

# Gerencia e instrumentación de los compromisos por pensiones

FERNANDO RICOTE

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

**L**a gerencia de riesgos personales puede definirse como aquella parte de la gestión que se encarga de la protección del valor del capital humano que dispone una empresa y de los sistemas de remuneración a estos recursos por parte de la misma con el fin de preservar dicho valor en el presente y el futuro, en beneficio de la propia empresa y del empleado.

Dentro de la gerencia de riesgos personales se encuadra la referente a la gestión de compromisos de pensiones, que está teniendo un gran auge en nuestro entorno, promovido por el desarrollo económico y social de nuestras empresas. El proceso ha cobrado mayor dinamismo con la obligación casi generalizada de la exteriorización de fondos internos.

Este artículo proporciona una visión general de la situación de la previsión social complementaria y analiza el proceso de la gerencia de riesgos de los compromisos de pensiones, encuadrado en el sistema empresarial correspondiente a la gestión general de riesgos de la empresa.

## 1. EVOLUCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Los conceptos relacionados con la previsión social complementaria han sufrido una evolución que a continuación detallamos:

Hasta LPFP (916187)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de previsión empresarial «en general».</li> <li>• Fondos Internos</li> <li>• Seguros Colectivos de vida</li> <li>• Mutualidades, Entidades de Previsión Social y Montepíos, ...</li> </ul>
Hasta LOSPSP En la actualidad a partir LOSSP (11/95)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de Pensiones</li> <li>• «Sistemas alternativos»</li> <li>• «Compromisos de pensiones»</li> <li>• Planes de Pensiones</li> <li>• Seguros Colectivos</li> </ul>

## **2. LA TIPOLOGÍA DE LOS COMPROMISOS**

Es muy importante para la instrumentación y en su caso externalización conocer las características particulares de los compromisos. A este efecto distinguimos algunas de las clasificaciones posibles.

### **En función de las coberturas que contempla:**

- Jubilación
- Invalidez y grados
- Fallecimiento
- Otras

### **En cuanto al grado de vinculación con coberturas de jubilación, invalidez o fallecimiento de una persona que determinarían su necesidad de externalización:**

- Vinculados y de obligatoria externalización.
- No vinculados y no necesariamente exteriorizables.

### **En cuanto al instrumento**

- Provisión contable
- Reserva interna
- Póliza de seguro
- Plan de pensiones
- Mutualidad de previsión social
- Fondo externo no asegurado
- Fondo de inversión
- Caja de previsión
- Contrato de administración de depósitos,
- Etc,
- no financiado

### **Según el origen del compromiso**

- Deseo unilateral de un empleado Pacto con empleados en convenio o similar

### **Según las obligaciones estipuladas**

- Aportación definida

- Prestación definida
- Mixto

### **Participación de los empleados:**

- Sistema contributivo
- Sistema no contributivo

### **Naturaleza de la prestación:**

- Dineraria
- En especie

### **En función de la documentación del compromiso**

- Documentados en convenio colectivo, contrato de trabajo, plan de previsión, póliza de seguro, etc.
- No documentados.

## **3. CONCEPTO DE COMPROMISOS POR PENSIONES**

Los compromisos por pensiones sujetos a la instrumentación son todos aquellos que cumplen entre otras las siguientes condiciones:

- Tienen por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones vinculadas a la jubilación, invalidez o fallecimiento de los empleados y de antiguos empleados, cualquiera que sea la situación en que se encuentre la relación laboral entre el trabajador y la empresa.
- Proviene de una obligación legal o convencional, recogida en convenio colectivo, disposición equivalente (pactos, acuerdos, decisiones unilaterales, actas de constitución, estatuto o reglamentos de mutualidades de previsión social y fundaciones laborales o cualquier otra que establezca un sistema de previsión de personal.
- Que otorguen a sus beneficiarios el derecho a una prestación dineraria.

Incluye, con independencia de su denominación, las siguientes contingencias: jubilación y situaciones alternativas, invalidez y fallecimiento del trabajador, que da lugar a prestaciones de viudedad, orfandad o en favor de otros beneficiarios. Por tanto, todo acuerdo de prestaciones complementarias referido a estas contingencias debe ser formalizado, mediante un plan de pensiones o contrato de seguro.

No deben externalizarse las prestaciones de carácter no dinerario

**E**n el concepto de complemento de jubilación pueden incluirse un número amplio de diferentes compromisos, tanto en lo que se refiere a su naturaleza como a su importe.

Se incluyen en la jubilación desde las típicas pensiones complementarias, en forma de rentas vitalicias o temporales sobre un salario real o referenciadas a las prestaciones de la seguridad social, que garantizan al trabajador una pensión equivalente al salario en activo, hasta otros que suelen consistir en indemnizaciones a tanto alzado por compensación al tiempo trabajado, es decir como compensación a los servicios prestados. Las rentas suelen disponer de un período mínimo de garantía o ser reversibles al conyuge y/o hijos.

Adicionalmente suelen existir previstas indemnizaciones complementarias en los casos de fallecimiento o invalidez. Estas indemnizaciones suelen ser fijas, en función de las categorías o múltiplos de los salarios. A veces se contempla una renta de viudedad y orfandad.

En los convenios, para acceder a las prestaciones se suele prever la exigencia al trabajador de un período mínimo de permanencia en la empresa o años de servicios prestados.

### Las situaciones alternativas a la jubilación

- La prestación equivalente, que, en realidad, es una jubilación anticipada, a la que pueden acceder los trabajadores que hayan cumplido 60 años, aunque no reúnan los requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión (cotizantes con anterioridad a 1.1.1967).

- La situación asimilable, que responde más propiamente a una prejubilación, por lo cual los partícipes con 52 años cumplidos, que se encuentren en situación de desempleo, tendrán derecho a la prestación convenida en el plan.

### Contingencias de invalidez a externalizar

En relación con la invalidez, las contingencias a externalizar, son las de invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual, invalidez absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez.

La incapacidad temporal (limitada a doce meses por la Seguridad social) y la incapacidad permanente pero parcial (disminución funcional inferior al 33 por ciento) sólo se pueden contratar como seguro colectivo.

### Prestaciones reversibles externalizables

En caso de muerte del partícipe, se podrán otorgar prestaciones de viudedad y orfandad o en favor de otros herederos o personas designadas. En caso de muerte del beneficiario sólo se podrán generar prestaciones de viudedad y orfandad, o en favor de otros terceros, si el beneficiario fallecido era partícipe con anterioridad, como consecuencia de rentas de jubilación reversibles.

Por tanto y a título de ejemplo deben externalizarse compromisos consistentes en:

- Pensiones
- Sumas aseguradas
- Premios de jubilación
- Prejubilaciones pactadas en expedientes de regulación de empleo
- Etc.

**S**on de difícil clasificación los que no guardan relación con la jubilación, fallecimiento o invalidez del empleado precisa con la jubilación o el fallecimiento del empleado como son:

- Economatos
- Descuentos en los productos de la empresa concedidos de por vida a los pasivos no por su condición de jubilado o viudo, sino porque ya se conceden a trabajadores activos

- Indemnizaciones por despido diferidas debidas al cese del empleado en la empresa y no a su jubilación).

## **4. LA INSTRUMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES EN LAS EMPRESAS**

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas (reconocidas por haber acaecido la situación que da derecho a percibir la prestación y que se encuentran en curso o pendientes de pago), deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, es decir desde su reconocimiento, mediante:

- Contrato de seguro colectivo (CSC), o Plan de pensiones (PP)
- Ambas posibilidades (contratos de seguro y planes de pensiones)

La financiación de los compromisos por pensiones sólo puede llevarse a cabo a través de los instrumentos de financiación que determina la ley (planes de pensiones, seguros colectivos de vida de compañías aseguradoras o mutualidades de previsión social y, excepcionalmente, las reservas contables), no pudiendo emplearse otros.

Cada uno de estos instrumentos deben utilizarse conforme a la legislación establecida para cada uno de esos instrumentos.

## **5. CONCEPTO DE EXTERNALIZACIÓN**

Se entiende por externalización el traspaso de los fondos para atender los compromisos por pen-

siones con sus trabajadores y beneficiarios, desde el balance de las empresas o entidades, o cualquier otra forma de gestión interna a instrumentos externos como son los planes de pensiones y los seguros colectivos cualificados, tal y como establece la disposición adicional (D. A.) primera de la Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado (LOSSP) y desarrolla el Reglamento de Instrumentación de Compensaciones por Pensiones (RICCP).

La externalización se refiere a los fondos constituidos y a los reconocidos pendientes de constituir.

La externalización, se refiere a los nuevos compromisos asumidos por las empresas, y a los compromisos ya asumidos y las prestaciones causadas que se encuentren reconocidas o en curso de pago.

Los fondos internos son reservas contables de las empresas para hacer frente a los compromisos por pensiones asumidos respecto a sus trabajadores Activos y Pasivos.

**C**on anterioridad al Plan General Contable de 1.990, la constitución de fondos internos era una practica que realizaban muchas empresas. El problema surgió con aquellas que no dotaban las oportunas provisiones e iban pagando las prestaciones o pensiones comprometidas con cargo a la cuenta de resultados de cada ejercicio; esta forma de proceder podía poner en peligro la viabilidad futura de la empresa y el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los trabajadores.

El Plan General Contable del 90 trató de corregir esta situación, prohibiendo su practica y estableciendo con arreglo al principio del devengo, la obligación para las empresas de dotar, mediante técnicas actuariales, provisiones con el fin de nutrir los fondos necesarios para cubrir las obligaciones legales o contractuales.

Los fondos internos, mayoritariamente utilizados como vehículo de instrumentación de los planes de previsión privados en las empresas españolas, se instrumentaran necesariamente, con contadas excepciones, bien a través de seguros de vida, o bien a través de planes de pensiones.

A pesar de esto existía la sensación de que las empresas, cuya actividad no consistía en el manejo de esos fondos, podían por un lado no invertirlos adecuadamente o bien emplearlos para su actividad en épocas de crisis mermando los derechos adquiridos por los trabajadores.

*La LOSSP, establece la prohibición de los fondos internos y obliga a las empresas a instrumentar los compromisos por pensiones mediante contrato de seguros o a través de la formalización de un plan de pensiones. A su vez establece una excepción a esta obligación para las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores" quizá por el marcado carácter financiero de sus actividades.*

### **Objetivos de la instrumentación y en su caso de la externalización**

La externalización persigue el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Desarrollo de la previsión social complementaria.
- Protección de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios en caso de insolvencia o de dificultades financieras para la empresa.
- Situar fuera del balance de las empresas, los fondos destinados a garantizar compromisos por pensiones.
- Normalización de los sistemas de cálculo de las magnitudes.
- Obtener repercusiones financieras positivas por la externalización de los compromisos.

**A** partir de la entrada en vigor de la LOSSP (10 de noviembre de 1995), no será posible instrumentar nuevos compromisos por pensiones mediante Fondos Internos o fórmulas análogas. y se elimina la posibilidad de mantenimiento de Fondos Internos a todas las empresas con compromisos por pensiones.

El sistema de externalización a través de planes de pensiones y seguros es una de las posibilidades de la Directiva 89/987/CEE, que en su Artículo 8 obligaba a los Estados Miembros a

adoptar un sistema concreto de entre una serie de alternativas para la protección de los intereses de los trabajadores asalariados.

## **6. FASES DE EXTERNALIZACIÓN**

### **1ª Fase de externalización voluntaria**

La Externalización Voluntaria, surge a raíz de la promulgación de la Ley de Pensiones y Fondos de Pensiones (LPyFP), que, con D. T.11ª, incentiva la externalización de los Fondos Internos, así como, la transformación de otros tipos de instituciones de previsión social complementaria en fondos de pensiones, otorgando un tratamiento fiscal ventajoso, tanto para el promotor, como para el partícipe.

Podían transformarse en fondos de pensiones en el plazo de un año desde la entrada en vigor del Reglamento de Pensiones y Fondos de Pensiones (RPyFP) plazo que fue ampliado, y en determinadas condiciones desarrollado en las Disposiciones Transitorias del Reglamento de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado (ROSSP).

- las Fundaciones Laborales.
- las Entidades de Previsión Social.
- los Montepíos y las Mutualidades.
- Fondos Internos: Fondos constituidos por contribuciones y dotaciones contables, efectuadas para la cobertura de compromisos por pensiones, y que forman parte del patrimonio de la empresa, para atender estas obligaciones reconocidas.

Durante esta primera fase la nota más característica es la voluntariedad de la externalización, fomentada por los beneficios fiscales que se otorgaban al canalizarlos a través de planes de pensiones.

Los Planes de Pensiones de empleo, como consecuencia de la transformación de sistemas tenían que adaptarse en general a la LPyFP y al RPyFP en particular a las D.A. 1ª y 2ª de la LPyFP.

El tratamiento fiscal que se otorgaba a las Instituciones que se transformaban en fondos de Pensiones, era el incentivo con el que el legislador premiaba a las empresas de cara a conseguir un número importante de transformaciones. Así:

- Las aportaciones realizadas por los promotores eran deducibles de su imposición personal, esto es, del Impuesto de Sociedades.
- Por las cantidades integradas en los Fondos de Pensiones no se les exigiría imputación fiscal a los partícipes, hasta que no tuviese lugar el pago de la prestación.
- Las variaciones patrimoniales que pudieran surgir como consecuencia de la integración, también quedaban exentas de la tributación que les correspondiese.

Además, en desarrollo de esta normativa, se dictó la Orden de 27 de julio de 1989 reguladora del proceso de transformación de Planes de Pensiones promovidos al amparo de dicho régimen transitorio que, en definitiva, venía a regular el régimen de actuación administrativa de los planes de reequilibrio, estableciendo un conjunto de condiciones y requisitos mínimos que permitirían una flexible y efectiva transferencia de los recursos a los Planes de Pensiones, atendiendo a los plazos establecidos.

### **2ª Fase de externalización obligatoria**

La llamada Externalización Obligatoria comienza con la promulgación de la LOSSP que modifica la D.A. 11ª de la LPyFP y termina legislativamente con la publicación del régimen "definitivo" y transitorio establecido por el R.D.1588/1999 que aprueba el RICP, que desarrolla la D.A. 1ª.

A partir de la LOSSP, las empresas con compromisos por pensiones con sus empleados, quedaban obligadas a exteriorizarlos. Para las entidades de crédito, aseguradoras y sociedades o agencias de valores existe un régimen excepcional, siempre que se trate de compromisos asumidos con anterioridad al 10 de mayo de 1996.

La legislación también incluye entre las entidades obligadas a exteriorizar, a las comunida-

des de bienes y demás entidades que, aún carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores compromisos por pensiones, con lo que la obligación de exteriorizar se extiende también para las personas físicas con trabajadores a su cargo con los que tengan adquiridos compromisos por pensiones.

## **7. ANTECEDENTES LEGALES DEL PROCESO DE EXTERIORIZACIÓN**

### **DIRECTIVAS**

- Directiva 80/987/CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de *insolvencia del empresario*.
- La Directiva 98/49/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa a la protección de los derechos a pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad.

### **LEGISLACIÓN NACIONAL**

- LPyFP (LEY 8/1987); D.A.1ª LOSSP (LEY 30/1995)

### **DIRECTIVA 80/987/CEE, RELATIVA A LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPRESARIO.**

El artículo 8 establece que:

«Los Estados miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que ya han dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos o a

sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que, independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social».

El legislador español ante la ley comunitaria ha promulgado de una serie de normas que han obligado a la instrumentación de los compromisos por pensiones a través de dos vehículos: los planes de pensiones y fondos de pensiones acogidos a la Ley 8/1987, y los contratos de seguro colectivo.

La Directiva 98/49/CE, del Consejo de 29 de Junio, relativa a la protección de los derechos a pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad prevé que los trabajadores de un país que sean desplazados por la empresa a otro Estado miembro de la Unión Europea tengan el mismo régimen, en relación con sus derechos a pensión complementaria, que tendrían si se desplazasen dentro de su país.

**S**i la empresa de procedencia mantiene compromisos complementarios, ésta pueda continuar haciendo aportaciones si el trabajador cumple las condiciones precisas.

El R.D. 1588/1999 que aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios contempla estas disposiciones con carácter general y establece que:

La empresa que mantenga sus compromisos por pensiones con trabajadores desplazados cuya situación no sólo sea de excedencia, o suspensión de contrato, sino incluso cuando el desplazamiento suponga el cese o extinción de la relación laboral con la empresa, ésta podrá hacer las aportaciones o contribuciones en favor del referido trabajador.

LOSSP, LEY 30/1995

Se publica con el objeto de dar cumplimiento al artículo 8 de la Directiva 80/987/CEE, relativa a

la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Configura el régimen de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios

Se desarrolla en:

- D.A.11ª, APARTADO 19
- D.T. 14ª, 15ª Y 16ª
- D.A. 11ª, LEY 30/1995. APARTADO 19

Da nueva redacción a la D.A. 1ª de la LPyFP.

**E**n esta nueva redacción se establece el régimen de protección de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, jubilados y beneficiarios, incluyendo las prestaciones causadas.

Este régimen tiene carácter permanente.

Establece que los compromisos de la empresa con los trabajadores, jubilados y beneficiarios deben instrumentarse mediante:

- planes de pensiones o
- contratos de seguros

No resultando admisible la cobertura de tales compromisos mediante fondos internos o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento, por parte de la empresa, de la titularidad de los recursos constituidos.

#### **MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LOSSP**

Las disposiciones legales que han modificado su contenido han sido:

- Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley 40/1998, de 8 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias que lo desarrollan.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, modificaron la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados.

**Modificaciones notables introducidas por la Ley 30/1995, de ordenación y supervisión de los seguros privados. Están contenidas en las Disposiciones Adicionales 11ª y Disposiciones transitorias 14ª, 15ª y 16ª cuyos aspectos fundamentales se refieren a:**

**D.A. 11ª.**

- Planes multiempresa, promovidos de forma conjunta por varias empresas todas ellas de menos de 250 trabajadores
- Integración en un solo Plan de Pensiones de las empresas de un mismo grupo.
- Condiciones de los Planes de Pensiones promovidos por pequeñas y medianas empresas, en los que, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, podrá no ser exigible el dictamen actuarial.
- Establece la posibilidad de mayorías cualificadas para las decisiones de la Comisión de Control.
- Se refuerza el control de la Dirección General de Seguros, afectando a las entidades gestoras, planes y fondos de pensiones y actuarios.

**D.T. 14ª. Régimen de compromisos por pensiones ya asumidos**

- Obligación de exteriorizar los actuales fondos internos, con excepción de los constituidos por entidades de crédito, entidades aseguradoras y sociedades y agencias de valores

**D.T. 15ª. El régimen transitorio de acomodación de los compromisos por pensiones**

- Ha sido modificado en la nueva LIRPF. Disposición Adicional undécima.
- Desarrollado por el RICP.

**D.T. 16ª. Régimen fiscal transitorio de acomodación de compromisos por pensiones**

- Modificado por la LIRPF y RIRPF

## 8. EL REGLAMENTO DE INSTRUMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

El desarrollo reglamentario introducido con el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre por el que se aprueba el reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, posibilita implantar el instrumento considerado de instrumentación o en su caso de externalización de una forma definitiva.

El Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los com-

promisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, desarrolla la D.A. 1ª de la Ley 8/1987 y las D.T. 14ª y 15, de la Ley 30/1995, (estas últimas conocidas como régimen de adaptación o acomodación de los compromisos por pensiones o régimen de externalización).

Es de destacar el carácter de permanencia del régimen general, como mínimo en los próximos diez años, siendo extensible incluso hasta quince años o más, en determinados supuestos excepcionales.

Completa la transposición realizada por la Ley 30/1995 a la directiva 80/987/CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

**En resumen, el real decreto 1588/1999:**

- Se refiere tanto a planes de pensiones como a seguros que instrumenten compromisos



por pensiones ya sean formalizados mediante póliza o a través de reglamento de prestaciones en el caso de mutualidades de previsión social.

- Contribuye al desarrollo de la previsión complementaria de carácter empresarial en nuestro país.

### **Adaptación de compromisos al RICP**

El régimen previsto en la D.A. 1ª del ROSSP y el proceso de adaptación al mismo, desarrollado en las mencionadas D.T no tienen por qué suponer una modificación sustancial de los compromisos por pensiones de las empresas.

**L**os sujetos implicados pueden decidir adaptar los compromisos por pensiones con el objeto de instrumentarlos conforme a las características de un plan de pensiones o de un seguro colectivo.

- **CAPITULO I CONTENIDO Y NATURALEZA DEL REGLAMENTO DE INSTRUMENTACION DE COMPROMISOS**

Sigue la estructura de la D.A. 1ª de la Ley 8/1987 y de la D.T. 14ª de la Ley 30/1995 sobre la obligación de instrumentar y, en su caso, adaptar los compromisos por pensiones de las empresas mediante planes de pensiones o seguros colectivos.

En este capítulo se desarrollan únicamente los elementos comunes a ambos instrumentos, planes de pensiones y seguros, y aquellos que definen el ámbito, objetivo y subjetivo, sometido a la D.A. 1ª y, en consecuencia, a las D.T.

Sus características más importantes son:

- Es de carácter «general»
- Tiene un carácter permanente

- **CAPITULO II ADAPTACION DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES A TRAVÉS DE PLANES DE PENSIONES**

Incluyen todos los elementos propios de la adaptación realizada mediante planes de pensiones, entre otros:

- Plan de reequilibrio
- Traspase de fondos constituidos

- Amortización del déficit
- Régimen jurídico

Cuantificación y limitación de los derechos por servicios pasados.

### **Tiene un carácter transitorio**

- **CAPITULO III INSTRUMENTACION DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES MEDIANTE CONTRATOS DE SEGUROS**

- **SECCION I:** Desarrolla los aspectos de la D.A. 1ª que se refieren a los seguros.

Tiene carácter permanente

- **SECCION II:** Desarrolla las condiciones que se deben cumplir para adaptar los seguros preexistentes y los compromisos aún no adaptados, bien sea directamente o a través del plan de financiación previsto para facilitar la adaptación de los compromisos mediante contratos de seguros.

Tiene carácter transitorio

- **CAPITULO IV RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS**

Desarrolla el régimen excepcional transitorio de las entidades de crédito, entidades aseguradoras y de las sociedades y agencias de valores.

Se trata de una "Excepción transitoria" al régimen general de Entidades del sector financiero para las entidades de crédito, entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores.

Entre los argumentos que motivaran su excepción en la D.T. 14ª de la Ley 30/1995, cabe mencionar:

- El que estas entidades actúen en sectores regulados y sometidos a la supervisión de un órgano de control, lo cual redundaría en la garantía de solvencia perseguida con la norma.
- Adicionalmente, se tuvo en cuenta que estas entidades son especialistas y concentran su actividad típica, precisamente, en la administración y gestión de fondos y, en su caso, en la valoración y cobertura de riesgos.

A estos dos aspectos es preciso añadir el del potencial económico y decisorio de las partes implicadas, que lógicamente pueden influir en los redactados finales.

Las empresas, van a tener que sustituir o modificar o crear la instrumentación de los compromisos por pensiones con trabajadores a través de los únicos dos vehículos posibles, es decir, a través de planes de pensiones o seguros colectivos con las características especiales que al efecto ha desarrollado el Reglamento de Instrumentación de Compromisos por Pensiones.

Las etapas a seguir:

a) *Identificación de los compromisos y estudio pormenorizado de los contraídos.*

## **8. GERENCIA DE LOS COMPROMISOS**

Los compromisos pueden haber estado instrumentados o no.

ESQUEMA DEL R. D. 1588/1999 DE 15 DE OCTUBRE POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE LA INSTRUMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES DE LAS EMPRESAS CON LOS TRABAJADORES Y BENEFICIARIOS
<b>ARTICULADO RD.</b>
<b>ARTICULO UNICO.</b> APROBACION DEL REGLAMENTO SOBRE LA INSTRUMENTACION DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES DE LAS EMPRESAS CON LOS TRABAJADORES Y BENEFICIARIOS.
<b>DISPOSICION DEROGATORIA</b>
<b>DISPOSICION DEROGATORIA UNICA.</b> DEROGACION NORMATIVA. (QUE SE OPONGA)
<b>DISPOSICIONES FINALES</b>
<b>DISPOSICION FINAL PRIMERA.</b> CARACTER BASICO. EXPLICA EL CONTENIDO DEL REAL DECRETO.
<b>DISPOSICION FINAL SEGUNDA.</b>
FACULTADES DE EJECUCION Y DESARROLLO POR EL MINISTRO DE ECONOMIA Y HACIENDA
<b>DISPOSICION FINAL TERCERA.</b> AUTORIZACION EXCEPCIONAL DE PLAZOS PARA EL TRASVASE DE FONDOS DE LOS PLANES DE REEQUILIBRIO
<b>DISPOSICION FINAL CUARTA.</b> ENTRADA EN VIGOR.
28/10/1999

REGLAMENTO SOBRE LA INSTRUMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES DE LAS EMPRESAS CON LOS TRABAJADORES Y BENEFICIARIOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>SECCION I.</b> AMBITO OBJETIVO Y SUBJETIVO. CONTRATOS DE SEGURO QUE INSTRUMENTAN COMPROMISOS POR PENSIONES, FORMALIZADOS MEDIANTE POLIZAS DE SEGURO O REGLAMENTO DE PRESTACIONES.</li> <li><b>CAPITULO I.</b> AMBITO DE APLICACION DE LA INSTRUMENTACION DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES DE LAS EMPRESAS.</li> <li>• <b>SECCION II.</b> CONDICIONES MINIMAS DEL PLAN DE REEQUILIBRIO. ADAPTACION TRANSITORIA DE LOS CONTRATOS DE SEGUROS.</li> <li><b>CAPITULO II.</b> RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA ADAPTACION DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES MEDIANTE PLANES DE PENSIONES.</li> <li>• <b>SECCION III.</b> VALORACION DE LOS DERECHOS POR SERVICIOS PASADOS Y DE LAS OBLIGACIONES ANTE JUBILADOS Y BENEFICIARIOS.</li> <li><b>CAPITULO III.</b> RÉGIMEN DE LOS CONTRATOS DE SEGURO QUE PUEDEN INSTRUMENTAR COMPROMISOS POR PENSIONES.</li> <li><b>CAPITULO IV.</b> RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO, ENTIDADES ASEGURADORAS Y DE LAS SOCIEDADES Y AGENCIAS DE VALORES</li> </ul>
<b>ANEXO</b>
<b>DISPOSICION FINAL TERCERA.</b> Autorización excepcional de plazos para el trasvase de fondos de los planes de reequilibrio

Lo primero que es necesario hacer es la identificación de los compromisos por pensiones asumidos hasta el momento por cada empresa con sus empleados. Ello conlleva un análisis del tipo de compromiso -aportación definida, prestación definida o mixto-, su importe y como está financiado.

Consiste en analizar todos los posibles compromisos que pudiera tener contraídos una empresa, determinando: sus características y tipología.

Existe la dificultad de clasificar algunos compromisos contraídos por las empresas como compromiso de pensiones.

### *b) Valoración de los compromisos.*

Es preciso conocer la valoración actuarial de los compromisos de pensiones. Normalmente al inicio de plan se establece cual es la estimación de su valor que debe financiarse durante el futuro.

En los años sucesivos es preciso que se realice un seguimiento de su valoración a través de revisiones actuariales, al menos trianuales, y corregir en su caso la financiación anual precisa.

Si en un cierto momento se observa que no se han efectuado las contribuciones precisas hasta la fecha, dicho déficit deberá financiarse complementariamente en el futuro conforme a la legislación vigente.

Es preciso para abordar con rigor la instrumentación y en su caso la externalización conocer el importe de los compromisos contraído y la situación actual de su financiación

### *c) Determinación del nivel de financiación de los compromisos por pensiones existentes.*

Consiste en la comprobación de si existen recursos financieros suficientes para cumplir los compromisos de acuerdo con el sistema financiero actuarial elegido entre los posibles legalmente (asignación de coste o asignación de beneficios). Si se constata que hay un déficit deberá establecerse un plan de equilibrio si el instrumento es un plan de

pensiones o un plan de financiación si el vehículo es un contrato de seguro colectivo.

*Es preciso valorar los bienes afectos que garanticen el cumplimiento total o parcial de las obligaciones.*

Esta fase puede no considerarse si se trata de compromisos nuevos.

### *d) Examinar las distintas alternativas para financiar los compromisos.*

Aunque una entidad financiera no esté obligada a exteriorizar algunos de sus compromisos por pensiones, no evita que tenga que decidir cómo financiar los compromisos contraídos no exteriorizables o los nuevos con futuros empleados que si sean exteriorizables o en el caso de empresas que pertenecen a grupos financieros con empleados que no pertenecen al sector financiero.

### *e) Elección de instrumento de financiación de los compromisos que mejor se adapta a las necesidades de la empresa.*

Es necesario seleccionar que instrumento se va a aplicar a cada compromiso en particular. La consideración por la empresa de su entorno económico, social y fiscal serán las claves para la elección del instrumento preciso.

Por ello va a ser necesario saber cual es la valoración económico y social y fiscal de cada uno de las alternativas de financiación posibles.

En general los casos más frecuentes serán:

- Entidades o empresas que ya empleen los instrumentos permitidos por la Ley y que prevean no cambiar de estrategia. Puede cambiar el sistema de financiación de los compromisos o no.
- Entidades o empresas cuyos compromisos no estén financiados con instrumentos aptos o sociedades que contraigan nuevos compromisos: deben adoptar las medidas precisas para adaptarse a legislación.

Si el compromiso se deriva de un pacto individual o colectivo con los empleados, será

preciso contar con el consentimiento del individuo o los representantes del colectivo. Después de un estudio riguroso deberán cambiar o no de sistema de financiación de forma obligatoria o voluntaria según tengan o no que adaptarse a la legislación de la instrumentación.

*f) Implantar el instrumento o instrumentos elegidos.*

Esta fase consistirá en tomar las decisiones necesarias para con el o los instrumentos seleccionados, cumplir la legislación y en especial el Reglamento de Instrumentación de los compromisos de pensiones en el plazo establecido al efecto.

Es preciso considerar que el empleo de un plan de pensiones significa, que es necesario aplicarlo a todos sus empleados sin excepción, aunque para grupos concretos de trabajadores se utilice un seguro colectivo de vida. Dada la sofisticación del sistema, normalmente van a ser necesarios numerosos cambios en los instrumento existentes o implantación de nuevos.

*Plazos para la externalización:*

La Ley 8/1987, estableció como plazo previsto para adaptar los compromisos de las empresas, hasta el 10 de mayo de 1.999, esta fecha parecía claramente insuficiente, dado el importante volumen de recursos que debían ponerse en circulación y la baja tasa de cobertura, respecto a los compromisos adquiridos con los trabajadores, que las empresas recogían en sus Balances y por lo tanto los distintos problemas financieros que podían suscitarse.

La Ley 50/1998, de 30 de Diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, sensible a estos problemas, amplió el plazo hasta el 1 de Enero del 2.001.

El RICP establece la fecha de 1 de enero de 2001 como fecha límite para la adaptación.

La ley 14/2000 de Acompañamiento a los Presupuestos efectúa diversas modificaciones a normas tributarias que inciden en los seguros personales. Entre dichas modificaciones amplía el plazo para la adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas con su personal a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.<sup>1</sup>

Para la adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas con su personal a lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, el plazo previsto en las disposiciones transitorias decimocuarta, apartado 1 y decimoquinta, apartados 1 y 2, de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados y normas de desarrollo de las mismas, se extenderá hasta el 16 de noviembre de 2002.

Esta ampliación del plazo es una buena noticia que se presumía en todos los círculos, pero hubiera sido deseable su publicación con anterioridad al vencimiento del plazo anterior, para no crear situaciones de cierta inseguridad.

*Esta adaptación se entenderá materializada:*

- Con la formalización del Plan de Pensiones: Cuando la Comisión Promotora presente ante el Fondo de Pensiones su Plan y éste comunique su admisión.
- Con la suscripción del contrato de seguro.

Por lo que la externalización es en general obligatoria, existiendo un plazo para llevar a cabo el proceso siendo responsable de su incumplimiento las empresas.

*Etapas del proceso de externalización de los compromisos*

El proceso de externalización tiene dos etapas:

- Exteriorizar los compromisos dentro del plazo establecido.

<sup>1</sup> D. A. 25 Ley 14/2000

- Seguimiento. Las empresas al respecto, van a tener que contraer y/o modificar en el futuro nuevos o antiguos compromisos por pensiones con trabajadores y, estudiar su instrumentación o financiación.

#### *Personal afectado*

Toda persona física con relación laboral sometida a la legislación española, sea de carácter común o especial.

Se incluye tanto al personal en activo, en excedencia y con suspensión de contrato. Afecta igualmente a jubilados y beneficiarios.

#### *Compromisos que hay que externalizar*

La obligación de externalización se refiere a:

- Todo tipo de prestaciones ligadas a jubilación ó situación asimilable, fallecimiento e invalidez permanente
- Derivados de obligaciones legales o contractuales
- Que otorguen a sus beneficiarios el derecho a una prestación dineraria

#### *Compromisos que no hay que externalizar*

A continuación señalamos los más importantes:

- Las empresas financieras no están obligadas a exteriorizar algunos de sus compromisos.
- Compromisos contraídos con los miembros de los consejos de administración y cierto tipo de vendedores o agentes.
- Los no dinerarios o en especie

#### *g) Examinar los resultados del o los instrumentos seleccionados, para asegurarse que resulta efectivo:*

Será necesario el seguimiento de los resultados y costes del proyecto de instrumentación. Este seguimiento permitirá a la empresa el control de los costes, la modificación en su caso y en definitiva la eficacia del sistema.

También incluirá esta etapa la revisión actuarial que recomiendo sea anual, para controlar la evolución de las hipótesis y la toma de las decisiones oportunas para que el proyecto concretado cuando así resulte preciso,

mediante un plan o un seguro, proporcione al personal de la empresa las importantes expectativas que tienen puestas.

## 9. CONCLUSIÓN

La empresa debe desarrollar un sistema de gestión de riesgos que se ocupe de los riesgos personales. Como uno de los objetivos fundamentales de este sistema se encuentra la gestión de los compromisos de pensiones.

La dirección general deberá promover una política concretada en un plan integral de gestión de los compromisos con el personal. El plan de gestión de riesgos personales, será desarrollado y seguido en las diferentes fases analizadas, permitiendo la toma de decisiones apropiadas, a efectos de optimizar la cobertura y su coste.

Por la complejidad de estos compromisos las empresas en función de su dimensión deberán incorporar de forma interna o externa a profesionales con formación jurídica y de técnica actuarial apropiada.

Por último, resaltar que es preciso un refuerzo de la formación en temas de previsión empresarial, referido a todas las partes implicadas en la negociación, pues la importancia de los compromisos así lo requiere.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1 La Externalización de los compromisos por pensiones en la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados / Gabriel García Becedas En: Revista de derecho de los seguros privados.— Madrid. — n° 6, Noviembre-Diciembre 1996; p. 37-41.  
García Becedas, Gabriel.
- 2 Crecimiento sostenido  
En: Actualidad aseguradora.— Madrid. — n° 30, 9 de septiembre 1996; 2 p..

- 3 Seguros y planes de pensiones: la empresa ante los diversos instrumentos de previsión social / [dirección: Carmen Anciano Pardo] Madrid: Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias, 1996.
- 4 Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados [S.I.]: Coopers & Lybrand, 1995. España.
- 5 Cinco Días. Guía de la exteriorización de los compromisos por pensiones / [obra realizada por] Watson Wyatt, Sagardoy Abogados, Cuatrecasas Abogados. Madrid, 2000.
- 6 Pablo Font de Mora Sáinz... [et al.] La Inversión en previsión mediante planes de pensiones y otros instrumentos: elementos económicos, jurídicos y tributarios y exteriorización de los compromisos empresariales. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.
- 7 Toral, Raquel La Exteriorización de los compromisos por pensiones. En: Capital Humano.— Madrid. — N° 139, Diciembre 2000; p. 56-58.
- 8 Irene Albarran Lozano, Rocío Gallego Losada Los Contratos de seguro como instrumento de materialización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores I  
En: Gerencia de riesgos.— Madrid: Fundación MAPFRE Estudios. — n° 71, 3er. trimestre 2000; p. 27-33.
- 9 Rocío Gallego Losada Análisis del proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones en las empresas. Previsión y seguro: revista técnica de seguros y fondos de pensiones.— Madrid Centro de Estudios del Seguro. — n° 72, junio 2000; p. 93-103.
- 10 Gálvez Ochoa, Diego. Determinación del régimen laboral y de seguridad social de socios y/o administradores de sociedades capitalistas a los efectos de la exteriorización de compromisos por pensiones de las empresas / por Diego Gálvez Ochoa y Consuelo Camacho Pereira  
En: Previsión y seguro: revista técnica de seguros y fondos de pensiones.— Madrid: Centro de Estudios del Seguro. — n° 71, marzo 2000; p. 95-131.
- 11 Planes y fondos de pensiones e instituciones de previsión social Madrid: Tecnos, 2000. España.
- 12 Planes de pensiones y exteriorización de los compromisos empresariales: elementos económicos, jurídicos y tributarios / Pablo Font de Mora Sáinz... [et al.]; pról. José Barea Tejeiro Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.
- 13 Tratamiento de la previsión empresarial en el IRPF / Fernando Ricote Gil En: Revista española de seguros.— Madrid: AIDA. — n° 99, Julio-Septiembre 1999; p. 533-558. Ricote Gil, Fernando.
- 14 Quiebra de la protección de los derechos de los trabajadores: la excepción de las entidades de crédito, aseguradoras y sociedades de valores a la obligación de exteriorizar sus compromisos por pensiones / Rocío Gallego Losada En: Mercado Previsor— Madrid — n° 306, 15 de Noviembre 1999; p. 13-15. Gallego Losada, Rocío
- 15 Exteriorización de pensiones / [estudio elaborado por la consultora] William M. Mercer En: Expansión.— Madrid. — 20 de Octubre a 30 de Octubre de 1999; [10] h..
- 16 La Fiscalidad de los seguros de vida y de los planes de pensiones: análisis de su incidencia en la previsión empresarial / Fernando Ricote Gil  
En: Gerencia de riesgos.— Madrid: Fundación MAPFRE Estudios — n° 67, 3er. trimestre 1999; p. 41-54.  
Ricote Gil, Fernando.
- 17 La Fiscalidad de los planes de pensiones de empleo y de los seguros colectivos de vida que instrumenten compromisos por pensiones con entidades aseguradoras / por Rocío Gallego Losada y Paula Gámez Ramos  
En: Previsión y seguro: revista técnica de seguros y fondos de pensiones.— Madrid: Centro de Estudios del Seguro. — n° 69, Julio 1999; p. 115-131.

- Gallego Losada, Rocío.
- 18 La Exteriorización de seguros y pensiones / Luis Miguel Gómez  
En: Expansión.- Madrid. - 6 de mayo de 1999; [2] h..  
Gómez, Luis Miguel.
- 19 Régimen de las entidades exceptuadas de la exteriorización de los compromisos por pensiones: entidades aseguradoras, bancarias y sociedades y agencias de valores  
Madrid: INSETEC, 1999.
- 20 La Revalorización de las pensiones en la previsión social complementaria / ponente Domingo Solsona Ejalde; José Manuel Otero Novas, prol.  
Madrid: INSETEC, 1999.  
Solsona Elejalde, Domingo
- 21 División de empresas / MAPFRE Vida, Selección y Formación [Madrid]: MAPFRE Vida, 1998.
- 22 Solsona Elejalde, Domingo El Efecto del Euro sobre los compromisos de pensiones asumidos por los empresarios con sus trabajadores .Madrid. INSETEC, 1997.
- 23 Gabriel García Becedas La Externalización de los compromisos por pensiones en la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. Revista de derecho de los seguros privados.- Madrid. - n° 6, Noviembre-Diciembre 1996; p. 37-41.
- 24 Instituto Superior; de Técnicas y Prácticas Bancarias Seguros y planes de pensiones: la empresa ante los diversos instrumentos de previsión social / [dirección: Carmen Anciano Pardo]  
Madrid, 1996.
- 25 Domingo Solsona Elejalde La Reforma de los planes y fondos de pensiones / [ponente del informe:  
[Madrid]: INSETEC, 1996.
- 26 Gálvez Ochoa, Diego. El Seguro de vida ante el nuevo régimen de protección de compromisos por pensiones Previsión y seguro.- Madrid. - n° 47, Junio 1995; p. 61-94.