5.	Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social .....	60
5.6.	La nueva pensión contributiva de jubilación. Cálculo e impacto económico respecto a la pensión actual.....	68
5.7.	Efectos de la modificación de las edades de jubilación en los contratos de seguro y Planes de Pensiones vigentes .....	73
6.	Previsión Social Complementaria. Retos de futuro .....	77
7.	El caso Austríaco. ¿Un modelo a seguir?.....	79
8.	Conclusiones .....	81
9.	Bibliografía.....	83





# **Pensiones Públicas y Previsión Social Complementaria en Empresas y Colectivos. Situación actual y retos de futuro**

## **1. Presentación y objetivos de la presente tesis**

Desde hace años se viene hablando de la necesidad de modificar el sistema actual de pensiones. Como consecuencia de ello, y después de un período de 6 meses desde que se aprobó el proyecto de Ley, la Ley ha sido finalmente publicada, el 2 de agosto de 2011. No obstante, debemos destacar que su entrada en vigor no será hasta 1 de enero de 2013.

En la presente tesis, queremos analizar cuáles han sido los motivos que han llevado a desarrollar la nueva ley, qué efectos tendrá ésta en el Mercado Asegurador español y finalmente intentaremos determinar si estos cambios son suficientes para asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

En primer lugar vamos a analizar la situación actual tanto en la Previsión Social a nivel público como de empresas y colectivos.

Una vez definida la situación actual intentaremos conocer los motivos que han llevado a desarrollar la nueva ley y qué cambios supone ésta en las pensiones públicas. Para ello estudiaremos varios ejemplos numéricos.

El mercado Asegurador a través de su división de Previsión Social de empresas y Colectivos está claramente vinculado a la Previsión social Pública, por esta razón veremos qué posibles consecuencias tendrá en el mercado la nueva ley de pensiones.

Por último, sólo nos quedará determinar si consideramos que, a la vista de todos los análisis previos, el cambio propuesto es suficiente para garantizar el futuro del sistema público de pensiones o bien si debemos esperar la ejecución de cambios más profundos en el sistema que permitan garantizar la estabilidad futura de el sistema público de pensiones.



## 2. La Previsión Social en España

La previsión social en España puede analizarse conforme a la Teoría de los Tres Pilares que ha sido desarrollada desde la Universidad de Lovaina:

Primer pilar: Previsión social de carácter público. Se instrumenta a través de los distintos Regímenes de la Seguridad Social.

Segundo pilar: Previsión social complementaria de carácter ocupacional o de empleo que surge en el ámbito de las empresas y relaciones laborales. Los posibles instrumentos con los que cuenta este segundo pilar son:

- Planes de pensiones de empleo.
- Seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones de la empresa con trabajadores y beneficiarios (incluidos los concertados con mutualidades de previsión social).
- Seguros colectivos que no se instrumentan como compromisos por pensiones, donde la empresa figura como tomador y los trabajadores como asegurados.
- Planes de previsión social empresarial (PPSE). Es una modalidad de seguro colectivo de instrumentación de compromisos por pensiones en la que alguna de sus características y parte la fiscalidad aplicable es común con los planes de pensiones.

Tercer pilar: Previsión social complementaria de carácter individual. Formado por:

- Los planes de pensiones individuales y asociados.
- Los seguros individuales de jubilación, fallecimiento o invalidez.
- Los planes de previsión asegurados (PPA). Son seguros individuales de vida especiales que pueden cubrir las mismas contingencias que los planes de pensiones, siendo su cobertura principal en todo caso la jubilación. Conllevan una garantía de interés. Participan de las mismas características de iliquidez, y régimen financiero y fiscal de aportaciones de los planes de pensiones.
- Los seguros de dependencia. Son contratos de seguro individuales en los que se cubre la gran dependencia o dependencia severa, de acuerdo con la definición legal de dichas contingencias (art. 26 Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia), pudiendo generar también prestaciones por fallecimiento. Ofrecen garantía de interés. El régimen financiero y fiscal de las aportaciones es similar al de los planes de pensiones.

Los productos anteriores correspondientes al tercer pilar deben distinguirse de otros productos como son los planes individuales de ahorro sistemático (PIAS).

Éstos son seguros individuales de vida que tienen por objeto constituir con los recursos aportados una renta vitalicia asegurada. Este producto no está vinculado a la jubilación del asegurado, no es un ahorro finalista para la jubilación, incapacidad, etc... Durante la fase de acumulación y durante la fase de cobro de la renta, los derechos económicos son líquidos. Los PIAS poseen una fiscalidad específica.

Tal como hemos comentado, este tercer pilar queda fuera del análisis de la presente tesis puesto que consideramos que aunque se puede ver afectado por los posibles cambios que hayan en el Primer Pilar, dependerá más de la situación económica de las personas en cada momento y de su voluntad ahorrativa a largo plazo.

### **3. El Primer Pilar en España: La Seguridad Social**

La Seguridad Social podría definirse como un sistema que ofrece a los ciudadanos el pago de unas pensiones y la prestación de unos determinados servicios ante situaciones de necesidad que puedan afectar a los mismos.

#### **3.1. Orígenes y Evolución de la Seguridad Social**

El punto de partida de la Seguridad Social española se remonta al siglo XVIII con los montepíos militares y de funcionarios civiles; posteriormente se desarrolló la Ley General de la Beneficencia en 1822 sobre la pobreza y la mendicidad, Las Reales Órdenes de 3 de abril de 1835 y de 17 de abril de 1839, que regularon las sociedades mutuas de seguros y la Ley de Beneficencia de 1849.

Las primeras figuras de seguro colectivo de los trabajadores fueron las cajas de retiros y socorros por enfermos e inválidos del trabajo a partir de la Comisión de Reformas Sociales de 1883 surgida de las luchas obreras por el derecho de asociación y protección social.

En 1900 se desarrolla la primera Ley de Accidentes de Trabajo que estableció la definición de las responsabilidades del empresario, definición de accidente de trabajo, inclusión de la asistencia sanitaria como responsabilidad del empresario y fijación de cuantías de prestaciones derivadas del accidente de trabajo.

En 1908 se creó el Instituto Nacional de Previsión en el que se promovía la previsión popular para las pensiones de retiro y en 1919 se creó el retiro obrero.

En 1946 se crea el seguro de enfermedad, y en 1946 las Mutualidades Laborales de carácter obligatorio y base profesional que otorgaban una protección complementaria a la ofrecida por los seguros sociales.

El Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) se instituyó en 1947, en 1956 el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en 1959 el Seguro de Paro y en 1961 el de Desempleo. En 1963, y con la voluntad de unificar y coordinar todas las instituciones ya creadas que fue publicada la Ley de Bases de la Seguridad Social. En esta ley se establecía la estructuración del sistema por regímenes; establecía uno general como núcleo del sistema y una serie de regímenes especiales orientados a la cobertura de colectivos específicos que por sus características peculiares debían tener un tratamiento diferente; como son Régimen especial de Trabajadores del Mar o el de Trabajadores Autónomos, que incluía a aquellos trabajadores por cuenta propia.

En la Ley de Bases se estableció el sistema por el cual son los trabajadores en activo los que asumen la carga derivada de una disminución de la productividad o un aumento de la tasa de dependencia, a través de sus

cotizaciones. Más tarde, en 1979 se estableció el sistema actual de cotizaciones aplicadas sobre el salario real, topado por bases máximas y mínimas. Adicionalmente se incrementó la aportación estatal a los Presupuestos de la Seguridad Social.

Tras la aprobación de la Constitución Española, en 1978 se publicó el RDL de Gestión Institucional de la Seguridad Social que desarrolló la creación de:

- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) con objeto de gestionar las prestaciones económicas de la Seguridad Social;
- Instituto Nacional de Salud (INSALUD) que gestiona las prestaciones sanitarias;
- Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) que gestiona la asistencia social, los colectivos más desprotegidos y marginales;
- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), que gestiona las cotizaciones de empresarios y trabajadores;
- Instituto Nacional de Empleo (INEM), que gestiona las prestaciones de desempleo y la creación del subsidio de desempleo. Posteriormente, este organismo ha ido transfiriendo parte de sus obligaciones a las Comunidades Autónomas.

En el año 1982 se presentó el libro verde, documento en el que se realizaba una evaluación administrativa y financiera de la Seguridad Social. Como consecuencia, en 1985 se impulsó la reforma de las pensiones, que ampliaba de 2 a 8 años el período considerado para establecer el importe de la base reguladora y pasaron a requerirse 15 años de cotización mínimos para poder acceder a una pensión. La reforma de las pensiones estableció como base la teoría de los 3 pilares, con el objetivo de regular las pensiones privadas y recortar la cuantía de las pensiones estatales.

La base de la reforma era el documento “Proyección económico- actuarial de los gastos e ingresos de la Seguridad Social 1985-1993” en el que se establecía un incremento del coste de las pensiones futuras mucho más elevado de las que finalmente se llegaron a abonar en el período proyectado.

Posteriormente, nuevas leyes establecieron las pensiones no contributivas de vejez e invalidez, así como la universalización de las prestaciones de favor familiar y extensión de los servicios social.

En abril de 1995 se publica un documento llamado Pacto de Toledo que refleja el acuerdo tomado por trabajadores, empresarios y gobierno. Este pacto propició las reformas acometidas a partir de 1997 y basadas en reforzar el modelo actual y planteándose el compromiso de ir revisando periódicamente el modelo e ir adaptándolo en función de los diferentes escenarios futuros que se vayan presentado, como podría ser un envejecimiento de la población, reducción de la natalidad, crecimiento del desempleo.... A partir de entonces se estableció una comisión permanente que velará por la adaptación del sistema

de Seguridad Social a la situación económica, demográfica y financiera del país.

Finalmente, en 2006, hubo la última reforma, en la que se modificó el cómputo de los días efectivos de cotización para el cálculo de la pensión, de forma que se permitiera aumentar el número de años efectivos de cotización hasta 15; se incrementó la edad límite para la jubilación parcial a 61 años, condicionándola a que el trabajador tuviera una antigüedad mínima en la empresa de 6 años y un período total de cotización mínimo de 30 años; asimismo se racionalizaron los criterios de acceso a las prestaciones de incapacidad.

Así pues, de todo lo anterior se deduce que para mantener en equilibrio este sistema, deben irse realizando reformas a lo largo del tiempo que lo vayan adaptando a la situación del entorno en cada momento y permitan que el sistema se mantenga en buen estado de salud. De lo contrario, nos encontraríamos en una situación totalmente distinta y el sistema se habría colapsado, tal como algunas teorías de principios de la década de los 90 preveían.

### **3.2. Financiación Actual de la Seguridad Social**

El sistema público de la Seguridad Social tiene carácter obligatorio y se basa en un sistema de reparto (pay as you go system) donde las cotizaciones realizadas hoy sirven para atender los riesgos o situaciones de necesidad actuales de generaciones pasadas.

El principal inconveniente de este sistema radica en su sensibilidad a las oscilaciones demográficas, ya que el reparto basado en la solidaridad del sistema presupone la incorporación de nuevos cotizantes en cada generación. En momentos como el actual con altos índices de paro o la evolución demográfica esperada futura plantean la necesidad de revisar estas bases y analizar si este sistema es sostenible al futuro.

El sistema de la Seguridad Social se financia principalmente por las cotizaciones sociales que empresas y trabajadores realizan (un 92%) destinadas a hacer frente a las prestaciones contributivas. La Tesorería General de la Seguridad Social es el órgano encargado de recaudar mes a mes estas cotizaciones.

El Estado, por su parte también realiza una aportación al sistema de la Seguridad Social, de alrededor del 5 al 6%, en forma de transferencias o subvenciones, destinadas a financiar las prestaciones no contributivas y prestaciones sanitarias. Esta aportación se determina en los Presupuestos Generales del Estado.

En la tabla que presentamos a continuación podemos ver la financiación del sistema actual de Seguridad Social del año 2010 así como el presupuesto para el año 2011.



**Cuadro 1.- Presupuesto de Ingresos de la Seguridad Social para 2011**

	2010		2011		Diferencia	
	Mill. €	%	Mill. €	%	Mill. €	%
Cotizaciones	107.376,63	89,07	110.447,12	88,78	3.070,49	2,86
Transferencias	8.403,65	6,97	8.196,03	6,59	-207,62	-2,47
Otros ingresos	3.673,05	3,05	4.751,91	3,82	1.078,86	29,37
<i>Operaciones no financieras</i>	<i>119.453,33</i>	<i>99,09</i>	<i>123.395,06</i>	<i>99,19</i>	<i>3.941,73</i>	<i>3,30</i>
<i>Operaciones financieras</i>	<i>1.100,84</i>	<i>0,91</i>	<i>1.013,00</i>	<i>0,81</i>	<i>-87,84</i>	<i>-7,98</i>
	<b>120.554,17</b>	<b>100,00</b>	<b>124.408,06</b>	<b>100,00</b>	<b>3.853,89</b>	<b>3,20</b>

Fuente: Seguridad Social. Presupuestos Ejercicio 2011

Los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y resto de gastos necesarios de cada ejercicio, así como el exceso de excedentes anual derivado de la gestión por parte de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la S.S. de la prestación de incapacidad por contingencias comunes; siempre y cuando la situación económico financiera de la Seguridad Social lo permita se destinan a la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. De esta manera, cada año que las cotizaciones superen las prestaciones, el Fondo de Reserva se irá incrementando.

El Fondo surgió a partir de una serie de recomendaciones que el Pacto de Toledo formuló y en las que planteaba la necesidad de separar y clarificar las fuentes de financiación del sistema de la Seguridad Social y la constitución de reservas en el nivel contributivo del mismo que suavicen los efectos de los ciclos económicos. En 2003 y 2004, respectivamente se publicó la Ley y el Reglamento que regulan el Fondo.

La normativa relativa al fondo indica que los rendimientos generados por el fondo revertirán automáticamente en las dotaciones del fondo. Así mismo queda estipulado reglamentariamente el tipo de activos en los que podrá invertir el fondo.

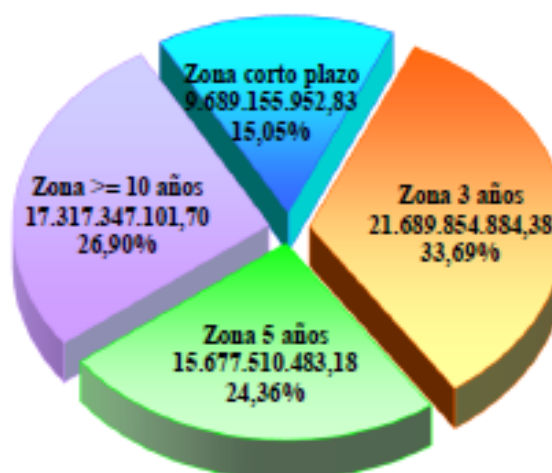
Por otro lado, las posibles disposiciones del fondo también quedan reguladas y se limita a que sólo podrá disponerse en caso de situaciones estructurales de déficit no financiero del sistema de la Seguridad Social en operaciones de carácter contributivo y otros gastos necesarios para su gestión. Se estipula que se entenderá esta situación cuando el resultado del exceso de excedentes sea negativo en al menos 3 semestres consecutivos.

La idea que se persigue es proteger este Fondo de manera sólo sea dispuesto en aquellas situaciones previstas por ley o reglamento y sólo se invierta en activos con buena calidad crediticia. Se trata pues de un elemento más que permita mantener en buen estado de salud del Sistema de la Seguridad Social.

En las siguientes 2 tablas podemos observar la situación del fondo de Reserva a 31/12/2010 y su distribución según los activos en que está invertido, así como la evolución positiva exponencial que se ha producido en los últimos años.

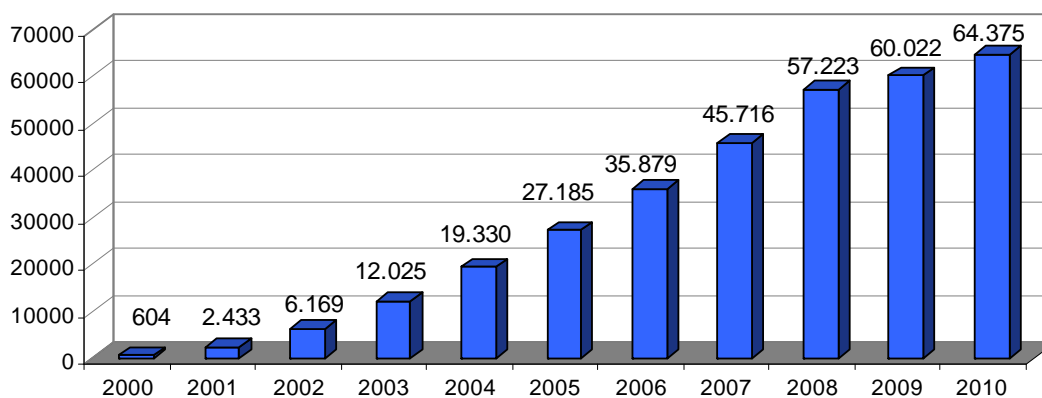
## Cuadro 2.- Situación del Fondo de Reserva a 31/12/2010

	Miles de Euros
Activos financieros (a precio de adquisición)	64.373.868,42
Saldo en cuenta corriente	1.258,81
Intereses devengados en diciembre 2010 por la cuenta corriente (ingreso en 04/01/2011)	17,54
<b>Total Fondo de Reserva de la Seguridad Social. . .</b>	<b>64.375.144,77</b>



Fuente: Seguridad Social

**Gráfico 1.- Evolución General del Fondo de Reserva (importes en millones de Euros)**



Fuente: Seguridad Social

### 3.3. Coberturas

El Sistema Público de Seguridad social está dividido en prestaciones en forma de pensiones y de prestación de servicios. Es un sistema basado en principios de universalidad y solidaridad.

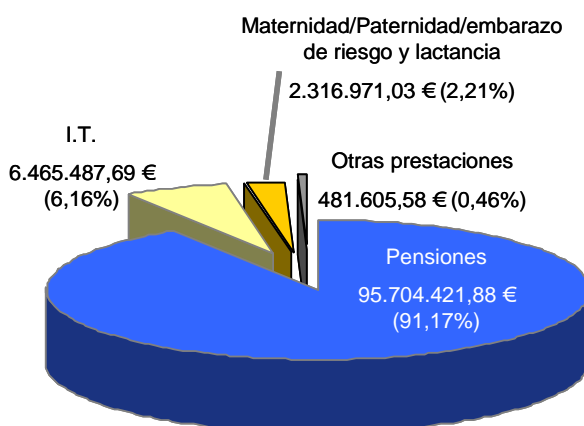
**Cuadro 3.- Niveles de Protección de la Seguridad Social**



Fuente: Seguridad Social

El grueso del gasto de prestaciones contributivas de la seguridad se reúne en el gasto por pensiones, que recoge más de un 90% del gasto. Prueba de ello es la gráfica siguiente que recoge el gasto por prestaciones contributivas de 2010.

**Gráfico 2.- Gasto por prestaciones del ejercicio 2010**



Fuente: Seguridad Social

### **3.3.1. Asistencia sanitaria**

El objeto de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social es la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar o restablecer la salud de sus beneficiarios, así como su aptitud para el trabajo. Proporciona, también, los servicios convenientes para completar las prestaciones médicas y farmacéuticas, atendiendo, de forma especial, a la rehabilitación física precisa para lograr una completa recuperación profesional del trabajador.

### **3.3.2. Incapacidad Temporal**

La prestación económica por incapacidad temporal trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

### **3.3.3. Riesgo durante el embarazo**

La prestación económica trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce, cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

### **3.3.4. Riesgo durante la lactancia natural**

La prestación económica trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce, cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

### **3.3.5. Maternidad**

Las prestaciones económicas por maternidad tratan de cubrir la pérdida de rentas del trabajo o de ingresos que sufren los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, legalmente establecidos.

### **3.3.6. Paternidad**

Las prestaciones económicas por paternidad tratan de cubrir la pérdida de rentas del trabajo o de ingresos que sufren los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso por paternidad, adopción y acogimiento, legalmente establecidos.

### **3.3.7. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**

Prestación económica destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra grave enfermedad.

El subsidio tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los interesados al tener que reducir su jornada, por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos o menores a su cargo, durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

### **3.3.8. Incapacidad Permanente**

Prestación económica que, en su modalidad contributiva, trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona, cuando estando afectada por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.

### **3.3.9. Lesiones permanentes no invalidantes**

Prestación consistente en una indemnización a tanto alzado que la Seguridad Social reconoce a los trabajadores que sufran lesiones, mutilaciones y deformidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que sin llegar a constituir incapacidad permanente, supongan una disminución de la integridad física del trabajador, siempre que aparezcan recogidas en el baremo establecido al efecto.

### **3.3.10. Muerte y supervivencia**

Las prestaciones por muerte y supervivencia están destinadas a compensar la situación de necesidad económica que produce, para determinadas personas, el fallecimiento de otras.

Dentro de estas prestaciones encontramos: auxilio por defunción, pensión de viudedad, prestación de viudedad, pensión de orfandad, pensión a favor de familiares, subsidio a favor de familiares, indemnización especial a tanto alzado en supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

### **3.3.11. Prestaciones por actos terroristas**

Las personas incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, que resulten incapacitadas y los familiares de quienes sean pensionistas o, estando incluidos en alguno de dichos regímenes, fallezcan como consecuencia o con ocasión de actividades delictivas cometidas por bandas armadas o elementos terroristas de las que no sean responsables, tendrán derecho a percibir de la Seguridad Social pensiones extraordinarias por actos de terrorismo, así como asistencia sanitaria y servicios sociales.

### **3.3.12. Prestaciones familiares**

Las prestaciones familiares están destinadas a cubrir la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce, para determinadas personas, la existencia de responsabilidades familiares y el nacimiento o adopción de hijos en determinados casos.

Estas prestaciones son de naturaleza no contributiva, excepto la prestación "no económica" referida a posibilidad de disfrutar de un período de excedencia que sólo se protege en el nivel contributivo.

### **3.3.13. Prestaciones por desempleo**

Podemos definir la prestación por desempleo como aquella que tiene por objeto la protección de quienes, a pesar de querer y poder trabajar, pierden su empleo o ven reducida su jornada laboral. Su finalidad es proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir.

El desempleo podrá ser total o parcial:

- El desempleo será total, cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y por tanto no tenga derecho a percibir su salario.
- El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, y el salario le sea reducido en la misma medida.

## **Prestación contributiva de desempleo (LGSS art. 205-214, RD 625/1985)**

### **Beneficiarios**

Podrán tener derecho a la percepción de una prestación contributiva de desempleo los siguientes trabajadores por cuenta ajena:

1. Afiliados y en alta o situación asimilada. Como situación asimilada al alta se entienden los períodos “muertos” a efectos del cómputo del período de ocupación cotizada (excedencia forzosa por cargo público o sindical, excedencia para atender al cuidado de un hijo, retorno de trabajadores emigrantes, liberación por cumplimiento de condena o libertad condicional, trabajadores fijos discontinuos no llamados a reincorporarse a la actividad).
2. En situación legal de desempleo derivada de:
  - a) **Extinción de la relación laboral.** Ésta puede deberse a:
    - Finalización del contrato temporal.
    - Despido (colectivo o no).
    - Resolución de relación laboral por no superar el período de prueba.
    - Muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
    - Declaración de incapacidad permanente total del trabajador.
    - Resolución voluntaria del trabajador en los supuestos de traslado a otro centro de trabajo, modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, por causa justa o por ser víctima de violencia de género.
    - Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del trabajador.
    - Expulsión improcedente de una cooperativa.
  - b) **Suspensión de la relación laboral.** Ésta puede deberse a:
    - Que se encuentren inmersos en un expediente de regularización de empleo.
    - Que se trate de una trabajadora víctima de violencia de género.
    - Que el empresario se encuentre en un procedimiento concursal.
    - Los períodos de inactividad productiva de trabajadores fijos discontinuos.
  - c) **En reducción de jornada por ERE.** Deberá afectar al menos a un tercio de la plantilla
  - d) **Otras situaciones.** Emigrantes retornados sin prestación en el país de origen; liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional; cese involuntario y definitivo en el cargo o pérdida

definitiva de la dedicación exclusiva o parcial y de la retribución de los miembros de las corporaciones locales, miembros de las juntas generales de territorios históricos forales, de cabildos insulares canarios y de baleares, los cargos representativos de sindicatos y los altos cargos de administraciones públicas.

No existirá situación legal de desempleo cuando exista fraude de ley.

Quedarán excluidos del derecho aquellos trabajadores que sean consejeros o administradores de una empresa, que hayan cesado voluntariamente en el trabajo o los que no soliciten el reingreso en un caso de excedencia.

### **Período mínimo de cotización.**

Deberán haber cotizado 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cese la obligación de cotizar (supuestos de situación asimilada al alta).

### **Situaciones de incompatibilidad que no permiten el cobro de prestación contributiva de desempleo**

1. Cuando se ejerce un trabajo por cuenta propia, aun cuando su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
2. Cuando se ejerce un trabajo por cuenta ajena, salvo que éste se realice a tiempo parcial y el trabajador haya optado por seguir percibiendo la prestación.
3. Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.

### **Duración de la prestación**

<b>Período de ocupación de los 6 últimos años</b>	<b>Duración máxima de la prestación</b>
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días



## Cuantía de la prestación

Primeros 180 días: 70% de la Base Reguladora  
Resto período: 60% de la Base Reguladora

Base reguladora: promedio de bases de desempleo (excluidas horas extra) de los 6 últimos meses anteriores a la situación legal de desempleo o al cese de la obligación de cotizar.

Topes máximos y mínimos:

		Porcentaje IPREM	Importes mes 2011 (12 pagas al año)
Máximo	Sin hijos a cargo	175%	1.087,20 €
	Con 1 hijo a cargo	200%	1.242,52 €
	Con 2 o más hijos a cargo	225%	1.397,83 €
Mínimo	Sin hijos a cargo	80%	497,00
	Con hijos a cargo	107%	664,74

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) es un índice empleado en España como referencia para la concesión de ayudas, becas, subvenciones o el subsidio de desempleo entre otros.

### **Prestación asistencial de desempleo (LGSS art. 215-219, RD 625/1985)**

Los requisitos para poder acceder al subsidio de desempleo son:

1. Inscripción como demandantes de empleo como mínimo de un mes.
2. No haber rechazado ninguna oferta de empleo ni de formación
3. Carecer de rentas superiores al 75% del SMI.

Existen diferentes tipos de subsidio, que varían en función de la máxima duración posible del mismo:

- Agotamiento desempleo contributivo + cargas familiares + menor de 45 años. Su duración máxima depende de la prestación de desempleo contributivo que tenía: si fuera de 120 días tendrá derecho a 18 meses y si fuera de al menos 18 meses tendrá derecho a 24 meses.
- Agotamiento desempleo contributivo + mayor de 45 años + cargas familiares. Su duración máxima depende de la prestación de desempleo contributivo que tenía: si fuera de al menos 120 días tendrá derecho a 24 meses y si fuera de al menos 180 días tendrá derecho a 30 meses.
- Agotamiento desempleo contributivo + mayor de 45 años + sin cargas familiares. Su duración máxima es de 6 meses.

- Sin acreditar período mínimo de cotización para prestación contributiva+ cargas familiares. Su duración está vinculada al número de meses que tenía cotizados; de forma que para 3, 4 y 5 meses cotizados tiene derecho al mismo número de meses de subsidio y a partir de 6 meses tiene derecho a un máximo de 21 meses.
- Sin acreditar período mínimo de cotización para prestación contributiva+ sin cargas familiares o bien emigrantes retornados de países sin convenio sobre desempleo. Su duración máxima es de 6 meses.
- Subsidio especial para mayores de 45 años sin haber tenido derecho a prestación contributiva mínima para otros casos. Tiene una duración máxima de 6 meses.
- Subsidio especial para mayores de 52 años. Este subsidio tiene unos requisitos particulares: período mínimo de 6 años de cotización al desempleo, cumplir todos los requisitos para jubilarse excepto la edad, estar percibiendo un subsidio, haber agotado un subsidio o haber agotado la prestación por desempleo contributiva. El derecho a este subsidio se mantendrá hasta la jubilación del beneficiario, siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos.

Como norma general la cuantía del subsidio de desempleo es el 80% del IPREM (426 € para 2011).

No obstante, para el subsidio especial de mayores de 45 años, la cuantía de la prestación varía en función de los familiares a cargo:

Familiares a cargo	% IPREM	Cuantía 2011
con uno o ninguno	80%	426,00 €
con dos	107%	569,79 €
con más de dos	133%	708,24€

En el caso del subsidio especial de mayores de 52 años se mantienen las mismas cuantías que para el de mayores de 45 años durante los 6 primeros meses.

### 3.3.14. Prestación de jubilación

La pensión de jubilación es aquella prestación económica que pretende sustituir del trabajo que venía percibiendo un trabajador por una pensión vitalicia, en el momento en el que éste a causa de la edad cesa total o parcialmente de su actividad laboral.

Tal como se ha adelantado en los objetivos de la presente tesis, esta prestación está siendo revisada y es una de las bases de cambio que promueve el *Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Social* que fue aprobado en abril de 2011. Más adelante analizaremos los cambios planteados por esta futura nueva Ley, que no entrará en vigor hasta 01 de enero de 2013.

Una persona, podrá optar a ser un posible beneficiario de la prestación si cumple los siguientes requisitos:

- Estar afiliada a cualquier Régimen de la Seguridad Social,
- Haber cumplido 65 años (salvo algunas excepciones que se comentan más adelante).
- Haber cotizado un período mínimo de 15 años, de los cuales, al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.
- Ocurrencia del hecho causante. En caso de trabajadores que estuvieran de alta será el día en que cese su actividad; mientras que en los trabajadores asimilados al alta será el día en que presenten la solicitud, excepto en el caso de excedencia forzosa, que será el día del cese en el trabajo. Para el resto, será el día en que presenten la solicitud.

Para cuantificar la prestación debemos tomar para el cálculo los últimos 15 años trabajados separados en dos partes. Por un lado, las bases de cotización mensuales de los últimos 24 meses. El resto -156 bases-, hasta completar los 15 años se deben ajustar en función del IPC registrado en ese período, de forma que podamos ajustar el importe de la pensión al nivel actual de precios. Una vez sumadas las 180 las bases de cotización se dividen por 210, correspondiente a sumarle a los 180 meses las dos pagas extras por año. El importe resultante de este cálculo es la base reguladora y debemos multiplicarla por un porcentaje determinado – fijado en función del número de años cotizados- para obtener la prestación de jubilación.

El importe resultante se abona mensualmente e incluye 14 pagas al año (extras en junio y noviembre) y estará sujeto al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

La prestación por jubilación tiene garantizados unos importes mínimos. Así mismo se garantiza una revalorización anual, al inicio del año, de acuerdo al IPC previsto para el mismo.

La percepción de esta pensión es incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia, que conlleven su inclusión en algún Régimen de la Seguridad Social – a excepción de la jubilación parcial y la flexible-.

Existen diversos tipos de posible jubilación anticipada y parcial:

- *Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional.* La edad ordinaria de jubilación puede rebajarse en ciertos grupos o actividades cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca, se encuentren en situación de alta o asimilada a la de alta y cumplan los demás requisitos generales exigidos. Algunos colectivos afectados por la posibilidad de anticipar la edad ordinaria de jubilación son: los trabajadores incluidos en

Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, trabajadores ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos al servicio de administraciones y organismos públicos y miembros de cuerpo de la Ertzaintza.

- *Jubilación anticipada de trabajadores discapacitados.* En este caso la edad ordinaria de 65 años puede ser reducida, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65% o, también, con una discapacidad igual o superior al 45%, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.
- *Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista.* Como norma general tendrá la condición de mutualista cualquier trabajador por cuenta ajena a fecha 01/01/1967; existiendo algunos colectivos especiales que mantienen la condición de mutualista habiendo sido alta con posterioridad a dicha fecha, pero nunca posterior a 01/08/1970. Existen una serie de porcentajes/coeficientes reductores por cada año que se adelanta la jubilación y variarán dependiendo si el cese es o no voluntario. La primera edad posible de jubilación serían los 60 años.
- *Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista.* Para poder acceder a este tipo de jubilación se deberá tener un mínimo de 61 años, haber cotizado un mínimo de 30 años (al menos 2 en los últimos 15 años), estar inscrito como demandante de empleo durante al menos 6 meses y que la causa del cese de la relación laboral haya sido involuntaria por parte del trabajador. En caso que el cese sea por Acuerdo colectivo es posible evitar los requisitos de demandante de empleo y cese involuntario. En este caso también existen una serie de porcentajes/coeficientes reductores por cada año que se adelanta la jubilación.
- *Jubilación especial a los 64 años.* Se trata de una medida de fomento de empleo y permite a un trabajador jubilarse a los 64 años sin la aplicación de reductor alguno a su pensión. Para ello el trabajador debe tener cumplidos 64 años y cumplir los requisitos para la jubilación ordinaria. Por la parte de la empresa, debe estar obligada, por convenio o pacto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador que se encuentre inscrito como demandante de empleo.
- *Jubilación parcial.* Es posible a partir de los 60 años y consiste en que el trabajador mantiene simultáneamente un contrato de trabajo a tiempo parcial, vinculado o no a un contrato de relevo celebrado con un trabajador inscrito como demandante de empleo o que tuviera concertado un contrato de duración determinada con la empresa. La pensión se calculará sin aplicar coeficientes reductores por edad, en función de las bases a fecha de jubilación parcial y aplicando un % reductor en función de la reducción de la jornada.

- *Jubilación flexible.* Es la situación existente cuando se compatibiliza la pensión de jubilación ya causada con un trabajo a tiempo parcial. Una vez finalizada la actividad se revisa la pensión definitiva, incrementándola ya que se computan las cotizaciones que ha ido realizando.

### **3.3.15. Prestación del SOVI**

El SOVI es un régimen extinto. No obstante es de aplicación para aquellos trabajadores y sus derecho habientes que no tengan derecho a acceder al sistema actual de Seguridad Social pero sí cumplan los requisitos que exigía el régimen extinto. Sólo se requerirá el cumplimiento de los requisitos exigidos por el régimen extinto para el caso de las pensiones de viudedad del SOVI.

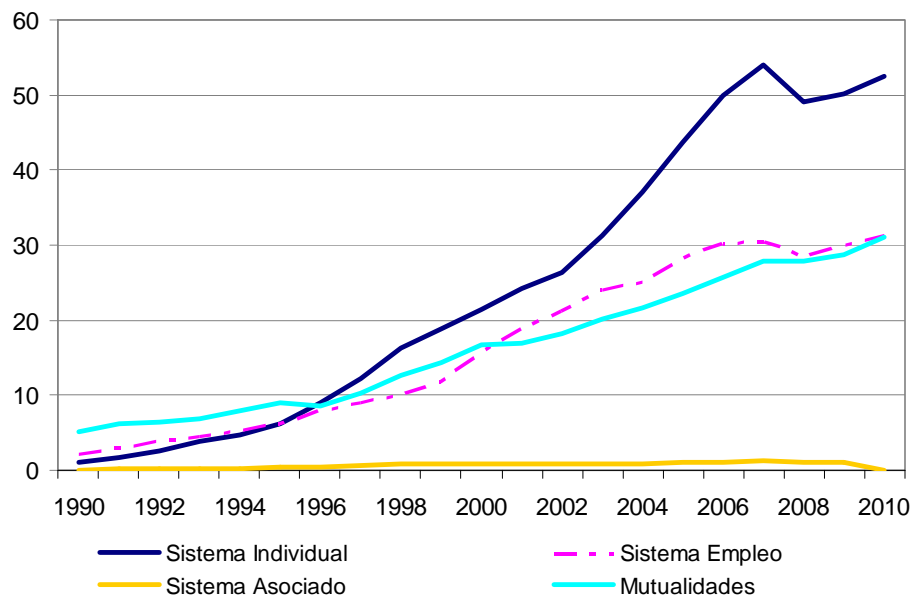
La acción protectora de este régimen incluye las pensiones de vejez, viudedad e invalidez.

### **3.3.16. Prestación de seguro escolar**

Se trata de un seguro que protege a estudiantes menores de 28 años desde 3º de ESO hasta el final del tercer ciclo universitario. Las prestaciones cubiertas recogen tanto prestaciones sanitarias como económicas en caso de enfermedad, accidente escolar e infortunio familiar, entendiéndose este último como fallecimiento del cabeza de familia o ruina familiar.

## 4. El Segundo Pilar: Previsión Social Complementaria en Empresas

Gráfico 3.- Evolución del Patrimonio de los Sistemas Complementarios según instrumento 1993-2010 (en millones de Euros)



Fuente: Confederación Española de Mutualidades

### 4.1. Cobertura para Empleados

#### 4.1.1. Seguros colectivos de Vida

##### 4.1.1.1. Seguro Temporal Anual Renovable (T.A.R.)

Es un seguro con cobertura anual y renovación automática a cada vencimiento, que garantiza el pago de una prestación en caso de fallecimiento del asegurado y ofrece una amplia gama de coberturas complementarias:

- capital adicional por fallecimiento por accidente
- capital adicional por fallecimiento por accidente de circulación
- incapacidad permanente absoluta por cualquier causa
- incapacidad permanente total por cualquier causa
- gran invalidez por cualquier causa

En el ámbito empresarial es un seguro de vida que se ajusta generalmente a compromisos derivados de convenio colectivo cubriendo a los empleados ante los riesgos asegurables descritos en el mismo. Adicionalmente, se ofrece a

grupos de directivos que tienen unas necesidades de cobertura específicas y diferentes respecto al resto de empleados de la empresa.

El pago de las prestaciones podrá establecerse en forma de capital o bien de rentas (temporales o vitalicias). La determinación de la forma de pago de la prestación en el caso que se trate de una póliza que cubra la exteriorización de un compromiso por pensiones vendrá fijada en el propio compromiso. El resto de pólizas establecerán la forma de pago de las prestaciones en función de lo pactado con el tomador de la póliza.

En el caso de los seguros donde el tomador es la empresa y los asegurados los trabajadores, las primas serán imputadas al trabajador como rendimientos del trabajo en especie y la empresa podrá deducirse el gasto en el impuesto de sociedades.

#### **4.1.1.2. Seguro de Vida Entera**

Es un seguro con cobertura de por vida para sus asegurados. Suele estar dirigido a entidades con compromisos de previsión social con una cobertura de por vida.

El producto permite asegurar un capital para los beneficiarios que se pagará en caso de fallecimiento del asegurado.

El pago de la prima puede ser único o bien, periódico. En este último caso el inicio de la cobertura deberá ser diferido al momento de finalización del pago de primas.

#### **4.1.1.3. Seguro de Vida Temporal**

El seguro de Vida Temporal tendría las mismas características que el TAR, sólo que la duración del mismo no sería anual sino la temporalidad pactada en el contrato.

### **4.1.2. Seguros Colectivos de accidentes**

La principal cobertura es el fallecimiento por accidente, pero también podrá ser contratada una prestación para el caso de que, por dicha causa, se produzca una incapacidad en cualquiera de sus grados, así como capitales adicionales en caso de fallecimiento o incapacidad por accidente de circulación.

Adicionalmente, este tipo de seguro permite contratar la incapacidad temporal, la incapacidad parcial, así como la asistencia sanitaria (limitada o no a un determinado importe).

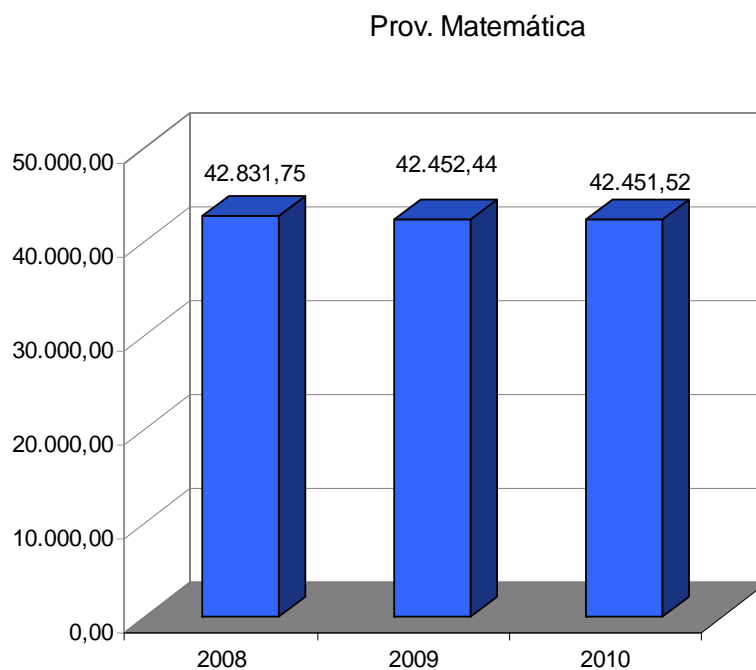
Este tipo de seguro puede ser de cobertura 24 horas del día o bien sólo de cobertura laboral (incluyendo in itinere).

La duración del mismo es una anualidad, y como en el TAR, su renovación es automática al vencimiento.

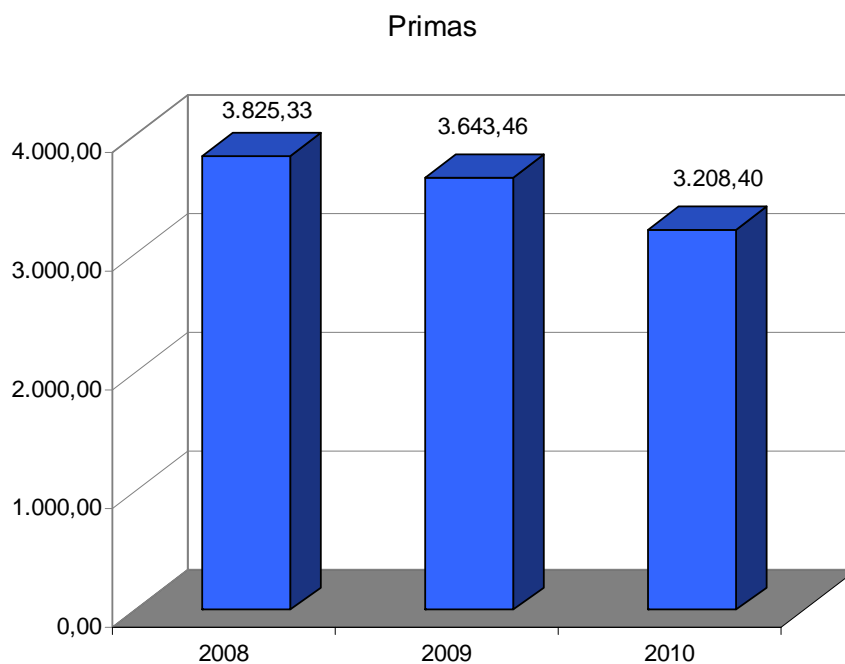
Este tipo de seguro suele contratarse con objeto de exteriorizar los compromisos por pensiones que una empresa mantiene con sus empleados.

## 4.2. Ahorro y previsión para Empleados

**Gráfico 4.- Provisiones Matemáticas y Primas de Seguros Colectivos período de 2008 a 2010 (en millones de Euros)**



Fuente: ICEA



Fuente: ICEA



En los últimos años, hemos experimentado un descenso tanto en el volumen de provisiones matemáticas gestionadas en el seguro colectivo de vida como en las primas, siendo estas últimas las que han presentado una reducción más notoria. El incremento del desempleo en el país derivado de la situación de crisis en algunas empresas explicaría parte de esta tendencia; las empresas al reducir su personal reducen en la misma medida las primas que hasta entonces aportaban para este personal. Esta reducción de primas hubiera sido mayor si no hubiera estado compensada, en parte, por las primas derivadas de los seguros colectivos de reestructuración.

#### 4.2.1. Unit Linked Colectivo

El unit linked es un seguro de ahorro que permite flexibilidad en la modalidad de inversión. El Tomador de la póliza podrá decidir la cesta de inversión que considere más adecuada a las expectativas de sus empleados, no siendo posible la decisión individual de la inversión, es decir, una póliza sólo podrá invertir en una cesta de inversión. Las diferentes cestas de inversión que se ofrezcan al tomador podrán ir desde inversión 100% en mercado monetario hasta 100% en renta variable.

Este producto suele contratarse para poder complementar la jubilación de sus empleados y no existen límites de aportación. Será el tomador el que regulará cuándo y cómo debe transferirse la titularidad de los fondos constituidos. Por esta razón es un buen instrumento de ahorro para los directivos de las empresas y cualquier colectivo dentro de las mismas que éstas deseen fidelizar.

Adicionalmente, el unit linked suele garantizar una prestación en forma de capital para el caso de fallecimiento del asegurado con anterioridad al vencimiento del seguro y es posible contratar una prestación adicional para el caso de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

La base de este tipo de seguro debe ser la transparencia, de forma que periódicamente se suelen entregar una serie de boletines en los que se indique rentabilidad obtenida, distribución de la cartera de inversiones, emisores y situación de los mercados.

#### 4.2.2. Seguro de capitales diferidos

Este tipo de seguro suele ser contratado para externalizar compromisos por pensiones asumidos por la empresa con sus trabajadores ya sean provenientes de convenio colectivo o de algún sistema alternativo. A continuación se detalla algún posible ejemplo de compromiso que posibilite la contratación de un seguro de capital diferido:

- **Premios de jubilación.** La empresa se compromete al pago de un capital determinado en el momento de jubilación de su empleado. En el compromiso puede establecerse que la empresa sólo pagará el importe del premio en el caso de que su empleado llegue a la jubilación estando en activo en la misma o bien, con independencia de si mantenía o no relación laboral con la misma a la fecha de su jubilación. Asimismo, suele

establecerse que, en caso de cese por despido procedente no tenga derecho al premio o bien que se requiera una antigüedad mínima en la empresa para poder optar al mismo.

- **Plan de previsión de aportación definida.** La empresa realizará una aportación determinada y con la periodicidad que establezca el plan de previsión para cada empleado. En la fecha de jubilación del empleado, se le abonará el importe que haya acumulado. En este caso, también pueden establecerse requisitos que debe cumplir el empleado para que la empresa realice las aportaciones correspondientes y/o requisitos que deba cumplir para tener derecho al cobro de la prestación.

Las pólizas que externalizan este tipo de compromisos permiten el rescate a favor del tomador del seguro, la Empresa, en caso de que desaparezca el compromiso o que el empleado, asegurado, deje de cumplir las condiciones que le permitan tener derecho a percibir la prestación a su jubilación.

Estas pólizas permiten complementar el pago de la prestación con coberturas complementarias como podrían ser:

Reembolso de la provisión matemática al beneficiario determinado por el asegurado en caso de fallecimiento del mismo con anterioridad a la fecha de devengo de la prestación por jubilación.

- Pago de un Capital fijado al beneficiario determinado por el asegurado en caso de fallecimiento del mismo con anterioridad a la fecha de devengo de la prestación por jubilación.
- Reembolso de la provisión matemática al asegurado en caso de que le declaren incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo/incapacidad permanente total para la profesión habitual con anterioridad a la fecha de devengo de la prestación por jubilación.
- Pago de un Capital fijado al asegurado en caso de que le declaren incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo/incapacidad permanente total para la profesión habitual con anterioridad a la fecha de devengo de la prestación por jubilación.
- Reembolso de la provisión matemática al asegurado en caso de desempleo de larga duración, entendiéndose que se está en tal situación si cumple los siguientes requisitos: estar en situación legal de desempleo, no tener derecho a prestación de desempleo contributivo o haberlo agotado y estar inscrito como demandante de empleo en el SEPE.
- Reembolso de la provisión matemática al asegurado en caso de enfermedad grave tanto del asegurado como de cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado o personas que, en régimen de tutela o acogimiento, convivan con el partícipe o dependan de él.
- ....

Es posible establecer en las mismas pólizas la posibilidad de que a la fecha de jubilación del asegurado, éste pueda optar por transformar el capital en cualquier opción diferente de cobro de la prestación: renta temporal con o sin reversión, renta diferida o un mix entre capital y renta.

Este tipo de pólizas de seguro pueden contratarse a un tipo de interés técnico con una participación anual de los beneficios que se generen de la gestión de inversiones o bien a un tipo de interés macheado vinculando la inversión realizada a los importes y fechas de pago de los compromisos externalizados.

La fiscalidad aplicable en este tipo de seguros de compromisos por pensiones es la de rendimientos del trabajo. La prima podrá imputarse a los trabajadores en el momento del pago de la misma o diferirla al momento de cobro de las prestaciones.

Debemos destacar el régimen transitorio aplicable a aquellas prestaciones en forma de capital derivadas de aportaciones realizadas hasta 31 de diciembre de 2006 y derivadas de compromisos por pensiones exteriorizados con anterioridad a 20 de enero de 2006. Estas prestaciones gozarán de un reductor del 40% en el cálculo de la retención a practicar por parte de la Compañía Aseguradora. En caso de que la póliza estuviera financiada por prima periódica establecida y conocida al inicio del contrato, y éste fuera anterior a 20 de enero de 2006 el total de la prestación, aunque las primas periódicas se hayan liquidado con posterioridad a 31 de diciembre de 2006, gozará del reductor del 40%.

### **4.2.3. Seguro de rentas diferidas**

Este tipo de seguro suele ser contratado para externalizar los compromisos por pensiones que una empresa tiene asumidos con sus trabajadores y suelen proceder de un plan de previsión de prestación definida en el que se define exactamente la renta que percibirán sus trabajadores en la fecha de jubilación.

Como ejemplo típico podría ser el caso de una empresa que se comprometa a que, a partir de la jubilación de sus trabajadores, los cuales deben haber permanecido en activo en la misma hasta dicho momento, se les retribuirá de forma vitalicia con un 60% del salario que vinieran percibiendo a la fecha de su jubilación.

Adicionalmente y, siempre en función del compromiso asumido, la empresa podrá complementar esta cobertura con la inclusión de un porcentaje de reversión al cónyuge en caso de fallecimiento del asegurado antes y/o durante el devengo de la prestación; o bien incorporar una renta temporal de orfandad o cualquier otra cobertura adicional que se precise y que pueda ser asegurada.

Este tipo de pólizas de seguro también podrán ir contratadas a un tipo de interés técnico con una participación anual de los beneficios o bien a tipo macheado.

En caso de que el trabajador o sus beneficiarios dejen de cumplir las condiciones necesarias para el pago de la prestación, el Tomador podrá tener

derecho al rescate correspondiente; siempre y cuando el asegurado o sus beneficiarios no hayan fallecido.

La fiscalidad aplicable en el caso de los seguros de rentas diferidas (compromiso por pensiones es idéntica a la de los capitales diferidos derivados de compromisos por pensiones, no siendo aplicable en este caso el reductor indicado ya que la forma de cobro será una renta y no un capital.

#### **4.2.4. Plan de Previsión Empresarial (PPSE)**

Este tipo de seguro participa de alguna de las características propias de los planes de pensiones, del régimen financiero y fiscal de aportaciones y prestaciones de planes de pensiones, así como del régimen contractual y de supervisión de los seguros. Se regulan específicamente en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del IRPF (artículo 51.4) y en el Reglamento de Instrumentación de los compromisos por pensiones de empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, modificado por el Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre. Planes de previsión social empresarial (PPSE).

Los PPSE están vinculados directamente a la jubilación de sus asegurados, por lo que es una de las herramientas disponibles que permiten la externalización de los compromisos por pensiones que mantienen las empresas con sus empleados. Su funcionamiento podría ser un mix entre un seguro de compromiso por pensiones de capital diferido pero con características y fiscalidad aplicables similares a la de los Planes de Pensiones

Como complemento a la jubilación pueden contratarse otras posibles coberturas contempladas en la legislación de compromisos por pensiones, tales como la incapacidad permanente total para la profesión habitual, la incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y fallecimiento del asegurado.

Su mayor diferencia con los Planes de Pensiones radica en que debe ofrecer un tipo de interés garantizado, garantizando a su vez el mismo capital. Además no requieren de comisiones de control por lo que se simplifica mucho la gestión de los mismos.

Las primas son de obligada imputación al trabajador en el momento de abonarse y reducen la base imponible del IRPF de los empleados en las normas que establece la normativa vigente.

Las prestaciones, incluidas las derivadas del fallecimiento del asegurados y supuestos de disposición anticipada, tributarán como rendimientos del trabajo a efectos de IRPF del beneficiario.

Los PPSE comparten mismos límites de aportación que los Planes de Pensiones y computarán conjuntamente con éstos.

Como norma general el total de aportaciones anuales realizadas al conjunto de planes de pensiones de que sea titular el partícipe, uno o varios, incluidas las

contribuciones del promotor imputadas al partícipe en plan de pensiones de empleo y las aportaciones tanto de tomador como del asegurado a un PPSE no deberán superar los 10.000 € anuales. No obstante, si el asegurado/partícipe cuenta con una edad de 50 o más años este límite se amplía a 12.500 €.

En caso de que el asegurado/partícipe tuviera algún tipo de discapacidad el límite se amplía hasta los 24.250 € anuales. Las aportaciones de terceros a un asegurado/partícipe discapacitado no podrán superar los 10.000 €. No podrá superarse en conjunto la cifra de 24.250 € anuales.

Habitualmente, los compromisos por pensiones recogen que la Empresa realizará una aportación determinada anual correspondiente a un % del salario de los trabajadores. Para aquellos casos en los que el importe de la aportación supere el máximo de aportación anual por asegurado, se contratará una póliza de compromisos por pensiones de capital diferido que recogerá dichos excesos.

Cabe destacar que los PPSE tienen la jerarquía equivalente a los Planes de Pensiones de Empleo por lo que en caso de exceso de aportación en el cómputo deberán retrocederse primero las aportaciones a planes de pensiones individuales; una vez retrocedidas se retrocederá la última aportación realizada.

Los PPSE actualmente aún se encuentran en sus estadios iniciales de implantación en el mercado español. Si analizamos los datos a 31/12/2010 sólo existían 155 que han sido comercializados por 65 entidades aseguradoras. En el siguiente cuadro, en el que se recoge un resumen de las principales magnitudes de este producto a 31/12/2010, se puede observar que las primas respecto al año anterior se han incrementado más de un 25%, mientras que el número de asegurados se ha incrementado prácticamente un 40%. Este hecho es destacado, habida cuenta que en el año 2010 el resto de herramientas de externalización de compromisos por pensiones (seguros y planes de pensiones) han visto reducido el importe de primas/aportaciones entre un 5 y un 7% respecto al 2009.

**Cuadro 4.- Principales datos de los PPSE en 2009 y 2010**

	2009	2010 <sup>(1)</sup>	Incremento absoluto	Incr. %
Primas	1.867.272.520	2.344.013.618	476.741.098	25,53%
Provisión matemática a final de ejercicio	4.603.072.847	6.154.682.680	1.551.609.833	33,71%
Prestaciones pagadas	833.563.914	898.190.703	64.626.789	7,75%
Número de asegurados	468.150	652.500	184.350	39,38%

<sup>(1)</sup> Datos provisionales

Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

### 4.3. Seguros para Reestructuraciones

Existen procesos de reestructuración empresarial, en los que la empresa ofrece complementar las diferentes prestaciones públicas a que tienen derecho los empleados que causan baja anticipadamente por causas objetivas, para hacer menos traumático este proceso. Precisamente, cuando hablamos de las famosas “prejubilaciones” solemos referirnos a este tipo de situaciones.

Para empezar, es importante conocer qué entendemos por prejubilación. Una prejubilación es un acuerdo entre empresa y trabajadores por el que se pacta el cese de esta persona, cuya edad suele estar relativamente próxima a la jubilación, y se acuerda una indemnización en forma de renta que complementa la pensión pública hasta un determinado porcentaje de su salario en activo y cuya finalización, generalmente, será la jubilación del trabajador. Adicionalmente se suele añadir a esta indemnización una cantidad adicional que permitirá al trabajador cotizar a la Seguridad Social hasta su jubilación, de manera que su pensión de jubilación no se vea afectada por el hecho de haber cesado en la empresa.

El término “prejubilación” no está definido como tal en ninguna normativa, razón por la cual el público en general suele asociar “erróneamente” este término con una jubilación parcial o jubilación anticipada.

El afectado por una “prejubilación” en realidad, se encuentra en una situación de desempleo, mientras no encuentre un nuevo empleo o no acceda a su jubilación definitiva. El hecho de encontrarse en edades muy próximas a su jubilación implica que, habitualmente esta persona no consiga volver a realizar ninguna actividad laboral y finalmente acceda a la condición de jubilado, en cuanto cumpla los requisitos necesarios.

El sector asegurador especializado en Previsión Social, tanto en entidades aseguradoras como en empresas de Consultoría, suele definir con el término de “prejubilado”, a una persona que estando relativamente próxima a la edad de su jubilación, haya sido cesada en la empresa y que ésta se haya comprometido a complementar las prestaciones públicas a que tiene derecho el cesado. Este complemento puede ser temporal, durante el período de desempleo; o bien, vitalicio, cuando se complementen las prestaciones públicas de desempleo y, una vez adquirida la condición de jubilado, se le complementa la pensión de jubilación de forma vitalicia. Cabe destacar, que actualmente la opción de un complemento vitalicio es muy poco usual.

En los últimos años, nos hemos encontrado con un elevado incremento de demanda de este tipo de seguros por parte de las Empresas. A menudo, se han pactado ceses colectivos de personal vía ERE o bajas individuales derivadas de despidos improcedentes que han supuesto la contratación de pólizas de seguro de rentas temporales e incluso, en algún caso, de rentas vitalicias. Esta situación ha favorecido el desarrollo tanto en empresas de consultoría como dentro de las propias Entidades Aseguradoras de equipos especializados que puedan ofrecer soluciones concretas de aseguramiento a este tipo de situaciones.

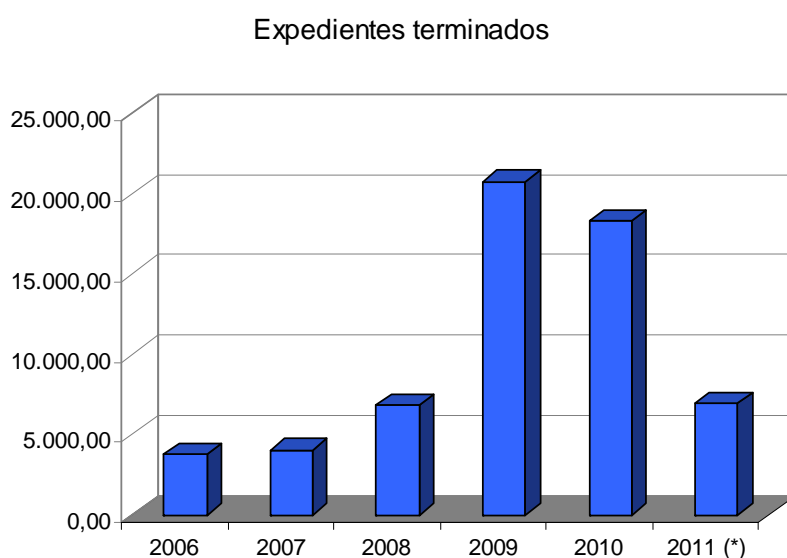
En el año 2010 y principios 2011 la tramitación expedientes de regulación de empleo, tal como puede verse en el cuadro 5, se ha visto reducida. No obstante se prevé que, una vez publicada la nueva Ley 27/2011 de reforma de las pensiones, y una vez aclarado el nuevo marco normativo, se reactive la tramitación estos expedientes. Deberemos esperar, por tanto, a la evolución de éstos durante el otoño-invierno 2011.

**Cuadro 5.- Datos sobre expedientes de reestructuración de empleo cerrados en el período de 2006 a 2011**

	<b>Expedientes terminados</b>	<b>Trabajadores afectados</b>
2006	3.755,00	57.040,00
2007	4.020,00	76.042,00
2008	6.823,00	181.156,00
2009	20.757,00	583.049,00
2010	18.295,00	319.651,00
2011 (*)	6.962,00	108.135,00

(\*) hasta el mes de abril de 2011

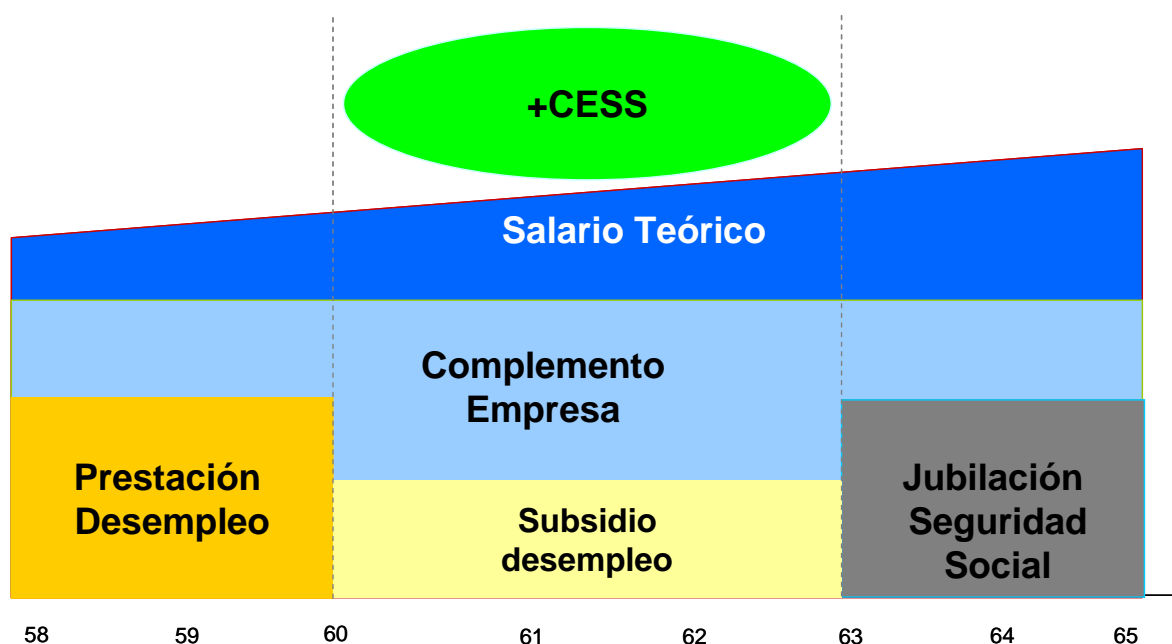
**Gráfico 5.- Evolución del número de expedientes terminados**



Fuente: INE

En el Gráfico 6 que presentamos a continuación se presenta un posible esquema de un modelo de “prejubilación”.

Gráfico 6.- Esquema teórico de un modelo de “Prejubilaciones”



Fuente: Ana Salguero

#### 4.3.1. Contratación de Seguros Derivada de Reestructuración de una Empresa vía Expediente de Regularización de Empleo (ERE).

Los ERE regulan el despido colectivo de una parte de la plantilla, la suspensión temporal de la relación laboral o bien la reducción de la jornada laboral; pudiendo ser promovidos por la empresa o por los trabajadores –mediante su representación legal, el comité de empresa.

Aquellos ERE que precisan de la contratación de una o varias pólizas de seguro son aquellos que suponen el despido colectivo de parte o la totalidad de la plantilla, este último, en caso del cierre de la empresa).

Previo a la tramitación de ERE y posterior resolución del ERE por parte de la Autoridad Laboral, hay un período de tiempo en el que se producen reuniones entre las partes para llegar a un acuerdo sobre las personas afectadas, las posibles medidas complementarias que vaya a tomar la empresa, el importe de las indemnizaciones por trabajador que la empresa va a abonar y la forma de pago de dichas indemnizaciones. Los principales participantes en estas reuniones son la propia empresa, el comité que representa a los trabajadores y los consultores que valoran las diferentes opciones de indemnización. Si de los posibles acuerdos, va a derivarse la contratación de una o varias pólizas de seguro, también es habitual que participe, en su fase final de reuniones, algún representante de la Compañía de Seguros que vaya a emitir las pólizas.

Debe tenerse en cuenta que la indemnización mínima legal correspondiente a un ERE que suponga extinción de puestos de trabajo es de 20 días por año trabajado en la empresa, con un máximo de una anualidad. En todo caso las



características e importe de la indemnización quedarán fijados en la resolución emitida por la Autoridad Laboral.

Para analizar mejor la práctica habitual en los casos en que un ERE suponga la contratación con una Entidad de Seguros a continuación presentamos el caso práctico de la empresa PUBLICACIONES CHICLE, S.A.

## **CASO PRÁCTICO 1**

PUBLICACIONES CHICLE, S.A. es una empresa con 350 trabajadores que absorbida por un gigante editorial llamado UNIVERSO EDITORIAL con presencia internacional y más de 5.000 empleados en todo el mundo. Por esta razón, y como consecuencia del cierre de parte de las oficinas de CHICLE, por duplicación de puestos de trabajo, se plantea la recolocación y reubicación de parte sus trabajadores; tras largas negociaciones se ha alcanzado un pacto de acuerdo al período de consultas previsto.

Todas las partes, empresa y trabajadores, han llegado al acuerdo de proceder a presentar un ERE para el cese de parte de sus trabajadores a partir de 01/10/2011. Para el personal afecto al ERE, todos ellos con un mínimo 55 años de edad -unos 40 empleados- la empresa abonará el coste del Convenio Especial de la Seguridad Social, manteniendo la misma base de cotización hasta que alcancen los 64 años de edad. Además, los afectados tendrán derecho a optar a una indemnización bruta equivalente a 50 días de salario por año de servicio con tope de 36 mensualidades y tope de 260.000 € brutos. O bien, un plan de rentas que garantice 33.000 € brutos anuales hasta que cumplan los 64 años de edad; de esta cantidad se deducirán las prestaciones contributivas por desempleo a que pudieran tener derecho.

Los importes necesarios para hacer frente a las cuotas del CESS que los trabajadores, una vez finalizado el desempleo contributivo o a partir de los 61 años según corresponda, serán asegurables en una póliza seguro. De esta forma, mensualmente el asegurado percibirá un importe que podrá utilizar para el pago de su cuota CESS. Las rentas que abone la Entidad Aseguradora no suelen tener ningún tipo de reversión ni reembolso. La razón está en la propia naturaleza del CESS. Las cuotas del CESS sirven para que el asegurado mantenga las bases de cotización a su jubilación; por tanto, una vez fallecido, no hay razón para realizar tal cotización. De esta forma se consigue un importe de prima a abonar inferior. No obstante, puede ser habitual contratar el reembolso de la provisión existente, de forma que los beneficiarios del asegurado perciban la provisión que quedaba pendiente a la fecha de su fallecimiento.

Para aquellos trabajadores mayores de 55 años que no tengan la condición de Mutualistas, será la propia empresa quién deberá abonar directamente a la TGSS las cuotas hasta los 61 años de su trabajador. Estas cuotas podrán abonarse en una sola vez, durante el trámite del ERE o bien a través del pago anual. Si se pacta el pago anual, suele contratarse una póliza de seguro en la cual el beneficiario de las prestaciones es la TGSS; éstas se contratarán sin ningún tipo de reversión ni reembolso en caso de fallecimiento del asegurado,

pues en este caso, la TGSS no exigirá el pago de las cuotas a partir del fallecimiento del trabajador/asegurado.

Una vez todos los trabajadores han decidido el tipo de indemnización a la que prefieren optar, serán los consultores contratados por la Empresa los que se dedicarán a hacer los cálculos de las cantidades a abonar en concepto de indemnización y los importes de prestación a asegurar para el plan de rentas. Estos mismos consultores o la propia empresa contactarán con la Entidad de Seguros para que, en función de los importes a asegurar, determinen la prima a abonar por la Empresa.

Debemos destacar, que se deben contratar 2 pólizas diferentes:

- 1) Póliza 1. Póliza de Compromisos por pensiones. Recoge todas las prestaciones a asegurar que se abonarán a los asegurados.
- 2) Póliza 2. Póliza que recoge las prestaciones correspondientes al pago de las cuotas CESS a la TGSS.

En el caso práctico que nos ocupa, en la póliza 1 tendremos las prestaciones que correspondan a los trabajadores que hayan optado al plan de rentas y las prestaciones que aseguran las cuotas CESS que deben abonar los propios trabajadores. Se decide que las cantidades del plan de rentas serán abonados mientras vivan los trabajadores/asegurados y en caso de fallecimiento de éstos se revertirán a los beneficiarios que éstos hayan designado. Por el contrario, las cantidades a abonar en concepto de CESS no llevarán ningún tipo de reembolso ni reversión.

En la póliza 2, por el contrario, estarán aseguradas las cuotas CESS que la aseguradora deberá abonar a la TGSS. En caso de fallecimiento del asegurado no existirá ningún tipo de reversión ni reembolso.

La fiscalidad aplicable a ambas pólizas de seguro será diferente.

La fiscalidad aplicable a las prestaciones percibidas por los asegurados/trabajadores afectos será la correspondiente a rendimientos del trabajo para la prestación asegurada correspondiente al complemento. No obstante, deberá tenerse en cuenta que existirá un importe de la prestación exento de retención. En la medida en la que el sumatorio de prestaciones que vaya percibiendo el asegurado, no supere este límite no deberá aplicarse retención alguna; una vez se supere este límite deberá aplicarse la retención anual que corresponda. Debe recordarse que una vez agotado este límite, el importe de prestación que perciba computará para determinar si tiene o no derecho a percibir subsidio de desempleo.

El último límite exento regulado queda recogido en la *Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas*, donde se decidió incrementar el límite o parte exenta de la indemnización, pasando de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, a una indemnización exenta de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, hasta un

máximo de cuarenta y dos mensualidades, que es el límite establecido con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente (Artículo 56.1 a) ET).

Respecto a las prestaciones aseguradas en las pólizas cuyo beneficiario es la TGSS estarán exentas de fiscalidad

Vamos a tomar el caso del Sr. Ruiz que decide optar a percibir el plan de rentas. Los datos que nos facilita son los siguientes:

- Fecha nacimiento: 12/05/1954
- Bases de cotización 12 últimos meses: 2.500 €
- Sin hijos a cargo menores de 26 años a cargo.
- Hipótesis establecida: crecimiento bases de cotización para CESS: 2% anual

Importes de prestación a asegurar en la póliza de compromisos por pensiones

1) Cálculo del Complemento a asegurar:

Fecha inicio	Fecha fin	Número pagos	Importe convenido	Prestación contributiva desempleo	Complemento bruto a asegurar
01/10/2011	28/09/201	3	2.750,00	1.087,21	1.662,79
01/10/2013	28/04/201	8	2.750,00	0,00	2.750,00

2) Cálculo del Convenio Especial (CESS) a abonar al asegurado

La renta que perciba el asegurado para hacer frente a las cuotas del CESS no tendrá retención ni agota límite exento.

Fecha inicio	Fecha fin	Número pagos	Prestación para el pago cuotas CESS
01/01/2014	31/12/2014	12	13,30
01/01/2015	28/04/2015	4	26,87
28/05/2015	31/12/2015	8	691,92
01/01/2016	31/12/2016	12	705,76
01/01/2017	31/12/2017	12	719,87
01/01/2018	28/04/2018	4	734,27

- 3) Cálculo del Convenio Especial (CESS) a abonar a la TGSS por cuenta de la empresa obligada.

Fecha inicio	Fecha fin	Número pagos	Prestación para el pago cuotas CESS
01/10/2011	30/10/2011	1	7.980,60
01/11/2011	31/08/2014	34	0,00
01/09/2014	28/09/2014	1	4.655,35

#### Cálculo de la prima a abonar por la Empresa a la Entidad Aseguradora

Las bases técnicas aplicadas para el cálculo de las primas son:

Fecha de efecto: 01/10/2011

Tablas de mortalidad: PERFM2000P

Gastos de gestión: 0,5% sobre prima

Tipo de interés: 3,75% (\*)

*(\*) La entidad aseguradora, en la fecha de formalización del contrato va al mercado financiero y busca activos que puedan garantizar el pago los flujos de pagos esperados.*

El importe de prima a ingresar por la Empresa en Euros es:

	Complemento	CESS	Total
Póliza 1	168.404,67	20.990,07	189.394,74
Póliza 2	0,00	12.126,87	12.126,87
	168.404,67	33.116,94	201.521,61

#### 4.3.2. Contratación de Seguros en Casos de Despido Improcedente (no Ere)

En caso de despido improcedente la indemnización legal exenta es de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.

Teniendo en cuenta esta cifra, cuando las empresas pactan prejubilaciones individuales con alguno de sus trabajadores, pueden valorar sustituir esta indemnización por una indemnización en forma de renta hasta una fecha en la que el trabajador pueda optar a la jubilación y se le abona una renta adicional para que el trabajador pueda hacer frente a las cuotas del CESS.

En este caso, se suele contratar con una Entidad de Seguros el aseguramiento de estas rentas y constará como indemnización, el importe de la prima que abone la empresa. Es habitual tener una póliza colectiva abierta cuyo tomador es la propia empresa y a la que se van dando de alta diferentes asegurados a lo largo del tiempo. También es posible crear pólizas individuales donde el tomador es el propio asegurado y el importe de la prima entregada por el

asegurado corresponde con el importe de indemnización que ha acordado el trabajador con su empresa.

Una vez acordada la indemnización y la forma de pago ambas partes (Empresa y Trabajador) se citan en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC), lugar donde se resuelve el cese por despido improcedente y donde además del entregarle el finiquito al trabajador cesado, se le entrega la póliza de seguro. En la papeleta de conciliación quedarán indicados todos los importes que percibe el trabajador, ya sea en efectivo ya sea vía póliza de seguro.

La fiscalidad aplicable al trabajador/asegurado respecto a las prestaciones que perciba de la póliza de seguros estarán sujetos a IRPF como rentas de capital mobiliario.

Para entender mejor esta práctica habitual pondremos un nuevo caso práctico.

## CASO PRÁCTICO 2.

MAKOLATE S.A. tiene una trabajadora que cumple 59 años el próximo mes de septiembre. Por motivos organizativos, la empresa ha decidido cesar a la Sra. Martínez en la fecha de su aniversario.

La Sra. Martínez, ha estado colaborando en la empresa durante los últimos 30, por lo que consideran mucho más ético y adecuado para ella, ofrecerle un seguro de rentas que complementen su prestación pública de desempleo hasta la fecha en que cumpla una edad determinada, en lugar de la indemnización legal.

Tras diversos estudios realizados por su consultora habitual, MAKOLATE decide que le complementará el 80% del salario neto hasta los 64 años y se harán cargo de abonarle un importe extra con el que la Sra. Martínez podrá suscribir el CESS.

Los datos que ha requerido la Consultora para realizar las estimaciones son:

- Fecha de nacimiento: 01/09/1952
- Salario neto mensual: 2.910,35 € (14 pagas al año)
- Bases máximas de cotización.
- Hipótesis de crecimiento de las magnitudes: 2% anual
- Con un hijo a cargo.

La Empresa ya tiene abierta una póliza colectiva en la que están adheridos otros prejubilados que fueron cesados anteriormente y solicita a la misma entidad aseguradora que valore el alta en la misma de la Sra. Martínez.

## Importes de prestación a asegurar para la nueva adhesión en la póliza colectiva

Fecha inicio	Número pagos	Cantidad a complementar	Prestación contributiva de desempleo neta	Prestación neta a asegurar Complemento	Prestación neta a asegurar Cess
01/09/2011	4	2.716,33	1.143,82	1.572,51	0,00
01/01/2012	12	2.770,65	1.087,04	1.683,61	0,00
01/01/2013	8	2.826,07	1.143,82	1.682,25	0,00
01/09/2013	4	2.826,07	0,00	2.826,07	859,27
01/01/2014	12	2.882,59	0,00	2.882,59	876,46
01/01/2015	12	2.940,24	0,00	2.940,24	893,98
01/01/2016	8	2.999,04	0,00	2.999,04	911,86

La prestación que perciba la Sra. Martínez estará sujeta a retención por rendimientos de capital mobiliario. El % de retención es el 19% (RD 439/2007 Reglamento IRFP) y la base de retención aplicar, según el Art. 25 de la Ley del IRPF ( Ley 35/2006), al tratarse de rentas temporales inmediatas de más de 5 año y menos de 10, será del 16%. En base a esta retención el importe bruto a asegurar será:

Fecha inicio	Fecha fin	Número pagos	Importe bruto a asegurar. Complemento	Importe bruto a asegurar. Cess
01/09/2011	31/12/2011	4	1.621,81	0,00
01/01/2012	31/12/2012	12	1.736,40	0,00
01/01/2013	31/08/2013	8	1.734,99	0,00
01/09/2013	31/12/2013	4	2.914,67	886,21
01/01/2014	31/12/2014	12	2.972,97	903,94
01/01/2015	31/12/2015	12	3.032,43	922,01
01/01/2016	31/08/2016	8	3.093,07	940,45

En este caso la empresa acuerda con la trabajadora que la prestación correspondiente al importe bruto del complemento será revertible a los beneficiarios designados por la Sra. Ruiz, en caso de su fallecimiento antes del vencimiento de la renta. Por la parte de la prestación para hacerse cargo de las cuotas del CESS, la beneficiaria será la propia asegurada, en caso de fallecimiento de ésta se le reembolsará la provisión matemática existente a los beneficiarios designados por la misma.

### Cálculo de la prima a abonar por la Empresa a la Entidad Aseguradora

Las bases técnicas aplicadas para el cálculo de las primas son:

Fecha de efecto: 01/10/2011

Tablas de mortalidad: PERFM2000P

Gastos de gestión: 0,5% sobre prima

Tipo de interés: 3,75% (\*)

(\*) La entidad aseguradora, en la fecha de formalización del contrato va al mercado financiero y busca activos que puedan garantizar el pago los flujos de pagos esperados.

El importe de prima a ingresar por la Empresa en Euros es:

Complemento	CESS	Total
135.544,95	28.402,39	163.947,34

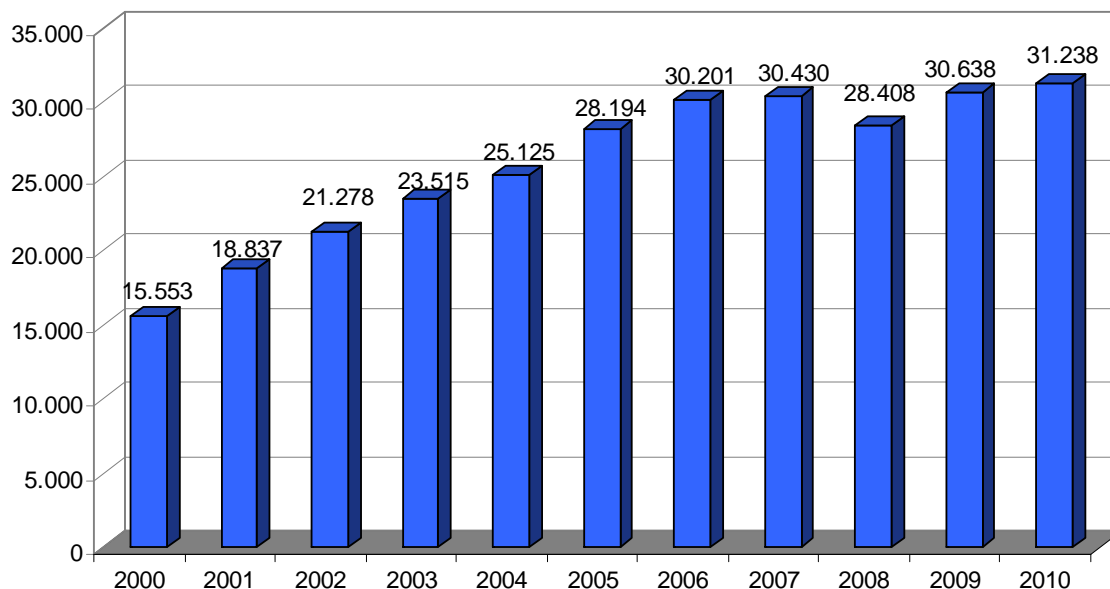
La indemnización mínima legal por indemnización que le correspondería a la Sra. Ruiz sería 140.557,36 € frente a los 163.947,34 € que abona la Empresa en concepto de prima única. De esta manera, se intenta garantizar que la trabajadora se encuentre confortable hasta la fecha en que se jubile o a una fecha muy próxima a la que ella decida jubilarse y no afecte este cese al ambiente interno de la empresa, ya que este tipo de situaciones crean tensión e inseguridad en la plantilla.

#### 4.4. Planes de Pensiones de Empleo (PPE)

##### 4.4.1. Definición de PPE y situación actual en el mercado

El patrimonio gestionado de los PPE ha mantenido un crecimiento constante en el tiempo sólo roto en 2009 por un ligero decremento tal como se puede ver en el gráfico siguiente.

Gráfico 7.- Evolución de los PPE desde el año 2000 al 2010 (en millones de Euros)



Fuente: INVERCO

Se trata de un producto creado con el objetivo de complementar, para todos los empleados de la empresa, las prestaciones de la Seguridad Social relativas a jubilación, incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, gran invalidez y fallecimiento. Adicionalmente, pueden contemplarse algunos de los supuestos excepcionales de liquidez que son desempleo de larga duración o enfermedad grave.

Tal como se indica en el párrafo anterior, los PPE deben incluir a todos los empleados de la Empresa, de manera que cualquier trabajador con más de 2 años de antigüedad que cumpla las condiciones de adhesión al plan tendrá derecho solicitar su alta en el mismo

Un plan de pensiones de empleo debe estar ligado al Plan de Previsión o compromiso por pensiones asumido por la empresa por lo que podrá ser de aportación definida, de prestación definida o un mix de ambos.

En el caso de que el plan de pensiones sea un mix entre prestación definida y aportación definida, es habitual que nos encontremos unas contingencias, como serían las de fallecimiento o incapacidad, tengan asociada una prestación determinada; y otras, como la jubilación funcionen como aportación definida.

#### **4.4.2. Figuras que intervienen en un plan de pensiones**

En un PPE podemos encontrar;

- Promotor: la Empresa o empresas que instan la creación del Plan
- Partícipes: personas a favor de quienes se crea el Plan
- Beneficiarios: personas con derecho a cobrar las prestaciones del Plan
- Comisión de control: formada por miembros de la/s empresa/s y de los trabajadores, es el órgano que toma las decisiones del Plan
- Gestora del Plan: se encarga de administrar y rentabilizar los fondos del plan; suelen ser Entidades Aseguradoras.
- Depositaria del patrimonio: Entidad financiera donde quedan depositados los fondos del Plan.

#### **4.4.3. Modalidades de Plan de Pensiones**

Los Planes de Pensiones de Empleo suelen comercializarse bajo dos modalidades posibles:

- Plan de pensiones de empleo de la empresa. Diseñado expresamente para la empresa, de acuerdo a los compromisos que ésta tiene con sus empleados.
- Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta. Cuando la empresa es muy pequeña, una solución adecuada es esta modalidad de Plan de Pensiones. Suelen agruparse grupos de empresas o sectoriales con compromisos por pensiones. La empresa podrá adherirse para beneficiar a sus empleados.

#### **4.4.4. Principios básicos**

Los PPE se rigen por una serie de principios básicos:



- No discriminación: debe garantizarse el acceso como partícipe de un Plan a cualquier persona física que reúna las condiciones requeridas por el Plan.
- Capitalización: los planes se instrumentalizarán mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización, por lo que las prestaciones se ajustarán estrictamente al cálculo derivado de estos sistemas.
- Irrevocabilidad de las aportaciones: las aportaciones del promotor son irrevocables.
- Atribución de derechos: las aportaciones de los partícipes a los Planes determinan una serie de derechos a favor del partícipe, lo que puede llevar a que en caso de cese en la empresa, pueda movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones.
- Integración obligatoria: todas las contribuciones de promotores y partícipes a un Plan de Pensiones, se integrarán obligatoriamente a un Fondo de Pensiones.
- Inembargabilidad de los derechos consolidados: éstos no pueden ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación.

#### **4.4.5. Aportaciones a un Plan de Pensiones**

Respecto al régimen de las aportaciones, debemos remitirnos a lo indicado en el apartado 3.3.2 PPSE, ya que comparten la misma regulación legal en este sentido.

Las aportaciones podrán ser realizadas tanto por el promotor como por los partícipes al mismo. En caso de que las realice el promotor, serán los partícipes quienes asumirán la titularidad de la aportación realizada.

#### **4.4.6. Prestaciones de un plan de pensiones**

Ante la ocurrencia de una de las contingencias previstas por el Plan, el cobro de la prestación podrá ejercitarse de la forma prevista en el mismo; pudiendo ser: un capital (total o parcialmente), una renta (vitalicia, temporal) o bien un mix de ambas formas.

#### **4.4.7. Fondo de Pensiones**

Las aportaciones de los promotores y de los partícipes y cualquier rendimiento correspondiente al PPE deberán integrarse en un Fondo de Pensiones.

La entidad gestora se encarga de administrar el Fondo, siempre con la supervisión por parte de la Comisión de Control.

El Fondo deberá invertir para poder rentabilizar las aportaciones de los partícipes. Para ello deberá seguir los siguientes criterios:

- *Seguridad.* Existen límites máximos de inversión en los diferentes activos, en tipos de activos y mercados y se encuentran supervisados por la Dirección General de Seguros (DGS) y deberá revisarse el sistema financiero y actuarial cada 3 años.
- *Transparencia.* Las gestoras deben facilitar anualmente una determinada información a la DGS y tanto Fondos como Gestoras se auditarán anualmente.
- *Fomentar el ahorro a largo plazo,* teniendo en cuenta las contingencias que se aseguran.

#### **4.4.8. Ventajas fiscales de los Planes de Pensiones**

Las aportaciones realizadas a favor de los trabajadores son un gasto deducible para la empresa (promotor) en el impuesto sobre sociedades. Adicionalmente, en Navarra, Álava, Bizkaia y Guipúzcoa, el Promotor podrá aplicar una deducción adicional en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores, existiendo diferentes límites en función de la Comunidad Autónoma de que se trate.

La Empresa no cotiza a la Seguridad Social por las aportaciones realizadas a favor de sus trabajadores ni debe realizar ingreso a cuenta de IRPF.

Para el trabajador, por su lado, las aportaciones tienen un efecto neutro en el IRPF, ya que se imputan como rendimientos del trabajo en especie y por otro lado reducen la base imponible, en las condiciones que establece la normativa vigente.

Respecto a las prestaciones percibidas por los beneficiarios, éstas tendrán la consideración de rendimiento del trabajo en el IRPF, sea cual sea la contingencia por la que se perciban.

Como norma general, estas prestaciones se deben integrar en la Base Imponible al 100%.

No obstante, si la cantidad percibida fuera en forma de capital, tendrán derecho al reductor del 40%, ya nombrado en el punto 3.2.2 capitales diferidos, en los siguientes casos:

- Si se deriva de una contingencia acaecida con anterioridad a 1 de Enero de 2007 siempre y cuando hubiesen transcurrido más de dos años desde la primera aportación, salvo en el caso de incapacidad que no requerirá plazo alguno.
- Para las prestaciones derivadas de contingencias acaecidas con posterioridad a 1 de Enero de 2007 por la parte correspondiente a las aportaciones realizadas hasta 31 de Diciembre de 2006.

Los traspasos entre planes de pensiones no llevarán ningún tipo de fiscalidad.

## **4.5. Mutualidades de Previsión Social (MPS)**

Las MPS son asociaciones de personas cuyo objeto es complementar las prestaciones de la Seguridad Social Pública. Sus coberturas, por tanto, serán la jubilación, la viudedad, orfandad, invalidez o enfermedad de los mutualistas.

### **4.5.1. Características principales**

1. Ausencia de ánimo de lucro
2. Sociedades de personas, no de capitales. Las Mutualidades suelen asociar a colectivos de diversos orígenes diferentes: profesionales, trabajadores de empresas, conductores profesionales, deportistas, cooperativas, etc.
3. Autogestión – Gestión participativa. Existe participación democrática de todos los Mutualistas en los órganos de gobierno de la mutualidad
4. Su objetivo social es cubrir las contingencias de la Seguridad Social
5. Régimen fiscal similar a Planes de Pensiones
6. En lugar de pólizas de seguro existe un Reglamento de Cuotas y Prestaciones
7. Competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas. Algunas de las Comunidades Autónomas que han desarrollado leyes en este sentido son Catalunya, Comunitat Valenciana, Comunidad de Madrid y País Vasco; en esta última comunidad se han desarrollado las llamadas Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV).
8. En origen se trataba de organizaciones que se regían por un régimen de capitalización conjunta; es decir las cuotas aportadas por los Mutualistas se destinaban a un fondo conjunto en el que no identificaban individualmente lo que pertenecía a cada mutualista. No obstante, como consecuencia del RD 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprobó el Reglamento de MPS, las Mutualidades se encuentran inmersas en un proceso de adaptación al régimen de capitalización individual; el cual ya se aplica totalmente en contratos de seguros y planes de pensiones.

### **4.5.2. Modalidades**

Podemos distinguir dos tipos diferentes de Mutualidad, aunque una misma podrá operar en ambos sistemas:

- A prima fija, donde la cobertura de los riesgos tendrá lugar tras el pago al inicio del período de cobertura de una prima fija.
- A prima variable, donde los mutualistas abonarán a través de una serie de derramas, el importe que les corresponda, con posterioridad a la ocurrencia de los siniestros.

### 4.5.3. Datos del Sector en España

A 31/12/2010 existían en España 55 mutualidades inscritas en el Registro de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Las principales magnitudes económicas del 2010 se resumen en:

Número de Mutualidades: 400.

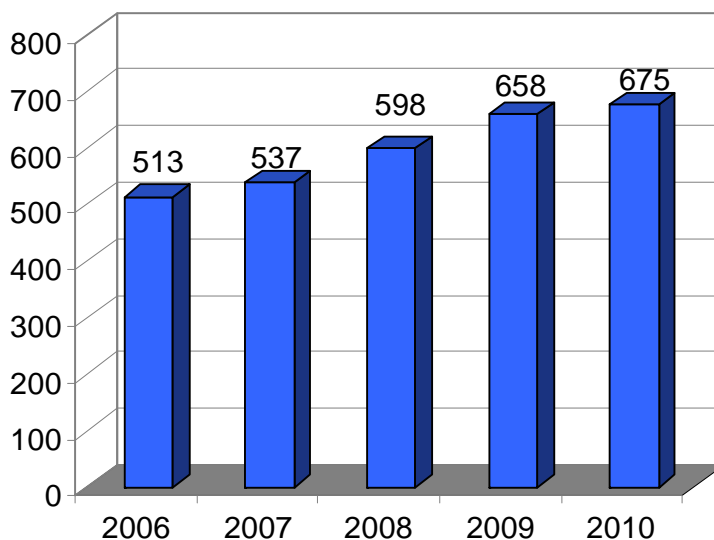
Número de Empleados: 1.380.

Número de Mutualistas: 2.520.000.

Ingresos por Primas: 2.535 Millones de Euros.

Total activo gestionado: 31.064 Millones de Euros

**Gráfico 8.- Evolución de las MPS desde el año 2006 al 2010 (en millones de Euros)**



El sector, en cuanto a número de Entidades está centrado principalmente en País Vasco y Catalunya que cuentan con una larga tradición de sistema mutualista.

En el País Vasco las MPS llevan el nombre de Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) y han sido históricamente muy protegidas por la Autoridad Autonómica ya que las consideran un instrumento idóneo para la previsión social.

En Catalunya por su lado, a pesar de que tienen una larga tradición, tienen mayor importancia en el sector no vida, donde tienen acuerdos con el Servicio Catalán de Salud para la prestación de servicios. Estas Mutualidades están sufriendo un proceso de concentración muy importante.

El resto de Mutualidades se encuentran en Comunidad Valenciana, Andaluza y Madrileña.



## **5. La Reforma del Sistema Público de Pensiones**

La Reforma de las Pensiones se ha estado gestando en un momento en que España, junto a la mayor parte de países de su entorno, estaba inmersa en la mayor crisis económica de la historia moderna. Por esta razón, se ha llevado al equívoco de que esta Reforma viene derivada de la crisis que padecemos. No obstante, lo cierto es que esta Reforma viene provocada en gran parte por los cambios estructurales demográficos que ha estado sufriendo la sociedad y que afectaran a la estabilidad y solvencia del sistema de pensiones a largo plazo. Estos cambios no sólo se han producido en España sino en la mayor parte de países europeos, por lo que se ha producido una revisión global de los sistemas de pensiones europeos.

### **5.1. Evolución histórica del Sistema Público de Pensiones**

Desde la constitución del Retiro Obrero Obligatorio, primera prestación cubierta por el Sistema de Pensiones, en 1919, el sistema se ha ido adaptando a las necesidades de la sociedad española.

Las pensiones contributivas abonadas por el sistema ha ido incrementándose durante el tiempo tanto en número como en cuantía, incrementándose esta última por encima de los niveles de IPC.

No obstante, a pesar de los incrementos continuos de los gastos en pensiones y de la crisis que estamos padeciendo, el saldo de las cuentas de la Seguridad Social se ha mantenido positivo desde 1999.

Adicionalmente, el Fondo de Reserva ayuda a mantener la estabilidad del sistema, inyectando liquidez en años en períodos de crisis, sin necesidad de incrementar el importe de las cotizaciones sociales ni de reducir las prestaciones económicas.

Tal como se ha indicado en el capítulo 3.1. *Orígenes y Evolución de la Seguridad Social* para mantener la buena salud y solvencia del sistema se han ido realizando consecutivamente una serie de reformas; la última de las cuales se produjo en 2006.

En el entorno actual en el que nos encontramos y el gran cambio demográfico experimentado en los últimos años, han hecho necesario el desarrollo de la Reforma de 2011.

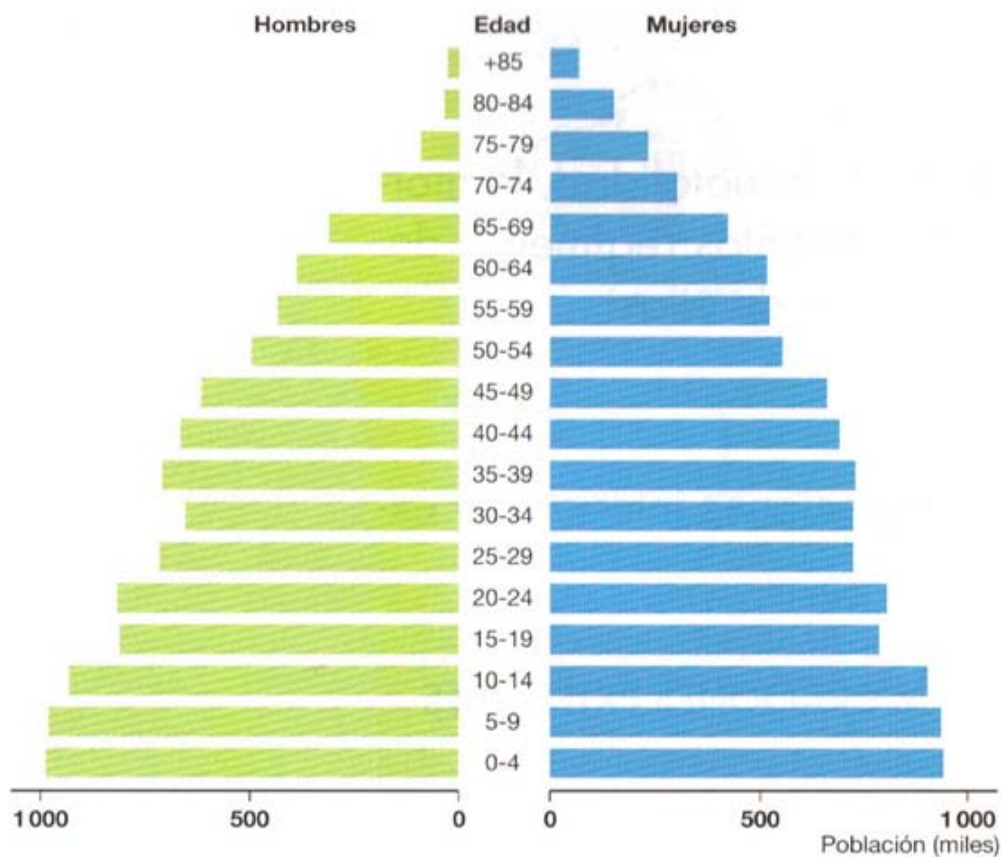
### **5.2. Factores que han Impulsado la Reforma**

Europa, en los últimos años ha experimentado importantes cambios demográficos que seguirán desarrollándose en las próximas décadas y que afectarán a la estabilidad y sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones. España es uno de los países que se encuentra afectado por estos cambios.

### 5.2.1. Envejecimiento de la población

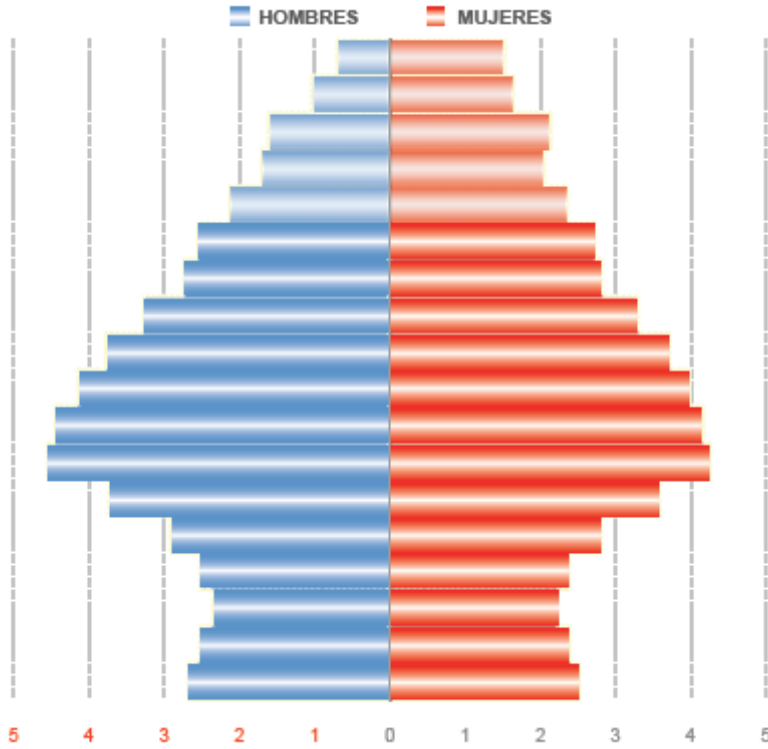
El envejecimiento de la población viene explicado por un descenso de la natalidad y por una mayor esperanza de vida. Esta situación será el origen de tensiones entre las cotizaciones que se realicen y las prestaciones que el sistema deba abonar; fundamentalmente en el momento en que los individuos correspondientes a la generación del “baby boom” comiencen a jubilarse, y no puedan ser reemplazados por generaciones jóvenes debido a la reducción de la natalidad. Si comparamos los gráficos 9, 10 y 11 siguientes, podemos ver cómo la llamada pirámide ha ido pasando de una forma más piramidal, situación idónea en 1970, a la situación esperada para 2050 en que la forma representada es prácticamente una pirámide invertida, donde las franjas de mayores de 65 años tienen mayor cantidad de individuos cuyas prestaciones deberán ser financiadas por las cotizaciones que estén realizando los individuos en edad activa.

**Gráfico 9.- Pirámide de Población en España - 1970**



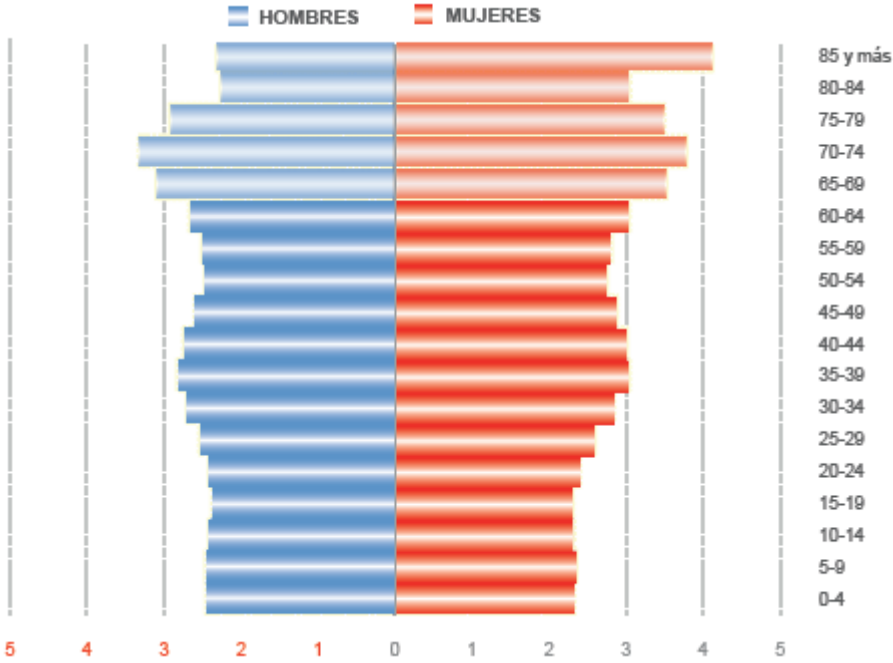
Fuente: [alfonsopozacienciassociales.wikispaces.com](http://alfonsopozacienciassociales.wikispaces.com)

**Gráfico 10.- Pirámide de Población en España - 2010**



Fuente: Fundación ideas para el progreso

**Gráfico 11.- Pirámide de Población esperada en España - 2050**



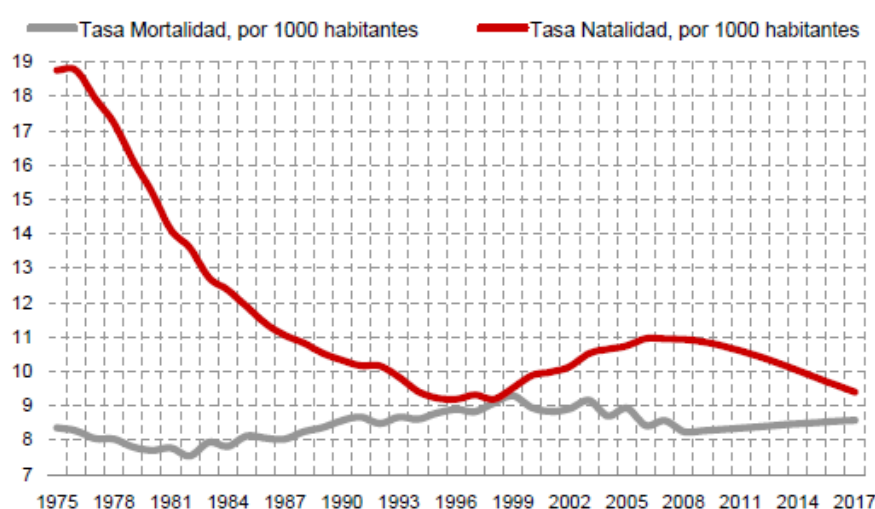
Fuente: Fundación ideas para el progreso



El descenso de la natalidad es uno de los factores que afectará principalmente al futuro de las pensiones. Como se puede ver en el gráfico 11 siguiente ha habido un descenso continuado desde los años setenta que llegó al mínimo en 1998. La incorporación de la mujer en el mercado laboral así como el retraso de la edad de maternidad han sido los factores clave que han afectado al descenso de la natalidad.

En los últimos diez años, la tasa de natalidad se ha visto ligeramente mejorada por el impacto de la inmigración. La población que ha llegado al país es joven y con elevados índices de reproducción. No obstante, se prevé que esta población vaya adquiriendo los hábitos de la población española y vuelva a caer la tasa de natalidad.

**Gráfico 12.- Dinámica natural española: evolución 1995-2007 y estimación 2008-2017**



Fuente: Afi. Consultores de las Administraciones Públicas

El efecto positivo de la inmigración también ha supuesto un incremento del número de cotizantes durante el período de 2000-2008 y un rejuvenecimiento de la población. A partir de esa fecha y, a consecuencia de la crisis, esta mejora ha quedado frenada por la repercusión del desempleo en la población inmigrante. Mientras que la tasa de paro en 2010 para la población en general era del 20%, en la población inmigrante llegaba al 30%.

Por otro lado, hemos dicho que el otro factor correspondiente al envejecimiento de la población es el aumento de la esperanza de Vida. España, es uno de los países con mayor esperanza de vida debido al estilo de vida que tenemos. Adicionalmente, los avances médicos, las mejoras en las condiciones laborales, hábitos de vida más saludables y mayor difusión y eficiencia de la medicina preventiva justificarán que, probablemente, en el futuro la esperanza de vida siga aumentando.

**Cuadro 6.- Evolución esperanza de vida en España 2000-2049**

Años	Esperanza de vida al nacer		Esperanza de vida a los 65 años	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2000	75,64	82,46	16,44	20,35
2001	76,07	82,82	16,74	20,65
2002	76,31	83,02	16,85	20,78
2003	76,36	82,98	16,84	20,74
2004	76,68	83,21	17,04	20,93
2005	76,96	83,48	17,19	21,12
2006	77,59	84,09	17,72	21,66
2007	77,90	84,36	17,62	21,93
2008	78,13	84,54	17,74	22,06
2009	78,01	84,37	17,82	21,81
2010	78,21	84,54	17,93	21,94
2015	79,16	85,36	18,49	22,55
2020	80,06	86,14	19,03	23,15
2025	80,90	86,89	19,56	23,72
2030	81,70	87,60	20,09	24,28
2035	82,47	88,27	20,60	24,83
2040	83,20	88,92	21,11	25,35
2045	83,90	89,53	21,61	25,86
2048	84,31	89,89	21,90	26,15

Fuente: INE. Proyección a largo plazo (2009-2049)

### **5.2.2. Disminución del período de actividad laboral**

Existen varios factores que han llevado a reducir el período de actividad laboral:

- Retraso en la edad de acceso al mercado laboral. Los jóvenes cada vez finalizan sus estudios más tarde y, por tanto se ha retrasado la edad de acceso al primer trabajo, en comparación con generaciones anteriores. Lo que implica que el período de cotización hasta la jubilación se ha reducido.
- Salida anticipada del mercado laboral. Las empresas han estado incentivando la salida de los trabajadores con edades próximas a la jubilación, mediante las llamadas prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, que están financiadas por Empresas y, en la mayoría de caso, el Estado. Estas salidas anticipadas, cuándo participa el Estado, implican costes en el sistema público de pensiones porque se pagan prestaciones durante más tiempo y acortan el período de cotización.
- Incremento del paro. En los últimos años, el número de parados se ha incrementado drásticamente, razón por la cual, a su vez, el número de cotizantes ha disminuido; debemos tener en cuenta que cuando una

persona está parada, sólo cotiza durante el período en el que está percibiendo prestación de desempleo contributivo.

- Insuficiencia en la tasa de participación de las personas mayores de 50 años. Esta situación viene explicada por aquellos casos en los que las personas pierden su puesto de trabajo en los últimos años de su vida laboral, la reincorporación de éstas al mercado del trabajo es muy difícil. La única solución está en incentivar la contratación de desempleados mayores de 50 años.

### **5.3. Las Reformas en el Sistema Público de Pensiones en diferentes Países de la OCDE**

Los cambios demográficos y del período de actividad laboral en España, se están dando en la mayoría de países de la OCDE.

La mayoría de países de la Unión Europea ya han iniciado el proceso de reforma de sus respectivos sistemas públicos de pensiones. Algunas de las reformas efectuadas son las siguientes:

- Ampliación del período de cálculo de pensiones. La tendencia está en incrementar el número de años utilizados en el cálculo de la pensión. Países como Finlandia, Portugal, Polonia, Eslovaquia y Suecia han pasado a tomar en cuenta toda la vida laboral.
- Incentivar la prolongación de la vida laboral. Se promueve alargar la edad de jubilación, incentivando las pensiones de aquellos que se jubilen con carreras de cotización más prolongadas y penalizando la jubilación anticipada. Es práctica habitual en países como Alemania, Irlanda o Dinamarca el incremento de la edad ordinaria de jubilación. Otros países como Bélgica y el Reino Unido han incrementado la recompensa por aplazar la jubilación.
- Restricción de las jubilaciones anticipadas. En Austria, Francia, Alemania, Italia y Portugal se han incrementado las penalizaciones por jubilación anticipada.
- Accesibilidad y adecuación de las pensiones. La mayor parte de las reformas realizadas se han encargado de mejorar y ampliar la cobertura de los sistemas de seguridad social con objeto de dar cobertura a grupos más vulnerables y mejorar el apoyo financiero a individuos pensionistas más pobres o en riesgo de exclusión social.
- Dimensión de género en materia de pensiones. Existe un último grupo de reformas destinado a mejorar la situación de las mujeres. Los estudios demuestran que éstas tienen contratos menos favorables, salarios más bajos y suelen interrumpir sus carreras profesionales para atender al cuidado de sus familiares; como consecuencia, sus cotizaciones son menores y las pensiones que les corresponden también. Por tanto, en algunos países se han tomado medidas para paliar esta situación de

desigualdad de condiciones que se ve empeorada por el hecho de que las mujeres tienen una esperanza de vida mayor.

Tanto Suecia como Italia han abordado una reforma estructural. Ambas han tomado como base el *modelo de cuentas nocionales*. Este modelo pretende mantener un equilibrio entre las cotizaciones pagadas y las pensiones recibidas. Este equilibrio puede asumirse a nivel individual o bien global.

En el modelo de pensiones nocionales, las cotizaciones para jubilación se incluyen en una cuenta para cada trabajador donde se determina un capital ficticio que va revalorizándose año a año. Este capital, se convierte en una pensión de jubilación dependiendo de la esperanza de vida en el momento de la jubilación; así cuanto más se retrase la edad de jubilación, la esperanza de vida en ese momento es menor y el importe de la pensión es superior.

#### **5.4. Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones**

Todos los factores comentados en el capítulo 5.2. *Factores que han Impulsado la Reforma* y el hecho de que esta situación sea propia no sólo de España sino de todos los países de nuestro alrededor; ha provocado que en los últimos los Consejos Europeos se promuevan iniciativas como la prolongación de la vida activa, la desincentivación de la jubilación anticipada.

En España, además, los efectos de la situación descrita son mayores por el rápido incremento de la población de edad y de su esperanza de vida, así como por las dificultades existentes en la legislación de nuestro país para hacer frente a estos retos y que se han visto agravados por la situación económica global, y que motivan la conveniencia de incorporar las modificaciones oportunas a nuestro sistema.

Las realidades contenidas en los párrafos anteriores se han tenido en cuenta en el marco del Diálogo Social, en el que los sindicatos UGT y CCOO, las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y Gobierno, suscribieron con fecha 2 de febrero de 2011, el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (Acuerdo Social).

Las medidas contenidas en el Acuerdo se dirigen a anticipar las reformas necesarias en la estructura del sistema para que éste pueda responder eficazmente a los nuevos desafíos y estar en condiciones óptimas para seguir dando la mayor cobertura protectora posible a los individuos ante los posibles riesgos sociales, dentro de un sistema de Seguridad Social solvente y sólido que garantice a las generaciones futuras las prestaciones sociales que precisen.

Los compromisos recogidos en el Acuerdo Social referentes al sistema de la Seguridad Social han sido llevados al ordenamiento a través de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

## **5.5. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social**

La reforma del sistema de Seguridad Social es el resultado de la negociación entre sindicatos, empresas y Gobierno que quedó plasmado en el Acuerdo Social firmado con fecha 2 de febrero de 2011 y definido en el capítulo 5.4. anterior y de las orientaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados el día 25 de enero de 2011 .

La ley 27/2011 es fiel a la línea reformista que fue iniciada en nuestro país en 1985 y que más adelante representaría el Pacto de Toledo. Su objeto está dirigido a anticipar las reformas necesarias en la estructura del sistema para que éste pueda responder eficazmente a los cambios demográficos que ha experimentado el país en los últimos años y garantizar su estabilidad y solvencia para hacer frente a las prestaciones futuras de generaciones posteriores.

La ley está basada en 4 principios:

- **Sostenibilidad.** El objetivo prioritario es garantizar la continuidad del sistema público de pensiones, basado en el reparto, para las próximas décadas. Para ello se pretende moderar el crecimiento del gasto derivado del envejecimiento de la población.
- **Adecuación.** Se pretende conseguir una mayor correlación entre el esfuerzo contributivo realizado por los cotizantes y las prestaciones que éstos perciban y manteniendo un componente solidario para la mejor protección de los ciudadanos más vulnerables.
- **Flexibilidad.** Se refuerza la idea de la jubilación como un derecho a través de una regularización más flexible.
- **Gradualidad.** La aplicación de la nueva normativa se realizará de forma paulatina a lo largo de un período transitorio que abarcará desde 01/01/2013 hasta 31/12/2027; no afectando a los pensionistas vigentes.

### **5.5.1. Principales aspectos modificados por la Ley**

#### **Elevación de la edad real de jubilación**

Con objetivo de garantizar las pensiones futuras se pretende retrasar la edad real de jubilación e incentivar la prolongación de la vida activa, basándose en las siguientes medidas:

- Elevar la edad legal de acceso a la pensión de jubilación hasta los 67 años. Para ello se irá elevando la edad progresivamente durante un período transitorio que se inicia en 2013 y finaliza en 2027.

- Incrementar el número de años cotizados para obtener el 100% de la pensión, potenciando la jubilación diferida.

**Cuadro 7.- Tabla correspondiente al régimen transitorio de aplicación paulatina de la edad de jubilación y años de cotización**

<b>Año</b>	<b>Períodos cotizados</b>	<b>Edad legal u ordinaria de jubilación</b>
	Mínimo 35 años y 3 meses	65 años
<b>2013</b>	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y un mes
	Mínimo 35 años y 6 meses	65 años
<b>2014</b>	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
	Mínimo 35 años y 9 meses	65 años
<b>2015</b>	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
	Mínimo 36 años	65 años
<b>2016</b>	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
	Mínimo 36 años y 3 meses	65 años
<b>2017</b>	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
	Mínimo 36 años y 6 meses	65 años
<b>2018</b>	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
	Mínimo 36 años y 9 meses	65 años
<b>2019</b>	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
	Mínimo 37 años	65 años
<b>2020</b>	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
	Mínimo 37 años y 3 meses	65 años
<b>2021</b>	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
	Mínimo 37 años y 6 meses	65 años
<b>2022</b>	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
	Mínimo 37 años y 9 meses	65 años
<b>2023</b>	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
	Mínimo 38 años	65 años
<b>2024</b>	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
	Mínimo 38 años y 3 meses	65 años
<b>2025</b>	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
	Mínimo 38 años y 6 meses	65 años
<b>2026</b>	Menos de 38 años y 6 meses	66 años y 10 meses
<b>A partir</b>	Mínimo 38 años y 6 meses	65 años
<b>2027</b>	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Ley 27/2011

La normativa a pesar de elevar la edad legal de acceso a la jubilación total, contempla unos supuestos en los que será posible acceder a ésta antes de los 67 años:

- Será posible la jubilación total a los 65 años, manteniendo el derecho al 100% de la pensión si se han cotizado al menos 38 años y seis meses.
- Se prevé la posibilidad de jubilación anticipada con aplicación de un coeficiente reductor respecto a la cuantía de la pensión que le correspondiera, siempre que haya cotizado un mínimo de 33 años. Existen dos posibles modalidades:
  - Jubilación anticipada voluntaria a partir de los 63 años.
  - Jubilación anticipada a partir de los 61 años de edad por causa no imputable al trabajador en situaciones de crisis empresarial.

El coeficiente reductor a aplicar en ambas modalidades será del 1,625% por trimestre que se adelante la fecha de jubilación para aquellos que tengan un mínimo de 38 años y 6 meses cotizados; para aquellos trabajadores que no tengan 38 años y 6 meses cotizados, el coeficiente reductor será del 1,875% por trimestre que se adelante la fecha de jubilación.

Para los trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967 se mantiene su derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En este caso el coeficiente reductor será del 8% por año que se adelante la jubilación respecto a la edad de 65 años.

- La jubilación parcial a partir de los 61 años vinculada a la contratación de otro trabajador se mantendrá respecto a la normativa anterior. No obstante, se incrementa gradualmente hasta el 100% la cotización del trabajador relevista y la del relevado por parte de la empresa, según el siguiente escalado:
  - Durante 2013: base de cotización igual al 30% de la base que le hubiera correspondido a jornada completa.
  - Por cada año transcurrido a partir de 2014 se incrementará un 5% más, hasta alcanzar el 100% de la base de cotización que le hubiera correspondido en jornada completa.

Por otro lado, con objeto de incrementar el número de años cotizados, se refuerzan los incentivos para diferir la jubilación, prolongando así la vida laboral:

- Los empresarios quedarán exentos de cotizar a la Seguridad social por contingencias comunes (excepto por incapacidad temporal derivada de éstas) respecto a sus trabajadores, siempre que se encuentren en los siguientes supuestos:

- tenga 65 años de edad cumplidos y haya cotizado 38 años y 6 meses,
- tenga 67 años de edad cumplidos y haya cotizado 37 años.

No serán de aplicación estas exenciones a los trabajadores de Administraciones Públicas o de Organismos Públicos.

- Los trabajadores por cuenta propia, autónomos o incluidos en determinados Regímenes Especiales quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social (excepto por incapacidad temporal), siempre que se encuentren en los siguientes supuestos:
  - tenga 65 años de edad cumplidos y haya cotizado 38 años y 6 meses,
  - tenga 67 años de edad cumplidos y haya cotizado 37 años.
- Los trabajadores que accedan a la jubilación con posterioridad a los 67 años, o bien aquellos que se jubilen con posterioridad a los 65 años, si ya cumplían la condición de 38 años y 6 meses cotizados a los 65 años, verán incrementada la cuantía de su pensión en función de los años que difieran su jubilación según la siguiente escala:
  - hasta 25 años cotizados: el incremento de la pensión será del 2% anual.
  - entre 25 y 37 años cotizados: el incremento de la pensión será del 2,75% anual.
  - a partir de los 37 años cotizados: el incremento de la pensión será del 4% anual.

En ningún caso la pensión resultante podrá superar la Pensión Máxima de la Seguridad Social. (en 2011 asciende a 2.497,91).

### **Fortalecimiento del principio de contributividad**

Uno de los principios básicos de la reforma es la adecuación, de manera que se pueda obtener una mayor proporcionalidad entre el esfuerzo de cotización realizado y las prestaciones que se perciban. Se potencia así, carreras de cotización más amplias y se refuerza la necesidad de generación de otros mecanismos de naturaleza solidaria.

Las medidas establecidas en la reforma para garantizar una mayor proporcionalidad:

1. Ampliación gradual del período de cómputo para el cálculo de la base reguladora de la pensión. Se pasa de 15 años actuales a 25 años, durante un período transitorio iniciado en 2013 y que finaliza en 2022. Adicionalmente, se incorpora una fórmula equilibrada para la cobertura de lagunas de cotización.

**Cuadro 8.- Tabla correspondiente al régimen transitorio de aplicación paulatina de las bases de cotización para el cálculo de la Base reguladora**



<b>Año</b>	<b>Bases de cotización</b>
<b>2013</b>	Últimos 192 meses (16 años)
<b>2014</b>	Últimos 204 meses
<b>2015</b>	Últimos 216 meses
<b>2016</b>	Últimos 228 meses
<b>2017</b>	Últimos 240 meses
<b>2018</b>	Últimos 252 meses
<b>2019</b>	Últimos 264 meses
<b>2020</b>	Últimos 276 meses
<b>2021</b>	Últimos 288 meses
<b>A partir 2022</b>	Últimos 300 meses (25 años)

Fuente: Ley 27/2011

Para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad y a partir de los 55 años de edad y al menos durante 24 meses hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto al momento anterior a su cese se tomarán para el cálculo la base reguladora se tomarán las bases de cotización de:

- los últimos 240 meses anteriores al cese, siempre y cuando la jubilación se produce entre 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2016,
  - los meses anteriores al cese que correspondan a la tabla 8 a partir del 2017.
2. Respecto a la cuantía de la prestación se modifica la escala para acceder al 100% de la pensión. La escala será proporcional y partirá del 50%, con una cotización mínima de 15 años. El 100% se alcanzará con 37 años cotizados. Como en el punto 1 la aplicación de esta nueva escala será gradual en función del año de jubilación.

**Cuadro 9.- Tabla correspondiente al régimen transitorio de aplicación paulatina de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación**

<b>Año de jubilación</b>	<b>Incremento de pensión</b>
2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163: 0,21 % y por los 83 meses restantes: 0,19 %.
2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106: 0,21 % y por los 146 meses restantes: 0,19 %.
2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49: 0,21 % y por los 209 meses restantes: 0,19 %.
A partir de 2027	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248: 0,19 % y por los 16 meses restantes: 0,18 %.

Fuente: Ley 27/2011

El importe de la pensión de jubilación nunca podrá superar la Pensión Máxima de Jubilación, que en 2011 asciende a 2.497,91 € al mes.

## Mejoras específicas para ciertas situaciones:

Adicionalmente, la Ley establece una serie de mejoras específicas en ciertas situaciones:

- *Beneficios para el cuidado de los hijos.* En el cuidado de los hijos, cuando ello implica la interrupción de la carrera profesional del padre o de la madre, a efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación, se reconocen 112 días de cotización adicional por cada hijo o menor adoptado o acogido. Este período irá incrementándose anualmente a partir del año 2013, llegando a alcanzar el máximo en 2018 de 270 días (9 meses) a efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación y podrá aplicarse con anterioridad a dicha fecha en los casos de familias numerosas, si las condiciones del sistema de la Seguridad Social lo permiten. Este beneficio sólo se aplicará a uno de los progenitores y no podrá superar un global de 5 años.

Por su lado, el período de excedencia de 3 años de los trabajadores para el cuidado de cada hijo o menor acogido, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de determinar el número de años de cotización efectiva para el cálculo de prestaciones de la Seguridad Social.

- *Pensión orfandad.* Tendrán derecho a la pensión de orfandad, siempre y cuando el progenitor estuviera de alta como cotizante:
  - los hijos del causante menores de 21 años, o
  - los hijos incapacitados para el trabajo.

No obstante, para los hijos mayores de 21 años que tengan ingresos anuales superiores al salario mínimo interprofesional tendrán derecho a pensión de orfandad cuyo límite de duración estará en función del momento en que causen derecho a la pensión:

- durante el año 2012: hasta los 23 años.
  - durante el año 2013: hasta los 24 años.
  - a partir del año 2014: hasta los 25 años.
- Para jóvenes en programas formativos (becarios), se eliminan las restricciones al inicio de cotización y se contempla la posibilidad de computar un máximo de dos años cotizados.
  - En el caso de trabajadores con actividades de mayor penosidad, toxicidad, peligrosidad, insalubridad y siniestralidad se prevé la aprobación de coeficientes que reduzcan la edad de acceso a la jubilación.

## Sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social

La normativa reconoce la necesidad de revisión constante del sistema con objeto de garantizar su sostenibilidad y por esta razón incorpora una nueva disposición que establece que a partir de 2027 se revisen cada cinco años las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años.

Cabe destacar que la ley, tanto en su articulado, como en sus disposiciones adicionales emplaza en todo momento al Gobierno a realizar estudios constantes, a evaluar la situación del sistema económico y financiero de la Seguridad Social y a analizar los efectos que las medidas tomadas en la presente ley han causado en la Seguridad Social. El objetivo que se persigue es poder ir adaptando y modificando el sistema; pudiendo garantizar así la solvencia y continuidad de la Seguridad Social y el pago de las prestaciones de las generaciones futuras.

Dada la importancia de la Previsión Social Complementaria como herramienta para reducir el gasto por pensiones de la Seguridad Social, la presente ley emplaza al Gobierno a desarrollar un estudio sobre posibles medidas a adoptar para promover su desarrollo en España.

### 5.5.2. Comparativa jubilación actual vs. jubilación según Ley 27/2011, aplicable a partir de 01/01/2013

#### Edad legal de jubilación

	Situación actual	Ley 27/2011
Edad ordinaria de jubilación	65 años	67 años o 65 con 38 años y 6 meses cotizados
Mínimo de años cotizados	15 años (al menos 2 de ellos en los últimos 15 años)	15 años (al menos 2 de ellos en los últimos 15 años)
Base reguladora para el cálculo de la pensión	Sumatorio bases de cotización de últimos 15 años.  Las lagunas de cotización se integran a bases mínimas.	Sumatorio bases de cotización de últimos 25 años.  Las lagunas de cotización se integran con bases mínimas los primeros 24 meses y el 50% de las bases mínimas anteriores (existen matices)
100% Pensión jubilación	35 años	37 años (gradual desde 2013 hasta 2027)

## Diferimiento edad de jubilación

Situación actual	Ley 27/2011
Por cada año que exceda a los 65 años se incrementa anualmente la pensión en:  Hasta 40 años cotizados: 2% A partir de 40 años cotizados: 3%	Por cada años que difiera a los 65 o 67 años se incrementa anualmente la pensión en:  Menos de 25 años cotizados: 2% anual a partir de los 67 años de edad  Entre 25 años y 37 años cotizados: 2,75% anual a partir de los 67 años de edad  A partir de 37 años cotizados: 4% anual a partir de los 65 o 67 años, según le corresponda

## Jubilación anticipada

Situación actual	Ley 27/2011
<b>No imputable al trabajador.</b> Las condiciones que debe cumplir son: <ul style="list-style-type: none"><li>- A partir 61 años.</li><li>- Inscrito en las oficinas de empleo un mínimo de 6 meses.</li><li>- Cotización mínima 30 años.</li><li>- Aplicación de unos coeficientes reductores en función del número de años cotizado:<ul style="list-style-type: none"><li>* A partir de 30 años: 8,00%</li><li>* De 31 a 34 años: 7,50%</li><li>* De 35 a 37 años: 7,00%</li><li>* De 38 a 39 años: 6,50%</li><li>* A partir de 40 años: 6,00%</li></ul></li></ul>	<b>No imputable al trabajador.</b> Las condiciones que debe cumplir son: <ul style="list-style-type: none"><li>- A partir 61 años.</li><li>- Inscrito en las oficinas de empleo un mínimo de 6 meses.</li><li>- Cotización mínima 33 años.</li><li>- Aplicación de un coeficiente reductor del 1,625% por cada trimestre que adelante su edad de jubilación.</li><li>- Extinción del contrato laboral por causas de situación de crisis o cierre de la empresa.</li></ul>
<b>Cese voluntario:</b> No está permitido.	<b>Cese voluntario:</b> Las condiciones que debe cumplir son: <ul style="list-style-type: none"><li>- A partir 63 años.</li><li>- Inscrito en las oficinas de empleo un mínimo de 6 meses.</li><li>- Cotización mínima 33 años.</li><li>- Aplicación de un coeficiente reductor del 1,875% por cada trimestre que adelante su edad de jubilación.</li><li>- Pensión de jubilación debe ser superior al 125% de su PJSS</li></ul>

---

mín.

---

Se mantiene el régimen aplicable para la jubilación anticipada a partir de los 60 años para aquellas personas que cumplieran la condición de Mutualistas a 01/01/1967

### Jubilación parcial con contrato de relevo

Situación actual	Ley 27/2011
<ul style="list-style-type: none"><li>- Está permitido a partir de los 61 años de edad.</li><li>- Reducción de la jornada entre un 25 y un 75%.</li><li>- El relevista cotiza por el 100%</li><li>- El relevado sólo cotiza por el % trabajado. Por el resto está parcialmente jubilado.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Está permitido a partir de los 61 años de edad.</li><li>- Reducción de la jornada entre un 25 y un 75%.</li><li>- La base de cotización del relevista será como mínimo un 65% de la del relevado.</li><li>- Tanto el relevista como el relevado cotizan por el 100%. , evitando así un sobre coste para la S.S.</li></ul>

## 5.6. La nueva pensión contributiva de jubilación. Cálculo e impacto económico respecto a la pensión actual.

A partir de 2013 y hasta 2027 nos encontramos en un período transitorio, en que, dependiendo del año, la edad necesaria para jubilarse una persona, los años necesarios de cotización y el número de bases de cotización necesarias para el cálculo de su pensión variará.

No obstante nuestro estudio se va a basar en la normativa a partir de 2027.

En primer lugar, para poder tener acceso a una pensión contributiva de jubilación una persona debe estar afiliada, de alta o en situación asimilada a la Seguridad Social.

Una vez cumplido este requisito debemos analizar cuántos años ha cotizado la persona a los 65 años. Si ha cotizado un mínimo de 38 años y seis meses podrá acceder a la jubilación, sino deberá esperar a los 67 años. Si a los 67 años tiene un mínimo de 15 años cotizados, dos de ellos dentro de los últimos 2 años, tendrá derecho a la pensión de jubilación contributiva.

La pensión de jubilación se obtiene de la siguiente fórmula:

$$PJSS=BR*12/14* \% \text{ cotización}$$

Donde,

*PJSS* es la Pensión de Jubilación de la Seguridad, que nunca podrá superar la Pensión Máxima de la Seguridad Social ni podrá ser inferior a la Pensión Mínima de la Seguridad. En caso de no llegar a la pensión mínima se establecen unos complementos para llegar al mínimo.

*BR* es la Base Reguladora

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

$B_i$  = Base de cotización del mes  $i$ -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante

$I_{25}$  = Índice general de precios al consumo del mes  $i$ -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Debemos destacar que aunque se toman las bases de cotización de los últimos 300 meses (25 años), dividimos entre 350, ya que se toman en cuenta las pagas extras..

% *cotización* es el porcentaje de pensión que le corresponde al jubilado en función de los años cotizados. Siendo el porcentaje mínimo 50% obtenido cuando se han cotizado un mínimo de 15 años y el máximo 100% al haber cotizado 37 años.

Esta pensión de jubilación puede incrementarse por los % de incremento anuales establecidos por el retraso de la jubilación, o bien reducirse en función de los reductores establecidos por jubilación anticipada y, como se ha dicho anteriormente deberá estar comprendida entre la Pensión Máxima y Mínima de la Seguridad Social.

Para tener una orientación, en el año 2011 el importe máximo asciende a 2.497,91 € al mes, mientras que la mínima con cónyuge asciende a algo más de 725 € al mes.

## 5.6.1. Ejemplos de cálculo de Pensión de Jubilación actual vs. Ley 27/2011. Análisis de posibles consecuencias de la modificación de la pensión de jubilación

**EJEMPLO 1.** Salario pensionable 25.000 €. Consideramos tres escenarios:

Escenario 1. Jubilación a los 65 años, con 38,5 años cotizados

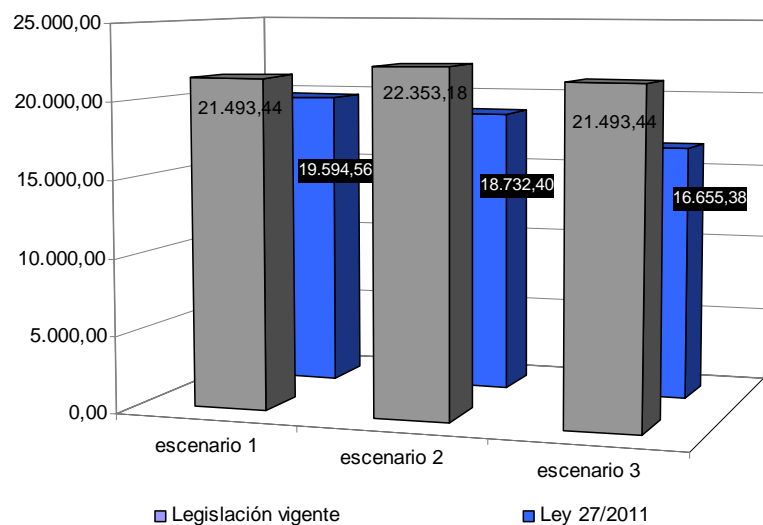
Normativa vigente		Nueva ley 27/2011	
Base reguladora	1.791,12	Base reguladora	1.632,88
% pensión que le corresponde	100%	% pensión que le corresponde	100%
<b>Pensión</b>	<b>1.535,25</b>	<b>Pensión</b>	<b>1.399,61</b>
<b>Pensión anual</b>	<b>21.493,44</b>	<b>Pensión anual</b>	<b>19.594,56</b>
		<b>% de incremento</b>	<b>-8,83%</b>

Escenario 2. Jubilación a los 67 años, con 35 años cotizados.

Normativa vigente		Nueva ley 27/2011	
Base reguladora	1.791,12	Base reguladora	1.632,88
% pensión que le corresponde	100%	% pensión que le corresponde	96%
% anual por diferimiento hasta 40 años	2%		
<b>Pensión</b>	<b>1.596,66</b>	<b>Pensión</b>	<b>1.338,03</b>
<b>Pensión anual</b>	<b>22.353,18</b>	<b>Pensión anual</b>	<b>18.732,40</b>
		<b>% de incremento</b>	<b>-16,20%</b>

Escenario 3. Jubilación a los 65 años, con 35 años cotizados.

Normativa vigente		Nueva ley 27/2011	
Base reguladora	1.791,12	Base reguladora	1.632,88
% pensión que le corresponde	100%	% pensión que le corresponde	85%
<b>Pensión</b>	<b>1.535,25</b>	<b>Pensión</b>	<b>1.189,67</b>
<b>Pensión anual</b>	<b>21.493,44</b>	<b>Pensión anual</b>	<b>16.655,38</b>
		<b>% de incremento</b>	<b>-22,51%</b>



## EJEMPLO 2. Salario pensionable 35.000 €

### Escenario 1. Jubilación a los 65 años, con 38,5 años cotizados

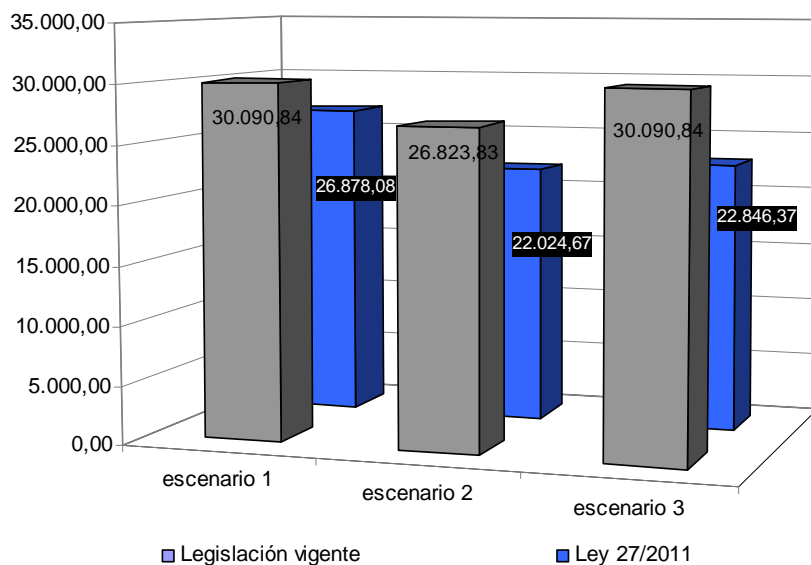
Normativa vigente		Nueva ley 27/2011	
Base reguladora	2.507,57	Base reguladora	2.239,84
% pensión que le corresponde	100%	% pensión que le corresponde	100%
<b>Pensión</b>	<b>2.149,35</b>	<b>Pensión</b>	<b>1.919,86</b>
<b>Pensión anual</b>	<b>30.090,84</b>	<b>Pensión anual</b>	<b>26.878,08</b>
		% de incremento -10,68%	

### Escenario 2. Jubilación a los 67 años, con 35 años cotizados.

Normativa vigente		Nueva ley 27/2011	
Base reguladora	2.507,57	Base reguladora	2.239,84
% pensión que le corresponde	100%	% pensión que le corresponde	96%
% anual por diferimiento hasta 40 años	2%		
<b>Pensión</b>	<b>2.235,32</b>	<b>Pensión</b>	<b>1.835,39</b>
<b>Pensión anual</b>	<b>26.823,83</b>	<b>Pensión anual</b>	<b>22.024,67</b>
		% de incremento -17,89%	

### Escenario 3. Jubilación a los 65 años, con 35 años cotizados.

Normativa vigente		Nueva ley 27/2011	
Base reguladora	2.507,57	Base reguladora	2.239,84
% pensión que le corresponde	100%	% pensión que le corresponde	85%
<b>Pensión</b>	<b>2.149,35</b>	<b>Pensión</b>	<b>1.631,88</b>
<b>Pensión anual</b>	<b>30.090,84</b>	<b>Pensión anual</b>	<b>22.846,37</b>
		% de incremento -24,08%	





### EJEMPLO 3. Salario pensionable 50.000 €.

#### Escenario 1. Jubilación a los 65 años, con 38,5 años cotizados

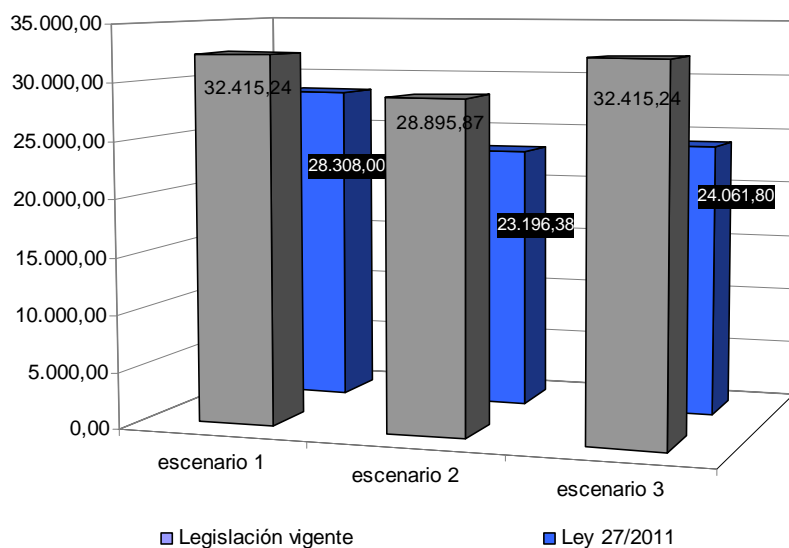
Normativa vigente		Nueva ley 27/2011	
Base reguladora	2.701,27	Base reguladora	2.359,00
% pensión que le corresponde	100%	% pensión que le corresponde	100%
<b>Pensión</b>	<b>2.315,37</b>	<b>Pensión</b>	<b>2.022,00</b>
<b>Pensión anual</b>	<b>32.415,24</b>	<b>Pensión anual</b>	<b>28.308,00</b>
		% de incremento -12,67%	

#### Escenario 2. Jubilación a los 67 años, con 35 años cotizados.

Normativa vigente		Nueva ley 27/2011	
Base reguladora	2.701,27	Base reguladora	2.359,00
% pensión que le corresponde	100%	% pensión que le corresponde	96%
% anual por diferimiento hasta 40 años	2%		
<b>Pensión</b>	<b>2.407,99</b>	<b>Pensión</b>	<b>1.933,03</b>
<b>Pensión anual</b>	<b>28.895,87</b>	<b>Pensión anual</b>	<b>23.196,38</b>
		% de incremento -19,72%	

#### Escenario 3. Jubilación a los 65 años, con 35 años cotizados.

Normativa vigente		Nueva ley 27/2011	
Base reguladora	2.701,27	Base reguladora	2.359,00
% pensión que le corresponde	100%	% pensión que le corresponde	85%
<b>Pensión</b>	<b>2.315,37</b>	<b>Pensión</b>	<b>1.718,70</b>
<b>Pensión anual</b>	<b>32.415,24</b>	<b>Pensión anual</b>	<b>24.061,80</b>
		% de incremento -25,77%	



En todos los escenarios planteados y, para todos los salarios pensionables objeto de estudio de los ejemplos anteriores, podemos observar que la pensión de jubilación disminuye.

Parece correcto considerar, por tanto, que el conjunto de medidas de la reforma de las pensiones podría llevar a reducir el gasto por pensiones. No sólo por el hecho de reducir las pensiones, sino también por el hecho de que las personas puedan decidir prorrogar su período de actividad al objeto de intentar obtener una pensión mayor, y por tanto, se reduce el número de años en los que se paga pensión.

En resumen, podríamos asegurar que la reforma del sistema establecida consigue su objetivo de reducir el gasto en pensiones y poder garantizar así la sostenibilidad del mismo durante más tiempo.

No obstante, no podemos olvidar que nos encontramos en un país con una tasa de desempleo del 20,89% (a cierre del segundo trimestre de 2011), en el que el acceso al trabajo para los jóvenes es muy difícil; si desincentivamos los contratos de relevo y el objetivo pasa por intentar alargar las carreras profesionales de los mayores de 55 años, podemos encontrarnos con que la tasa de desempleo para los menores de 25% se incremente más. Por esta razón, parece importante que, para conseguir que se cumplan los objetivos perseguidos por la reforma de pensiones, debemos conseguir a su vez, la creación de empleo y reducir así las tasas de desempleo elevadas que viene experimentando España desde 2008.

Por su lado los trabajadores, al ver reducida su posible pensión de jubilación podrían comenzar a optar por el ahorro a largo plazo en forma de aportaciones a planes de pensiones o a contratos de seguros, que complementen su pensión de jubilación. Esta situación podría tener un efecto reactivador de la economía, ya que con el ahorro podría financiarse la inversión necesaria para generar nuevos puestos de trabajo necesarios para reducir la tasa de desempleo.

### **5.7. Efectos de la modificación de las edades de jubilación en los contratos de seguro y Planes de Pensiones vigentes**

La modificación de las posibles edades de jubilación y el amplio abanico que se abre durante el período transitorio afecta doblemente a la Previsión Social Complementaria.

Por un lado, tenemos los compromisos por pensiones asumidos por empresas derivados de sus propios convenios colectivos, de convenios de sector o derivados de planes de previsión. En estos casos, las empresas deberán revisar, con sus consultores en materia de previsión social y los sindicatos los compromisos y adaptarlos en función de la nueva normativa en materia de pensiones.

Por otro lado, las pólizas de seguro, planes de pensiones, ppse o cualquier otro instrumento de externalización de los compromisos por pensiones deberán adaptarse a las nuevas fechas de jubilación de sus asegurados.

### **5.7.1. Adaptación de los compromisos por pensiones a lo establecido en la nueva Ley 27/2011**

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas pueden ser:

- Planes de Aportación Definida. En ellos la empresa se compromete a realizar una aportación anual a favor de sus trabajadores a un plan de pensiones, contrato de seguro colectivo o bien a un ppse.

En este caso, el compromiso no se verá modificado, simplemente quedará modificada la fecha de devengo de la prestación al momento que se jubile el asegurado.

Como ejemplo de este tipo de compromisos podríamos enunciar el compromiso de una empresa de aportar un 3% del salario anual de sus trabajadores a un ppse. El compromiso seguirá siendo el mismo, no se ve afectado por el cambio de normativa. De hecho si a la fecha de cumplir 65 años este Sr. tuviera cotizados 38,5 años y se jubilara recibiría la misma prestación que tenía asegurada antes del cambio de normativa. No obstante, si tuviera 35 años cotizados y decidiera jubilarse a los 67 años, acumularía la rentabilidad correspondiente a estos dos años.

- Planes de Prestación Definida. En ellos, la empresa se compromete al pago de una prestación determinada a sus trabajadores en el momento de su jubilación. El hecho de poder pasar de 65 años a 67 años, implicará que la empresa dispone de mayor tiempo para conseguir acumular la prestación comprometida.

En estos casos, si el compromiso estableciera una edad determinada debería revisarse lo dispuesto en el compromiso y mediante negociación colectiva intentar adaptar el compromiso a la nueva normativa respecto a edades de jubilación. Este tipo de revisiones deberán tener en cuenta que cualquier modificación del compromiso puede suponer una novación extintiva del mismo y podrían llegar a hacer perder el derecho al beneficiario del reductor fiscal del 40%.

Adicionalmente, estos planes pueden ir vinculados a complementar la pensión de jubilación establecida. En estos casos nos encontraremos que dado que el importe de las pensiones se ha reducido se incrementará el coste para la empresa.

Para un mejor entendimiento pondremos 2 ejemplos prácticos:

- Premio de jubilación en el que la empresa se compromete al pago de 3 meses de salario a la jubilación de trabajador. No se verá afectado el compromiso, aunque es probable que, si se considera como norma general la jubilación a los 67 años, la empresa disponga de dos años adicionales (de 65 a 67 años) para financiar el compromiso asumido.
- Complemento de rentas vitalicias a la jubilación. Una empresa se compromete a complementar la pensión de jubilación de sus trabajadores al 90% de su salario. El caso de ejemplo es el Sr. García con un salario anual de 25.000 € que a los 65 años ya se prevé que tenga 38,5 años cotizados y se prevé que accederá a la jubilación.

#### **Normativa vigente:**

Pensión de jubilación estimada:	21.493 €
Importe a complementar:	1.007 €

#### **Nueva ley 27/2011:**

Pensión de jubilación estimada:	19.594 €
Importe a complementar:	2.906 €

Como se puede observar, el complemento anual a garantizar por la empresa es prácticamente el triple del que la empresa tenía previsto hasta ahora.

### **5.7.2. Adaptación por parte de las entidades aseguradoras y de los planes de pensiones**

Las entidades aseguradoras están en constante movimiento y actualización en función de la diferente normativa que les aplica, por esta razón tomarán las medidas necesarias para adaptar las pólizas a la normativa vigente.

Deberá tenerse especial cuidado en la adaptación de pólizas en las que es de aplicación el reductor fiscal del 40%, en éstas no podrá modificarse ni las bases técnicas, ni los derechos económicos de los asegurados, para evitar la pérdida del reductor.

En la adaptación de pólizas y PPSE que garanticen un tipo de interés mínimo garantizado + participación en beneficios, es de prever que las condiciones económicas de la póliza no cambien y que en el momento que corresponda sólo se modifique la fecha de devengo de la prestación. En la mayoría de estos casos no sea necesario adaptar la póliza.

Por el contrario, en aquellas pólizas en las que el tipo de interés que se garantice esté vinculado un determinado vencimiento de la prestación, deberá analizarse y negociarse con la empresa la vinculación de un nuevo tipo de interés a los nuevos vencimientos posibles. Dado el coste financiero que esta revisión podría ocasionar y la posibilidad de la pérdida del reductor al modificar

bases técnicas, y teniendo en cuenta que la tendencia general será el diferimiento de vencimiento, la posible solución pasaría por no establecer nuevos vencimientos previstos y esperar al momento de los vencimientos contratados para revisar el tipo de interés a ofrecer para el futuro.

## 6. Previsión Social Complementaria. Retos de futuro

Actualmente España es uno de los países europeos con menor desarrollo de la Previsión Social Complementaria (PSC), menos del 10% de su población laboral está cubierta por una póliza colectiva o un plan de pensiones de empleo. Una posible explicación está en el grado de cobertura de la pensión pública de jubilación de la Seguridad Social, una de las más altas del mundo, lo que implica una menor necesidad de los trabajadores de complementarla. Por otro lado los trabajadores prefieren que las Empresas les proporcionen un mayor sueldo hoy que beneficios a su jubilación.

La Ley 27/2011 en su disposición adicional decimonovena emplaza al Gobierno a que presente un informe en el plazo de 6 meses sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas a adoptar para promover su desarrollo en España.

Para poder mejorar el desarrollo de la PSC y cambiar la concepción de los trabajadores, es imprescindible desarrollar este segundo pilar, por lo que debemos esperar a ver los resultados del informe que presente el Gobierno y las medidas que éste proponga.

A continuación se presentan algunas propuestas para el fomento y mejora de la PSC, parte de ellas forman parte del conjunto de 14 propuestas que el sector financiero remitió al Pacto de Toledo en febrero de 2011, algunas de las cuales ya han sido incorporadas en las disposiciones adicionales de la ley 27/2011 publicada el 2 de agosto de 2011:

- Aprobación de una Ley de Previsión Social Complementaria a la Seguridad social pública, que refuerce la confianza en el sistema de los 3 pilares.
- Potenciar que, a través de la negociación colectiva, se consiga destinar una parte de los incrementos salariales a la PSC.
- Desarrollo de Previsión Social Empresarial en el ámbito de las PYMES.
- Incorporar un nuevo supuesto de liquidez para autónomos para el caso de cese de la actividad o la existencia de pérdidas durante un determinado período de tiempo.
- Creación de un Fondo de Capitalización por despido, de manera que pueda utilizarse para el pago de la indemnización en caso de despido del trabajador. En caso de que el trabajador continúe en la empresa hasta su jubilación podría tener derecho al cobro del saldo del fondo.
- Posibilitar diferentes políticas de inversión dentro de un mismo plan de pensiones, para así adaptarse a los diferentes perfiles de inversión de los empleados. De esta forma los empleados más jóvenes con un perfil más agresivo respecto a sus inversiones podrían quedar diferenciados de aquellos más mayores que suelen tener un perfil más conservador, ya que les queda menos tiempo para su jubilación. Sería posible establecer que a

falta de elección del trabajador, éste quedara automáticamente incluido en el perfil de riesgo que se le otorgara por su edad.

- Fomentar la transparencia de la información a facilitar con objeto de generar confianza en la PSC, los partícipes y/o asegurados, deben conocer en todo momento la evolución de sus ahorros y cómo les afecta la gestión que de los activos se realice, así como los gastos imputados y el importe de las aportaciones realizadas. Esta información debe ser clara, concisa y entendible para todos los destinatarios.
- Respecto a las inversiones de los planes de pensiones de empleo:
  - sería conveniente modificar el criterio de valoración de los activos de renta fija que suelen permanecer en la cartera hasta vencimiento, de manera que puedan valorarse a coste más devengo, tal como hacen las entidades financieras y aseguradoras. Esta medida podría dotar de mayor estabilidad y rentabilidad al sistema y supondría una reducción de costes.
  - planificar una política de inversión a partir de un análisis del colectivo en el que se identificara la “rentabilidad objetivo” del mismo y el “riesgo asumible” que irá revisándose periódicamente en función del cumplimiento de expectativas reales respecto a las objetivo.
- Reforma de la fiscalidad aplicable:
  - estímulos fiscales adicionales en el Impuesto sobre Sociedades,
  - no imputación fiscal a los trabajadores de los seguros colectivos de riesgo,
  - establecimiento de nuevos incentivos fiscales para el ahorro-previsión a medio y largo plazo.
  - mejora de beneficios fiscales en aportaciones a cónyuge o pareja, ampliando los límites vigentes.
  - separación, en las prestaciones, la parte acumulada por las aportaciones de los partícipes o asegurados, que tributaría al tipo general del IRPF, de los rendimientos generados por dichas aportaciones, que tributarían como rentas del ahorro.
- Fomentar el cobro de las prestaciones a aseguradas o del saldo del plan de pensiones en forma de rentas.
- Información periódica a los trabajadores sobre su pensión previsible. Esta propuesta finalmente ya ha sido recogida en la disposición adicional 26 de la Ley 27/2011 “*Obligaciones de la Administración de la Seguridad Social y derecho a la información*”.

## 7. El caso Austríaco. ¿Un modelo a seguir?

Una de las medidas propuestas por Unespa a la Comisión Permanente del Pacto de Toledo con la finalidad de fomentar el desarrollo de la Previsión Social Complementaria es la de crear un fondo de capitalización para el despido.

El origen de esta propuesta lo encontramos en el modelo austríaco. En el año 2003, con el objetivo de flexibilizar el mercado laboral y ofrecer un capital a largo plazo a todos los trabajadores se gestó una reforma laboral. La principal novedad planteada por este modelo es que el trabajador dispone de un sistema de indemnización por despido que funciona como un fondo de ahorro; el cual se mantiene aunque cambie de trabajo y el Estado incentiva su utilización como un complemento a la pensión pública.

Este fondo, que en Austria es denominado “hucha” o “mochila” va llenándose con una aportación mensual de la empresa del 1,53% del salario bruto del trabajador.

El Estado garantiza el 100% del capital aportado y los bancos gestionan el fondo consiguiendo un determinado rendimiento del capital (en el año 2010 acumulaba un rendimiento medio anual del 3,5%).

En caso de despido, el trabajador tiene derecho a percibir el saldo existente en el fondo. Si el trabajador, deja el empleo voluntariamente, sólo tendrá derecho al fondo después de 5 años sin empleo. En caso de fallecimiento el importe acumulado en el fondo irá a sus herederos.

Por el contrario, de no ser utilizado durante la vida laboral de los trabajadores puede percibirse a su jubilación.

Cuando el capital sea utilizado como un complemento a la pensión pública y, por tanto, se perciba en forma de renta, el Estado austríaco no graba el patrimonio alcanzado. Si, por el contrario, el trabajador decide percibirlo en forma de un capital único se impone un impuesto del 6%.

A principios de año se preveía la implantación de esta posible medida dentro de la ley 27/2011, pero finalmente se ha descartado su inclusión por considerarse que las cotizaciones empresariales se encarecerían en casi tres puntos.

No obstante, este modelo podría tomarse como base para una posible potenciación de la Previsión Social Complementaria y desarrollo del segundo pilar.





## 8. Conclusiones

El presente documento ha pretendido dar una explicación clara y detallada de la situación actual de la Previsión Social en España y de los cambios en el sistema de pensiones planteados por la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*.

La primera conclusión extraída es que el primer pilar, el sistema público de pensiones encarnado por la Seguridad Social es un sistema que debe estar en continua revisión, atento a la evolución demográfica del país.

Atentos a esta evolución, en los últimos años, se ha podido comprobar una continua mejora en la esperanza de vida de los ciudadanos, que junto a una reducción de la tasa natalidad, y a una reducción del período de cotizaciones han llevado a considerar que si no se hacía nada en el sistema de pensiones éste podría colapsarse alrededor de 2027, como consecuencia de que los cotizantes al sistema no serían suficientes para hacer frente al coste de las pensiones en dicha fecha.

Por esta razón se ha planteado la Ley de reforma de las pensiones. En la que, por un lado se intenta retrasar la edad de jubilación real de los trabajadores y con ello reducir el número de años en que se pague pensión. Por otro lado, se pretende reducir el coste de cada una de estas pensiones, a través de ampliar el número de bases de cotización necesarias para el cálculo de la pensión.

Esta misma ley nos emplaza a realizar estudios de la evolución de la esperanza de vida a partir del 2027 de cara a poder establecer modificaciones en el sistema que permitan asegurar la continuidad del mismo, consciente de que el sistema de pensiones debe ir evolucionando en la medida que se producen cambios en el país.

Respecto a las conclusiones que obtenemos respecto al segundo pilar, la Previsión Social Complementaria, debemos destacar que desde la publicación de la normativa de exteriorización de los compromisos por pensiones en el año 2002 que supuso un gran empuje para éste, no se ha desarrollado ninguna normativa específica que permita el despegue de este segundo pilar.

En parte, la responsabilidad de no conseguir un despegue de este segundo pilar está en el hecho de la elevada tasa de sustitución que supone la pensión pública de jubilación respecto al salario que venía percibiendo un trabajador. No obstante, dado que la normativa correspondiente a la ley 27/2011 va a provocar una reducción en las prestaciones a percibir, tal como se ha visto en capítulos precedentes, es muy posible que los trabajadores vean con mejores ojos la percepción de un salario en especie diferido a la jubilación, de manera que éste les permita complementar su pensión de jubilación y mejorar así su capacidad económica.

Para conseguir el desarrollo de la Previsión Social Complementaria, será necesario que exista negociación colectiva entre empresas y trabajadores, y el desarrollo de una normativa específica por parte del Gobierno.

Adicionalmente es preciso mejorar los beneficios fiscales que fomenten el ahorro a largo plazo, aunque de momento, dada la situación de crisis que padece el país, este tipo de medidas no son factibles. A largo plazo, la consecución del desarrollo de este segundo pilar, deberá pasar indiscutiblemente por un proceso de ventajas fiscales que lo favorezcan.

La creación del Fondo de Capitalización para despidos, podría ser una herramienta que permitiera el desarrollo de la previsión social empresarial y que fomente a su vez la creación de planes de pensiones o contratación de pólizas de seguro en aquellas empresas que todavía no tengan ninguno.

El desarrollo de la Previsión Social en las PYMES, debería ser también otra prioridad a establecer. Nos encontramos en un país donde la mayor parte de la masa laboral se encuentra recogida en PYMES. Este tipo de empresas, en general, no suelen tener ningún instrumento de previsión social, en parte por el coste que supone para éstas y en parte por la visión negativa que tienen los trabajadores de este tipo de iniciativas. Por tanto es preciso, que estos trabajadores sean conscientes del beneficio que les supondría el percibir parte de su salario diferido a la jubilación, ya que la rentabilidad que obtendrán del mismo será mayor de la que conseguirían si parte del salario que reciben mensualmente lo guardaran.

De momento, debemos esperar al estudio que el Gobierno presente en el plazo de seis meses sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y las medidas que propone adoptar para promover su desarrollo en España.

A pesar de los años que llevo en el sector de la Previsión Social Complementaria en España, a veces da la sensación que ésta todavía se encuentra en una fase muy inicial de desarrollo respecto a la implantación que tiene en otros países. Veremos si en los próximos años consigue el despegue tan esperado por todos.

## 9. Bibliografía

CONSEJO DE MINISTROS (25 de Marzo de 2011). *“Una reforma para la garantía y mejora de las pensiones en España. Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”*.

DE LA LUZ JUAREZ, GLORIA Y SANCHEZ DAZA, ALFREDO (2004). *“Seguridad Social en España y los fondos de Pensiones”*. Análisis Económico no. 41- segundo cuatrimestre de 2004.

DI CAPUA, ROSA M. Y SALGUERO, ANNA (Marzo 2011). *“Cómo afecta la reforma a los sistemas complementarios privados de pensiones.”*MERCER

DIPUTACIÓN DE BARCELONA (Julio 2011). *“ El Boletín Cemical no. 49”*

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES (2010). *“Seguros y fondos de pensiones. Informe 2010”*.

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES. *“Guía para la contratación de planes y fondos de pensiones”*.

FUNDACIÓN IDEAS PARA EL PROGRESO (Febrero 2011). *“La reforma de las Pensiones”*.

GESTOLASA (Mayo 2010). *“Prestaciones S.S. e Inem vinculadas a ERE's”*.

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (Abril 2008). *“Bloque II – Políticas Públicas”*.

MELGAREJO ARMADA, JOAQUÍN (2006). *“La Previsión Social Complementaria en el Mercado Único”*. ICE Noviembre-Diciembre 2006.

MUÑOZ PEREZ, PEDRO (2007). *“Mutualidades de Previsión Social y su contribución a la Sociedad”*. Cuadernos de Economía Social 3er. Número 2007.

PWC (2010). *“Por un Sistema de Pensiones Sostenible e Inteligente”*.

QUERO, CARLOS (Mayo 2011). *“La reforma de pensiones y su impacto en la previsión social complementaria”*. InfoVidaCaixa Previsión Social

SALGUERO MATARÍN, ANA (Noviembre 2010). *“Tema 23: Dirección técnica en seguros personales y planes de Pensiones. Parte VIII.- Otros instrumentos aptos para la instrumentación de compromisos por pensiones”*

SECRETARIA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *“Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Evolución, actuaciones del año y situación a 31 de diciembre de 2010”*.

TORNOS MAS, ENRIC (Mayo 2011). *“Importancia del Mutualismo de Previsión Social en cifras”*. Confederación Española de Mutualidades

VIDACAIXA PREVISIÓN SOCIAL (2008). *“Por un futuro sólido, unas soluciones flexibles”*.

**Páginas web consultadas:**

[www.dgsfp.meh.es](http://www.dgsfp.meh.es)

[www.elblogsalmon.com](http://www.elblogsalmon.com)

[www.icea.es](http://www.icea.es)

[www.ine.es](http://www.ine.es)

[www.inverco.es](http://www.inverco.es)

[www.lafabuladelacigarra.blogspot.com](http://www.lafabuladelacigarra.blogspot.com)

[www.seq-social.es](http://www.seq-social.es)

[www.vidacaixaprevisionsocial.com](http://www.vidacaixaprevisionsocial.com)

**Legislación básica consultada:**

*Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011)*

*Proyecto de Ley sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad (1 de Abril de 2011)*

*Enmiendas del Senado al Proyecto de Ley sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad (20 de julio de 2011)*

*Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. (BOE núm. 291, de 5 de diciembre)*

*Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

*Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social*

*Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.*

*Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.*

*Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados*

*Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.*

*Real Decreto 1588/1999 por el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios (BOE de 15 de octubre de 2004)*

*Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social*

*Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones publicado el 2 de febrero de 2011*

## **Marta Leiva Costa**

Barcelona – 1977. Licenciada en Ciencias Actuariales y Financieras (UB) en 2003.

Incorporación en 2005 a VidaCaixa, donde he estado vinculada siempre a la división de Empresas y Colectivos; primero como consultora dentro del área de Ventas y actualmente como gestora dentro del área de Clientes.



**COLECCIÓN “CUADERNOS DE DIRECCIÓN ASEGURADORA”**  
Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras  
Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona

**PUBLICACIONES**

- 1.- Francisco Abián Rodríguez: “Modelo Global de un Servicio de Prestaciones Vida y su interrelación con Suscripción” 2005/2006
- 2.- Erika Johanna Aguilar Olaya: “Gobierno Corporativo en las Mutualidades de Seguros” 2005/2006
- 3.- Alex Aguyé Casademunt: “La Entidad Multicanal. Elementos clave para la implantación de la Estrategia Multicanal en una entidad aseguradora” 2009/2010
- 4.- José María Alonso-Rodríguez Piedra: “Creación de una plataforma de servicios de siniestros orientada al cliente” 2007/2008
- 5.- Jorge Alvez Jiménez: “innovación y excelencia en retención de clientes” 2009/2010
- 6.- Anna Aragonés Palom: “El Cuadro de Mando Integral en el Entorno de los seguros Multirriesgo” 2008/2009
- 7.- Maribel Avila Ostos: “La tele-suscripción de Riesgos en los Seguros de Vida” 2009/2010
- 8.- Mercé Bascompte Riquelme: “El Seguro de Hogar en España. Análisis y tendencias” 2005/2006
- 9.- Aurelio Beltrán Cortés: “Bancaseguros. Canal Estratégico de crecimiento del sector asegurador” 2010/2011
- 10.- Manuel Blanco Alpuente: “Delimitación temporal de cobertura en el seguro de responsabilidad civil. Las cláusulas claims made” 2008/2009
- 11.- Eduard Blanxart Raventós: “El Gobierno Corporativo y el Seguro D & O” 2004/2005
- 12.- Rubén Bouso López: “El Sector Industrial en España y su respuesta aseguradora: el Multirriesgo Industrial. Protección de la empresa frente a las grandes pérdidas patrimoniales” 2006/2007
- 13.- Kevin van den Boom: “El Mercado Reasegurador (Cedentes, Brokers y Reaseguradores). Nuevas Tendencias y Retos Futuros” 2008/2009
- 14.- Laia Bruno Sazatornil: “L'ètica i la rentabilitat en les companyies asseguradores. Proposta de codi deontològic” 2004/2005
- 15.- María Dolores Caldes Llopis: “Centro Integral de Operaciones Vida” 2007/2008
- 16.- Adolfo Calvo Llorca: “Instrumentos legales para el recobro en el marco del seguro de crédito” 2010/2011
- 17.- Ferran Camprubí Baiges: “La gestión de las inversiones en las entidades aseguradoras. Selección de inversiones” 2010/2011
- 18.- Joan Antoni Carbonell Aregall: “La Gestió Internacional de Sinistres d'Automòbil amb Resultat de Danys Materials” 2003-2004
- 19.- Susana Carmona Llevadot: “Viabilidad de la creación de un sistema de Obra Social en una entidad aseguradora” 2007/2008
- 20.- Sergi Casas del Alcazar: “El PLAN de Contingencias en la Empresa de Seguros” 2010/2011
- 21.- Francisco Javier Cortés Martínez: “Análisis Global del Seguro de Decesos” 2003-2004
- 22.- María Carmen Ceña Nogué: “El Seguro de Comunidades y su Gestión” 2009/2010
- 23.- Jordi Cots Paltor: “Control Interno. El auto-control en los Centros de Siniestros de Automóviles” 2007/2008
- 24.- Montserrat Cunill Salgado: “Los riesgos operacionales en las Entidades Aseguradoras” 2003-2004



- 25.- Ricard Doménech Pagés: "La realidad 2.0. La percepción del cliente, más importante que nunca" 2010/2011
- 26.- Luis Domínguez Martínez: "Formas alternativas para la Cobertura de Riesgos" 2003-2004
- 27.- Marta Escudero Cutal: "Solvencia II. Aplicación práctica en una entidad de Vida" 2007/2008
- 28.- Salvador Esteve Casablanca: "La Dirección de Reaseguro. Manual de Reaseguro" 2005/2006
- 29.- Alvaro de Falguera Gaminde: "Plan Estratégico de una Correduría de Seguros Náuticos" 2004/2005
- 30.- Isabel M<sup>a</sup> Fernández García: "Nuevos aires para las Rentas Vitalicias" 2006/2007
- 31.- Eduard Fillet Catarina: "Contratación y Gestión de un Programa Internacional de Seguros" 2009/2010
- 32.- Pablo Follana Murcia: "Métodos de Valoración de una Compañía de Seguros. Modelos Financieros de Proyección y Valoración consistentes" 2004/2005
- 33.- Juan Fuentes Jassé: "El fraude en el seguro del Automóvil" 2007/2008
- 34.- Xavier Gabarró Navarro: ""El Seguro de Protección Jurídica. Una oportunidad de Negocio"" 2009/2010
- 35.- Josep María Galcerá Gombau: "La Responsabilidad Civil del Automóvil y el Daño Corporal. La gestión de siniestros. Adaptación a los cambios legislativos y propuestas de futuro" 2003-2004
- 36.- Luisa García Martínez: "El Carácter tuitivo de la LCS y los sistemas de Defensa del Asegurado. Perspectiva de un Operador de Banca Seguros" 2006/2007
- 37.- Fernando García Giralt: "Control de Gestión en las Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 38.- Jordi García-Muret Ubis: "Dirección de la Sucursal. D. A. F. O." 2006/2007
- 39.- David Giménez Rodríguez: "El seguro de Crédito: Evolución y sus Canales de Distribución" 2008/2009
- 40.- Juan Antonio González Arriete: "Línea de Descuento Asegurada" 2007/2008
- 41.- Miquel Gotés Grau: "Assegurances Agràries a BancaSeguros. Potencial i Sistema de Comercialització" 2010/2011
- 42.- Jesús Gracia León: "Los Centros de Siniestros de Seguros Generales. De Centros Operativos a Centros Resolutivos. De la optimización de recursos a la calidad de servicio" 2006/2007
- 43.- José Antonio Guerra Díez: "Creación de unas Tablas de Mortalidad Dinámicas" 2007/2008
- 44.- Santiago Guerrero Caballero: "La politización de las pensiones en España" 2010/2011
- 45.- Francisco J. Herencia Conde: "El Seguro de Dependencia. Estudio comparativo a nivel internacional y posibilidades de desarrollo en España" 2006/2007
- 46.- Francisco Javier Herrera Ruiz: "Selección de riesgos en el seguro de Salud" 2009/2010
- 47.- Alicia Hoya Hernández: "Impacto del cambio climático en el reaseguro" 2008/2009
- 48.- Jordi Jiménez Baena: "Creación de una Red de Agentes Exclusivos" 2007/2008
- 49.- Oriol Jorba Cartoixà: "La oportunidad aseguradora en el sector de las energías renovables" 2008/2009
- 50.- Anna Juncá Puig: "Una nueva metodología de fidelización en el sector asegurador" 2003/2004
- 51.- Ignacio Lacalle Goría: "El artículo 38 Ley Contrato de Seguro en la Gestión de Siniestros. El procedimiento de peritos" 2004/2005
- 52.- M<sup>a</sup> Carmen Lara Ortíz: "Solvencia II. Riesgo de ALM en Vida" 2003/2004
- 53.- Haydée Noemí Lara Téllez: "El nuevo sistema de Pensiones en México" 2004/2005

- 54.- Marta Leiva Costa: "La reforma de pensiones públicas y el impacto que esta modificación supone en la previsión social" 2010/2011
- 55.- Victoria León Rodríguez: "Problemática del aseguramiento de los Jóvenes en la política comercial de las aseguradoras" 2010/2011
- 56.- Pilar Lindín Soriano: "Gestión eficiente de pólizas colectivas de vida" 2003/2004
- 57.- Victor Lombardero Guarner: "La Dirección Económico Financiera en el Sector Asegurador" 2010/2011
- 58.- Maite López Aladros: "Análisis de los Comercios en España. Composición, Evolución y Oportunidades de negocio para el mercado asegurador" 2008/2009
- 59.- Josep March Arranz: "Los Riesgos Personales de Autónomos y Trabajadores por cuenta propia. Una visión de la oferta aseguradora" 2005/2006
- 60.- Miquel Maresch Camprubí: "Necesidades de organización en las estructuras de distribución por mediadores" 2010/2011
- 61.- José Luis Marín de Alcaraz: "El seguro de impago de alquiler de viviendas" 2007/2008
- 62.- Miguel Ángel Martínez Boix: "Creatividad, innovación y tecnología en la empresa de seguros" 2005/2006
- 63.- Susana Martínez Corveira: "Propuesta de Reforma del Baremo de Autos" 2009/2010
- 64.- Inmaculada Martínez Lozano: "La Tributación en el mundo del seguro" 2008/2009
- 65.- Dolors Melero Montero: "Distribución en bancaseguros: Actuación en productos de empresas y gerencia de riesgos" 2008/2009
- 66.- Josep Mena Font: "La Internalización de la Empresa Española" 2009/2010
- 67.- Angela Milla Molina: "La Gestión de la Previsión Social Complementaria en las Compañías de Seguros. Hacia un nuevo modelo de Gestión" 2004/2005
- 68.- Montserrat Montull Rossón: "Control de entidades aseguradoras" 2004/2005
- 69.- Eugenio Morales González: "Oferta de licuación de patrimonio inmobiliario en España" 2007/2008
- 70.- Lluís Morales Navarro: "Plan de Marketing. División de Bancaseguros" 2003/2004
- 71.- Sonia Moya Fernández: "Creación de un seguro de vida. El éxito de su diseño" 2006/2007
- 72.- Rocio Moya Morón: "Creación y desarrollo de nuevos Modelos de Facturación Electrónica en el Seguro de Salud y ampliación de los modelos existentes" 2008/2009
- 73.- María Eugenia Muguera Goya: "Bancaseguros. La comercialización de Productos de Seguros No Vida a través de redes bancarias" 2005/2006
- 74.- Ana Isabel Mullor Cabo: "Impacto del Envejecimiento en el Seguro" 2003/2004
- 75.- Estefanía Nicolás Ramos: "Programas Multinacionales de Seguros" 2003/2004
- 76.- Santiago de la Nogal Mesa: "Control interno en las Entidades Aseguradoras" 2005/2006
- 77.- Antonio Nolasco Gutiérrez: "Venta Cruzada. Mediación de Seguros de Riesgo en la Entidad Financiera" 2006/2007
- 78.- Francesc Ocaña Herrera: "Bonus-Malus en seguros de asistencia sanitaria" 2006/2007
- 79.- Antonio Olmos Francino: "El Cuadro de Mando Integral: Perspectiva Presente y Futura" 2004/2005
- 80.- Luis Palacios García: "El Contrato de Prestación de Servicios Logísticos y la Gerencia de Riesgos en Operadores Logísticos" 2004/2005
- 81.- Jaume Paris Martínez: "Segmento Discapacitados. Una oportunidad de Negocio" 2009/2010
- 82.- Martín Pascual San Martín: "El incremento de la Longevidad y sus efectos colaterales" 2004/2005

- 83.- Montserrat Pascual Villacampa: "Proceso de Tarificación en el Seguro del Automóvil. Una perspectiva técnica" 2005/2006
- 84.- Marco Antonio Payo Aguirre: "La Gerencia de Riesgos. Las Compañías Cautivas como alternativa y tendencia en el Risk Management" 2006/2007
- 85.- Patricia Pérez Julián: "Impacto de las nuevas tecnologías en el sector asegurador" 2008/2009
- 86.- María Felicidad Pérez Soro: "La atención telefónica como transmisora de imagen" 2009/2010
- 87.- Marco José Piccirillo: "Ley de Ordenación de la Edificación y Seguro. Garantía Decenal de Daños" 2006/2007
- 88.- Irene Plana Güell: "Sistemas d'Informació Geogràfica en el Sector Assegurador" 2010/2011
- 89.- Sonia Plaza López: "La Ley 15/1999 de Protección de Datos de carácter personal" 2003/2004
- 90.- Pere Pons Pena: "Identificación de Oportunidades comerciales en la Provincia de Tarragona" 2007/2008
- 91.- María Luisa Postigo Díaz: "La Responsabilidad Civil Empresarial por accidentes del trabajo. La Prevención de Riesgos Laborales, una asignatura pendiente" 2006/2007
- 92.- Jordi Pozo Tamarit: "Gerencia de Riesgos de Terminales Marítimas" 2003/2004
- 93.- Francesc Pujol Niñerola: "La Gerencia de Riesgos en los grupos multisectoriales" 2003-2004
- 94.- M<sup>a</sup> del Carmen Puyol Rodríguez: "Recursos Humanos. Breve mirada en el sector de Seguros" 2003/2004
- 95.- Antonio Miguel Reina Vidal: "Sistema de Control Interno, Compañía de Vida. Bancaseguros" 2006/2007
- 96.- Marta Rodríguez Carreiras: "Internet en el Sector Asegurador" 2003/2004
- 97.- Juan Carlos Rodríguez García: "Seguro de Asistencia Sanitaria. Análisis del proceso de tramitación de Actos Médicos" 2004/2005
- 98.- Mónica Rodríguez Nogueiras: "La Cobertura de Riesgos Catastróficos en el Mundo y soluciones alternativas en el sector asegurador" 2005/2006
- 99.- Susana Roquet Palma: "Fusiones y Adquisiciones. La integración y su impacto cultural" 2008/2009
- 100.- Santiago Rovira Obradors: "El Servei d'Assegurances. Identificació de les variables clau" 2007/2008
- 101.- Carlos Ruano Espí: "Microseguro. Una oportunidad para todos" 2008/2009
- 102.- Mireia Rubio Cantisano: "El Comercio Electrónico en el sector asegurador" 2009/2010
- 103.- María Elena Ruíz Rodríguez: "Análisis del sistema español de Pensiones. Evolución hacia un modelo europeo de Pensiones único y viabilidad del mismo" 2005/2006
- 104.- Eduardo Ruiz-Cuevas García: "Fases y etapas en el desarrollo de un nuevo producto. El Taller de Productos" 2006/2007
- 105.- Pablo Martín Sáenz de la Pascua: "Solvencia II y Modelos de Solvencia en Latinoamérica. Sistemas de Seguros de Chile, México y Perú" 2005/2006
- 106.- Carlos Sala Farré: "Distribución de seguros. Pasado, presente y tendencias de futuro" 2008/2009
- 107.- Ana Isabel Salguero Matarín: "Quién es quién en el mundo del Plan de Pensiones de Empleo en España" 2006/2007
- 108.- Jorge Sánchez García: "El Riesgo Operacional en los Procesos de Fusión y Adquisición de Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 109.- María Angels Serral Floreta: "El lucro cesante derivado de los daños personales en un accidente de circulación" 2010/2011

- 110.- David Serrano Solano: "Metodología para planificar acciones comerciales mediante el análisis de su impacto en los resultados de una compañía aseguradora de No Vida" 2003/2004
- 111.- Jaume Siberta Durán: "Calidad. Obtención de la Normativa ISO 9000 en un centro de Atención Telefónica" 2003/2004
- 112.- María Jesús Suárez González: "Los Poolings Multinacionales" 2005/2006
- 113.- Miguel Torres Juan: "Los siniestros IBNR y el Seguro de Responsabilidad Civil" 2004/2005
- 114.- Carlos Travé Babiano: "Provisiones Técnicas en Solvencia II. Valoración de las provisiones de siniestros" 2010/2011
- 115.- Rosa Viciano García: "Banca-Seguros. Evolución, regulación y nuevos retos" 2007/2008
- 116.- Ramón Vidal Escobosa: "El baremo de Daños Personales en el Seguro de Automóviles" 2009/2010
- 117.- Tomás Wong-Kit Ching: "Análisis del Reaseguro como mitigador del capital de riesgo" 2008/2009
- 118.- Yibo Xiong: "Estudio del mercado chino de Seguros: La actualidad y la tendencia" 2005/2006
- 119.- Beatriz Bernal Callizo: "Póliza de Servicios Asistenciales" 2003/2004
- 120.- Marta Bové Badell: "Estudio comparativo de evaluación del Riesgo de Incendio en la Industria Química" 2003/2004
- 121.- Ernest Castellón Teixidó: "La edificación. Fases del proceso, riesgos y seguros" 2004/2005
- 122.- Sandra Clusella Giménez: "Gestió d'Actius i Passius. Inmunització Financera" 2004/2005
- 123.- Miquel Crespí Argemí: "El Seguro de Todo Riesgo Construcción" 2005/2006
- 124.- Yolanda Dengra Martínez: "Modelos para la oferta de seguros de Hogar en una Caja de Ahorros" 2007/2008
- 125.- Marta Fernández Ayala: "El futuro del Seguro. Bancaseguros" 2003/2004
- 126.- Antonio Galí Isus: "Inclusión de las Energías Renovables en el sistema Eléctrico Español" 2009/2010
- 127.- Gloria Gorbea Bretones: "El control interno en una entidad aseguradora" 2006/2007
- 128.- Marta Jiménez Rubio: "El procedimiento de tramitación de siniestros de daños materiales de automóvil: análisis, ventajas y desventajas" 2008/2009
- 129.- Lorena Alejandra Libson: "Protección de las víctimas de los accidentes de circulación. Comparación entre el sistema español y el argentino" 2003/2004
- 130.- Mario Manzano Gómez: "La responsabilidad civil por productos defectuosos. Solución aseguradora" 2005/2006
- 131.- Àlvar Martín Botí: "El Ahorro Previsión en España y Europa. Retos y Oportunidades de Futuro" 2006/2007
- 132.- Sergio Martínez Olivé: "Construcción de un modelo de previsión de resultados en una Entidad Aseguradora de Seguros No Vida" 2003/2004
- 133.- Pilar Miracle Vázquez: "Alternativas de implementación de un Departamento de Gestión Global del Riesgo. Aplicado a empresas industriales de mediana dimensión" 2003/2004
- 134.- María José Morales Muñoz: "La Gestión de los Servicios de Asistencia en los Multirriesgo de Hogar" 2007/2008
- 135.- Juan Luis Moreno Pedroso: "El Seguro de Caución. Situación actual y perspectivas" 2003/2004
- 136.- Rosario Isabel Pastrana Gutiérrez: "Creació d'una empresa de serveis socials d'atenció a la dependència de les persones grans enfocada a productes d'assegurances" 2007/2008
- 137.- Joan Prat Rifà: "La Previsió Social Complementaria a l'Empresa" 2003/2004

- 138.- Alberto Sanz Moreno: "Beneficios del Seguro de Protección de Pagos" 2004/2005
- 139.- Judith Safont González: "Efectes de la contaminació i del estils de vida sobre les assegurances de salut i vida" 2009/2010
- 140.- Carles Soldevila Mejías: "Models de gestió en companyies d'assegurances. Outsourcing / Insourcing" 2005/2006
- 141.- Olga Torrente Pascual: "IFRS-19 Retribuciones post-empleo" 2003/2004
- 142.- Annabel Roig Navarro: "La importancia de las mutualidades de previsión social como complementarias al sistema público" 2009/2010
- 143.- José Angel Ansón Tortosa: "Gerencia de Riesgos en la Empresa española" 2011/2012
- 144.- María Mercedes Bernués Burillo: "El permiso por puntos y su solución aseguradora" 2011/2012
- 145.- Sònia Beulas Boix: "Prevención del blanqueo de capitales en el seguro de vida" 2011/2012
- 146.- Ana Borràs Pons: "Teletrabajo y Recursos Humanos en el sector Asegurador" 2011/2012
- 147.- María Asunción Cabezas Bono: "La gestión del cliente en el sector de bancaseguros" 2011/2012
- 148.- María Carrasco Mora: "Matching Premium. New approach to calculate technical provisions Life insurance companies" 2011/2012
- 149.- Eduard Huguet Palouzie: "Las redes sociales en el Sector Asegurador. Plan social-media. El Community Manager" 2011/2012
- 150.- Laura Monedero Ramírez: "Tratamiento del Riesgo Operacional en los 3 pilares de Solvencia II" 2011/2012
- 151.- Salvador Obregón Gomá: "La Gestión de Intangibles en la Empresa de Seguros" 2011/2012
- 152.- Elisabet Ordóñez Somolinos: "El sistema de control Interno de la Información Financiera en las Entidades Cotizadas" 2011/2012
- 153.- Gemma Ortega Vidal: "La Mediación. Técnica de resolución de conflictos aplicada al Sector Asegurador" 2011/2012
- 154.- Miguel Ángel Pino García: "Seguro de Crédito: Implantación en una aseguradora multirramo" 2011/2012
- 155.- Genevieve Thibault: "The Customer Experience as a Source of Competitive Advantage" 2011/2012
- 156.- Francesc Vidal Bueno: "La Mediación como método alternativo de gestión de conflictos y su aplicación en el ámbito asegurador" 2011/2012
- 157.- Mireia Arenas López: "El Fraude en los Seguros de Asistencia. Asistencia en Carretera, Viaje y Multirriesgo" 2012/2013
- 158.- Lluís Fernández Rabat: "El proyecto de contratos de Seguro-IFRS4. Expectativas y realidades" 2012/2013
- 159.- Josep Ferrer Arilla: "El seguro de decesos. Presente y tendencias de futuro" 2012/2013
- 160.- Alicia García Rodríguez: "El Cuadro de Mando Integral en el Ramo de Defensa Jurídica" 2012/2013
- 161.- David Jarque Solsona: "Nuevos sistemas de suscripción en el negocio de vida. Aplicación en el canal bancaseguros" 2012/2013
- 162.- Kamal Mustafá Gondolbeu: "Estrategias de Expansión en el Sector Asegurador. Matriz de Madurez del Mercado de Seguros Mundial" 2012/2013
- 163.- Jordi Núñez García: "Redes Periciales. Eficacia de la Red y Calidad en el Servicio" 2012/2013
- 164.- Paula Núñez García: "Benchmarking de Autoevaluación del Control en un Centro de Siniestros Diversos" 2012/2013

- 165.- Cristina Riera Asensio: "Agregadores. Nuevo modelo de negocio en el Sector Asegurador" 2012/2013
- 166.- Joan Carles Simón Robles: "Responsabilidad Social Empresarial. Propuesta para el canal de agentes y agencias de una compañía de seguros generalista" 2012/2013
- 167.- Marc Vilardebó Miró: "La política de inversión de las compañías aseguradoras ¿Influirá Solvencia II en la toma de decisiones?" 2012/2013
- 168.- Josep María Bertrán Aranés: "Segmentación de la oferta aseguradora para el sector agrícola en la provincia de Lleida" 2013/2014
- 169.- María Buendía Pérez: "Estrategia: Formulación, implementación, valoración y control" 2013/2014
- 170.- Gabriella Fernández Andrade: "Oportunidades de mejora en el mercado de seguros de Panamá" 2013/2014
- 171.- Alejandro Galcerán Rosal: "El Plan Estratégico de la Mediación: cómo una Entidad Aseguradora puede ayudar a un Mediador a implementar el PEM" 2013/2014
- 172.- Raquel Gómez Fernández: "La Previsión Social Complementaria: una apuesta de futuro" 2013/2014
- 173.- Xoan Jovaní Guiral: "Combinaciones de negocios en entidades aseguradoras: una aproximación práctica" 2013/2014
- 174.- Àlex Lansac Font: "Visión 360 de cliente: desarrollo, gestión y fidelización" 2013/2014
- 175.- Albert Llambrich Moreno: "Distribución: Evolución y retos de futuro: la evolución tecnológica" 2013/2014
- 176.- Montserrat Pastor Ventura: "Gestión de la Red de Mediadores en una Entidad Aseguradora. Presente y futuro de los agentes exclusivos" 2013/2014
- 177.- Javier Portalés Pau: "El impacto de Solvencia II en el área de TI" 2013/2014
- 178.- Jesús Rey Pulido: "El Seguro de Impago de Alquileres: Nuevas Tendencias" 2013/2014
- 179.- Anna Solé Serra: "Del cliente satisfecho al cliente entusiasmado. La experiencia cliente en los seguros de vida" 2013/2014
- 180.- Eva Tejedor Escorihuela: "Implantación de un Programa Internacional de Seguro por una compañía española sin sucursales o filiales propias en el extranjero. Caso práctico: Seguro de Daños Materiales y RC" 2013/2014
- 181.- Vanesa Cid Pijuan: "Los seguros de empresa. La diferenciación de la mediación tradicional" 2014/2015.
- 182.- Daniel Ciprés Tiscar: "¿Por qué no arranca el Seguro de Dependencia en España?" 2014/2015.
- 183.- Pedro Antonio Escalona Cano: "La estafa de Seguro. Creación de un Departamento de Fraude en una entidad aseguradora" 2014/2015.
- 184.- Eduard Escardó Lleixà: "Análisis actual y enfoque estratégico comercial de la Bancaseguros respecto a la Mediación tradicional" 2014/2015.
- 185.- Marc Esteve Grau: "Introducción del Ciber Riesgo en el Mundo Asegurador" 2014/2015.
- 186.- Paula Fernández Díaz: "La Innovación en las Entidades Aseguradoras" 2014/2015.
- 187.- Alex Lleyda Capell: "Proceso de transformación de una compañía aseguradora enfocada a producto, para orientarse al cliente" 2014/2015.
- 188.- Oriol Petit Salas: "Creación de Correduría de Seguros y Reaseguros S.L. Gestión Integral de Seguros" 2014/2015.
- 189.- David Ramos Pastor: "Big Data en sectores Asegurador y Financiero" 2014/2015.

- 190.- Marta Raso Cardona: "Comoditización de los seguros de Autos y Hogar. Diferenciación, fidelización y ahorro a través de la prestación de servicios" 2014/2015.
- 191.- David Ruiz Carrillo: "Información de clientes como elemento estratégico de un modelo asegurador. Estrategias de Marketing Relacional/CRM/Big Data aplicadas al desarrollo de un modelo de Bancaseguros" 2014/2015.
- 192.- Maria Torrent Caldas: "Ahorro y planificación financiera en relación al segmento de jóvenes" 2014/2015.
- 193.- Cristian Torres Ruiz: "El seguro de renta vitalicia. Ventajas e inconvenientes" 2014/2015.
- 194.- Juan José Trani Moreno: "La comunicación interna. Una herramienta al servicio de las organizaciones" 2014/2015.
- 195.- Alberto Yebra Yebra: "El seguro, producto refugio de las entidades de crédito en épocas de crisis" 2014/2015.
- 196.- Jesús García Riera: "Aplicación de la Psicología a la Empresa Aseguradora" 2015/2016
- 197.- Pilar Martínez Beguería: "La Función de Auditoría Interna en Solvencia II" 2015/2016
- 198.- Ingrid Nicolás Fargas: "El Contrato de Seguro y su evolución hasta la Ley 20/2015 LOSSEAR. Hacia una regulación más proteccionista del asegurado" 2015/2016
- 199.- María José Páez Reigosa: "Hacia un nuevo modelo de gestión de siniestros en el ramo de Defensa Jurídica" 2015/2016
- 200.- Sara Melissa Pinilla Vega: "Auditoría de Marca para el Grupo Integra Seguros Limitada" 2015/2016
- 201.- Teresa Repollés Llecha: "Optimización del ahorro a través de soluciones integrales. ¿cómo puede la empresa ayudar a sus empleados? 2015/2016
- 202.- Daniel Rubio de la Torre: "Telematics y el seguro del automóvil. Una nueva póliza basada en los servicios" 2015/2016
- 203.- Marc Tarragó Diego: "Transformación Digital. Evolución de los modelos de negocio en las compañías tradicionales" 2015/2016
- 204.- Marc Torrents Fábregas: "Hacia un modelo asegurador peer-to-peer. ¿El modelo asegurador del futuro? 2015/2016
- 205.- Inmaculada Vallverdú Coll: "Fórmulas modernas del Seguro de Crédito para el apoyo a la empresa: el caso español" 2015/2016