

La ley del sistema financiero: aplicaciones e implicaciones en el sector asegurador y en los planes y fondos de pensiones

Luis María Sáez de Jáuregui Sanz

Actuario

Miguel Ángel Hernández Pastor

Abogado

Carlos Alberto Feyjóo Saus

Abogado

1. SUPRESION DE LOS LIMITES FINANCIEROS EN EL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS POR SERVICIOS PASADOS EN PLANES DE PENSIONES

1.1. TEXTO LEGISLATIVO APROBADO

Conforme a la Disposición Adicional Decimoctava de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de reforma del sistema financiero¹, referida a la exteriorización en Planes de Pensiones de compromisos adquiridos en Convenio Colectivo, se modifica el párrafo 6 del apartado 4 de la Disposición Transitoria Decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, que queda redactado de la siguiente forma:

«La cuantía máxima de los servicios pasados reconocidos correspondientes a los ejercicios anuales iniciados a 1 de enero de 1988 hasta el de formalización del Plan de Pensiones no podrá rebasar, para cada uno de estos años, el importe del límite financiero anual vigente en cada uno de tales ejercicios. No obstante, los servicios pasados se integrarán en su totalidad cuando los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus empleados o

trabajadores deriven de Convenio Colectivo. A tales efectos se modificarán, cuando proceda, los correspondientes planes de reequilibrio para su aprobación o verificación por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.»

1.2. ORIGEN DE LA MODIFICACIÓN

Esta modificación legislativa tiene su origen en la enmienda número 278 del Grupo Parlamentario Popular en el Senado, quien, al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formuló una enmienda de adición cuyo texto es el inserto definitivamente en el cuerpo legal y cuya justificación era la siguiente:

«El proceso de exteriorización de los compromisos de pensiones asumidos por las empresas que se regulan en las Disposiciones Transitorias 14ª, 15ª y 16ª de la Ley 30/1995, presenta serios problemas cuando el instrumento elegido es un plan de pensiones, pues la citada normativa contiene unos límites que impiden que la totalidad de los compromisos se pueda exteriorizar por esta vía.

Por ello, muchas empresas se ven obligadas a utilizar otros instrumentos financieros, lo que supone una importante dificultad añadida a la ya compleja negociación que hay que entablar con los trabajadores y empleados para llevar a cabo el proceso de exteriorización, máxime cuando los compromisos de pensiones asumidos por las empresas derivan de Convenios Colectivos, pues en estos casos los referi-

¹ El Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 31 de octubre de 2002, aprobó el Proyecto de Ley de medidas de reforma del sistema financiero (núm. expte. 121/000069), cuyo texto definitivo se publicó en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES el día 8 de noviembre de 2002.

dos compromisos suelen ser de prestación definida, lo que conlleva la realización de complicados cálculos actuariales y financieros.

Por ello, y al objeto de eliminar trabas innecesarias y carentes de fundamento al actual proceso de exteriorización de los compromisos de pensiones asumidos por las empresas, se propone modificar la normativa vigente para que puedan externalizarse en planes de pensiones la totalidad de los citados compromisos, sin restricción de ninguna clase por aplicación de límites fiscales o financieros, y siempre que tales compromisos se deriven de Convenio Colectivo.»²

1.3. CONSIDERACIONES A LA NUEVA NORMATIVA

1.3.1. INTEGRACIÓN DE LOS SERVICIOS PASADOS EN SU TOTALIDAD CUANDO LOS COMPROMISOS POR PENSIONES DERIVEN DE CONVENIO COLECTIVO

La primera parte del párrafo ha quedado exactamente tal y como se encontraba con anterioridad. La novedad se encuentra a partir del primer punto y seguido en el que se establece que los servicios pasados se integrarán en su totalidad cuando los compromisos por pensiones deriven de Convenio Colectivo. Esto permite y facilita lo siguiente:

a. Tratamiento fiscal homogéneo y propio de planes de pensiones a todos los compromisos derivados del mismo convenio.

b. Permitir una gestión más eficiente, clara y sencilla.

1.3.2. CONVENIO COLECTIVO

Es relevante para su aplicación práctica la matización que ha marcado el legislador al establecer que los compromisos por pensiones asumidos **«deriven» de Convenio Colectivo**. En este sentido, debemos recordar que el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios³, en su artículo 7, establece la dualidad por la cual los compromisos por pensiones pueden tener su origen en convenio colectivo o en una disposición equivalente, para establecer, a continuación, que se considerarán disposiciones equivalentes los pactos

entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones, cuya existencia o efectos se hallen documentados de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones⁴.

Sin embargo, en el proceso de exteriorización, lo que normalmente ha ocurrido es que el Reglamento del Plan recoja exactamente lo establecido en el convenio colectivo y, ahora, la norma aplicable sea el propio Reglamento, habiendo quedado superado el convenio por las normas recogidas en las especificaciones del Plan. Asimismo, también ha podido ocurrir que el Reglamento del Plan recoja exactamente lo establecido en un pacto laboral que «derivaba», a su vez, de un convenio colectivo y, de nuevo ahora, la norma aplicable sea el propio Reglamento.

Al haber derivado, en un origen, este pacto laboral de un convenio colectivo o de la culminación del mismo a raíz de la ejecución de algún acuerdo establecido en el propio convenio, debe interpretarse que la palabra «deriven» habilita a que su origen efectivo fue el convenio colectivo. Es decir, no se debe tratar de una aplicación restrictiva sino amplia, siempre que no se intente sobrepasar el origen: el convenio colectivo. De lo contrario, habremos dejado vacío de contenido el espíritu de la norma, puesto que prácticamente no es aplicable a ningún caso.

1.3.3. ANÁLISIS DE LOS PLANES DE REEQUILIBRIO EN FUNCIONAMIENTO

La nueva norma establece que, a tales efectos, se modificarán, cuando proceda, los correspondientes planes de reequilibrio para su aprobación o verificación por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Lo anterior motivado por una norma imperativa, en la que los servicios pasados se integrarán en su totalidad cuando los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus empleados o trabajadores deriven de Convenio Colectivo.

Si bien es cierto que los compromisos por pensiones se encuentran bien instrumentados a partir de un Plan de Pensiones y una Póliza de Seguros, el origen de ésta última fue la imposibilidad de integrarlos en el Plan, por lo que, no cabe otra interpretación que no sea que, evitada la restricción

² BOCG, SENADO, SERIE II 17 DE SEPTIEMBRE DE 2002 NÚM. 86. Páginas 207-208.

³ Aprobado por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

⁴ Continúa el artículo estableciendo que, asimismo, tendrán tal consideración las actas de constitución, estatutos o reglamentos de mutualidades de previsión social, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión del personal, siempre que en los documentos enumerados las empresas asuman compromisos por pensiones.

legal, haya que obligatoria modificar los planes de reequilibrio. En definitiva, no se trata de un imperativo legal, sino una consecuencia derivada del origen de la negociación.

¿Cuánto tiempo hay para modificar los planes de reequilibrio? La norma no impone plazo; el sentido común, cuanto antes.

¿Qué pasa con los nuevos planes de reequilibrio? En este caso, la norma es imperativa: se integrarán la totalidad de los servicios pasados.

1.3.4. ANÁLISIS DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE RESCATE DE LAS PÓLIZAS DE EXCESOS

Al rescatar las pólizas de excesos para su integración en el plan de pensiones suceden dos cuestiones: una de índole fiscal, pues hay que practicar retención y, otra, de índole económico, pues salvo que se trate de un plan totalmente asegurado, la aseguradora podrá practicar el descuento al que se refiere la letra d) del punto 2 del artículo 29 sobre el derecho de rescate en pólizas que instrumenten compromisos por pensiones⁵.

En lo correspondiente al aspecto fiscal de la operación hay que tener en cuenta lo siguiente: si bien desde el punto de vista de la aseguradora aflora un rendimiento consistente en la diferencia entre la prima aportada y el valor de rescate, sin embargo, es evidente que no existe rendimiento. En este sentido, una alternativa para evitar la retención es establecer que beneficiario del pago no sea el tomador (que tiene los derechos de rescate), sino el propio plan de pensiones. Si esto no fuera así, se produciría un hecho rocambolesco, puesto que el promotor del plan estaría en la obligación de dotar la totalidad del derecho de rescate y, sin embargo, la aseguradora le ha efectuado una retención. En el caso de encontrarnos ante un plan de pensiones totalmente asegurado, cabe también la alternativa del cambio de tomador, pudiéndose entender que tampoco existe rendimiento, por lo que tampoco retención.

Desde el punto de vista técnico, la aseguradora podrá practicar (si así lo tiene establecido en la Póliza de Seguros) el descuento al que se refiere la letra d) del punto 2 del artículo 29. Dicha cláusula pretende que el precio de transferencia del activo, que en este caso es la Póliza, se realice a precios de

mercado, de tal manera que si la provisión matemática es superior a los precios de mercado de los activos afectos, se pueda aplicar una penalización que será exactamente esa diferencia. Si se aplica la penalización y el plan de pensiones es de prestación definida, al aportar el valor de rescate al plan, nos encontramos con una posible infradotación de compromiso por pensiones y, en consecuencia, una necesidad de aportar por parte del promotor. Una solución es integrar la póliza dentro del plan convirtiendo esa cuota parte en un plan totalmente asegurado bajo la figura de un subplan de pensiones.

1.3.5. COMPROMISOS DE APORTACIÓN DEFINIDA

Aunque en la disertación sobre el origen de la enmienda de adición presentada en el Senado parecía querer referirse exclusivamente a los compromisos de prestación definida⁶; sin embargo, la disposición aprobada lo deja claro y se refiere a aquellos compromisos que deriven de Convenio Colectivo sin diferenciar si se tratan de prestación definida o de aportación definida. No obstante, pudiera surgir la pregunta de si la nueva disposición sería aplicable a los planes de aportación definida que derivaban de un convenio colectivo que originalmente era de prestación definida y que al materializarse en plan se constituyó en aportación definida. En mi opinión, sin duda que la interpretación debe ser favorable, en el sentido de que se les permita ser acreedores de poder acogerse a la disposición adicional decimotercera. Para su argumentación me remito a lo anteriormente dicho en el apartado correspondiente a los comentarios a los Convenios Colectivos.

Por lo que respecta a practicar el descuento en el derecho de rescate, si la póliza excesos se ha materializado en un Unit Linked, no procede tal penalización (es intrínseca al producto) y, a la vez, al ser el compromiso de aportación definida, no existe necesidad de dotación por parte del promotor. No obstante lo anterior, sí es de aplicación lo concerniente a la retención. De nuevo, una solución es integrar la póliza dentro del plan convirtiendo esa cuota parte en un plan totalmente asegurado bajo la figura de un subplan de pensiones.

⁵ Artículo 29 del Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

⁶ El texto en el Senado hacía la siguiente mención: "...*máxime cuando los compromisos de pensiones asumidos por las empresas derivan de Convenios Colectivos, pues en estos casos los referidos compromisos suelen ser de prestación definida...*".

1.3.6. ANÁLISIS DE LAS PÓLIZAS DE EXCESOS CON PLANES DE FINANCIACIÓN

El artículo 36.5 del Reglamento⁷ establece que los contratos que cuenten con un plan de financiación no podrán reconocer el derecho de rescate en el supuesto contemplado en el apartado 1.b) del artículo 29 del citado Reglamento⁸, en tanto no se haya dado cumplimiento íntegro al mismo. Tampoco podrá reconocerse el derecho de rescate por variación de los compromisos en la medida en que el compromiso remanente no hubiera sido totalmente financiado, aplicándose el exceso que pudiera resultar al plan de financiación reducido que resulte de la variación.

En definitiva, estas pólizas no se pueden rescatar, por lo que no se puede realizara aportación.

De nuevo, la solución vendría dada por la posibilidad de realizar un cambio de titularidad al contrato, pasando a ser el nuevo tomador la Comisión de Control del Plan de Pensiones en vez de la Empresa que, en definitiva es integrar la póliza dentro del plan convirtiendo esa cuota parte en un subplan totalmente asegurado. Como el calendario de pagos no supera al previsto para el plan de reequilibrio, es aceptable integrar éste en el anterior.

En todos los casos en los que exista cambio de titularidad del contrato (cambio del tomador que pasa a ser la Comisión de Control del Plan de Pensiones en vez de la Empresa), debe tenerse en cuenta que la nueva póliza no instrumenta compromisos por pensiones por lo que deben adaptarse ciertos extremos del condicionado de la Póliza a la nueva situación.

1.4. SUGERENCIAS PARA PRÓXIMAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS

Dado que el motivo de tal novedad es eliminar trabas para que se puedan externalizar en planes de pensiones la totalidad de los compromisos por pensiones, sin restricción de

ninguna clase por aplicación de límites fiscales o financieros, y siempre que tales compromisos se deriven de Convenio Colectivo, si esto es así, y efectivamente se pretende facilitar ya no sólo la exteriorización de los compromisos por pensiones (periodo transitorio que está a punto de finalizar salvo para los premios por jubilación), sino también la instrumentación adecuada de los mismos, eliminando esas trabas⁹ que suponen la contratación de otros instrumentos financieros que representa una dificultad añadida, se han dejado en el tintero un aspecto muy importante y es el haber permitido que se integrasen, también en su totalidad, no sólo los servicios pasados, sino también los servicios futuros representados por el coste normal¹⁰ que año tras año se va ir produciendo por el desarrollo habitual y regular del Plan de Pensiones.

2. PRORROGA DEL PLAZO DE EXTERIORIZACION PARA LOS PREMIOS DE JUBILACION

2.1. TEXTO LEGISLATIVO APROBADO

Disposición adicional decimoquinta:

«Régimen transitorio de acomodación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación mediante planes de empleo de promoción conjunta.

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

⁷ Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

⁸ Artículo 29.1 b): El derecho de rescate sólo podrá ejercerse para la integración de todos o parte de los compromisos instrumentados en la póliza en otro contrato de seguro o en un plan de pensiones promovido por la empresa, en los términos y con los límites establecidos en la legislación aplicable. En ambos casos la nueva aseguradora o el plan de pensiones asumirá la cobertura total de los compromisos por pensiones transferidos.

⁹ Según la propia justificación de la enmienda: trabas innecesarias y carentes de fundamento.

¹⁰ Aportación anual a realizar al Plan de Pensiones, incluyendo el coste suplementario derivado de la desviación en las hipótesis actuariales utilizada en la base técnica original del plan.

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

En dichos planes de promoción conjunta podrán integrarse otros compromisos de las empresas vinculados a otras contingencias distintas de la jubilación.

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

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

2.2. ORIGEN DEL TEXTO LEGISLATIVO APROBADO

Esta modificación legislativa tiene su origen en lo siguiente :

El Grupo Parlamentario Catalán (Convergencia i Unió), presentó una Proposición de Ley relativa a la exteriorización de los premios de jubilación en el Congreso¹¹. **Esta proposición de Ley no prosperó**. El texto de la proposición de Ley era el siguiente:

“PROPOSICIÓN DE LEY 122/000220 Exteriorización de los premios de jubilación. Presentada por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

Exposición de motivos

La Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, modificó la Disposi-

ción Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, estableciendo en el nuevo redactado la prohibición para las empresas del mantenimiento de los compromisos por pensiones en fondos internos y, de manera paralela, obligando a instrumentar y exteriorizar estos compromisos mediante pólizas de seguros o reglamentos de prestaciones, en el caso de los mutualistas de Previsión Social.

En el nuevo texto se hace una remisión genérica a las contingencias que deben entenderse como compromisos por pensiones y, por tanto, ser exteriorizados mediante los instrumentos financieros oportunos. De manera concreta se establece que se entenderá por compromisos de pensiones los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa vinculados a las contingencias establecidas en el apartado seis del artículo 8 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

La interpretación extensiva que de tal redacción y de su posterior Reglamento contenido en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, se viene realizando, ha originado una notable confusión por considerar que cualquier compromiso de contenido económico que guarde relación, aunque sea meramente temporal, con la contingencia de jubilación es un compromiso por pensiones y está por tanto sometido a la obligación de exteriorización. Este es el caso de los llamados «premios de jubilación» de antigüedad o bien otros pagos que, por convenio colectivo, deben hacerse efectivos en el momento de la jubilación.

En efecto, numerosos Convenios Colectivos, y desde hace muchos años, contemplan cláusulas en las que se establecen compensaciones económicas para el salario que se deja de percibir cuando el trabajador se jubila, resuelve voluntariamente la relación laboral o, simplemente, para premiarle su fidelidad a la empresa. Tales prestaciones económicas tienen naturaleza indemnizatoria salarial.

Dichos incentivos no responden a una voluntad expresa de mejora de la pensión sino que persiguen fundamentalmente recompensar a los trabajadores su vinculación y fidelidad a la empresa. Este es un hecho relevante para las PYMES, puesto que la misma se mueve en un marco de menor capacidad, en relación a la gran empresa, para retener mano de obra formada y cualificada. Por ello, estos incentivos se enmarcan, en mayor medida, en la regulación del Estatuto de los Trabajadores por poseer naturaleza de complemento salarial abonado de una sola vez.

La repercusión económica de la eventual inclusión de premios por jubilación en el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones es negativa para el colectivo de

¹¹ BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES. 31 de mayo de 2002. Núm. 248-I PROPOSICIONES DE LEY 122/000220 Exteriorización de los premios de jubilación. Presentada por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

pequeñas y medianas empresas que se verán seriamente afectadas por la aplicación de dicha medida a partir de noviembre de 2002.

En efecto, la exteriorización de los premios por jubilación, mediante la contratación de una póliza de seguro o de un fondo de pensión, conlleva un gasto anual por trabajador en forma de primas o contribuciones en estos fondos para cubrir la contingencia de una posible situación de insolvencia de la empresa en el momento de hacer efectivo su compromiso de premio por jubilación.

Este incremento de los costes salariales provocará una reducción del excedente bruto de explotación sin que los trabajadores perciban ningún tipo de mejora frente a su situación anterior. Este efecto es mucho mayor sobre las PYME, al tener éstas una mayor proporción de costes salariales en la estructura de su valor añadido.

Otro factor a tener en cuenta es que la empresa deberá efectuar los pagos de las primas para la totalidad de la plantilla independientemente de si el trabajador por el que la empresa hace la correspondiente dotación se jubilará o no en la misma. Esta obligación comportará un incremento muy importante de los costes anuales para las empresas y, especialmente, en las PYME, donde se ha estimado que tan sólo un reducido porcentaje de la plantilla se encuentra en situación potencial de percibir premios por jubilación.

Además de los efectos anteriormente citados, la inclusión de los premios por jubilación en el proceso de exteriorización de las pensiones comportará, indudablemente, una reducción del fondo de maniobra y una pérdida de capacidad financiera a raíz de la gestión de los fondos por parte de las entidades financieras.

La presentación de esta iniciativa es pertinente además por el hecho que en el seno del Gobierno no existe una postura clara y unánime sobre esta medida. Así mientras que la Dirección General de Seguros del Ministerio de Economía considera que los premios por jubilación deben exteriorizarse como cualquier otro compromiso por pensiones, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales considera que los premios por jubilación y otras gratificaciones similares, tal y como están regulados en los convenios colectivos no pueden considerarse un compromiso por pensiones.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Catalán (Convergencia i Unió) pretende clarificar la definición de compromisos por pensiones, y excluir de tal consideración aquellos incentivos, de naturaleza indemnizatoria, regulados por convenio que se materializan en una prestación económica a tanto alzado y por una sola vez, en compensación de la pérdida salarial que comporta la resolución voluntaria y antici-

pada de la relación laboral o para premiar la antigüedad o fidelidad de un trabajador a la empresa. Todo ello antes que se cumpla el plazo establecido en la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, para la exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con su personal, que finaliza el 16 de noviembre del año 2002.

ARTÍCULO ÚNICO

La Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, quedará redactada como sigue:

«Disposición Adicional Primera. Protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores.

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguro y planes de pensiones.

A estos efectos, se entenderán compromisos por pensiones los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias establecidas en el artículo 8.6. Tales pensiones podrán revestir las formas establecidas en el artículo 8.5 y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos, cualquiera que sea su denominación.

No se entenderá que tienen naturaleza de compromisos por pensiones y por tanto no están sometidos a la obligación de instrumentarse conforme determina el párrafo anterior, los incentivos que, regulados por convenio colectivo, bajo diferentes denominaciones, se materializan en una prestación económica a tanto alzado y por una sola vez, que tienen naturaleza indemnizatoria y están establecidos en el momento de la jubilación o para incentivar la resolución por el trabajador, voluntaria y anticipada de la relación laboral, en compensación de la pérdida salarial que tal resolución comporta. Estos incentivos pueden estar condicionados a requisitos tales como una opción alternativa del trabajador o determinados niveles de antigüedad o dedicación a la empresa.

Tienen la consideración de empresas no sólo las personas físicas y jurídicas sino también las comunidades de bienes y demás entidades que, aun carentes de personalidad jurídica,

sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos descritos.

Para que los contratos de seguro puedan servir a la finalidad referida en el párrafo primero habrán de satisfacer los siguientes requisitos:

— Revestir la forma de seguros colectivos sobre la vida, en los que la condición de asegurado corresponderá al trabajador y la de beneficiario a las personas en cuyo favor se generen las pensiones según los compromisos asumidos.

— En dichos contratos no será de aplicación lo dispuesto en los artículos 97 y 99 de la Ley de Contrato de Seguro.

— Los derechos de rescate y de reducción del tomador sólo podrán ejercerse al objeto de mantener en la póliza la adecuada cobertura de sus compromisos por pensiones vigentes en cada momento o a los exclusivos efectos de la integración de los compromisos cubiertos en dicha póliza en otro contrato de seguro o en un plan de pensiones. En este último caso, la nueva aseguradora o el plan de pensiones asumirá la cobertura total de los referidos compromisos por pensiones.

— Deberán individualizarse las inversiones correspondientes a cada póliza aplicándose el mismo régimen de inversión e información exigibles a los planes de pensiones.

— La cuantía del derecho de rescate no podrá ser inferior al valor de realización de los activos que representen la inversión de las provisiones técnicas correspondientes. Si existiese déficit en la cobertura de dichas provisiones, tal déficit no será repercutible en el derecho de rescate. El importe del rescate deberá ser abonado directamente a la nueva aseguradora o al fondo de pensiones en el que se integre el nuevo plan de pensiones.

Será admisible que el pago del valor del rescate se realice mediante el traspaso de los activos, neto de los gastos precisos para efectuar los correspondientes cambios de titularidad.

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

Reglamentariamente se fijarán las condiciones que han de cumplir los contratos de seguro a los que se refiere esta disposición, incluidos los instrumentados entre las mutualida-

des de previsión social y sus mutualistas en su condición de tomadores del seguro o asegurados. En todo caso, las condiciones que se establezcan reglamentariamente deberán ser homogéneas, actuarial y financieramente con las normas aplicables a los compromisos por pensiones formalizados mediante planes de pensiones.

La efectividad de los compromisos por pensiones y del cobro de las prestaciones causadas quedarán condicionados a su formalización en los instrumentos referidos en el párrafo primero. En todo caso, el incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones asumidos constituirá infracción en materia laboral de carácter muy grave, en los términos prevenidos en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social. En ningún caso resultará admisible la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de fondos internos, o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos.»

CONGRESO 31 DE MAYO DE 2002.—SERIE B. NÚM. 248-1

La enmienda que sí prosperó fue la del Grupo Parlamentario Popular (GPP) en el Senado, quién presentó una enmienda para incorporar una nueva Disposición Adicional cuyo texto es el inserto definitivamente en el cuerpo legal y cuya justificación era la siguiente :

«Necesidad de ampliar el plazo para la adaptación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación mediante planes de empleo de promoción conjunta.»

2.3. OBSERVACIONES AL CONTENIDO DEL TEXTO LEGISLATIVO APROBADO

2.3.1. TÍTULO DE LA DISPOSICIÓN

«**Régimen transitorio de acomodación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación mediante planes de empleo de promoción conjunta**»

El título de la disposición deja ya bien claro el contenido de la misma :

- Es un régimen transitorio
- De acomodación
- Para determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación
- Y que se instrumenten mediante planes de empleo de promoción conjunta

2.3.2. ANÁLISIS DEL PRIMER PÁRRAFO DE LA DISPOSICIÓN

Desde el comienzo del proceso de la exteriorización, se ha entendido por adaptación la transformación de los fondos internos o instrumentos similares mediante la formalización de contratos de seguro, plan de pensiones o de ambos.

Como todos sabemos, según la disposición adicional primera de la Ley 8/1987 de 8 de junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones¹², se entiende por compromisos por pensiones los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias de Jubilación, Incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez, Muerte del partícipe o beneficiario, que pueda generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad, o a favor de otros herederos o personas designadas, y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos, cualquiera que sea su denominación.

La Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, modificó la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, estableciendo la prohibición para las empresas del mantenimiento de los compromisos por pensiones en fondos internos, o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos y, de manera paralela, obligando a instrumentar y exteriorizar estos compromisos desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos.

La obligación de instrumentar los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, arranca en el del año 1995 con la publicación de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados¹³, la cual estableció un plazo no superior a tres años para instrumentar los citados compromisos. Dado que existía una *vacatio legis* de 3 años y 6 meses, el plazo terminó el 10 de mayo de 1999.

La Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social prorrogó el plazo para instrumentar los compromisos por pensiones hasta el 1 de enero de 2001.

En el año 1999 se publicó, el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, que aprobó el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. El Real Decreto 1588/1999 entró en vigor el 16 de noviembre de 1999.

La Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social prorrogó el plazo para instrumentar los compromisos por pensiones hasta el 16 de noviembre de 2002.¹⁴

En consecuencia se prórroga por cuarta vez hasta el 31 de diciembre del año 2004.

Planes de pensiones de empleo de promoción conjunta :

Un Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta es un instrumento previsto para que las empresas de menor tamaño puedan acceder a la formalización de un Plan de Pensiones con una disminución de los gastos que conlleva la gestión de un plan de pensiones y con una simplificación para la formalización del Plan.

No se requiere un número mínimo ni máximo de trabajadores, sí un mínimo de dos empresas para su formalización aunque no hay límite de empresas promotoras.

Los Planes de Pensiones de empleo de promoción conjunta contemplan una serie de cláusulas comunes, que permiten el funcionamiento conjunto del plan, comparten las mismas especificaciones del Plan pero tienen un anexo por cada una de las empresas, en el que se recogen expresamente los derechos y obligaciones de cada uno de las entidades.

¹² En la actualidad, la Ley 8/1987 ha quedado derogada, pasando a estar en vigor el 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.

¹³ La Ley 30/1995 incorporó un precepto que recogía el contenido de la Directiva Comunitaria 80/987/CEE relativa a la protección de los intereses de los trabajadores frente a posibles insolvencias del empresario en orden al cumplimiento de los compromisos por pensiones asumidos por éste.

¹⁴ ¿Por qué una fecha tan señalada como el 16 de noviembre? La respuesta es la siguiente: por aquel entonces se utilizó como argumento que, dado que el Reglamento que desarrollaba el proceso de exteriorización se había demorado en su nacimiento, no daba tiempo suficiente a las partes (empresarios y trabajadores) para digerirlo, por lo que se utilizó como silogismo que dicho plazo debería terminar tres años después de la publicación del citado reglamento, que era el periodo que estableció originalmente la Ley 30/1995. Sin embargo, esto no es del todo correcto, puesto que no debería haberse tenido en cuenta la fecha de publicación, sino la de entrada en vigor y se olvidaron de los seis meses de *vacatio legis*. En consecuencia, el plazo debería haber finalizado el 16 de mayo de 2003 y no en una fecha tan señalada. Por último, manifestar que todas las partes estuvieron de acuerdo en la fecha y en la prórroga.