

# El impacto de las últimas reformas en materia de jubilación: envejecimiento activo, sostenibilidad financiera y planes de pensiones

Carolina Gala Durán  
Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz  
Yolanda García Calvente

Área de Seguro y Previsión Social

# **El impacto de las últimas reformas en materia de jubilación: envejecimiento activo, sostenibilidad financiera y planes de pensiones (perspectivas laboral y fiscal)**

Carolina Gala Durán  
Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz  
Yolanda García Calvente

Fundación **MAPFRE**

© Fundación MAPFRE

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin el permiso escrito del autor o de Fundación MAPFRE

Fundación MAPFRE no se hace responsable del contenido de esta obra, ni el hecho de publicarla implica conformidad o identificación con la opinión del autor o autores.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista en la ley.

© 2016, Fundación MAPFRE  
Paseo de Recoletos, 23  
28004 Madrid (España)

[www.fundacionmapfre.org](http://www.fundacionmapfre.org)  
[publicaciones.ics@fundacionmapfre.org](mailto:publicaciones.ics@fundacionmapfre.org)

ISBN: 978-84-9844-597-8

Depósito Legal: M- 14531-2016

Maquetación y producción editorial: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

## PRESENTACIÓN

Desde 1975 FUNDACIÓN MAPFRE desarrolla actividades de interés general para la sociedad en distintos ámbitos profesionales y culturales, así como acciones destinadas a la mejora de las condiciones económicas y sociales de las personas y de los sectores menos favorecidos de la sociedad.

Desde el Área de Seguro y Previsión Social trabajamos con el objetivo de promover y difundir el conocimiento y la cultura del seguro y la previsión social.

En cuanto a las actividades orientadas hacia la sociedad en general, creamos contenidos gratuitos y universales en materia de seguros que divulgamos a través de la página web *Seguros y Pensiones para Todos*. Organizamos actividades educativas y de sensibilización mediante cursos de formación para el profesorado, talleres para escolares y visitas gratuitas para grupos al Museo del Seguro. Asimismo publicamos guías divulgativas para dar a conocer aspectos básicos del seguro.

Además de esta labor divulgativa, apoyamos la investigación mediante la elaboración de informes sobre mercados aseguradores y otros temas de interés, la concesión de ayudas para la investigación en seguros y previsión social, la publicación de libros y cuadernos de temática aseguradora y la organización de jornadas y seminarios. Nuestro compromiso con el conocimiento se materializa en un Centro de Documentación especializado que da soporte a todas nuestras actividades y que está abierto al público en general.

Dentro de estas actividades se encuadra la concesión en 2014 de una Ayuda a la Investigación Ignacio H. de Larramendi en Seguros a Carolina Gala Durán, Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz y Yolanda García Calvente para el desarrollo del trabajo: El impacto de las últimas reformas en materia de jubilación: envejecimiento activo, sostenibilidad financiera y planes de pensiones (perspectivas laboral y fiscal) que ha sido tutorizado por Felipe Navarro López de Chicheri, CEO de MAPFRE MIDDLESEA.

Todas nuestras actividades se encuentran en internet disponibles y accesibles, para usuarios de todo el mundo de una manera rápida y eficaz a través de nuestra página web: [www.fundacionmapfre.org](http://www.fundacionmapfre.org)

Área de Seguro y Previsión Social  
Fundación MAPFRE

**Carolina Gala Durán** (Directora) es Catedrática acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. Doctora en Derecho con Premio Extraordinario (1995). Vicedecana de la Facultad de Derecho (años 2005-2010 y 2013-2015). Directora del Observatorio para la Igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona (años 2010-2012). Directora del Grupo de Estudios Jurídicos sobre Responsabilidad Social de las Empresas (GIERSE). En los últimos años ha desarrollado una extensa línea de investigación en torno al envejecimiento activo, la jubilación gradual y flexible y los sistemas complementarios de protección social; línea de investigación que ha tenido como resultado varias ponencias en Jornadas y Congresos y diversas publicaciones en revistas especializadas y obras conjuntas. Es miembro del consejo asesor de la Revista Derecho Social y Empresa, así como el papel de evaluadora externa de la Revista de Derecho de la Seguridad Social.

**Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz** es Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Oberta de Catalunya. Director del Programa de Derecho de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC y Responsable del Programa de Formación a medida de la UOC. Doctor en Derecho por la Universitat Ramon Llull (2008). Sus ámbitos de estudio tienen que ver con el Derecho de la Previsión Social, Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, el Derecho de la función pública y del personal laboral de la Administración Pública.

**Yolanda García Calvente** es Profesora Titular de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad de Málaga. Doctora en Derecho. Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga. Vicerrectora de la Universidad de Málaga. Ha realizado estancias de investigación en Italia y Canadá (2014). Es autora de varias monografías y numerosas publicaciones en libros conjuntos y revistas especializadas en Derecho Financiero y Tributario y ha sido investigadora principal de varios proyectos I+D+i financiados por el Ministerio de Educación y actualmente es la IP del Proyecto “Nuevos retos de la gerontoinmigración: Innovación social en perspectiva jurídica”.

## PRÓLOGO

Teniendo en cuenta que en los últimos años se han producido dos importantes reformas en el marco de la pensión de jubilación, articuladas a través de las leyes 27/2011 y 23/2013, el objetivo esencial de la investigación realizada en el marco de una Ayuda a la Investigación Ignacio Hernando de Larramendi 2014 concedida por la Fundación MAPFRE, ha sido constatar y valorar si dichas reformas pueden suponer una reducción importante de la cuantía de la pensión de jubilación que percibirán los futuros pensionistas, así como analizar, desde una perspectiva crítica, las alternativas existentes ante tal situación. Alternativas que, a nuestro entender, son principalmente dos: el recurso a los sistemas complementarios de protección social y especialmente a los planes de pensiones y a los contratos de seguro (vía vinculada, sin embargo, a la existencia de una mínima capacidad económica) y la compatibilidad entre el trabajo y el cobro, total o parcial, de la pensión de jubilación.

Partiendo de tales premisas, los objetivos específicos de la investigación realizada y cuyos resultados se recogen en el presente libro son los siguientes:

- 1º) Analizar el impacto de la reforma de la pensión de jubilación incorporada a través del factor de sostenibilidad (su concepto, alcance, configuración, efectos de dicho factor...). Factor de sostenibilidad que se ha analizado no sólo desde la perspectiva del derecho de la seguridad social sino también desde la vertiente del derecho financiero y tributario, con el objetivo de determinar qué implica realmente la exigencia de la sostenibilidad financiera en materia de pensiones, reclamada no sólo por la Ley 23/2013 sino también por el artículo 135 de la Constitución española y la Ley Orgánica 2/2012.
  
- 2º) Analizar la situación actual de los sistemas complementarios de protección social (planes de pensiones, contratos de seguro...), como vías para complementar la pensión de jubilación. Se ha estudiado, asimismo, qué cambios deberían promoverse en este marco para que dichos sistemas puedan asumir el

mayor papel que están llamados a desarrollar como consecuencia de las importantes reformas en materia de jubilación acometidas por las mencionadas leyes 27/2011 y 23/2013.

3º) Si el panorama futuro implica una pensión de jubilación más baja también es probable que la persona jubilada, a diferencia de lo que ocurre actualmente, se plantee compatibilizar el cobro de su pensión con el trabajo, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Por tanto, un objetivo de este trabajo ha consistido en analizar, desde una perspectiva crítica, los mecanismos que actualmente permiten y facilitan dicha compatibilidad, a los efectos de determinar si son verdaderamente eficaces a la hora de actuar como complemento de la pensión de jubilación. La conclusión obtenida, tal y como se expone en el apartado correspondiente de este libro, es que no son suficientemente eficaces, por lo que se proponen reformas en el marco de ese sistema de compatibilidad.

En este concreto ámbito, se analizan las figuras de la jubilación flexible, la compatibilidad entre el cobro de la pensión de jubilación y el desarrollo de un trabajo por cuenta propia con ingresos escasos, la jubilación activa y la jubilación parcial a partir de la edad de jubilación ordinaria.

Por otra parte, se ha considerado relevante y novedoso llevar a cabo una investigación interdisciplinar que abordase tanto la visión laboral y de seguridad social como la perspectiva fiscal, ya que en esta materia resulta cada vez más necesario y urgente acometer una actuación conjunta y coordinada que tenga en cuenta, de verdad, ambas visiones. No podemos ignorar por más tiempo que si los planes de pensiones o figuras semejantes y/o la compatibilización entre el trabajo y el cobro de la pensión son las alternativas futuras ante una, muy previsible, rebaja del importe de la pensión de jubilación en las próximas décadas (principalmente como consecuencia de la aplicación a partir del año 2019 del denominado factor de sostenibilidad), es necesario que las mismas se regulen teniendo en cuenta no solo la perspectiva clásica sino también una visión combinada que incluya aspectos sociales y de posible incentivo fiscal de tales vías.

Y, en fin, tal y como cabe esperar de una investigación de este tipo, a lo largo de los cuatro grandes bloques en que la misma se organiza internamente (el impacto del

factor de sostenibilidad, el alcance y las vías de promoción de los planes de pensiones y los contratos de seguro, el papel que pueden jugar las normas fiscales y las vías que permiten actualmente compatibilizar el desarrollo de un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena y el cobro de una pensión de jubilación), se incide particularmente en los aspectos prácticos y, sobre todo, se realizan propuestas de posible reforma o de mejora de la regulación legal vigente, con la finalidad de poder ofrecer respuestas a los trascendentes retos que las reformas recogidas en las leyes 27/2001 y 23/2013 han puesto sobre la mesa.

Un último apunte: a los autores de esta investigación nos ha sorprendido y también preocupado que, a pesar de la importancia que para la población en general tienen las políticas y cambios adoptados en el ámbito de la jubilación, el debate sobre estas cuestiones es siempre muy limitado y difícilmente se traslada más allá del ámbito académico, por lo que agradecemos enormemente a la Fundación MAPFRE no sólo la concesión de la ayuda a la investigación sino también la posibilidad de difundir sus resultados.

Carolina Gala Durán  
Directora de la investigación  
Barcelona, junio de 2016



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>1. EL IMPACTO DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD</b>	<b>17</b>
1.1. Los orígenes	17
1.2. La articulación del factor de sostenibilidad y su impacto	18
<b>2. ¿ES NECESARIO BUSCAR NUEVAS ALTERNATIVAS Y “PLANIFICAR” LA FUTURA JUBILACIÓN?</b>	<b>23</b>
<b>3. LA CONFORMACIÓN ACTUAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA PRIVADA Y LA NECESIDAD DE FOMENTAR SU PAPEL FUTURO (PERSPECTIVA LABORAL)</b>	<b>25</b>
3.1. Instrumentos de previsión social complementaria privada: configuración normativa y (algunos) datos sobre su implantación	32
3.1.1. Planes de pensiones de empleo y asociados	32
3.1.2. Seguros colectivos	50
3.1.3. Planes de previsión social empresarial	55
3.1.4. Mutualidades de Previsión Social	56
3.2. Factores obstaculizadores de la implantación colectiva de los instrumentos de previsión social	58

3.2.1. La “arquitectura negocial” como obstáculo para la promoción colectiva de la previsión social complementaria	60
3.2.2. Disponibilidad a futuro de los instrumentos de previsión social	68
3.2.3. Impacto de la tesis de la contractualización “ab origine” en la regulación de la autonomía colectiva de compromisos por pensiones	75
3.2.4. La nueva configuración de las bases de cotización: un nuevo obstáculo para la previsión social complementaria (de las rentas más bajas)	77
3.3. ¿Es el momento oportuno para promover la previsión social complementaria?	79
3.4. Algunas propuestas para contribuir a la promoción colectiva de la previsión social privada	85
<b>4. LAS VÍAS ACTUALES DE COMPATIBILIDAD ENTRE EL TRABAJO Y EL COBRO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN</b>	<b>87</b>
4.1. La jubilación flexible	88
4.2. La compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia con ingresos escasos	92
4.3. La jubilación parcial una vez cumplida la edad de jubilación ordinaria	95
4.4. La jubilación activa	97
4.5. El caso especial de determinados colectivos	103
4.6. ¿Es necesario reformar el régimen vigente de la compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación?	105

<b>5. EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD Y LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO: ASPECTOS TRIBUTARIOS Y PRESUPUESTARIOS</b>	<b>113</b>
5.1. Política fiscal y jubilación	118
5.2. Análisis del factor de sostenibilidad desde la perspectiva del Derecho Financiero y Tributario	125
5.3. Aspectos tributarios de la prolongación de la vida laboral. Especial referencia a la nueva vía de compatibilidad entre el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia y la pensión incorporada en el artículo 214 del TRLGSS	132
5.3.1. Trabajo dependiente	132
5.3.2. Trabajo autónomo	140
5.4. Medidas fiscales relacionadas con la jubilación en perspectiva comparada	142
5.5. Conclusiones	146
<b>6. CONCLUSIONES</b>	<b>159</b>
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>161</b>

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han producido dos importantes reformas en el marco de la pensión de jubilación, incorporadas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social<sup>1</sup> y en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social<sup>2</sup>, cuyo efecto directo será una reducción progresiva e importante de la cuantía de la pensión de jubilación, especialmente para aquellas personas que se jubilen a partir del año 2019, que es cuando entrará en vigor el citado factor de sostenibilidad.

En primer lugar, cabe destacar que la mencionada Ley 27/2011 ha incorporado importantes cambios en los elementos estructurales de la propia pensión de jubilación, haciendo más difícil, por un lado, cumplir los requisitos para poder acceder a la pensión y, por otro lado, para poder cobrar el 100 por 100 de la correspondiente base reguladora. En efecto, esta Ley:

1º) Ha modificado la edad de acceso a la jubilación ordinaria, incrementándola.

De este modo, si bien se ha establecido un largo período transitorio que se inició el día 1 de enero de 2013 y que finalizará el día 1 de enero de 2027, se mantiene la edad de jubilación de los 65 años sólo para aquellos trabajadores que cuentan con una larga carrera de cotización y se ha incrementado esa edad hasta alcanzar la nueva edad de referencia de los 67 años para aquéllos que tienen una carrera de cotización más corta. De este modo, el propio artículo 205.1.a) del Real Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>3</sup> exige como requisito para poder acceder a la pensión de jubilación “haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco cuando se

---

<sup>1</sup> BOE de 2 de agosto de 2011

<sup>2</sup> BOE de 26 de diciembre de 2013

<sup>3</sup> En adelante TRLGSS

acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias...”, si bien cabe tener presente, tal y como señalábamos anteriormente, el régimen transitorio previsto en la DTª 7ª del TRLGSS, según la cual durante el año 2016 quienes tengan 36 o más años completos cotizados a la Seguridad Social podrán jubilarse con 65 años y quienes tengan menos (pero al menos han cotizado quince años, dos de los cuales deben estar dentro de los últimos quince anteriores al hecho causante de la pensión) tendrán que esperar a cumplir los 65 años y 4 meses de edad.

Teniendo en cuenta la situación de nuestro mercado de trabajo y las dificultades, cada vez mayores, para mantener un empleo estable, va a ser cada vez más frecuente en el futuro que no se cumpla el período de cotización exigido para poder jubilarse a los 65 años de edad.

2º) Se ha reformado también el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, pasando de computar los últimos quince años cotizados a la Seguridad Social a los últimos veinticinco años (lo que supondrá, en la gran mayoría de los casos, una reducción de la cuantía de la pensión ya que se computarán más años hacia atrás, en los que las bases de cotización fueron más bajas).

No obstante, esta modificación también está sujeta a un régimen transitorio —DTª 8ª del TRLGSS— que finalizará en enero de 2022. En el año 2016 la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante de la pensión (se computan, en consecuencia, los últimos diecinueve años cotizados).

3º) También se ha modificado el número de años cotizados que se exigen para poder recibir el 100 por 100 de la correspondiente pensión de jubilación, pasando, tras un régimen transitorio<sup>4</sup>, de los treinta y cinco años a los treinta y siete años cotizados. Por tanto, en el futuro —a partir del día 1 de enero de 2027—, para poder cobrar el 100 por 100 de la pensión se exigirá haber cotizado, como mínimo durante treinta y siete años completos al sistema de Seguridad Social. Esta exigencia no será siempre fácil de cumplir, especialmente para los trabajadores más jóvenes, dado el

---

<sup>4</sup> DTª 9ª del TRLGSS

elevado nivel de desempleo juvenil, el retraso en la edad de incorporación al mercado de trabajo, el incremento del trabajo temporal y/o a tiempo parcial, etc.

Cabe tener presente, por último, que se estima que cuando esté desplegada definitivamente la Ley 27/2011, la misma supondrá un ahorro en el pago de pensiones equivalente al 3 por 100 del PIB, de lo que cabe deducir directamente el importante impacto que tiene aquélla no sólo para el propio sistema de pensiones, sino, sobre todo, para los futuros pensionistas.

Sin embargo, a nuestro entender, un impacto negativo (en cuanto a reducción de la cuantía de la pensión de jubilación) mayor va a tener la aplicación en nuestro país de la Ley 23/2013 y del factor de sostenibilidad allí instaurado. Es por ello por lo que nos detendremos a continuación en el análisis de dicho factor.

# 1. EL IMPACTO DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

## 1.1. LOS ORÍGENES

Como decíamos anteriormente, este factor de sostenibilidad fue incorporado en nuestro país por la Ley 23/2013, si bien su origen es anterior, ya que apareció recogido, por primera vez, en la Ley 27/2011 que incorporó la disposición adicional quincuagésima novena de la Ley General de la Seguridad Social de 1994 (actualmente derogada) donde se señalaba que: “Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada 5 años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competentes”. Es fácil ver que se trataba de una regulación genérica (no se refería directamente a la pensión de jubilación), se utilizaba como parámetro de referencia la esperanza de viuda y se preveía su aplicación a partir del año 2027.

El siguiente paso en la evolución legal fue el artículo 18.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, donde se establecía que: “El Gobierno, en caso de proyectar un déficit en el largo plazo del sistema de pensiones, revisará el sistema aplicando de forma automática el factor de sostenibilidad en los términos y condiciones previstos en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”.

Posteriormente, el Gobierno nombró un Comité de Expertos para que analizara el factor de sostenibilidad, elaborando, en un corto plazo de tiempo, el “Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones”, de 7 de junio de 2013.

Y el último paso, fue la aprobación de la Ley 23/2013, cuyo contenido se encuentra recogido en estos momentos, esencialmente, en el artículo 211 del TRLGSS y cuya entrada en vigor se producirá, tal y como señalábamos anteriormente, el día 1 de enero de 2019.

Dos últimas consideraciones antes de iniciar el análisis del factor de sostenibilidad. En primer lugar, cabe tener presente que, al margen del origen “legal” referido anteriormente, en el fondo de la instauración en nuestro país de dicho factor está la fuerte presión ejercida tanto por el FMI como por la propia Unión Europea, respondiendo, en consecuencia, a las políticas de austeridad adoptadas a nivel europeo en los últimos años.

Y, en segundo lugar, este factor se ha aplicado también en otros países europeos como Portugal, Francia o Alemania, aunque la conformación en cada país y su grado de intensidad son diferentes. No obstante, puede afirmarse que, tal y como veremos más adelante, el modelo de factor de sostenibilidad elegido en nuestro país es de los más rigurosos, con evidentes efectos negativos para los futuros pensionistas de jubilación.

## **1.2. LA ARTICULACIÓN DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD Y SU IMPACTO**

Tal y como señala el artículo 211.1 del TRLGSS, el factor de sostenibilidad es un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de la pensión de jubilación a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de una fórmula matemática, ajustando la cuantía que percibirán aquéllos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes.

Aquí cabe hacer varias consideraciones:

- 1) Este factor se aplicará exclusivamente a la pensión de jubilación, no, por tanto, al resto de las prestaciones (las pensiones de incapacidad permanente o viudedad, por ejemplo). Y ello con independencia del régimen de la Seguridad Social de que se trate, sin perjuicio de las especialidades presentes en el marco de los regímenes especiales de los funcionarios públicos.



- 2) Se aplica una sola vez, en el momento en que se determina la cuantía inicial de la pensión y no es revisable posteriormente. Y se aplica a la pensión cualquiera que sea su cuantía, sin perjuicio del derecho a percibir el complemento por mínimos<sup>5</sup>.
- 3) Su objetivo es, al margen del ahorro en el pago de pensiones y garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, respetar un equilibrio intergeneracional y, en consecuencia, ajustar la cuantía de la pensión que perciban aquéllos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes. En otras palabras, la idea es que dado que, como es previsible y así indican los estudios, la esperanza de vida se seguirá incrementando, aquella persona que se jubile más tarde va a vivir más años y va a cobrar más tiempo la pensión y con este factor se pretende evitar que eso pase, garantizándose que esa mayor esperanza de vida no va a suponer un mayor coste en pensiones. Lógicamente, esto también supone que las pensiones futuras irán decreciendo progresivamente en su cuantía.
- 4) No se distingue entre los diferentes colectivos, profesiones o por razón de género. Como veremos, la referencia es la esperanza de vida en general de la población jubilada a los 67 años, olvidándose —de forma querida— el hecho de que en dicha esperanza de vida influyen claramente factores como los señalados, además de otros.
- 5) A diferencia de otros países, en el nuestro se ha optado por utilizar como único parámetro de referencia la esperanza de vida, lo que implica que mientras se vaya incrementado aquélla —lo que, como decíamos antes, apuntan todos los factores—, para garantizar el equilibrio intergeneracional se irá aplicando —con períodos de cálculo quinquenales— un coeficiente reductor que se va acumulando. Esto último supone que cuanto más tarde se jubile una persona más elevado será el coeficiente reductor que se aplicará a su pensión de jubilación.

Por otra parte y siguiendo la lógica anterior, en el artículo 211.3 del TRLGSS se recoge la compleja fórmula matemática que se tendrá en cuenta para calcular el factor

---

<sup>5</sup> Artículo 211.6 del TRLGSS

de sostenibilidad, donde se tienen en cuenta las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social elaboradas por la propia Administración de la Seguridad Social y la edad de 67 años como edad de referencia. Asimismo, en el apartado 4º del mencionado precepto se recoge la concreta formulación matemática del factor de sostenibilidad, en los términos siguientes:

$$FS_t = FS_{t-1} * e^*_{67}$$

Siendo:

FS = Factor de sostenibilidad

$$FS_{2018} = 1$$

t = Año de aplicación del factor, que tomará valores desde el año 2019 en adelante

$e^*_{67}$  = Valor que se calcula cada cinco años y que representa la variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los 67 años, obtenida ésta según las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

La fórmula de cálculo de  $e^*_{67}$  es la siguiente para cada uno de los periodos quinquenales:

Para el cálculo del factor de sostenibilidad en el periodo 2019 a 2023, ambos inclusive,  $e^*_{67}$  tomará el valor

$$\left[ \frac{e_{67}^{2012}}{e_{67}^{2017}} \right]^{\frac{1}{5}},$$

Siendo el numerador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2012 y el denominador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2017.

Para el cálculo del factor de sostenibilidad en el periodo 2024 a 2028, ambos inclusive,  $e^*_{67}$  tomará el valor

$$\left[ \frac{e_{67}^{2017}}{e_{67}^{2022}} \right]^{\frac{1}{5}},$$

Siendo el numerador la esperanza de vida a los sesenta y siete años en el año 2017 y el denominador la esperanza de vida a los sesenta y siete años en el año 2022. Y así sucesivamente.

Para la aplicación del factor de sostenibilidad, se utilizarán los cuatro primeros decimales.

Cabe realizar aquí algunas consideraciones adicionales:

- a) Tal y como ya hemos visto, se toma como referencia la esperanza de vida de los pensionistas de jubilación a los 67 años, sobre la base de las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de Seguridad Social. Como ya hemos afirmado, el efecto es que mientras se vaya incrementando la esperanza de vida de ese colectivo irá aumentando el coeficiente reductor —factor de sostenibilidad— aplicable a los nuevos pensionistas de jubilación. Por tanto, sólo decrecerá ese factor en el caso de que se reduzca la esperanza de vida, circunstancia poco previsible y, en todo caso, nada deseable.
- b) Como ya hemos señalado, la referencia de cálculo es un período quinquenal, manteniéndose, pues, su valor durante ese período. Asimismo, el valor se va acumulando, cuanto más tarde se jubile una persona más elevado será el coeficiente reductor vinculado al factor de sostenibilidad. En otras palabras, no será lo mismo jubilarse en el año 2019 que en el año 2025 o 2030. Por tanto, los más jóvenes serán los más afectados negativamente por la aplicación de este factor.
- c) Este factor se aplicará a las pensiones de jubilación causadas a partir del día 1 de enero de 2019, y para el cálculo de dicho factor en el período 2019 a 2023 se tomará como referencia —aplicando la fórmula antes vista— la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas de jubilación a los 67 años desde 2012 a 2017. Y para el cálculo del factor de sostenibilidad en el período 2024 a 2028 se tomará como parámetro la esperanza de vida en el período 2017 a 2022. Y así sucesivamente.

- d) Cabe tener muy presente que la introducción de este factor de sostenibilidad rompe la previsibilidad sobre la pensión existente hasta ahora. Y ello, por cuanto, hasta su entrada en vigor un futuro pensionista conoce las reglas que determinarán la cuantía de su pensión de jubilación (número de años cotizados a la Seguridad Social e importe de las correspondiente bases de cotización esencialmente). En cambio, a partir de la entrada en vigor de este factor se introduce un elemento variable, ya que el futuro pensionista no puede conocer —sólo intuir— qué valor tendrá dicho factor en el momento en concreto en que solicite la pensión de jubilación. Se introduce, pues, un elemento de variabilidad desconocido hasta este momento.

Es más, aunque el artículo 211.7 y 8 del TRLGSS señalan que el factor de sostenibilidad se aplicará con absoluta transparencia, publicándose el seguimiento sistemático de la esperanza de vida, y que la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal<sup>6</sup> emitirá opinión respecto a los valores calculados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la determinación de este factor, un pensionista a título individual carece de los instrumentos para saber o valorar realmente que impacto va a tener dicho factor en su pensión en concreto.

Por último, respecto al impacto real de este factor de sostenibilidad se sostiene que el mismo, a partir de su entrada en vigor, supondrá una reducción del 5 por 100 de la pensión de jubilación cada 10 años. Reducción que, tal y como ya hemos afirmado, se va acumulando. Ello implica que, si sumamos el impacto de la reforma de la jubilación contenida en la Ley 27/2011, que acabará de desplegarse, como vimos, en el año 2027 y el hecho de que para el año 2029 ya habrán transcurrido 10 años desde la entrada en vigor del factor de sostenibilidad, cabe pensar que precisamente aquellas personas que se jubilen a partir del año 2030 serán los más afectados por las reformas en materia de jubilación, es decir, aquéllos que en el año 2016 tienen unos 50 años, esto es, la generación del “baby boom”.

---

<sup>6</sup> Conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, de creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

## 2. ¿ES NECESARIO BUSCAR NUEVAS ALTERNATIVAS Y “PLANIFICAR” LA FUTURA JUBILACIÓN?

A nuestro entender, resulta evidente que teniendo en cuenta que el impacto de las reformas en materia de jubilación se va a traducir, como hemos venido señalando, en una rebaja importante y progresiva del importe de la pensión de jubilación<sup>7</sup>, será necesario que, por un lado, los ciudadanos seamos más conscientes de que, conforme a nuestras posibilidades —particularmente económicas—, es necesario que planifiquemos con tiempo suficiente nuestra futura jubilación (como ya hemos manifestado, esas reformas nos hacen aún más corresponsables en esta cuestión) y, por otro lado, es crucial que, legalmente, existan unos instrumentos útiles y eficaces que ayuden y encaucen dicha planificación.

En estos momentos, en nuestra opinión, existen dos vías a través de las cuales los futuros pensionistas de jubilación van a poder hacer frente a esa progresiva reducción en la cuantía de la pensión de jubilación; vías que son, asimismo, compatibles entre sí:

- 1ª) En primer lugar, mientras se encuentren en activo en el mercado de trabajo, pueden recurrir a los instrumentos que les permitirán contar cuando se jubilen con unos ingresos adicionales que sumar a la correspondiente pensión pública, lo que implica acudir a fórmulas como los planes de pensiones y figuras análogas (contratados a título individual o bien fundamentados también en aportaciones empresariales —el caso, por ejemplo, de los planes de pensiones del sistema de empleo—).
- 2ª) Y, en segundo lugar, una vez ya jubilados, pueden acudir a las vías que les permiten la compatibilidad —plena o parcial— del cobro de la pensión de

---

<sup>7</sup> En palabras de Desdentado Bonete: "... el nuevo sistema llevará a una reducción sensible del nivel de protección: de una manera bastante inexorable, aunque a largo plazo, en la cuantía de las pensiones de jubilación, al minorar éstas en función del aumento de la esperanza de vida, y de forma aparentemente más aleatoria... mediante la eliminación de la garantía de la revalorización por el IPC...", en SUÁREZ CORUJO (2014), p. 16. También DESDENTADO BONETE (2013), p. 14; y MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ BERNAT (2014), p. 79 y ss.

jubilación con el desempeño de un trabajo o una actividad profesional. De este modo, el pensionista de jubilación puede complementar su pensión con los ingresos derivados de su actividad laboral o profesional; opción que, por otra parte, resulta beneficiosa para el propio sistema de Seguridad Social, ya que éste, en la gran mayoría de los casos, se ahorrará parte del importe de la pensión y podrá incluso seguir percibiendo —total o parcialmente— las correspondientes cotizaciones.

Sin embargo, debemos ser conscientes que ambas vías plantean actualmente importantes interrogantes y no cuentan, a nuestro entender, en estos momentos en nuestro país con el desarrollo legislativo necesario que permita hacer frente al reto que va a suponer el impacto de las últimas reformas en materia de jubilación a medio y largo plazo. A lo que cabe añadir que en ambas vías se entremezclan no sólo el elemento “laboral” o de “Seguridad Social” sino también el fiscal, por cuanto, cabe preguntarse si deberían introducirse reformas en el marco fiscal que ayuden también a superar dicho reto, reformando el régimen tributario aplicable a los planes y fondos de pensiones y las figuras análogas y/o fomentando la continuidad en el trabajo una vez alcanzada la edad de la jubilación.

A analizar dichas cuestiones, que constituyen el núcleo esencial de la presente investigación, dedicaremos los siguientes apartados.

### 3. LA CONFORMACIÓN ACTUAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA PRIVADA Y LA NECESIDAD DE FOMENTAR SU PAPEL FUTURO (PERSPECTIVA LABORAL)

Como es conocido, la realidad socioeconómica de los Estados de bienestar está experimentando un proceso de profunda transformación<sup>8</sup>. Tránsito cuyo factor de precipitación es —siguiendo a SUÁREZ CARUJO— la “incapacidad de los Estados de bienestar (“bismarckianos”) para hacer frente a los retos derivados de un contexto de globalización económica y de consolidación de la sociedad postindustrial en un marco de austeridad permanente dentro del proceso de integración europea”.

Contexto que está describiendo —siguiendo con el citado autor— un nuevo paradigma en la configuración de los Estados de bienestar de carácter desprotector, que acerca al modelo “bismarckiano mediterráneo” al menos garantista modelo liberal. Y esta transformación es claramente perceptible porque se está produciendo un “estrechamiento de la cobertura profesional” y también se ha reconfigurado la “fórmula protectora que está desplazando progresiva y parcialmente el objetivo de un nivel de renta por la garantía de un mínimo<sup>10</sup>”. En este contexto, es evidente que el paulatino envejecimiento de la población y el acercamiento de la jubilación de la generación del *baby boom* son factores que han contribuido poderosamente a acelerarlo<sup>11</sup>.

El estallido de la crisis y su prolongación en el tiempo —siguiendo también a SUÁREZ CARUJO<sup>12</sup>— ha generado importantes tensiones presupuestarias que han culminado en la imposición de severos objetivos en materia de consolidación fiscal, esto es, control del déficit público y la búsqueda de la sostenibilidad de las finanzas públicas. Objetivos que han adquirido carta de naturaleza fundamental a partir del

---

<sup>8</sup> SUÁREZ CARUJO (2014), p. 31 y ss.

<sup>9</sup> SUÁREZ CARUJO (2014), p. 34. Ver también, SUÁREZ CARUJO (2004), p. 229 y ss.

<sup>10</sup> SUÁREZ CARUJO (2014), p. 38 y 39.

<sup>11</sup> Y que, muy acertadamente, SUÁREZ CARUJO (2014), p. 47 califica de “desafío monumental”. Ver también, ROMERO BURILLO (2002), p. 59.

<sup>12</sup> SUÁREZ CARUJO (2014), p. 48 y 49.

*Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza* (2012), que, como se sabe, exige el equilibrio presupuestario e indirectamente políticas centradas en la austeridad.

En la plasmación de este proceso (de lenta gestación) ha contribuido —como apunta SUÁREZ CARUJO<sup>13</sup>— (entre otros factores) “la extensión del convencimiento de que las políticas sociales tienen efectos negativos muy graves por factores como la subida de impuestos ligada a su financiación que ahoga la iniciativa privada”.

Esta nueva orientación político-económica ha impactado de forma constante y progresiva en la evolución de la legislación de la Seguridad Social a lo largo de las últimas décadas. De modo que —siguiendo a FERNÁNDEZ BERNAT<sup>14</sup>— puede identificarse una tendencia en la política legislativa caracterizada por tres procesos de cambio en el sistema y que han terminado por dar mayor protagonismo a los instrumentos privados de previsión:

- Una tendencia hacia la asistencialización en el modelo de protección social global.
- Un reforzamiento de la contributividad de las pensiones a dispensar por el sistema; y, finalmente
- Una línea privatizadora de determinados ámbitos del sistema público. Con la particularidad de que, dada la interrelación entre el nivel contributivo y no contributivo, la reforma de las prestaciones del régimen profesional ha puesto de manifiesto la “necesidad de corregir al alza la asistencialidad de las pensiones<sup>15</sup>”.

Elementos que, en su conjunto —siguiendo con el citado autor— “preconfiguraría la construcción de un Estado de bienestar residual o de mínimos”, caracterizado por una “asistencialización universalista y la privatización del nivel contributivo<sup>16</sup>”.

---

<sup>13</sup> SUÁREZ CARUJO (2014), p. 35.

<sup>14</sup> 2007, p. 111 y 112.

<sup>15</sup> En términos similares, SUÁREZ CARUJO (2004), p. 231 a 236.

<sup>16</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 112 y 113.



De modo que —siguiendo con el citado autor— a la potenciación del principio contributivo, que aspira a trasladar la lógica del seguro a las prestaciones contributivas, alejándolo del principio de solidaridad (reservado para el nivel asistencial), se le añade — en el marco de alcanzar el objetivo de la moderación del gasto— el encajecimiento progresivo de los requisitos para acceder a la pensión de jubilación.

La resultante es un sistema “más liviano en lo profesional y que abra paso a figuras asegurativas privadas<sup>17</sup>”. Lo que se traduce en una devaluación del principio de suficiencia, erosionando el ideal de cobertura<sup>18</sup>. Sin embargo, siguiendo a MONEREO PÉREZ, debería convergirse que el sistema público de pensiones en un Estado social debería garantizar un elevado nivel de desmercantilización, que permitiera a los pensionistas mantener un nivel de vida digno con independencia de su poder contractual en el mercado. Y, puede afirmarse que este nivel de desmercantilización se mantiene en un grado alto cuando, lejos de lo lógica asistencial y universalista —propias de un Estado social ‘residual’—, “el importe de la pensiones está próximo al promedio razonable de rentas de activo y goza ulteriormente de las correspondientes revalorizaciones que garanticen su poder adquisitivo<sup>19</sup>”.

En este nuevo escenario, caracterizado por la restricción progresiva de la cobertura profesional (en lo cuantitativo y cualitativo), emerge la necesidad —como se ha apuntado— de una mayor atención asistencial; pero también de “un apoyo institucional decidido en pro del desarrollo de los niveles complementarios, internos y externos al sistema de Seguridad Social<sup>20</sup>”.

A medida que esta línea de tendencia se confirme, se evidencia que la asistencialidad del sistema de Seguridad Social aún tiene un amplio camino que recorrer. Lo que, en paralelo, retroalimenta otro proceso, pues, también forzará a las rentas medias-altas a demandar fórmulas en la iniciativa privada para complementar sus prestaciones contributivas<sup>21</sup>.

<sup>17</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 113. En términos similares, SUÁREZ CARUJO (2014), p. 39.

<sup>18</sup> Sobre el concepto de “suficiencia” de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, ROMERO BURILLO (2002), p. 113 a 130.

<sup>19</sup> MONEREO PEREZ (2010), versión digital.

<sup>20</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 113; y GALA DURÁN (2012), p. 107.

<sup>21</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 114.

De modo que, “esta liberación de espacios funcionales propios del esquema contributivo de Seguridad Social hacia la previsión privada valoriza el papel del mercado en el cuadro protector general, lo que supone, a la postre, sustituir el principio de solidaridad por la ética individualista<sup>22</sup>”.

Vectores que, en su conjunto, delimitan el tránsito hacia un nuevo paradigma. Pues, en la medida que el concepto de Seguridad Social está quedando diluido en el más amplio de “Protección Social”, los sistemas privados de pensiones tienen un mejor encaje, quedando también incluidos en el cuadro protector global y adquiriendo un protagonismo creciente<sup>23</sup>. Proceso que se ha visto significativamente acelerado a raíz de la crisis reciente. Lo que, como apunta MONEREO PÉREZ, no deja de ser “objetable”, pues, los “imperativos” que impone la crisis económica no deberían haber sido un factor determinante de la “orientación político-jurídico y técnico-jurídico de las reformas de la Seguridad Social, por mucho que sea necesario, sin duda, realizar políticas de ajuste y adaptación de índole coyuntural”. Especialmente, porque “en un proceso de reforma de largo alcance, de ciclo largo, como es el propio de la reforma de la Seguridad Social, no debe adoptarse una estrategia meramente de tipo ‘coyuntural’ sino de carácter ‘estructural’ y de ‘larga duración’”<sup>24</sup>.

En este estadio, los espacios de juego de la previsión social complementaria privada se han abierto significativamente, describiendo políticas —en términos de MONEREO PÉREZ— de “vasos comunicantes”, pues, se está tendiendo a establecer “relaciones de sustitutibilidad entre las pensiones públicas y privadas, defendiéndose que los sistemas privados sean alternativos —y no estrictamente complementarios— a los sistemas públicos<sup>25</sup>”.

---

<sup>22</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 114.

<sup>23</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 114 y 115. Recuérdese que la Recomendación 14ª del Pacto de Toledo manifiesta que “el sistema público debe poder complementarse, voluntariamente, por sistemas de ahorro y protección social, externos a la Seguridad Social, que tengan por objetivo mejorar el nivel de prestaciones que les otorga la Seguridad Social pública”. Concretando, a su vez, que “se recomienda abordar la ordenación de la previsión complementaria, potenciándola como elemento de consolidación del modelo de protección social configurado en el artículo 41”. Extensamente al respecto, del mismo autor y obra, p. 156 a 161.

<sup>24</sup> MONEREO PÉREZ (2010), versión digital.

<sup>25</sup> MONEREO PÉREZ (2010), versión digital.

La cuestión es, en el marco que habilita el artículo 41 de la CE (“la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”), cuál debe ser el verdadero papel que debe jugar el Estado en su delimitación<sup>26</sup>.

Hasta ahora, todo ello ha derivado en un amplio abanico de instrumentos de carácter complementario al sistema prestacional de la Seguridad Social (contributivo y asistencial) de entre los que destacan principalmente los fondos de pensiones y los seguros privados. Modelo plenamente consolidado y en expansión, gracias a “un intervencionismo legal de carácter promocional o de alentamiento político institucional<sup>27</sup>”.

En este sentido, es importante tener en cuenta que la estrategia legislativa ha estado especialmente preocupada por establecer las normas de organización y de carácter procedimental y procesal, con la idea de propiciar una “autonormación social de las partes sociales”. Lo que se integraría en el concepto de “Derecho reflexivo” (MONEREO PÉREZ), de modo que “el derecho de las pensiones privadas no trata de arbitrar los intereses en conflicto, ni por tanto regular las relaciones y equilibrios de poder, sino que únicamente trata de proveer reglas y procedimientos dentro de los cuales los propios actores puedan autorregular sus relaciones y, con ello, sus respectivos intereses<sup>28</sup>”.

Política legislativa que —como apunta FERNÁNDEZ BERNAT— se ha basado en tres aspectos fundamentales<sup>29</sup>:

1. Obligar a las empresas a exteriorizar sus compromisos por pensiones.
2. Tratamiento fiscal privilegiado del que han gozado el conjunto de las modalidades de previsión voluntaria (especialmente, los planes y fondos de pensiones)<sup>30</sup>.

---

<sup>26</sup> Extensamente al respecto, ROMERO BURILLO (2002), p. 72 y ss.

<sup>27</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 136.

<sup>28</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 515.

<sup>29</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 136 y 137.

<sup>30</sup> Promoción que también se ha puesto en entredicho, pues, se concede al margen de la naturaleza y finalidad lucrativa o no de las entidades gestoras que administran y gestionan los fondos de pensiones; y, además, implica una pérdida de ingresos fiscales para el Estado nada despreciable.

3. Impulso dado a la negociación colectiva como fuente principal de implantación de los derechos de previsión social complementaria.

La particularidad es que si la importancia de este régimen voluntario de protección, de carácter complementario y netamente privado, se va acrecentando (por la progresiva “devaluación” y/o insuficiencia de los otros), probablemente, con el transcurso del tiempo se consolida la necesidad de implantar de una forma generalizada estos instrumentos. De modo que puede acabar sucediendo que el sistema voluntario, pese a articularse —“por definición”— como “complementario” (y, *a priori*, nunca “sustitutivo”), progresivamente esté llamado a colmar las lagunas del contributivo y, por ende, sustituirlo para alcanzar el nivel de “suficiencia”. En definitiva, conforme a la lógica de los “vasos comunicantes”, tiende a una sustitución progresiva del retroceso que, con respecto al nivel de suficiencia, experimenta el contributivo.

Teniendo en cuenta esta circunstancia (y salvo que el marco institucional y normativo experimenten un, poco probable, giro de 180 grados o una desaceleración en su implantación<sup>31</sup>) es claro que el tiempo es un factor que juega en contra de los intereses de los trabajadores y de sus posibilidades reales de prever las necesidades asociadas a su envejecimiento. O, dicho de otro modo, partiendo de la base de que, en esencia, son instrumentos que gravitan sobre la lógica de la capitalización (ahorro), probablemente, sea preciso proceder a una intensa labor de su fomento para propiciar su generalización (de otro modo, será difícil que se consiga una acumulación de recursos suficiente para obtener una pensión suficiente). Si bien es cierto que claramente existe una estrategia (a nivel comunitario —la última, la Directiva 2014/50/UE<sup>32</sup>— e interno) para la expansión de estos instrumentos de previsión voluntaria, y muy especialmente de los planes del sistema de empleo, quizás, su penetración no está siendo todo lo extensa que se esperaba.

---

Lo que, al menos, debería suscitar la discusión de si está justificado que se mantenga esta política de subsidios fiscales otorgados a los fondos de pensiones. FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 151.

<sup>31</sup> Un análisis sobre la fortaleza y solidez del sistema de la Seguridad Social con anterioridad a la reforma operada por la Ley 23/2013 y su capacidad para resistir con solvencia los envites de la crisis, especialmente hasta el año 2011, en SUÁREZ CARUJO (2014), p. 44 a 47.

<sup>32</sup> Directiva 2014/50/UE, 16 de abril 2014, del Parlamento europeo y del Consejo, relativa a los requisitos mínimos para reformar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión (DOUE de 30 de abril de 2014). Se ha fijado como fecha límite para su trasposición el 21 de mayo del 2018.

El objeto del presente apartado, por tanto, es abordar la implantación de los instrumentos de “previsión social complementaria” conocidos como “compromisos por pensiones” y los mecanismos de promoción de los mismos que prevé el ordenamiento jurídico laboral (si los hubiera), su evaluación y posibles (eventuales) alternativas de mejora<sup>33</sup>.

En este sentido, con carácter propedéutico, es importante tener en cuenta que, por “previsión social complementaria voluntaria” se entiende (siguiendo a AGUILERA, BARRIOS y SÁNCHEZ-URÁN<sup>34</sup>) “el conjunto de medidas previstas en nuestro ordenamiento jurídico y otorgadas por el empresario —bien voluntariamente, bien por la vía de la negociación colectiva— de forma adicional a las que ordena el régimen público, mínimo, obligatorio y suficiente de Seguridad Social”. Esto es, “mejoras voluntarias”. No obstante, el proceso de “despublicación” que han experimentado los compromisos por pensiones a raíz de su obligatoria exteriorización (DA 11ª, apartado 19º de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, al amparo de la normativa comunitaria<sup>35</sup>), ha llevado a una reconfiguración conceptual de las mejoras voluntarias, de modo que, sobre la base de la incompatibilidad de los regímenes jurídicos que las disciplinan, cuando una mejora voluntaria se instrumenta a través de un plan de pensiones o un seguro colectivo deja de ser una mejora voluntaria y de estar integrada en la acción protectora del sistema de la Seguridad Social<sup>36</sup>.

Dicho esto, en el presente apartado no se abordará el estudio de las medidas financieras de ahorro que cada sujeto de forma individual pueda formalizar<sup>37</sup> (ni,

---

<sup>33</sup> Siguiendo a AGUILERA, BARRIOS y SÁNCHEZ-URÁN (2005), p. 160, debe tenerse en cuenta que la protección social complementaria se estructura en, pública (obligatoria o voluntaria) o privada (siempre voluntaria), no pudiéndose calificar como “social” aquéllas medidas de autoprotección canalizadas a través del ahorro privado de los propios beneficiarios.

<sup>34</sup> AGUILERA, BARRIOS y SÁNCHEZ-URÁN (2005), p. 160 y 161; y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA y AGUILERA IZQUIERDO (2003), p. 1.088.

<sup>35</sup> Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

<sup>36</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 186.

<sup>37</sup> Esto es, depósitos bancarios, activos de renta fija y variable (por ejemplo, acciones), fondos de inversión, la hipoteca inversa y (los menos “conocidos”) Planes de Previsión Asegurados (PPA) y el Plan Individual de Ahorro Sistemático (PIAS). Los PPA están regulados en el artículo 51.3 de la

lógicamente, las conocidas como mejoras voluntarias de prestaciones temporales); centrando el análisis en un primer estadio en la evolución, a partir de los datos estadísticos disponibles, de la expansión de los planes de pensiones de carácter "social", los seguros colectivos, los planes de previsión social empresarial y las mutualidades de previsión social. Estudio que, en la medida que permitirá conocer el estado real de los mismos, facilitará la evaluación de la normativa que los regula, sus eventuales carencias o defectos y las posibles alternativas para superarlos.

### **3.1. INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA PRIVADA: CONFIGURACIÓN NORMATIVA Y (ALGUNOS) DATOS SOBRE SU IMPLANTACIÓN**

#### **3.1.1. Planes de pensiones de empleo y asociados**

La gestión de los compromisos por pensiones, desde la promulgación de la Ley 30/1995 citada y el Decreto 1588/1999, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentalización de los compromisos por pensiones de las empresas con los

---

LIRPF como instrumentos de previsión social complementaria con el mismo tratamiento fiscal que los planes de pensiones y la cobertura de las mismas contingencias, aunque la principal es la jubilación. Como recoge MORENO GONZÁLEZ (2014), p. 239, "con la introducción de los PPA el legislador acogió la pretensión de las compañías de seguros de contar con un producto que tuviera un trato fiscal análogo al que tenían los planes de pensiones y, de este modo, contribuir al fomento del sector asegurador". En estos instrumentos, el contribuyente debe ser el tomador, asegurado y beneficiario (artículo 51.3 de la LIRP). Y, a diferencia de los planes de pensiones, los PPA garantizan el capital y deben ofrecer obligatoriamente un tipo de interés mínimo garantizado (lo que asegura su rentabilidad) —MORENO GONZÁLEZ (2014), p. 274. Los PIAS son un instrumento de ahorro-previsión, regulado en la DA 3ª de la LIRPF, a largo plazo que permite constituir una renta vitalicia asegurada y tiene como finalidad ir pagando primas para acumular un capital a lo largo del tiempo. Al igual que los PPA, en el PIAS el tomador del seguro, el asegurado y el beneficiario han de ser la misma persona. Los derechos acumulados de estos contratos permiten la constitución de una renta vitalicia que puede empezar a percibirse una vez transcurridos 5 años desde el pago de la primera prima, siendo posible el rescate del ahorro acumulado en cualquier momento (perdiéndose en tal caso la ventaja fiscal asociada a este instrumento. Debe tenerse en cuenta que en el PIAS las aportaciones realizadas no reducen la base imponible, sino que el beneficio fiscal se encuentra en el tratamiento dispensado a la renta vitalicia que queda exenta de tributación si empieza a percibirse transcurrido el citado plazo de 5 años. Por este motivo, "Los seguros de vida aptos para esta fórmula contractual no serán los seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones conforme a la disposición adicional primera del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, ni los instrumentos de previsión social que reducen la base imponible del Impuesto" (DA 3ª de la LIRPF).

trabajadores y empresarios, ya no puede ser llevada a cabo a través de fondos internos de las empresas, debiéndose instrumentar a través de fórmulas externalizadas. Esto es, contratos de seguro colectivo de vida (incluidos los articulados a través de mutualidades de previsión social) o planes de pensiones.

Los planes de pensiones son instituciones de previsión voluntaria y libre, cuyas prestaciones de carácter privado no pueden ser en ningún caso sustitutivas de las preceptivas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social<sup>38</sup>. Lo que significa que, en consecuencia, pueden ser o no ser complemento del preceptivo sistema de la Seguridad Social obligatoria<sup>39</sup>).

Como es sabido, las modalidades de planes de pensiones son: individual, de empleo y asociado. De todos ellos, a los efectos de este estudio, interesan aquéllos que puedan calificarse como “sociales”; esto es: los del sistema de empleo y los asociados<sup>40</sup>.

Sin pretender exponer el régimen jurídico de estos instrumentos, por exceder con mucho el objeto de este estudio<sup>41</sup>, como punto de partida, parece oportuno proceder a un estudio estadístico sobre la evolución reciente de este tipo de planes a partir de sus magnitudes más relevantes (número / partícipes / aportaciones).

El número de planes de pensiones del sistema de empleo ha sufrido desde el año

---

<sup>38</sup> En relación al principio de voluntariedad, SUÁREZ CARUJO (2004), p. 333 y 334, distingue entre su dimensión institucional (relacionado con la decisión de constituir un plan y que tiene una destacada dimensión colectiva) e individual (relacionado con un momento posterior a aquélla, cuando el plan ha sido creado, y que se refiere a la adhesión de los trabajadores, la determinación de las condiciones dentro del plan y el abandono). Ver también, MARTÍN VALVERDE (2003), p. 14. Un análisis de los elementos caracterizadores de los planes de pensiones en ROMERO BURILLO (2002), p. 152 a 165.

<sup>39</sup> Artículo 1.2 del RD Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, que aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (en adelante, LRPFP). Recientemente modificada por la Ley 20/2015, de 14 de julio, Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras; y la Ley 25/2015, de 28 de julio, Mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

<sup>40</sup> En este sentido, cabe la posibilidad que el partícipe, además de afiliado, miembro o asociado, también sea empleado del sindicato o de la asociación. Resultaría, en cambio, una interpretación demasiado laxa del marco normativo que bastara la condición de empleado (y no de asociado, de miembro o de afiliado) para formar parte de un plan asociado. FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 273 y 274.

<sup>41</sup> Ver al respecto extensamente, entre otros, FERNÁNDEZ BERNAT (2007); GARCÍA VIÑA (2006).

2008 hasta el año 2014 un descenso de casi un 31 por 100<sup>42</sup>. Y, respecto del sistema asociado también puede apreciarse una evolución similar (aunque menos acusada, siendo de un poco más del 17 por 100). Descenso que, para una visión completa de la situación, también se ha producido en los planes de pensiones individuales, aunque de una forma mucho más moderada (un 4,6 por 100) y a partir del año 2012.

#### Número de Planes de Pensiones<sup>43</sup>

	SISTEMAS			VARIACIONES			TOTAL SISTEMAS	
	Individual	Empleo	Asociado	Individual Trim/año	Asociado Trim/año	Variación Trim/año	Variación Trim/año	Total
31/12/08	1.152	1.918	216	68	50	4	122	3.286
31/12/09	1.191	1.898	213	39	-20	-3	16	3.302
31/12/10	1.271	1.484	209	80	-414	-4	-338	2.964
31/12/11	1.342	1.442	198	71	-42	-11	18	2.982
31/12/12	1.385	1.398	191	43	-44	-7	-8	2.974
31/12/13	1.384	1.350	187	-1	-48	-4	-53	2.921
31/12/14	1.321	1.328	178	-63	-22	-9	-94	2.827

La evolución de las cuentas de partícipes<sup>44</sup>, a partir del año 2011, también desvela una evolución descendente en el sistema de empleo de casi un 6 por 100.

El comportamiento de los planes asociados en esta magnitud ha sido más irregular, pues, si bien en el año 2008 se alcanza un tope máximo y se produce una disminución notable hasta el año 2012 (de casi un 23 por 100), en el año 2013 se aprecia un incremento nada despreciable de más de un 21 por 100. Volviendo a

<sup>42</sup> Pasando de 1.918 en 2008 a 1.328 en 2014 [Fuente: Inverco] [http://www.inverco.es//documentos/pension\\_trimestral/1506\\_Junio%202015/1506Tfp\\_0701-NumPlanes.pdf](http://www.inverco.es//documentos/pension_trimestral/1506_Junio%202015/1506Tfp_0701-NumPlanes.pdf). Última consulta 13/10/2015. Aunque los motivos de este descenso no sean conocidos (o, por lo menos, no son expuestos en las estadísticas oficiales), cabe pensar que el grave deterioro empresarial que ha provocado la crisis sugiere que haya sido una de las causas principales.

<sup>43</sup> Fuente: Inverco [http://www.inverco.es//documentos/pension\\_trimestral/1506\\_Junio%202015/1506Tfp\\_0701-NumPlanes.pdf](http://www.inverco.es//documentos/pension_trimestral/1506_Junio%202015/1506Tfp_0701-NumPlanes.pdf). Última consulta 13/10/2015.

<sup>44</sup> Repárese que se hace referencia al número de cuentas de partícipes y no a "partícipes", pues, cabe la posibilidad de que existan partícipes con más de un plan.



descender, no obstante, en 2014 en un poco más de un 3,5 por 100. En cualquier caso, lo cierto es que en el período 2008-14 el descenso acumulado ha sido de casi el 10 por 100<sup>45</sup>.

*Partícipes de los fondos de pensiones<sup>46</sup>*

	SISTEMAS			VARIACIONES			TOTAL SISTEMAS	
	Individual	Empleo	Asociado	Individual Trim/año	Asociado Trim/año	Variación Trim/año	Variación Trim/año	Total
31/12/08	8.647.159	1.879.346	86.285	117.022	141.629	-2.964	255.687	10.612.790
31/12/09	8.567.188	1.929.237	82.784	-79.971	49.891	-3.501	-33.581	10.579.209
31/12/10	8.601.775	2.149.334	78.072	34.587	220.097	-4.712	249.972	10.829.181
31/12/11	8.394.508	2.179.167	73.828	-207.267	29.833	-4.244	-181.678	10.647.503
31/12/12	8.155.304	2.138.904	66.413	-239.204	-40.263	-7.415	-286.882	10.360.621
31/12/13	7.826.395	2.086.981	80.805.	-328.909	-51.923	14.392	-366.440	9.994.181
31/12/14	7.850.285	2.050.339	78.025	23.890	-36.642	-2.780	-15.532	9.978.649

Los datos relativos al número de partícipes tampoco arrojan una evolución positiva. En el hipotético caso de que los “partícipes” únicamente tuvieran una única “cuenta” y, por consiguiente, el número de cuentas pudiera identificarse con el número de exacto de partícipes, y que todos ellos fueran (conforme a la terminología de la EPA) “ocupados asalariados”, repárese (ver tabla siguiente) que el porcentaje que estaría adherido a un plan de pensiones del sistema de empleo ha permanecido en unas cotas relativamente muy bajas (sin superar nunca el 15 por 100). De hecho, se apreciaría un incremento hasta el año 2012 (pasando del 11,41 por 100, en 2008, al casi 15 por 100, en 2012) y, a partir de este año, iría descendiendo perdiendo casi un punto.

Datos que ciertamente no mejorarían en exceso aunque en el cómputo también se tuvieran en cuenta todos los partícipes de los planes asociados.

<sup>45</sup> Por su parte, el descenso en los planes individuales ha alcanzado casi un 9% (y detectándose, en cambio, a partir de 2010).

<sup>46</sup> Fuente: Inverco [http://www.inverco.es//documentos/pension\\_trimestral/1506\\_Junio%202015/1506Tfp\\_0201-Participes.pdf](http://www.inverco.es//documentos/pension_trimestral/1506_Junio%202015/1506Tfp_0201-Participes.pdf) (fecha última consulta: 13/10/2015).

*EPA (Ocupados asalariados) y Partícipes Plan de Pensiones Sistema de Empleo*<sup>47</sup>

	EPA IV TRIM (Ocupados asalariados)	"Partícipes" SIST. EMPLEO (DIC)	Asociado	% (empleo)	% (empleo + asociado)
2008	16.477.200	1.879.346	86.285	11,41	11,93
2009	15.724.600	1.929.237	82.784	12,27	12,80
2010	15.554.700	2.149.334	78.072	13,82	14,32
2011	15.150.500	2.179.167	73.828	14,38	14,87
2012	14.288.700	2.138.904	66.413	14,97	15,43
2013	14.093.400	2.086.981	80.805	14,81	15,38
2014	14.483.100	2.050.339	78.025	14,16	14,70

El análisis del sector económico al que pertenece el promotor<sup>48</sup>, evidencia que la generalización de estos instrumentos está muy lejos de ser una realidad. Atendiendo al % del patrimonio sobre el total, puede observarse que estos instrumentos están concentrados en 6 sectores económicos, alcanzando prácticamente el 75 por 100 del total (el resto está por debajo del 1 por 100). Y de este porcentaje sobresale de una forma muy destacada el sector de los servicios financieros (copando casi el 50 por 100 del total)<sup>49</sup>.

<sup>47</sup> Fuente: INE e Inverco.

<sup>48</sup> DGSFP. *Informe Estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013* ("Cuadro F", p. 22 a 26).

<sup>49</sup> De hecho, CCOO (2014, p. 57) apunta, con datos de 2012, que "el desarrollo de la previsión social complementaria en los planes de pensiones se ha producido asimétricamente, centrándose en las grandes empresas y en la Administración Pública, si bien en este caso en número de partícipes, pero no en patrimonio".

Sectores según actividad económica	Porcentaje s/total planes empleo	Porcentajes/total patrimonio planes empleo
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,87%	6,48%
Captación, depuración y distribución de agua	0,43%	1,42%
Telecomunicaciones	0,66%	9,72%
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	2,79%	49,01%
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	1,82%	3,05%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	9,19%	4,98%
		74,67%

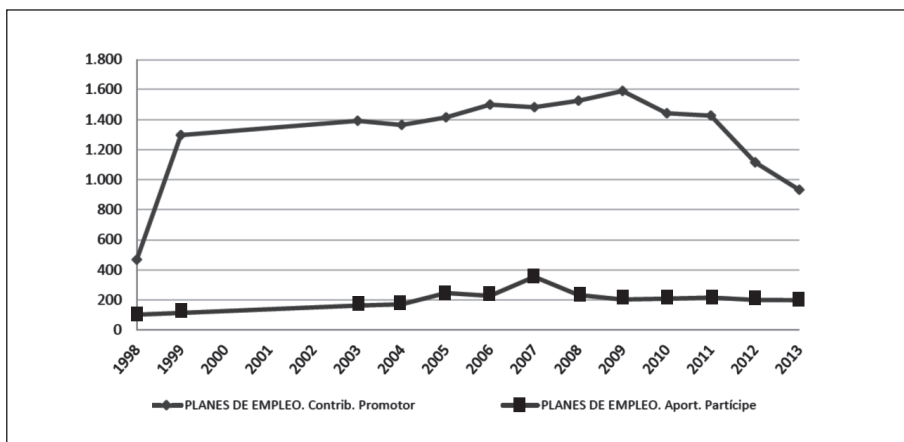
Los datos relativos a las aportaciones a dichos planes para los años 2008-2013 (como se aprecia en las tablas que siguen), también resulta muy ilustrativa de este proceso de deterioro de estos instrumentos.

*Evolución de las aportaciones a planes de pensiones (2008-2013)<sup>50</sup>*

Aportaciones		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PLANES DE EMPLEO	TOTAL EMPLEO	1.759	1.793	1.651	1.642	1.314	1.131	1.105
	Contrib. Promotor	1.526	1.591	1.443	1.427	1.115	933	981
	Aport. Partícipe	233	202	208	215	199	198	215
Planes Asociados		52	42	41	31	27	29	30
Planes Individuales		4.283	4.060	3.738	3.237	2.822	2.960	3.470
TOTAL		6.094	5.895	5.430	4.910	4.163	4.120	4.605

<sup>50</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013* (Cuadro P, p. 39).

### Evolución de las aportaciones a planes de pensiones empleo (1998-2013)<sup>51</sup>



Como puede apreciarse en las informaciones que contienen la tabla como el gráfico, se ha producido una disminución en las aportaciones a los planes de pensiones asociados y del sistema de empleo progresiva.

En el caso de los planes asociados, la disminución entre los años 2008-2013 ha sido progresiva (sin que se hayan detectado episodios de recuperación en el íterin) y muy pronunciada (de un poco más del 44 por 100). El hecho de que en este tipo de planes no exista un deber de financiación por parte del promotor (y que las aportaciones puedan tener que recaer sobre los partícipes), el desempleo (y la eventual bajada de la afiliación) y la compleja situación económico-financiera particularmente de los sindicatos a raíz de la crisis y la contención presupuestaria, pueden ser factores que expliquen este comportamiento.

Y, en el caso de los planes de empleo, en la valoración conjunta del período 2008-2013 también puede apreciarse un descenso muy considerable (aunque presenta una evolución irregular, con picos y valles), siendo de un poco más del 35 por 100 entre los años 2008 y 2013 (pero de casi el 37 por 100, si se toma como referencia el año 2009, que alcanza la cantidad máxima, y el 2013).

<sup>51</sup> DGSFP. Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013 (Gráfico XV, p. 40).

Y las aportaciones al sistema de empleo en el cuarto trimestre de 2014 arrojan un nuevo descenso (1.105 millones €)<sup>52</sup>. Lo que implicaría una disminución de un poco más del 37 por 100, respecto al 2008 y de un 38 por 100, respecto al 2009 (año que marca el “pico” de aportaciones de la serie histórica). Por otra parte, aunque se trata de datos provisionales, la tendencia del año 2015 en los dos primeros trimestres, con respecto a los mismos trimestres de años anteriores, también muestran un nuevo descenso<sup>53</sup>.

Por otra parte, el comportamiento de este descenso continuado no ha experimentado la misma evolución si se comparan las aportaciones de los promotores y las de los partícipes. Así, en el caso de los promotores, el descenso ha sido de casi el 39 por 100 entre los años 2008 y 2013 (pero de casi del 42 por 100 respecto del año 2009, que marca el “pico”, y el 2013).

En cambio, en el caso de los partícipes, tras alcanzar un importe máximo en el 2008, se produce un descenso brusco en el 2009 (de un poco más del 13 por 100), volviendo a remontar durante el período 2010-11 (incrementándose en casi un 6,5 por 100) y produciéndose, desde entonces, un descenso notable hasta el 2013 (de casi un 8 por 100). En cualquier caso, desde 2008 a 2013 se ha producido un descenso del 15 por 100.

En análisis comparado entre las aportaciones de los promotores y las de los partícipes evidencia que los segundos han mantenido un comportamiento notablemente más estable. Circunstancia que, como hipótesis, quizás evidencie que los partícipes de los planes de pensiones del sistema de empleo han sido más refractarios a las dificultades asociadas a la crisis y la contención presupuestaria. Lo que, quizás, también ponga de manifiesto que se trata de personas de rentas medias/altas y una estabilidad contractual relativamente alta. De otro modo, los descensos hubieran experimentado un comportamiento más paralelo al de los promotores.

---

<sup>52</sup> DGSFP. *Boletín de Información Trimestral de Planes y Fondos de Pensiones. 4º Trimestre 2014* <http://www.dgsfp.mineco.es/PlanesFondos/Documentos/2014/Informe%204T%202014.pdf> (fecha última consulta: 13/10/2015).

<sup>53</sup> DGSFP. *Boletín de Información Trimestral de Planes y Fondos de Pensiones. 2º Trimestre 2015* <http://www.dgsfp.mineco.es/PlanesFondos/Documentos/2015/Boletines%20trimestrales/Informe%202º%20Trimestre%202015.pdf> (fecha última consulta: 13/10/2015).

En cambio, en el caso de los promotores, parece claro que la evolución ha sido paralela a la de la crisis y la contención presupuestaria y su recrudescimiento. De hecho, según la valoración del *Informe estadístico de instrumentos de previsión complementaria 2013*, la reducción de las aportaciones producidas en el 2012 en buena parte es “fruto de la suspensión de aportaciones de los promotores públicos al dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 2 del RD-L 20/2011, de 30 de diciembre, de Medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público<sup>54</sup>”. Y es importante tener en cuenta que esta suspensión de aportaciones se ha mantenido en el 2013, de acuerdo con el artículo 22.tres, de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013; y también para el 2014, de acuerdo con el artículo 20.tres de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014<sup>55</sup>.

Cabe la posibilidad de que los cambios legislativos en el régimen jurídico de la configuración de las bases de cotización (como se abordará posteriormente) también hayan contribuido a intensificar este fenómeno.

En paralelo, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con el RD 1684/2007, de 14 de diciembre, por el que se modifica el RD 304/2004, de 20 de febrero, que aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones<sup>56</sup>, cabe movilizar los derechos consolidados de los planes de pensiones del sistema individual, a otro plan o planes de pensiones, a uno o varios planes de previsión asegurados, o a un plan de previsión social empresarial (artículo 50.1 del RPPF). Sin embargo, en el caso de los planes de pensiones de empleo, esta movilización a otros planes de pensiones, planes de previsión asegurados o planes de previsión empresarial no es posible, salvo si se extingue la relación laboral y sólo si así estuviera previsto en las especificaciones del plan, o por terminación del plan de pensiones (artículo 35.3 del RPPF).

---

<sup>54</sup> P. 41.

<sup>55</sup> Disposición confirmada por la jurisprudencia, SSTS 9 de marzo [rec. 116/2014]; y 9 de octubre 2015 [rec. 58/2015].

<sup>56</sup> En adelante, RPPF.

Aunque los Planes de Previsión Asegurados (PPA)<sup>57</sup> no son objeto de análisis en este estudio, por tener un carácter eminentemente privado (y, por ende, no “social”), debe tenerse en cuenta que, si bien han sufrido (al igual que otros mecanismos de previsión social complementarios), una caída notable con respecto al 2013 en relación al número de asegurados<sup>58</sup>, destaca que, en los últimos años, muchos ahorradores han movilizado sus derechos consolidados de Planes de Pensiones a PPA. No obstante, a partir del año 2013, se insinúa un cambio de tendencia (probablemente, debido a la mejora de la rentabilidad de los planes de pensiones), reduciéndose la movilización a planes de pensiones en casi un 35 por 100; e incrementándose, a su vez, las movilizaciones de planes de previsión asegurados a los planes de pensiones (en un 34 por 100)<sup>59</sup>.

*Evolución de la movilización de derechos consolidados de/a PPA y PPSE (2010 - 2013)*<sup>60</sup>

Millones €	2010	2011	2012	2013
<b>Movilizaciones procedentes de otros instrumentos de previsión social</b>	<b>338,2</b>	<b>438,8</b>	<b>483,1</b>	<b>625,4</b>
• Procedentes de planes de previsión asegurados	304,5	435	462,1	622,1
• Procedentes de planes de previsión social empresarial	33,7	3,8	21,03	3,3
<b>Movilizaciones a otros instrumentos de previsión social</b>	<b>1.175,00</b>	<b>1.924,50</b>	<b>1.944,10</b>	<b>1.250,70</b>
• A planes de previsión asegurados	879,7	1.924,00	1.942,60	1.249,40
• A planes de previsión social empresarial	295,3	0,5	1,4	1,3

<sup>57</sup> Ver al respecto nota *supra*.

<sup>58</sup> Produciéndose un descenso de casi un 9 por 100 (y, de primas, un poco más del 19%). DGSFP. *Planes y Fondos de Pensiones. Informe 2014*, p. 96.

<sup>59</sup> DGSFP. *Planes y Fondos de Pensiones. Informe 2014*, p. 96. A su vez, es importante advertir que la movilización de derechos entre planes de previsión asegurados y de planes de previsión social empresarial ha sido incorporada al RPFP (DA 5<sup>a</sup>) por el RD 681/2014, de 1 de agosto. Disposición que también ha incorporado al RPFP (DA 6<sup>a</sup>) la movilización de derechos entre planes de previsión social empresarial y de planes de previsión social empresarial a planes de pensiones y planes de previsión asegurados. Y lo mismo ha hecho con respecto al RD 1588/1999 (artículo 29), respecto a los seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones, en relación con la cuantificación del derecho de rescate y su movilización a otros instrumentos de previsión complementaria en caso de cese de la relación laboral.

<sup>60</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013* (Cuadro AF - p. 55). El Informe 2014 de planes y fondos de pensiones (DGSFP) no incluye esta información.

Si se atiende a la aportación media de cada uno de los partícipes (hasta el año 2013), los datos tampoco son muy positivos. Especialmente, porque se detecta una disminución muy considerable de las aportaciones anuales de los partícipes: en el 2013, más del 76 por 100 hace una aportación mensual de, como máximo, 25 € y este porcentaje ha aumentado en casi 12 puntos desde 2008. Lo que significa que la tendencia es que el importe de las mismas sea cada vez menor. Fenómeno que se confirma en el instante que se observa los partícipes que hacían aportaciones entre 26 y 75 € mensuales ha disminuido en casi 6 por 100 en el período 2008-2013. O, visto desde otra perspectiva, si en 2008, un poco más del 20 por 100 de los partícipes hacía aportaciones superiores a 901 € anuales, en 2013, no alcanza al 15 por 100. Datos que evidencian el progresivo deterioro de este instrumento de ahorro. Y, a su vez, también se observa que, incluso, en las etapas de mayor expansión económica, el importe de las aportaciones no son significativas (en el año 2008, un poco más del 20 por 100 hizo aportaciones superiores a 901 € al año).

No obstante, en la medida que, como se ha expuesto (según los datos de INVERCO), el número de partícipes ha sufrido un descenso en el año 2014 y, en cambio, se ha incrementado el importe de las aportaciones, todo parece indicar que esta composición descrita haya experimentado un cierto cambio al alza.

*Distribución de cuentas de partícipes por tramos de aportaciones. 2008-2013<sup>61</sup>*

Año	Total Sistema Empleo	% de 0 a 300 €	% de 301 a 900 €	Total de 0 a 900 €
2013	2.139.292	76,53	9,22	85,75
2012	2.138.333	76,26	8,87	85,13
2011	2.187.119	69,22	13,30	82,52
2010	2.155.455	67,80	13,94	81,74
2009	2.107.792	62,07	19,21	81,28
2008	1.927.385	64,04	15,68	79,72

A su vez, si se observa el número de cuentas de partícipes en su conjunto (individual, empleo y asociado) por sexo, en todos los tramos de edad (salvo el que

<sup>61</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013 (Cuadro Ñ)*, p. 35.



comprende la edad entre 0 y 20 —que prácticamente es paritario), se mantiene de forma constante que el 60 por 100 están formalizados por hombres<sup>62</sup>.

También es interesante observar que, por tramos de edad, las cuentas de partícipes se mantienen en un porcentaje relativamente estable entre los años 46 a 60 (en torno al 15 por 100). Con anterioridad a esta edad, empieza a ser significativo a partir de los 35 años (con un casi 12 por 100) y, con posterioridad, desciende significativamente en el tramo de 61 a 65 (menos del 11 por 100).

*Número de cuentas de partícipes por tramo de edad y sexo<sup>63</sup>*

Edad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres/ Mujeres	% Tramo por edad s/total
De 0 a 20	12.696	12.639	25.335	49,89	0,25
De 21 a 25	28.303	18.490	46.793	39,51	0,46
De 26 a 30	166.061	98.175	264.236	37,15	2,60
De 31 a 35	432.928	284.087	717.015	39,62	7,05
De 36 a 40	704.129	475.760	1.179.889	40,32	11,61
De 41 a 45	829.831	547.585	1.377.416	39,75	13,55
De 46 a 50	918.961	624.494	1.543.455	40,46	15,18
De 51 a 55	950.112	653.238	1.603.350	40,74	15,77
De 56 a 60	922.012	628.026	1.550.038	40,52	15,25
De 61 a 65	640.741	413.766	1.054.507	39,24	10,37
Más de 65	480.919	322.164	803.083	40,12	7,90
TOTAL	6.086.693	4.078.424	10.165.117	40,12	100,00

A partir del análisis efectuado, se echa en falta la publicación de los datos oficiales segregados por edad/sexo/tipología de plan/aportación por tramo de edad. Suponiendo que el patrón de conducta que describen las tablas anteriores se mantuviera por igual en todos los planes de pensiones, respecto a los planes del sistema de empleo y los asociados podría afirmarse (con las “debidas cautelas” y asumiendo un margen de error derivado) lo siguiente: Estos instrumentos de previsión

<sup>62</sup> En este sentido, sería muy interesante que se hicieran públicos los datos respecto a los planes de pensiones del sistema de empleo y asociados.

<sup>63</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013* (Cuadro 0), p. 37.

social complementaria están (estarían) predominantemente “masculinizados”. Si así fuera, es claro que se estaría poniendo en entredicho el respeto al principio de no discriminación que proclama el artículo 5.1.a) de la LRPFP<sup>64</sup>.

Por otra parte, se trata de instrumentos empleados principalmente por partícipes que se encuentran en el tramo de edad comprendido entre los 41 y los 60 años; con una aportación inferior a los 25 € al mes; que, en el caso de los planes de empleo, pertenecen a sectores económicos muy concretos; y que ha experimentado una devaluación progresiva en los últimos años, muy probablemente, a consecuencia de la crisis y la contención presupuestaria.

Si se lleva a cabo una proyección del comportamiento “tipo” que se desprende de los datos expuestos (aportaciones de, como máximo, 25 €/mes a partir de los 40 años), tras 25 años (sin contar la rentabilidad) únicamente se habrá podido acumular un capital de 7.500 €. Siguiendo a OLIVER CUELLO<sup>65</sup>, de acuerdo con la “teoría del ciclo vital” (a medida que la edad aumenta, la necesidad de complementar una situación cercana es más evidente) y que con la edad aumenta la renta disponible (por la disminución de las cargas familiares y de las necesidades de financiación de la vivienda habitual), los datos evidencian que los partícipes tienden a incrementar el importe de la inversión a medida que envejecen. Y, en el caso de los planes de empleo, probablemente este incremento se debe a que, de forma generalizada, los propios planes prevean aportaciones diferentes en función de la edad de los partícipes. No obstante, a partir de los datos expuestos (y salvo que el comportamiento “real” se aleje muy significativamente del comportamiento “tipo” descrito), se evidencia que, no sólo debe fomentarse el incremento de las aportaciones, sino también que se lleven a cabo cuanto antes. Es claro que la posible existencia de un requisito de antigüedad mínimo para acceder a los planes de empleo (artículo 5.1.a 1º de la LRPFP) y el predominante recurso al empleo temporal para incorporar a los más jóvenes al mercado laboral no contribuye, en absoluto, a alcanzar este objetivo. Y también es evidente que la

---

<sup>64</sup> Cabe la posibilidad que este efecto sea también una combinación de los siguientes factores: una feminización del empleo temporal en los sectores económicos en los que se concentran estos planes de pensiones; y que los mismos prevean un requisito de antigüedad mínima para acceder a los mismos.

<sup>65</sup> OLIVER CUELLO (2014), p. 90.

capacidad de ahorro de los que inician su carrera profesional tiende a ser menor y, por consiguiente, tampoco lo facilita.

Por estos motivos, quizás, la legislación fiscal podría establecer una escala de desgravaciones en función de edad que tuviera en cuenta estos tramos de edad. En este sentido, debe tenerse en cuenta que los planes de pensiones se benefician de un trato fiscal favorable consistente básicamente en un diferimiento de la tributación de las cantidades aportadas<sup>66</sup>.

Si se mantiene la tendencia descrita (aportaciones de no más de 25 € al mes a partir principalmente de los 40 años) en el medio y/o largo plazo, parece evidente que se trata de un instrumento que muy difícilmente podría colmar, por sí mismo, las deficiencias crecientes del sistema contributivo. Lo preocupante es que la aplicación del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización, si bien, tenderá a convertir progresivamente a estos instrumentos “complementarios” en “sustitutivos” de las carencias del sistema contributivo, resulta muy difícil imaginar cómo podrá alcanzarse el parámetro de la suficiencia.

Circunstancia que, visto desde una perspectiva más amplia (y más allá de las dificultades de cada individuo para acumular el capital suficiente -ahorro), evidencia —siguiendo a MONEREO PÉREZ— que en esta política de “vasos comunicantes” entre las pensiones públicas y privadas, la progresiva reducción de las pensiones públicas (que tienden hacia la asistencialización y universalización), difícilmente podrá ser compensada con fórmulas de previsión de naturaleza privada, especialmente, porque están directamente condicionadas a los riesgos de las operaciones del mercado financiero<sup>67</sup>.

Sea como fuere, de lo expuesto hasta ahora, podría afirmarse que, hoy por hoy, la implantación de los planes de pensiones sigue en unos niveles relativamente bajos.

---

<sup>66</sup> Esto es, las aportaciones a estos instrumentos de previsión son objeto de reducción de la base imponible general del IRPF de la persona que recibe la prestación y, correlativamente, las prestaciones futuras que deriven de tales instrumentos tributarán íntegramente en el IRPF como rendimientos del trabajo. MORENO GONÁLEZ (2014), p. 236.

<sup>67</sup> MONEREO PÉREZ (2010), versión digital.

Esta circunstancia contrasta con el hecho de que, siguiendo con la estrategia de alentamiento promocional de la “autonormación”, las reformas que sucesivamente ha experimentado el régimen jurídico de los planes del sistema de empleo han tratado de ampliar al máximo el ámbito subjetivo de los sujetos participantes.

Si bien es cierto que el hecho de que el régimen jurídico habilite (como una opción) a la negociación colectiva a exigir una antigüedad mínima para tener acceso al plan como partícipe (artículo 5.1.a 1º de la LRPFP) casa difícilmente con este propósito<sup>68</sup>, la voluntad de generalizar estos instrumentos está presente en múltiples dimensiones de su configuración. Y, precisamente, la evolución normativa describe un claro proceso expansivo.

En efecto, por un lado, los promotores están descritos en términos ciertamente amplios (“entidad, corporación, sociedad o empresa” - artículo 4.1.a de la LRPFP) y se supera el ámbito estrictamente empresarial al incluir a las Administraciones Públicas (DF 2ª de la LRPFP<sup>69</sup>). Por otro lado, en relación a los “participes”, no sólo se atribuye al (indefinido/flexible término de) los “empleados”<sup>70</sup>, sino que también se ha extendido a otros colectivos (artículo 4.1.a de la LRPFP<sup>71</sup>); y, además, se ha simplificado enormemente<sup>72</sup> la adquisición de dicha condición al conferir a la negociación colectiva la

---

<sup>68</sup> Como apunta GARCÍA VIÑA (2006), p. 97 “los dos años de antigüedad requerida no tiene mucho sentido con la gran rotación laboral que existe”. En términos similares, FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 372, entiende que, quizás, se trate de un supuesto de discriminación indirecta. Ver también, MONEREO PÉREZ (2010, versión digital); y SUÁREZ CARUJO (2014), p. 313. Defendiendo que no se trata de un requisito discriminatorio, MARTÍN VALVERDE (2003), p. 19.

<sup>69</sup> En concreto, las “Administraciones públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades, organismos de ellas dependientes y empresas participadas por las mismas”.

<sup>70</sup> Integrándose al personal por cuenta ajena y al personal funcionario o estatutario (ver también artículo 25.2 del RPPF).

<sup>71</sup> Incluyéndose el personal con relación laboral de carácter especial independientemente del régimen de la Seguridad Social aplicable; y los socios trabajadores y de trabajo en los planes de empleo promovidos en el ámbito de las sociedades cooperativas y laborales.

<sup>72</sup> Las previsiones de la Ley 8/1987, 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones no atribuían a la negociación colectiva el papel de promotor para la implantación de Planes de Pensiones. Si bien es cierto que el artículo 43.2 del TRLGSS establece que la protección social complementaria puede ser objeto de contratación colectiva y que el marco normativo (artículos 85.1 y 82.3 del TRET; y artículos 37.1 y el último inciso del artículo 41 de la CE) proclama el principio de libre contratación colectiva, no es hasta la promulgación de la Ley 30/1995 y, muy significativamente, la Ley 24/2001, 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, al modificar los artículos 4.1.a) y 9.4.2º de la LRPFP y artículo 28.1 del RPPF).

capacidad de afectación general (o de integración automática y directa<sup>73</sup>). La obligación de extender el plan de empleo a toda la plantilla, impidiendo (en virtud del principio de no discriminación) la segregación en función de determinados colectivos o grupos de trabajadores también se alinea con este objetivo.

A su vez, la posibilidad (artículos 4.1.a de la LRPFP y 25.1.2º del RFPF) de que el empresario persona física o profesional independiente que emplee trabajadores en virtud de una relación laboral pueda promover un plan (incluso conjunto) y, a su vez, quedar integrado en la categoría de partícipe (y, por ende, beneficiario), sin duda, también ha ido dirigida a favorecer una mayor generalización en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas (persuadiendo económicamente al empresario a implantarlo)<sup>74</sup>.

El protagonismo creciente de la negociación colectiva (en sus múltiples manifestaciones, incluso extraestatutaria<sup>75</sup>), por ejemplo, con la potenciación de la creación de planes de pensiones de “promoción conjunta” (en sus diversas “modalidades”<sup>76</sup>), así como la posibilidad de incorporación de nuevas una vez creados o que puedan quedar abiertos a cualquier empresa (artículo 37.2 del RFPF<sup>77</sup>), son también elementos muy

---

<sup>73</sup> MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ BERNAT (2004), p. 5.

<sup>74</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 295. Como apunta el citado autor (p. 296): “esta previsión legal, inédita hasta la Ley 24/2001, muestra hasta qué punto el legislador está preocupado por ampliar hasta donde sea necesario el ámbito personal de aplicación de los planes de pensiones del sistema de empleo”. De este modo el legislador aspira a que el empresario vea compensados o resarcidos los costes asociados a la gestión y financiación de un plan. Lo que, a su vez, puede generar algunas disfuncionalidades en las comisiones promotoras y de control paritarias, pues, el empresario puede actuar en su doble condición de promotor y partícipe y, con ello, alterar la adopción de decisiones (p. 303 y 304).

<sup>75</sup> Extensamente al respecto, SUÁREZ CARUJO (2004), p. 140 a 149.

<sup>76</sup> Esto es, de grupos de empresa, PYMES o en virtud de un acuerdo de negociación colectiva de ámbito supraempresarial. Por ejemplo, en el caso de los planes de grupo el legislador ha optado por una configuración particularmente flexible, al no exigir (artículo 37.3.b.2º del RFPF) lo que se conoce como “principio de unicidad”. FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 324. De hecho, como expone el citado autor, en aras a la expansión de estos instrumentos, la moldeabilidad de esta modalidad de planes es significativa, en el instante que cabe que en el seno de un grupo convivan dos o más planes que agrupen a diferentes empresas integrantes de la estructura del grupo, con sistemas de previsión propios — aunque ello pueda derivar en modelos de previsión no uniformes para los partícipes (p. 324 y 327).

<sup>77</sup> Aunque en este sentido (FERNANDEZ BERNAT, 2007), p. 315 resultan decisivos los criterios expuestos en el RFPF ya citados: pertenencia a un grupo de empresas, el carácter de pequeña o mediana empresa o asunción de compromisos derivados de un acuerdo de negociación colectiva de ámbito supraempresarial.

ilustrativos de este propósito (artículo 4.1.a de la LRPFP). Y, lo mismo cabe decir, con respecto a la posible creación de subplanes (artículo 4.1.a de la LRPFP<sup>78</sup>) y la relativamente alta capacidad de configuración (respecto de aportaciones y prestaciones) y la posible diversificación de aportaciones del promotor<sup>79</sup>. La posibilidad de que los trabajadores con relación contractual vigente se adhieran al plan en el momento que cumplan los requisitos con independencia del momento de implantación, aunque se hubieran opuesto a la adhesión con anterioridad (artículo 28.3 del RPPF), es evidente que también contribuye a este objetivo.

Por otra parte, el hecho de que no sea obligatorio para formar parte de un plan de pensiones del sistema de empleo que el partícipe deba realizar aportaciones es un factor que incrementa los incentivos a que los trabajadores eventualmente incorporen su implantación en el seno de una negociación con el empresario. Y, lo mismo cabe decir respecto del hecho de que no sea exigible un “vesting period” o periodo de estancia para que se produzca la consolidación de los derechos.

En paralelo y relacionado con lo anterior, en la medida que cabe la posibilidad que, en determinadas circunstancias, el partícipe permanezca “en suspenso” (artículo 35.2 del RPPF), si bien no tienen una incidencia directa en la promoción y/o creación de un plan, sí que contribuye poderosamente a, al menos, mantener el número de partícipes una vez han podido ser incorporados<sup>80</sup>. Y, lo mismo cabe decir respecto de los supuestos de disolución del promotor por fusión o cesión global del patrimonio (salvo

---

<sup>78</sup> No obstante, en relación a esta posibilidad también se ha indicado (SUÁREZ CARUJO, 2004), p. 441 que “existe un claro riesgo de jerarquizar el nivel de protección que cada colectivo recibe, favoreciendo lógicamente a aquellos con mayor poder adquisitivo, y generando unas tendencias corporativistas en el conjunto de los partícipes”.

<sup>79</sup> De hecho, la jurisprudencia ha entendido (STS 18 de julio 2011, rec. 175/2010) que “principio de igualdad que proclama el artículo 5.1 de la LRPFP se limita al acceso al plan de pensiones, pero en forma alguna comporta —antes al contrario— identidad en el desarrollo de los diversos tipos de planes [menos todavía en sus resultados, que ofrecen considerable aleatoriedad], habida cuenta de su diversa configuración técnica” (ver también STS 11 de octubre 2011, rec. 163/2010). Por otra parte, en virtud de la STS 22 de octubre 2013 (rec. 3000/2012) ha declarado respecto al personal pasivo que la garantía de mantener una equiparación con el personal en activo en cuanto a los planes de pensiones prevista en los ERES no impide que un posterior convenio colectivo cree un nuevo subplan para los trabajadores en activo, manteniendo para los jubilados la vigencia de los planes anteriores.

<sup>80</sup> Lo mismo cabe decir respecto de la posibilidad de incorporar como partícipes a trabajadores que con anterioridad a la constitución del plan hubieran extinguido la relación de trabajo con el promotor (artículo 25.2.2º del RPPF).

pacto en contrario -artículo 5.4 f de la LRPFP), estableciéndose la subrogación de la entidad cesionaria en la condición de promotor del plan de pensiones<sup>81</sup>.

Objetivo que también subyace en las restricciones para disponer anticipadamente de los derechos consolidados (artículo 8.8 de la LRPFP<sup>82</sup>) y, de este modo fomentar el ahorro a largo plazo, y las “facilidades” para movilizarlos a otros planes (aunque en este caso —como se ha apuntado— la movilidad de los planes de empleo a instrumentos de previsión de otra naturaleza resulta más restrictiva —artículos 8.8 de la LRPFP y 35.3 del RPPF).

En cualquier caso, a pesar de todas estas medidas dirigidas a promocionar la “autonomización”, como evidencian los datos apuntados, su penetración es escasa (o menor a la que sería deseable).

Y, en este sentido, debe tenerse en cuenta que, en el fondo, se trata de un instrumento de carácter “voluntario” o facultativo (en su constitución y funcionamiento —ex artículo 41 de la CE<sup>83</sup>); y que, a los ojos de la entidad, corporación, sociedad o empresa obligada a hacer las aportaciones, es una opción que conlleva un coste económico<sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> De modo que el efecto subrogatorio ex artículo 44 del TRET no es automático, pues, cedente y cesionario pueden pactar la no continuidad del plan. Y, para el caso de que se produzca, debe tenerse en cuenta que se tratará de una continuidad, *a priori* provisional (pues, ya se evaluará en otro epígrafe el impacto de la teoría de la contractualización ‘ab origine’ del convenio colectivo), en la medida que si este instrumento está previsto en un convenio colectivo, salvo pacto en contrario, se mantendrá vigente hasta su expiración o la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo (artículo 44.4.2º del TRET). Ver al respecto, extensamente, SUÁREZ CARUJO (2004), p. 679 y ss.; y FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 787 y ss.

<sup>82</sup> Recientemente flexibilizadas por la disp. final 1.2 de Ley 26/2014, de 27 de noviembre por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias.

<sup>83</sup> Extensamente al respecto, ROMERO BURILLO (2002), p. 152; MARTÍNEZ ESCRIBANO (2003), p. 40 a 56; SUÁREZ CARUJO (2004), p. 35 y ss.; y FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 121 a 125. Repárese, por otra parte, que para los planes de un grupo de empresas la nota de voluntariedad preside en todo momento su constitución, salvo que venga impuesto por lo previsto en un convenio colectivo de eficacia general (artículos 4.1.a de la LRPFP y 37.3.b del RPPF).

<sup>84</sup> De hecho, como apunta FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 297 y 298, el nivel empresarial es el principal destinatario de las medidas de previsión social complementaria, de modo que la empresa ocupa un espacio de centralidad, como unidad de negociación y de promoción.

Desde esta perspectiva, sin descartar la existencia de actuaciones “samaritanas” (inspiradas en el beneficio social/colectivo de estas medidas y, eventualmente, incardinadas en la lógica de la responsabilidad social de las empresas), lo más probable que la implantación de las mismas sea una consecuencia de un juego transaccional con sus trabajadores, esto es, en el marco de la autonomía de la voluntad.

Y, quizás, partiendo de la base del principio de neutralidad en la tributación del ahorro (ex Ley 35/2006), el factor “coste económico”, más el derivado a los “costes” de negociación, implantación y gestión, conviertan a este instrumento en un elemento menos atractivo que otros al alcance.

Por este motivo, como se analizará posteriormente, más allá de los instrumentos de persuasión articulados a través de los incentivos fiscales que puedan configurarse (y que quedan fuera del objeto de este estudio), lo más probable es que sea conveniente analizar si el marco normativo laboral es propiciador del mismo (en definitiva, si la “autonormación” institucionalmente planificada y promocionada es eficiente) y en qué medida; y, por otra parte, si eventualmente cabe hacer propuestas de mejora.

### **3.1.2. Seguros colectivos**

Los seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones constituyen, después de los planes de pensiones del sistema de empleo, el segundo instrumento en orden de importancia para exteriorizar los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios; y deben someterse a lo previsto en el Capítulo III del RD 1588/1999 y, subsidiariamente, a lo previsto en la Ley 50/1980 de Contrato de Seguro y a la Ley 30/1995 de Ordenación del Seguro Privado<sup>85</sup>.

El seguro colectivo de vida que debe celebrar el empresario para dar cobertura a los compromisos por pensiones de sus trabajadores es (siguiendo a AGUILERA, BARRIOS y SÁNCHEZ-URÁN) un ejemplo típico de contratación por cuenta ajena, de

---

<sup>85</sup> Seguros que deben ser celebrados con entidades autorizadas para operar en España en el ramo de la vida o en el ramo de accidente o enfermedad si los compromisos por pensiones pactados otorgan prestaciones para la cobertura de incapacidad o fallecimiento producidas como consecuencia de accidentes o enfermedad (artículo 26.1 del RD 1588/1999).



modo que el empresario opera como tomador del seguro y asume los derechos y obligaciones derivados de la contratación, en especial, el pago de las primas correspondientes. No obstante (siguiendo con los citados autores), no es acreedor frente al asegurador de la obligación del pago de la indemnización<sup>86</sup>. A su vez, también es relevante advertir que la condición de asegurado no se adquiere a través de un acto de expresa adhesión al seguro, “sino por concurrir en el trabajador las circunstancias que le hacen acreedor de esa condición<sup>87</sup>”.

Es importante tener en cuenta que, a diferencia de los planes de pensiones (en los que los partícipes tienen derechos consolidados y, por consiguiente, son titulares de los recursos destinados a los fines de previsión), en los seguros colectivos es la entidad aseguradora la que ostenta la titularidad y la libre disposición de los bienes y derechos en que se materialice la inversión de las provisiones técnicas (artículo 51 del RD 2486/1998, de 20 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privado). No obstante, en los seguros colectivos de vida cabe la posibilidad que el empresario o el trabajador ostenten el derecho de rescate que, sólo en determinados supuestos se traduce en el pago de los derechos económicos que le correspondan al trabajador (artículo 94 de Ley 50/1980, 8 de octubre, Contrato de Seguro; DA 1ª de la LRPFP; y artículo 29 del RD 1588/1999)<sup>88</sup>.

A su vez, debe destacarse que se trata de un instrumento que ofrece una mayor flexibilidad (menos rígido a los ojos de los empresarios) que los planes de pensiones del sistema de empleo, especialmente, porque está desprovisto de la Comisión de Control y, por otra parte, permite establecer una variedad de tratamientos diferenciados para los asegurados, *a priori*, más amplia<sup>89</sup>.

---

<sup>86</sup> AGUILERA, BARRIOS y SÁNCHEZ-URÁN (2005), p. 233 y 234.

<sup>87</sup> AGUILERA, BARRIOS y SÁNCHEZ-URÁN (2005), p. 234.

<sup>88</sup> Ver al respecto, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA y AGUILERA IZQUIERDO (2003), p. 1.111 a 1.113.

Por otra parte, para los supuestos en los que haya una inadecuación entre las obligaciones consignadas en el convenio colectivo o norma equivalente y el contenido de las obligaciones asumidas por la entidad aseguradora la jurisprudencia ha declarado que la responsabilidad recae sobre el empresario (por todas, STS de 13 de abril de 2011, rec. 4284/2011).

<sup>89</sup> De hecho, el artículo 27.2 del RD 1588/1999 establece: “Los compromisos por pensiones de una empresa se formalizarán en un mismo contrato de seguro. No obstante, será admisible la instrumentación de los compromisos por pensiones de una empresa en varios contratos de seguro en función de las distintas contingencias y obligaciones estipuladas según los términos de cada compromiso, comportamiento de los colectivos afectados en función de las variables demográficas,

Finalmente, tal y como se abordará en otro epígrafe, es importante destacar que, a los efectos de su posible disponibilidad a futuro, el contrato de seguro —siguiendo a SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA y AGUILERA IZQUIERDO<sup>90</sup>—, a diferencia de los planes de pensiones que están sometidos a un sistema institucional que lo aleja de su fuente de creación, “continúa íntimamente vinculado a lo acordado en el convenio colectivo o disposición equivalente correspondiente origen del mismo”.

Si se analizan los datos recientes, los seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones, en el año 2014, se observa una disminución de todas las partidas. De hecho, como apunta el propio *Informe 2014 de Planes y Fondos de Pensiones*, que el comportamiento de este instrumento ha sido similar al de los planes de pensiones de empleo en cuanto a las aportaciones/pago de primas y el número de partícipes/asegurados<sup>91</sup>.

MAGNITUD	2013	2014	Variación Absoluta	Variación Relativa [%]
Provisión de seguro de vida (en mill. de €)	28.338,84	26.566,68	-1.772,16	-6,25
Primas (en mill. de €)	2.220,03	1.952,29	-267,74	-12,06
Nº pólizas	354.760	348.435	-6.325	-1,78
Tomadores	300.934	296.741	-4.193	-1,39
Asegurados	7.421.689	7.353.040	-68.649	-0,92
Prestaciones (en mill. de €)	2.978,13	2.849,87	-128,26	-4,31
Beneficiarios	335.626	316.873	-18.753	-5,59

En este sentido, ciertamente el número de trabajadores asegurados es muy elevado. No obstante, debe relativizarse, pues, cabe que la instrumentación de los compromisos por pensiones de una empresa se lleve a cabo en varios contratos de seguro en función de las distintas contingencias y obligaciones estipuladas según los términos de cada compromiso (artículo 27.2 del RD 1588/1999). Sin olvidar que la

---

grado de exposición al riesgo en las condiciones de trabajo, así como en atención a la clasificación profesional u otros factores objetivos aceptados en acuerdo colectivo”.

<sup>90</sup> 2003, p. 1113.

<sup>91</sup> DGSFP. *Planes y Fondos de Pensiones. Informe 2014*, p. 97.

expresión “compromiso por pensiones” se refiere a la cobertura de las siguientes contingencias: jubilación, incapacidad permanente total para la profesión habitual, para todo tipo de trabajo o gran invalidez, la muerte del partícipe o beneficiario, y la dependencia severa o gran dependencia (artículo 7.1 del RD 1588/1999; y artículo 8.6 de la LRPFP).

Desde esta perspectiva, tomando como referencia los datos (más recientes) publicados por la Dirección General de Seguros y Planes de Pensiones de 2013, se aprecia que el número de trabajadores cubiertos por la contingencia de jubilación ha sufrido una disminución en el período 2011-13.

#### *Número de asegurados por contingencias<sup>92</sup>*

	2011		2012		2013	
	Número	%	Número	%	Número	%
Jubilación	906.619	12,15	913.148	11,84	884.231	11,91
Sin Jubilación	6.554.972	87,85	6.801.837	88,16	6.537.458	88,09
TOTAL	7.461.591	100,00	7.714.985	100,00	7.421.689	100,00

Por otra parte, repárese que el número de trabajadores que tienen cubierta la contingencia de jubilación es muy bajo (no supera el 12 por 100), mientras que, como se observa en la tabla siguiente, una pequeña parte de las pólizas suscritas por las empresas incorpora el elemento de ahorro finalista a largo plazo para cubrir la jubilación (no alcanzando el 7 por 100).

#### *Empresas tomadoras por contingencias<sup>93</sup>*

	2011		2012		2013	
	Número	%	Número	%	Número	%
Jubilación	19.974	6,62	19.902	7,72	19.924	6,62
Sin Jubilación	281.839	93,38	279.193	92,28	281.010	93,38
TOTAL	301.813	100,00	299.095	100,00	300.934	100,00

<sup>92</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013* (Cuadro BW), p. 118.

<sup>93</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013* (Cuadro BS), p. 114.

De hecho, se aprecia un descenso en la evolución de la provisión matemática (que representa fundamentalmente el importe de los compromisos asumido por el asegurador en relación con la contingencia de jubilación).

#### *Evolución Temporal de Provisiones<sup>94</sup>*

	2011	Variación 2010-11	2012	Variación 2011-12	2013	Variación 2012-13
Provisión matemática	28.377	-1,50%	27.854	-1,84%	28.251	-1,43%

En opinión de la DGSFP, este comportamiento está motivado por "a una combinación de la situación del mercado laboral y de los mercados financieros a la que se unía la reducción en el número de nuevos contratos que instrumentan los compromisos derivados de expedientes de regulación de empleo que se abonan mediante primas únicas<sup>95</sup>".

Un aspecto muy interesante es el relativo al número de contratos según número de asegurados del contrato, especialmente, porque puede contribuir a explicar los motivos por los cuales los planes de empleo no acaban de generalizarse (probablemente porque, como se ha sugerido, son una alternativa menos atractiva en términos de costes monetarios, de gestión y de implementación que los seguros colectivos).

#### *Número de contratos según número de asegurados del contrato<sup>96</sup>*

Número de asegurados	Número de contratos	
	Número	%
Menos de 5	223.234	62,93%
Entre 5 y 25	100.927	28,45%
Entre 26 y 250	20.498	5,78%
Más de 250	10.101	2,84%
TOTAL	354.760	100,00%

<sup>94</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013* (Cuadro BN), p. 107.

<sup>95</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013*, p. 108.

<sup>96</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013* (Cuadro BZ), p. 120.

Reproduciendo la valoración de la DGSFP, el cuadro anterior refleja claramente que, “en su mayoría, los contratos de seguros que instrumentan compromisos por pensiones otorgan cobertura a colectivos de menos de 25 asegurados, los cuales suponen un 91,38% del total de contratos vigentes a lo largo del ejercicio 2013. A su vez, se observa que el mayor peso se concentra en los contratos con un colectivo de menos de 5 asegurados, que acumulan el 62,93 por 100 de los contratos. Esta composición está muy relacionada con la estructura del sector empresarial español, constituido en su mayoría por pequeñas y medianas empresas<sup>97</sup>”.

Circunstancia que, probablemente explique la escasa penetración de los planes de pensiones de empleo en este (mayoritario) espacio del tejido productivo.

### **3.1.3. Planes de previsión social empresarial**

Los requisitos que debe cumplir un plan de previsión social empresarial (PPSE) aparecen definidos en el artículo 51.4 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas<sup>98</sup>, y se instrumentan en seguros de vida colectivos, caracterizándose en una aportación periódica o única y que garantiza un interés técnico más participación en beneficios<sup>99</sup>. Se trata de medidas de previsión social de capitalización que pueden tener su origen en una norma de carácter colectivo, o bien, acuerdos individuales y que se rigen por los principios de no discriminación, irrevocabilidad de las aportaciones y atribución de derechos recogidos en la normativa de planes y fondos de pensiones.

De acuerdo con lo que se prevea en el plan de previsión social, la póliza debe disponer de primas que debe satisfacer el tomador y que deben ser objeto de imputación a los asegurados. Y, las contingencias que son susceptibles de ser cubiertas son únicamente las previstas en la normativa de planes y fondos de pensiones, teniendo como cobertura principal la de jubilación.

---

<sup>97</sup> DGSFP. *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013*, p. 120.

<sup>98</sup> LIRPF.

<sup>99</sup> LÓPAZ PÉREZ (2014), p. 292 y 293.

Debe tenerse en cuenta que los planes de previsión social empresarial, al igual que los planes de pensiones, se benefician de un trato fiscal favorable consistente básicamente en un diferimiento de la tributación de las cantidades aportadas.

Los planes de previsión social empresarial han experimentado una evolución similar a la expuesta en los dos anteriores instrumentos de previsión privada complementaria. Según el *Informe 2014 de Planes y Fondos de Pensiones*<sup>100</sup>, en el citado año, pese a que se observa un importante crecimiento en el número de beneficiarios y las prestaciones, sin embargo, las primas pagadas y el número de asegurados se han reducido<sup>101</sup>.

MAGNITUD	2013	2014	Variación Absoluta	Variación Relativa (%)
Primas (en mill. de €)	56,72	50,54	-6,18	-10,89
Provisión matemática final (en mill. de €)	212,49	214,2	1,71	0,81
Prestaciones (en mill. de €)	4,07	5,22	1,15	28,37
Nº de Beneficiarios	378	543	165	43,65
Nº de Asegurados	38.938	36.407	-2.531	-6,5

### 3.1.4. Mutualidades de Previsión Social

En paralelo a los anteriores, también cabe la posibilidad de articular instrumentos de previsión social complementaria a través de las Mutualidades de Previsión Social (MPS)<sup>102</sup>. Se trata de entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los propios mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras (artículo 64 del RDLeg 6/2004, de 29 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de

<sup>100</sup> *Planes y Fondos de Pensiones. Informe 2014* (DGSFP), p. 99.

<sup>101</sup> *Planes y Fondos de Pensiones. Informe 2014* (DGSFP), p. 99.

<sup>102</sup> Una aproximación a su origen histórico y evolución en, MORENO RUIZ (2000), p. 130 a 138; REDECILLAS LÓPEZ DE SABANDO (2001), p. 7 a 12; y AGUILERA, BARRIOS y SÁNCHEZ-URÁN (2005), p. 217 y 218. Y una aproximación al régimen jurídico de las MPS del País Vasco en, LUQUE PARRA (2010).

Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados)<sup>103</sup>. Se trata de entidades que ostentan una doble naturaleza: aseguradora y de previsión social<sup>104</sup>.

Como se sabe, articuladas a partir de un sistema de capitalización individual o colectiva, las MPS pueden tener carácter empresarial si sus mutualistas son empleados, sus socios protectores o promotores sean las empresas, instituciones o empresarios individuales en las cuales presten servicios; y las prestaciones que se otorguen sean únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre estas y aquéllos<sup>105</sup>. Y para el caso de que no tengan carácter empresarial e instrumenten compromisos por pensiones, deben atribuir necesariamente la condición de mutualista a los trabajadores asegurados y emitir la correspondiente póliza de seguro<sup>106</sup>. En este sentido, aunque la incorporación de los mutualistas es voluntaria y requiere una declaración individual del solicitante, la adscripción puede llegar a ser obligatoria para determinados colectivos, pudiéndose articular a través de la negociación colectiva<sup>107</sup>.

Por otra parte, a partir de la LIRPF, es importante advertir que el tratamiento fiscal de las aportaciones y de las prestaciones va unido al régimen fiscal y material previsto para los planes de pensiones<sup>108</sup>.

El comportamiento de las Mutualidades de Previsión Social<sup>109</sup> en el año 2014 rompe con la tendencia experimentada por los anteriores instrumentos, detectándose un incremento en el número de pólizas y de los asegurados.

---

<sup>103</sup> Ver al respecto también, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA y AGUILERA IZQUIERDO (2003), p. 1105 a 1109. Y extensamente sobre su régimen jurídico MARTÍNEZ ESCRIBANO (2003), p. 61 a 71.

<sup>104</sup> GARCÍA HEREDIA (2014), p. 200. Como expone el citado autor (p. 201 y 202), las Mutualidades de Previsión Social se distinguen de las Mutuas de Seguros, en tanto que las primeras tienen “una actividad benéfico-social complementaria de su actividad aseguradora y sus mutualistas suelen ser colectivos unidos por un vínculo común distinto del propósito exclusivo de asegurarse” (p. 201). Por otra parte, en tanto que entidades aseguradoras, están sometidas a la legislación de seguros privados, debe tenerse en cuenta que carecen de ánimo de lucro y la relación con los mutualistas se basa en el interés común y en la satisfacción de determinadas necesidades sociales.

<sup>105</sup> Artículo 26.3 RD 1588/1999. De hecho, de acuerdo con el TRLGSS a través de las MPS pueden articularse las mejoras directas a las prestaciones.

<sup>106</sup> Artículo 26.3 del RD 1588/1999.

<sup>107</sup> GARCÍA VIÑA (2006), p. 388 y 389.

<sup>108</sup> GARCÍA HEREDIA (2014), p. 208.

<sup>109</sup> DGSFP. *Planes y Fondos de Pensiones. Informe 2014*, p. 99.

MAGNITUD	2013	2014	Variación Absoluta	Variación Relativa (%)
Primas (en mill. de €)	438,82	372,39	-66,43	-15,14
Provisión matemática final (en mill. de €)	5.685,28	5837,28	152	2,67
Nº de Pólizas	448.628	456.719	8.091	1,8
Nº de Asegurados	294.856	309.906	15.050	5,1
Nº de Beneficiarios de prestaciones pagadas	40.767	51.667	10.900	26,74

Ambas posibilidades plantean algunos interrogantes y no cuentan en nuestro país con el desarrollo legislativo necesario como para cumplir adecuadamente el papel que las reformas en materia de pensión de jubilación les atribuyen a medio y largo plazo. Sin embargo, nos centraremos exclusivamente en la segunda de ellas, con el objetivo de abordar dos cuestiones: a) analizar, desde una perspectiva crítica, las diversas vías que actualmente permiten compatibilizar el trabajo y el cobro de la pensión de jubilación; y, b) plantear posibles reformas con el objetivo de mejorar su papel.

En todo caso, cabe tener presente que esas vías se enmarcan dentro de lo que, a nivel internacional<sup>110</sup> e interno, se ha denominado fomento del envejecimiento activo, entendido éste como el fomento, en los diversos campos, de la presencia social activa de las personas mayores. En efecto, se pretende lograr una sociedad en la que las personas mayores no quedan relegadas sino que, por el contrario, continúan activas en todos los aspectos de su vida y, entre ellos, el laboral o profesional.

### **3.2. FACTORES OBSTACULIZADORES DE LA IMPLANTACIÓN COLECTIVA DE LOS INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL**

El marco normativo ofrece una variedad de instrumentos de previsión complementaria privada ciertamente amplia, con la particularidad de que se han previsto

<sup>110</sup> Especialmente, a nivel de la Unión Europea, cabe citar el “Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles” de 2012, y el “Libro Verde. En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros” de 2010. Y en el marco de la OIT cabe mencionar “Derechos, empleos y seguridad social: Una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada”.



explícita e implícitamente numerosos espacios de intervención a la negociación colectiva. En efecto, las obligaciones de las que derivan compromisos por pensiones pueden estar recogidas en convenios colectivos (en sus múltiples manifestaciones<sup>111</sup>) o “disposiciones equivalentes”<sup>112</sup>.

Lo que, centrándose en la autonomía colectiva, sin duda —como ha apuntado la doctrina—, debe merecer una valoración positiva, pues, evidencia el interés colectivo de previsión que subyace en todo sistema de pensiones<sup>113</sup>.

Sin embargo, a partir del análisis efectuado se observa que la implantación de estos instrumentos no sólo está lejos de ser una realidad, sino que, además, en términos generales, están experimentando en los últimos años una evolución significativamente decreciente. Si bien es evidente que la crisis y la contención presupuestaria son factores que han contribuido poderosamente a esta situación, lo cierto es que, con anterioridad a la misma, a pesar del intenso aliento institucional, la situación no era particularmente mucho mejor.

En este sentido, es importante recordar —como ya se ha expuesto con anterioridad— que la estrategia legislativa ha estado particularmente preocupada por posibilitar una “autonormación social de las partes sociales”.

Llegados a este extremo, al margen del poderosísimo recurso a los incentivos fiscales, conviene evaluar si el ordenamiento jurídico laboral ha establecido los andamiajes necesarios para que efectivamente pueda ampliarse el uso de estos instrumentos, o bien, hay elementos que lo obstaculizan (o no lo promocionan suficiente). Esto es, parafraseando a FERNÁNDEZ BERNAT<sup>114</sup> si ha establecido las condiciones necesarias para facilitar su operatividad autónoma.

---

<sup>111</sup> DE VAL TENA (2006), p. 15.

<sup>112</sup> Se consideran disposiciones equivalentes al convenio colectivo “los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones, cuya existencia o efectos se hallen documentados de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones” (artículo 7.1 del RD 1588/1999).

<sup>113</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 155 y 513 a 515; y SUÁREZ CARUJO (2014), p. 313.

<sup>114</sup> 2007, p. 515.

Dejando de lado las —minoritarias<sup>115</sup>— iniciativas estrictamente individuales (pues, pueden responder a motivaciones de difícil catalogación y/o bien muy heterogéneas), conviene incidir en aquéllos elementos que pueden contribuir decididamente a su expansión. Y, en este sentido, teniendo en cuenta que se trata de instrumentos de naturaleza estrictamente voluntaria, que descansan esencialmente sobre la autonomía de la voluntad (ex artículo 41 de la CE), debe evaluarse si el marco normativo jurídico-laboral articula instrumentos de persuasión eficaces para alcanzar este objetivo. Y, en este sentido, cabe identificar dos ámbitos que pueden estar incidiendo significativamente en su extensión (o, quizás, estén impidiendo que sea mayor): la configuración normativa de la negociación colectiva (incluyendo el margen de disponibilidad que habilita así como la reciente tesis de la contractualización ‘ab origine’), por un lado; y el régimen jurídico de la cotización de las aportaciones empresariales, por otro.

### **3.2.1. La “arquitectura negocial” como obstáculo para la promoción colectiva de la previsión social complementaria**

La negociación colectiva tiene reservado un papel destacado en la iniciativa fundacional de los mecanismos de previsión social complementaria y, muy particularmente, de los planes de pensiones del sistema de empleo. Especialmente porque se ha estimado que es la vía propicia para su implantación.

De hecho, como recoge FERNÁNDEZ BERNAT<sup>116</sup>, el Informe de la Comisión no permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo, consideraba a la negociación colectiva como la vía estratégica de extensión de la previsión empresarial, advirtiendo que, atendiendo a las características de nuestro tejido empresarial debía facilitarse la posibilidad de participar en planes de pensiones de promoción conjunta y seguros colectivos, con sistemas sencillos y flexibles, que generen economías de escala y reduzcan los costes de gestión y administración. Sin olvidar que a través de la negociación colectiva sectorial, estatal o provincial puede accederse

---

<sup>115</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 541.

<sup>116</sup> 2007, p. 313 y 314.

a la mayor parte de PYMES y, por ende, es el instrumento de potenciación más eficaz para extender estos compromisos<sup>117</sup>.

Lo que, dicho sea de paso, casa difícilmente con la reciente apuesta del legislador por intensificar la fragmentación de la estructura negocial. Circunstancia que evidencia una estrategia legislativa contradictoria, pues, pese a que la LRPFP apuesta firmemente por la negociación colectiva supraempresarial para expandir la previsión social complementaria privada<sup>118</sup>, la atomización de la negociación colectiva promovida con la reforma de 2012, es —como se analizará posteriormente— un factor debilitador de primer orden.

A partir de estas premisas, el marco normativo, no sólo habilita a los convenios colectivos como factor fundacional de los planes de empleo empresarial (artículos 4.1.a de la LRPFP y 28 del RFPF), sino que, además, con un claro propósito expansivo, la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa puede prever la existencia de planes de empleo de promoción conjunta (artículos 4.1.a de la LRPFP y 37.3.a del RFPF)<sup>119</sup>.

---

<sup>117</sup> A su vez, CCOO (2014), p. 53 ha manifestado que estos instrumentos de previsión social complementaria nacidos en el marco de la negociación colectiva, constituyen una vía de incremento salarial no inflacionista; permiten generar ahorro líquido que debe dirigirse a la inversión; y mejoran el poder adquisitivo de los pensionistas, elevando su capacidad de compra. Estudio que, por otra parte, a partir de la constatación (con datos de 2012) que el 50% de los planes no alcanza 1,2 millones de euros, y la gran mayoría, 1.151 de 1.348, no alcanza los 10 millones de euros, estima (p. 56 y 57) que la negociación colectiva sectorial es la idónea para tratar de agrupar los existentes planes de pensiones de empleo para, de este modo, hallar una mayor capacidad para negociar con entidades financieras y comisiones de control más formadas y asesoradas. Un dato especialmente relevante al respecto es que, a finales de 2013, había 1.396 planes de pensiones de empleo, de los cuales, 336 eran de promoción conjunta por varias empresas, integrando un total de 11.730 entidades. Teniendo en cuenta que 13.105 empresas son promotoras de planes de empleo (DGSFP. Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013, p. 6), significa que el 89,5 por 100 están integradas en planes de promoción conjunta.

<sup>118</sup> Aunque, como se ha apuntado anteriormente, no conviene olvidar que el marco normativo también posibilita una descentralización de la asunción de compromisos por pensiones (artículo 37.3.a del RFPF).

<sup>119</sup> La racionalización de los costes de gestión y constitución para las empresas implicadas; la posibilidad de sumar a conjunto de promotores y partícipes que posibiliten los cálculos actuariales requeridos para configurar determinados planes de prestaciones; y la homogeneización de la protección social complementaria en un determinado ámbito o sector económico, son factores que convierten a estos planes en la alternativa más deseable. FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 315 y 316; y SUÁREZ CARUJO (2004), p. 299.

Por su parte, la creación de las Mutualidades de Previsión Social, también puede derivarse de lo previsto en “acuerdos colectivos de ámbito superior al de la empresa” (artículo 26.3 del RD 1588/1999). En tal caso, podrán también concurrir como socios protectores o promotores las organizaciones legalmente constituidas que representen a las empresas y trabajadores en el ámbito supraempresarial.

Y, respecto de los seguros colectivos también cabe la posibilidad de que se articulen a través de la negociación colectiva (artículo 7.1 del RD 1588/1999).

Teniendo en cuenta la evolución del régimen jurídico de estas instituciones, es claro que el progresivo protagonismo normativo que se ha ido atribuyendo a la negociación colectiva es, en el marco de la estrategia “autonormativa”, una clara invitación del legislador a que los interlocutores sociales sopesen la puesta en marcha de estos instrumentos de previsión complementaria.

Sin embargo, como se ha expuesto en el epígrafe anterior, los datos estadísticos sugieren que este canal de promoción no ha sido suficientemente exitoso, pues, su implantación sigue siendo muy escasa (recuérdese, que hoy se concentra en un número muy determinado de sectores económicos)<sup>120</sup>. Y, de hecho, respecto a los planes de empleo, a pesar de erigirse en la opción preferente, cabe la posibilidad de que, en cambio, no sea la opción más deseada por los empresarios (porque — como se ha apuntado — es probable que resulte más costosa en términos monetarios, de gestión y de implantación que otras alternativas)<sup>121</sup>; y, por ello, su penetración está siendo mucho más lenta de lo esperado.

Por este motivo, quizás, sería conveniente una mayor presencia de la previsión social complementaria en la arquitectura de la negociación colectiva. Lo cierto es que en el marco de la autonomía colectiva, no existe una norma estrictamente laboral

---

<sup>120</sup> Por ejemplo, en 2007, FERNANDEZ BERNAT (p. 523) denuncia que la generalización se está produciendo de forma “muy lenta”.

<sup>121</sup> De hecho, en 2007, FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 463 apunta que “la opción de implantar los planes de promoción conjunta está presentando numerosas dificultades por la oposición empresarial a los mismos y su preferencia por la suscripción unilateral de contratos de seguros”. En opinión de este autor, las causas que persuaden a los empresarios a optar por los seguros (en vez de un plan de pensiones de empleo) es su mayor flexibilidad y el soslayo del control directo por parte de los trabajadores (p. 486).

que establezca que la negociación de instrumentos de previsión voluntaria “deba” formar parte del contenido mínimo de los convenios colectivos.

Es claro que la imposición de su inclusión (o la exigencia de obligatoriedad) casaría dificultosamente en el marco de “voluntariedad” que caracterizan a estos instrumentos de previsión. En este sentido, no está de más recalcar que cualquier intento de imponer jurídicamente un plan de pensiones sería radicalmente contrario a la naturaleza contractual y voluntaria que se predica de estos instrumentos de previsión. Circunstancia que, sin duda, circunscribe las posibilidades de promoción al “simple” reconocimiento del derecho a constituirlos (respetando el principio de voluntariedad en la constitución), a persuadir a su creación mediante “invitaciones” (más o menos explícitas), al aliento institucional mediante la superación de los obstáculos legales y a la configuración de incentivos (fiscales y/o sociales o de cualquier otra naturaleza).

No obstante, desde esta perspectiva, no sería contrario a esta configuración que, si se admitiera que su expansión es un objetivo (altamente) deseable, la legislación laboral tratara, por lo menos, de “invitar” o “inducir” a los interlocutores sociales a discutir sobre la idoneidad o no de añadir este aspecto en la negociación de ciertos (o todos) los convenios colectivos de ámbito supraempresarial.

En este sentido, este apoyo legal podría traducirse en una modificación del contenido de los artículos del Título III del TRET para impulsar este tipo de análisis (en concreto, los artículos 82.2 y 85.1 del TRET). Si bien es cierto que el contenido de los artículos 37.1 y 41.1 de la CE es suficiente para que estas cuestiones sean abordadas por los convenios colectivos, ciertamente, su presencia podría ser más explícita en el TRET.

Repárese que lo que se propone no es que esta medida de previsión social complementaria privada forme parte *ex lege* del contenido mínimo de todo convenio colectivo y, por consiguiente, deba ser imperativamente objeto de negociación (pues, probablemente, contravendría el principio de voluntariedad), sino que, sea un vector a tener en cuenta en la configuración de la matriz negociadora.

Y, derivado de lo anterior, téngase en cuenta que, en tanto que esta dimensión promocional es inexistente, es lógico que la reglamentación jurídica de la efectiva

configuración del plan de pensiones en el interior del convenio también sea débil<sup>122</sup>; redundando negativamente en la posible expansión.

En cualquier caso, lo que no cabe duda es que la completa omisión de esta cuestión en el marco normativo vigente resulta particularmente inadecuada.

Ahora bien, no sería contrario al citado “principio de voluntariedad en su constitución” descrito que, en virtud de un convenio colectivo (de empresa o supraempresarial) de eficacia general, se obligue la promoción y constitución de un plan de empleo (conjunto o propio) a todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación<sup>123</sup>.

Aunque probablemente, como se ha apuntado, sean los convenios colectivos sectoriales, estatales o provinciales los más propicios para generalizar eficazmente estos mecanismos de previsión, sorprende que los acuerdos interprofesionales (artículo 83.2 del TRET) no incidan con mayor intensidad en este aspecto. O bien, al albur de la posibilidad de alcanzar acuerdos sobre materias concretas (artículo 83.3 del TRET), estos acuerdos no hayan abordado esta cuestión<sup>124</sup>. De hecho, como se expondrá a continuación, su análisis arroja un resultado particularmente decepcionante.

La referencia a esta cuestión en el “III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017” (firmado por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME el 8/6/15)<sup>125</sup> resulta particularmente insuficiente (Apartado IV del Capítulo III): *“Las organizaciones firmantes de este acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los sistemas de previsión social complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva. Las*

---

<sup>122</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 523.

<sup>123</sup> Aunque recuerdese que cabe que, en virtud del artículo 37.3.a del RPPF, una empresa pueda no quedar afectada por esta medida si opta por promover el suyo propio (aunque su contenido sea menos protector). Lo que, para el caso de que esta conducta se generalice en el sector, no sólo puede redundar en el intento de homogeneizar las condiciones de participación y de protección, sino que, incluso, puede dificultar la viabilidad de plan de pensiones previsto en el convenio colectivo supraempresarial. FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 528 y 529.

<sup>124</sup> Ver al respecto, SUÁREZ CARUJO (2004), p. 189 y 190.

<sup>125</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/descargas/Acuerdo\\_Negociacion\\_Colectiva\\_2015\\_III\\_AENC\\_firmado.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/Acuerdo_Negociacion_Colectiva_2015_III_AENC_firmado.pdf) (última consulta 29/09/15).

*actuaciones en el ámbito empresarial en relación a la previsión social complementaria deben basarse en su naturaleza voluntaria y valorarse en correlación con el sistema público de pensiones”.*

No obstante, la dicción del ANC 2015-2017 al respecto, resulta sin duda más explícita que la de sus antecesores más inmediatos. En efecto, el “II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014<sup>126</sup>” únicamente menciona a la previsión social complementaria como una de las materias (entre otras) sobre las que la Comisión de Seguimiento del Acuerdo acordará criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva (Capítulo V). Fórmula idéntica a la empleada en el “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012<sup>127</sup> Capítulo III”.

En cambio, el “Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2007<sup>128</sup>” resulta algo más concreto al afirmar (en un epígrafe específico dedicado a la previsión social complementaria) que: *“Las organizaciones firmantes de este acuerdo hemos compartido una valoración positiva sobre los sistemas de previsión social complementaria y considerado conveniente analizar conjuntamente los problemas que dificultan el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva, que es un ámbito adecuado para la promoción de nuevos compromisos por pensiones. Este análisis deberá abordar la integridad de aspectos que afectan al desarrollo de sistemas de previsión social complementaria, incluido entre ellos el vigente marco regulador”<sup>129</sup>.*

Repárese que, a diferencia de las referencias anteriores más recientes, el ANC 2007 parte de la premisa de la existencia de un conjunto de dificultades que obstaculizan (dificultan) el desarrollo de estos sistemas. Si bien es cierto que no se especifican estas dificultades, el texto evidencia que su proliferación no está siendo todo lo que sería deseable.

---

<sup>126</sup> [BOE 6 de febrero 2012]

<sup>127</sup> [BOE 22 de febrero 2010]

<sup>128</sup> [BOE 24 de febrero 2007]

<sup>129</sup> Dicción que se complementa con una referencia al Real Decreto 16/2005, de 30 de diciembre [BOE 31.12], que aprobó una nueva y última prórroga del plazo inicialmente fijado para exteriorizar los compromisos por pensiones contemplados en convenios colectivos sectoriales de ámbito supraempresarial conocidos como premios de jubilación.

En cambio, el “Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2005<sup>130</sup>”, tras recordar la previsión legal de una prórroga para exteriorizar los compromisos por pensiones<sup>131</sup>, aborda la cuestión relativa a la previsión social complementaria de un modo ciertamente poco “entusiasta”: *“la previsión social complementaria es otra de las materias sometidas a negociación en el marco de la Declaración de Diálogo Social 2004”*.

Más decepcionante resulta el “Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2003<sup>132</sup>”, pues, omite esta cuestión por completo.

En cambio, el “Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002” (BOE 17 de enero 2002), en el marco de la descripción de las funciones de la Comisión de Seguimiento, establece que: *“Coincidiendo la negociación de este acuerdo con modificaciones del actual marco regulador de la previsión social complementaria, las organizaciones firmantes se comprometen a analizar en el seno de la Comisión de Seguimiento de este acuerdo, una vez que esté en vigor la nueva normativa, sus efectos”*.

Finalmente, debe hacerse mención al “Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social”, 9 de abril 2001, que en el marco de general de reforma de la Seguridad Social que inspira el Pacto de Toledo, establece en su Capítulo XIII<sup>133</sup> las líneas maestras de la configuración normativa de previsión social complementaria,

---

<sup>130</sup> [BOE 16 de marzo].

<sup>131</sup> La DA 3ª de la Ley 4/2004, de Modificación de tasas y de beneficios fiscales de acontecimientos de excepcional interés público amplió por un año más, hasta el 31 de diciembre de 2005, el plazo de adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas pactados en convenios colectivos de ámbito supraempresarial. Asimismo, también hace referencia a la ampliación en un año del plazo para la adaptación de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo por parte del Real Decreto Ley 10/2004.

<sup>132</sup> [BOE 24 de febrero 2003].

<sup>133</sup> “La previsión social complementaria prevista en la Constitución como parte del sistema de protección social, ha tenido un importante desarrollo en los últimos años. Con el fin de favorecer esta misma evolución en aquellos ámbitos donde actualmente es menor, se considera necesario abordar el marco regulador vigente, con objeto de, valorando la situación actual, introducir modificaciones al mismo. Deberá estudiarse la actual situación de los planes de pensiones de empleo, a fin de potenciar los mismos, favoreciendo su desarrollo e implantación, facilitando la incorporación de las PYMES y de los empresarios individuales, así como de sus trabajadores, a planes de empleo de promoción conjunta o, en su caso, propios. La actuación se dirigirá, preferentemente, a impulsar la utilización de los planes de pensiones de promoción conjunta. Se mejorará la interacción de los planes de empleo con la negociación colectiva, compatibilizando el ámbito supraempresarial con



con la intención de darla un gran impulso legal que propicie su expansión<sup>134</sup>. Esto es, se establecen los principios para posibilitar lo que anteriormente hemos calificado como “autonormación”<sup>135</sup>.

A partir de las referencias a los sucesivos Acuerdos Interconfederales, se observa que, salvo el Acuerdo de 2001, la “promoción” —entendida como “invitación explícita”— o la imposición de estas modalidades de previsión social no ha sido en absoluto una prioridad. O, dicho de otro modo, atendiendo al marco normativo, existe margen suficiente para que los interlocutores sociales fueran algo más “ambiciosos” en este tipo de acuerdos.

Centrándonos en el marco vigente, asumiendo que el objeto del ANC 2015-2017 es abordar “el tratamiento de este conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo”, parece que la apuesta por este tipo de acción de previsión —sin abandonar su naturaleza voluntaria— no sólo tiene aún mucho margen por recorrer, sino que probablemente, dado su propósito “orientador”, sea el espacio idóneo para llevar a cabo un impulso decidido.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con la configuración legal vigente, el fortalecimiento de la negociación colectiva, como instrumento de afectación general, no impediría que los trabajadores individualmente pudieran posteriormente oponerse a la adhesión (artículos 4.1.a, último párrafo y 9.4.2º

---

los acuerdos a nivel de empresa para tener en cuenta circunstancias específicas. Se concretará la definición de las contingencias previstas en la normativa de planes de pensiones. Asimismo, las partes se comprometen a estudiar la situación de la previsión social complementaria, con el propósito de proponer las mejoras necesarias que permitan su adaptación permanente a la realidad en que se desenvuelve. Entre otras cuestiones, se abordará la problemática de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones, facilitando que, en determinados supuestos, la negociación colectiva establezca criterios al respecto. Asimismo, se analizará con detalle el papel de la negociación colectiva en materia de planes y fondos de pensiones. Deberán modernizarse las posibilidades de gestión e inversión de los fondos de pensiones en el contexto de la Unión Europea. El desarrollo de los trabajos y conversaciones que se van a desarrollar en esta materia, con atención especial a la mejora de la interacción de los planes de pensiones de empleo con la negociación colectiva, deberá realizarse en el marco del diálogo social”.

<sup>134</sup> Extensamente al respecto, FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 105 a 111.

<sup>135</sup> En cambio, en el *Acuerdo Político-Social sobre medidas en materia de Seguridad Social*, de 13 de julio de 2006 (y que, en parte, acogió la Ley 40/2007, de 4 de diciembre), no se contiene ninguna mención a la previsión social complementaria.

LRFPF)<sup>136</sup>. Lo que, probablemente acontece en los supuestos que el convenio colectivo impone al partícipe un deber de contribución<sup>137</sup>. Opción que casa difícilmente con la importancia creciente que la progresiva implantación de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, va a atribuir a los sistemas complementarios. Por este motivo, en la medida que parece necesario promover la extensión de esta modalidad de previsión (y, a su vez, garantizar su sostenibilidad) quizás, exista cierto margen para limitar legislativamente este derecho de oposición<sup>138</sup>. En este sentido, quizás, podría exigirse, como mínimo, una adhesión parcial, medida, por ejemplo, en un determinado porcentaje vinculado a (todas o algunas) bases de cotización (para aliviar la carga que eventualmente pudiera recaer sobre el trabajador y la existencia de renunciias forzadas para los trabajadores de menor poder adquisitivo). Medida que, quizás, también podría ir acompañada de incentivos fiscales específicos.

### **3.2.2. Disponibilidad a futuro de los instrumentos de previsión social**

La disponibilidad a futuro de estos instrumentos de previsión es una posibilidad que, admitiendo que es absolutamente idónea y necesaria, también se colige que constituye una amenaza para su continuidad y, por consiguiente, para que efectivamente se extiendan y, en último término, contribuyan a alcanzar el nivel de suficiencia.

#### ***A) Disponibilidad a futuro de los planes de pensiones del sistema de empleo***

En el caso de un plan de pensiones del sistema de empleo la disponibilidad de los efectos hacia el futuro no es total, pues, está supeditada a los requerimientos de la

---

<sup>136</sup> Y que, del mismo modo, se prevé para las Mutualidades de Previsión Social - artículo 6 del RD 1430/2002. En relación a los planes de pensiones del sistema de empleo, SUÁREZ CARUJO (2004), p. 342, en cambio, sostiene que "ningún obstáculo parece impedir la adscripción automática de todos los trabajadores a un plan de pensiones libremente pactada por sus representantes con el empresario promotor en el marco de la negociación colectiva". De otro modo, prosigue, implicaría la "desvirtuación de la eficacia normativa del convenio colectivo o, lo que es lo mismo, la contractualización del compromiso" (p. 348).

<sup>137</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 574.

<sup>138</sup> Manteniendo posicionamientos diferenciados al respecto FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 575 y 576; y SUÁREZ CARUJO (2003, 1), p. 399 y 400.

fuente de fijación, esto es, a las eventuales especificidades del plan<sup>139</sup>. En efecto, siguiendo a GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN (2010, versión digital), debe tenerse en cuenta que los compromisos por pensiones “pueden variar y modificarse hacia el futuro si así lo deciden los órganos legalmente establecidos y se utilizan los procedimientos previstos”. Y, en este sentido, debe seguirse el denominado “principio de correspondencia entre la fuente de fijación o de establecimiento del compromiso y la fuente o la vía por la que dicho compromiso puede variarse<sup>140</sup>”.

Por consiguiente, a grandes rasgos, debe distinguirse dos posibles situaciones: aquellos casos en los que es un convenio colectivo el que “crea” el compromiso, por un lado; y los que tienen su origen en una iniciativa unilateral del empleador, por otro.

#### *A.1. Alteración de un plan de pensiones que tiene su origen en un convenio colectivo*

En relación a los planes de pensiones del sistema de empleo y asociado, la modificación de las especificaciones puede llevarse a cabo conforme a los procedimientos y acuerdos que prevean las mismas especificaciones, habilitándose a la Comisión de Control del plan a adoptar un acuerdo de modificación conforme al régimen de mayorías establecido en las propias especificaciones (artículo 6.3 de la LRPFP). A su vez, también debe tenerse en cuenta que en los planes del sistema de empleo, estas especificaciones también pueden prever que la modificación del régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros extremos, y en su caso la consiguiente adaptación de la base técnica, pueda ser acordada mediante “acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores” (artículos 6.3 de la LRPFP y 33.1.2º del RPPF). Cabe, no obstante —como apunta MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ BERNAT<sup>141</sup>—, una tercera alternativa, consistente en que la decisión de transformar el plan sea fruto de un acuerdo de eficacia general o de pacto equivalente y que, con posterioridad, sea el órgano de supervisión del Plan el encargado de su ejecución y

<sup>139</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 770; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA y AGUILERA IZQUIERDO (2003), p. 1104; y AGUILERA, BARRIOS y SÁNCHEZ-URÁN (2005), p. 181. En cambio, SUÁREZ CARUJO (2004), p. 196, entiende que la disponibilidad es total. De hecho, afirma que la “subordinación del plan al convenio colectivo y a su dinámica”. De modo que “este sometimiento se prolonga a lo largo del tiempo de desarrollo del plan, incluso hasta su extinción, sin perjuicio de las obvias limitaciones existentes” (p. 160 y 161).

<sup>140</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN (2010), versión digital.

<sup>141</sup> MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ BERNAT (2004), p. 160 y 161.

desarrollo. Opción que, en opinión de los citados autores, resulta ser la mayoritaria, pues, “no cabe entender que la Comisión de Control pueda actuar al margen de la acordado en sede convencional. Vaya por delante que, en cualquier caso, estos cambios no pueden afectar a los derechos consolidados de los partícipes en los planes (que son inmodificables e indisponibles colectivamente, artículos 5.1.b y 8.4 de la LRPFP) ni tampoco sobre los derechos económicos ya adquiridos de los beneficiarios.

En esta línea, SUÁREZ CARUJO (2004, p. 204) sostiene en virtud del artículo 6.3.2º de la LRPFP y del artículo 3.1.3º del RFPF que “cabe proclamar la obligación de la comisión de control del plan de adaptar las especificaciones de éste a las modificaciones adoptadas en un acuerdo colectivo”. Autor que —en otro estadio de su exposición (p. 672 y 673)— prosigue afirmando que “el sometimiento del plan (y de sus órganos de gobierno) a los dictados de la negociación colectiva no se constriñe al momento inicial, sino que persiste durante su vigencia: las modificaciones del plan previstas en sede convencional deben ser introducidas en las especificaciones del mismo por la comisión de control”. De modo que la misma, tiene un margen de actuación nulo, “sin perjuicio de las concesiones, siempre reversibles, que la autonomía colectiva esté dispuesta a realizar”.

Extremo particularmente relevante en la medida que también repercute en la articulación de las causas de terminación del plan y, particularmente, en las que se hayan incluido en las especificaciones (artículo 5.4.g de la LRPFP —teniendo en cuenta que las “causas de terminación y las normas de liquidación” son aspectos que necesariamente deben incluirse en dichas especificaciones —artículo 6.1.j de la LRPFP). Y ello es así porque si el plan tiene origen convencional estatutario, al margen de las causas que eventualmente se hayan podido prever (siguiendo a SUÁREZ CARUJO, 2004, p. 687 y 688), debe ser admisible que la decisión de poner fin al plan sea adoptada por la negociación colectiva. FERNÁNDEZ BERNAT (2007, p. 809), en cambio, destacando la gran variabilidad de opciones posibles en función del contrato-plan constituyente, parece entender que esta posibilidad sólo sería factible en la medida que las partes negociadoras del convenio o acuerdo colectivo así hubieran pactado atribuir al convenio colectivo.

Respecto de los supuestos en los que la fuente origen sea un convenio colectivo, siguiendo a SUÁREZ CARUJO (2004, p. 162 a 167), cabe distinguir tres posibles situaciones: que el convenio colectivo haga referencia al estudio sobre la viabilidad de un plan

de pensiones; que el convenio colectivo exprese el firme compromiso de formalizar el plan (en ocasiones, insertándose, incluso, íntegramente el reglamento o las especificaciones del plan en el texto del convenio); o bien, que el convenio colectivo reconozca la preexistencia de un plan. Y, a partir de este escenario, en aras al margen de disponibilidad, puede, a su vez, establecerse una nueva distinción entre las situaciones en las que se pretenda alterar (incluso suprimir) el Plan implantado en un convenio colectivo anterior, de aquéllas en las que se pretenda no implantar un Plan impuesto por un convenio colectivo de ámbito superior.

Como punto de partida, es claro que cabe la posibilidad de que un convenio colectivo posterior modifique o varíe el contenido del anterior. De acuerdo con lo expuesto en el epígrafe anterior, aunque se modificara el contenido del Título III del TRET (alineándose con la orientación sugerida) y/o bien, los interlocutores sociales apostaran decididamente por incluir su promoción en los Acuerdos Interconfederales y/o los convenios colectivos sectoriales los implantaran para todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, si bien es cierto que la no adhesión de los potenciales partícipes es uno de los factores que más pueden influir en su menor generalización, no debe olvidarse que la propia estructura vigente de la negociación colectiva se erige en un factor obstaculizador de esta generalización de primera magnitud. Probablemente en el mayor de ellos.

Y, en este sentido, de acuerdo con la configuración vigente, no puede asegurarse la continuidad en el tiempo de estos instrumentos, pues lo acordado colectivamente está sometido a las reglas generales sobre las “vicisitudes” del contenido de un convenio o acuerdo colectivo. Lo que no deja de ser paradójico, pues, como se ha expuesto, el legislador ha apostado por esta vía como la idónea para su implantación.

Sin pretender abordar detalladamente todas sus implicaciones (pues, excede del objeto de este estudio), los factores de “inestabilidad” derivados de la arquitectura “negocial” del Título III del TRET son, a grandes rasgos, tres.

En primer lugar, es evidente que el principio de modernidad (artículo 82.4 del TRET) es un elemento particularmente perturbador<sup>142</sup>. Especialmente porque es claro que

---

<sup>142</sup> En contra, SUÁREZ CARUJO (2004), p. 194 y 195, estima que la sucesión convencional en la que el nuevo convenio elude hacer referencia al plan no sería suficiente para entender que se ha suprimido dicho régimen de previsión.

los planes de pensiones ya implantados podrían ser objeto de renegociación (propiando, incluso, su desaparición)<sup>143</sup>; afectando a todos los destinatarios de la norma convencional (incluso, a los trabajadores pasivos ya jubilados<sup>144</sup>). Y, en este sentido, la jurisprudencia, tras declarar que “Cablen convenios colectivos regresivos, sin que quepa sostener que el convenio colectivo es fuente de condición más beneficiosa”, ha establecido que “no es necesario que el pacto que haya instaurado el derecho cuestionado establezca el procedimiento a seguir para su modificación o supresión”<sup>145</sup>.

En segundo lugar, estas medidas de previsión social si bien, *a priori*, no aparecen explícitamente en el listado del artículo 82.3 del TRET (que sí menciona expresamente a las mejoras voluntarias), quizás, podrían quedar subsumidas en el concepto de “sistema de remuneración y cuantía salarial” (apartado d)<sup>146</sup>. Lo que, claramente, contribuiría a incrementar la inestabilidad de estos instrumentos ya implantados<sup>147</sup>.

---

<sup>143</sup> Por todas, STS 26 de febrero 1996 (rec. 2216/1995).

<sup>144</sup> FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 763. De hecho, la jurisprudencia ha declarado que el Convenio puede disponer de los derechos pasivos de los trabajadores que han cesado en la empresa (SSTS 16 de julio 2003, rec. 862/2002; 16 de noviembre 2006, rec. 2352/2005; y 22 de octubre 2013, rec. 3000/2012).

<sup>145</sup> Entre otras, SSTS 16 y 18 de julio 2003 (rec. 862/2002; y 3064/2003); 8 de abril de 2005 (rec. 1859/2003); 10 de febrero de 2005 (rec. 806/2004); 22 de diciembre de 2005 (rec. 5018/2004); 30 de marzo 2006 (rec. 902/2005); 10 de julio 2008 (rec.2540/2007); 30 de septiembre 2008 (rec. 2536/2007); 6 de noviembre de 2008 (rec. 4467/2007); y 22 de abril 2009 (rec. 4468/2007). Un análisis pormenorizado de esta evolución jurisprudencial en, GARCÍA-PERROTE ESCARTIN (2010), versión digital. No obstante, como apunta el citado autor, debe tenerse en cuenta que la mayor parte de la jurisprudencia “se ha enfrentado básicamente con mejoras de la Seguridad Social en momento previos o inmediatamente coetáneos al establecimiento en nuestra legislación de la obligación de instrumentación y exteriorización de los compromisos por pensiones”. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que esta posibilidad también ha sido admitida por la STEDH 2 febrero 2010 (demanda 42430/2005) caso Aizpurua Ortiz y Otros. España.

<sup>146</sup> No obstante, la cuestión relativa a la naturaleza salarial o extrasalarial de las aportaciones financieras del promotor del plan no es pacífica. Defendiendo su carácter salarial, ROMERO BURILLO (2002), p. 324 y ss.; y SUÁREZ CARUJO (2004), p. 484 y ss. En cambio, defendiendo su naturaleza extrasalarial, FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 607 y ss.

<sup>147</sup> SUÁREZ CARUJO (2004), p. 198, sugiere que una modificación peyorativa de las características del plan es susceptible de generar algún tipo de indemnización si una modificación ante tempus de su contenido causa unos ‘irrazonables y desproporcionados daños y perjuicios’.

Y, en tercer lugar, porque respecto a los planes de empleo pactados a nivel supraempresarial, especialmente de aquéllos que “impongan” a cada una de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación la promoción de dicho instrumento conforme a lo allí prescrito, aunque su contenido, *a priori*, debería quedar blindado en virtud del artículo 84.1 del TRET<sup>148</sup>, tampoco puede afirmarse que la estructura “negocial” ofrezca los signos de estabilidad —o continuidad en el tiempo— que unos instrumentos de esta naturaleza —a nuestro entender— requerirían. Especialmente porque aunque los compromisos por pensiones no se encuentran explícitamente en la lista de materias del artículo 84.2 del TRET; debe tenerse en cuenta que, probablemente, podrían quedar subsumidos en el apartado a) del artículo 84.1 del TRET (“La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”)<sup>149</sup>.

De modo que, en el caso de que así se entendiera, el convenio colectivo de empresa tendría prioridad aplicativa al respecto y, por ende — como se ha expuesto—, no sólo estaría facultado —en virtud del artículo 37.3.a del RPPF— para pactar un plan de pensiones de empleo distinto al conjunto previsto con carácter general en el convenio colectivo supraempresarial (como prevé la LRPFP), sino que, podría directamente prever su no implantación en la empresa.

Pero, incluso, para el caso de que se entendiera que no pudieran subsumirse en el citado apartado del artículo 84.1 del TRET, debe tenerse en cuenta que los compromisos por pensiones tampoco están incluidos en la lista del artículo 84.4 del TRET y, por consiguiente —salvo que se previera otra cosa—, podría ser una materia negociable en el ámbito de las CCAA, produciéndose una eventual desvinculación con respecto a lo previsto a nivel superior.

---

<sup>148</sup> Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83.

<sup>149</sup> Repárese que si se tratara de un convenio supraempresarial que prevé un plan de promoción conjunta (artículos 4.1.a de la LRPFP y 37.3.a del RPPF), *a priori*, simplemente se estaría habilitando a que nuevos promotores, a su voluntad, se adhirieran a dicho plan, sin imponérselo.

## *A.2 Alteración de un plan de pensiones que tiene su origen en la iniciativa unilateral del empresario*

A su vez, para el caso (poco frecuente) que el origen del plan se encuentre en una iniciativa unilateral del empresario, el juego modificadorio que habilita el artículo 41 del TRET (especialmente, a partir de la reforma de 2012), si bien, tampoco puede afectar a los derechos consolidados de los partícipes ni sobre los derechos económicos ya adquiridos de los beneficiarios, es claro que describe una vía que dificulta su implementación<sup>150</sup>. No obstante, como se expondrá, el impacto de la teoría de la contractualización ‘ab origine’ del convenio colectivo, defendida por la STS 22 de diciembre 2014 (rec. 264/2014), sin duda, atribuye un protagonismo indudable a esta vía modificatoria.

### ***B) Disponibilidad a futuro de los contratos de seguro colectivo***

En relación a los compromisos por pensiones instrumentados por contratos de seguro también pueden ser objeto de modificación (artículo 30.1 del RD 1588/1999).

En efecto, el tomador del seguro está facultado para proceder a una reducción de la suma asegurada (sólo en el caso de que pretenda una reducción por variación de los compromisos, se exige que tal variación conste en convenio colectivo o “disposición equivalente” —*ex* artículo 7.1 del RD 1588/1999). Lo que implica que puede suprimir las primas futuras, algunas de ellas o parte de su importe, siempre que quede garantizada la adecuada cobertura de los compromisos por pensiones vigentes en cada momento integrados en la póliza.

Por otra parte, teniendo en cuenta que estos compromisos por pensiones, al igual que los planes de pensiones del sistema de empleo, pueden tener origen convencional, o bien, tener su origen en una decisión unilateral del empresario o en un acuerdo contractual con el trabajador (incorporándose como condición más beneficiosa), permite extrapolar a este estadio los tres factores de inestabilidad derivados

---

<sup>150</sup> De hecho, la jurisprudencia ha admitido esta posibilidad modificatoria en la STS 19 de marzo 2001 (rec. 1573/2000). Extensamente al respecto, GARCÍA-PERROTE ESCARTIN (2010), versión digital.



de la estructura negocial del Título III del TRET anteriormente descritos<sup>151</sup> y los propios derivados de una decisión unilateral del empresario.

### ***C) Una valoración sobre la disponibilidad a futuro de estos instrumentos de previsión social***

En definitiva, como valoración final de lo expuesto en este epígrafe, partiendo de la base de que los compromisos por pensiones en su mayor parte se articulan a partir de la lógica de la capitalización, la eficacia de estas medidas de previsión social complementaria está directamente asociada a su continuidad en el tiempo.

De modo que es claro que todas aquellas vicisitudes que se traduzcan en una paralización prematura, o bien, en interrupciones reiteradas y/o prolongadas en el tiempo redundan negativamente en las expectativas de los trabajadores de complementar las carencias del régimen contributivo. El “generoso” sistema de disponibilidad a futuro que prevé el marco normativo vigente no lo facilita en absoluto.

### **3.2.3. Impacto de la tesis de la contractualización “ab origine” en la regulación de la autonomía colectiva de compromisos por pensiones**

El análisis efectuado en los epígrafes anteriores describen las dificultades del marco normativo e institucional para implantar estos mecanismos de previsión.

Dicho esto, no se nos debe escapar que la tesis de la contractualización *ab origine* que defiende la STS 22 de diciembre 2014 (rec. 264/2014), probablemente altere en su conjunto —y de forma muy notable— el esquema brevemente descrito.

Recuérdese que —resumidamente— el Alto Tribunal en esta controvertida sentencia ha dictaminado que “cualesquiera derechos y obligaciones de las partes

---

<sup>151</sup> La STS 20 de diciembre 1996 (rec. 3492/1995) establece que “la regulación en convenio colectivo de pensiones complementarias y demás mejoras de la Seguridad Social, no se limita a establecerlas o crearlas, sino que también puede modificarlas, o, incluso reducir las o suprimirlas”. Y en la doctrina judicial, entre otras, STSJ Cataluña 1 de octubre 2008 (rec. 2350/2007). En la doctrina, ver también, extensamente al respecto, SUÁREZ CARUJO (2003, 2), p. 96 y ss.

existentes en el momento en que termina la ultraactividad... estaban ya contractualizadas” y permanecen aunque “el convenio colectivo pierde su vigencia”.

Como es fácil advertir, esta afirmación tiene un impacto directo en la materia que es objeto de estudio. En primer lugar, porque relega a un segundo plano (convirtiéndola, a priori, en intrascendente) la cuestión relativa a la naturaleza obligatoria o normativa de las cláusulas que prevén estos compromisos por pensiones.

En segundo lugar, porque es evidente que — como apunta el voto particular del magistrado CASTRO FERNÁNDEZ a la citada sentencia— la tesis de la contractualización imposibilita la existencia de convenios colectivos regresivos. O, como se afirma en el voto particular del magistrado SEMPERE NAVARRO a la misma sentencia, “¿Qué sucederá con las condiciones contractualizadas cuando se aprueba un convenio posterior que las altera?”.

Es claro que, siguiendo con la propia argumentación del último voto particular citado, conforme a esta tesis se produce una “petrificación” de condiciones laborales que, en un primer nivel de análisis, redundaría positivamente en el interés del trabajador, pues, lo hace “inmune” a los cambios regresivos de los futuros convenios colectivos.

No obstante, a su vez, desvela una realidad particularmente perturbadora en la medida que, a partir de la citada sentencia, bastaría el recurso de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo para que el empresario pudiera poner fin a los compromisos por pensiones adquiridos en virtud de un convenio colectivo y/o bien, a modificar los niveles de contribución (cuantías) empresariales acordados (la redacción del artículo 41 ex reforma 2012, habilitaría abiertamente esta posibilidad). Circunstancia particularmente grave en tanto que deja la continuidad de este tipo de acuerdos fuera de la órbita de la negociación colectiva. O, dicho de otro modo, si bien la iniciativa fundacional originaria se hallaría en lo pactado en un convenio o acuerdo colectivo su extinción o modificación, salvo la aquiescencia del trabajador, sería perfectamente posible por decisión unilateral del empresario.

Por otra parte, cabría preguntarse si esta “petrificación” es respetuosa con el principio de voluntariedad, pues, si bien es cierto que en su origen el empresario (y los representantes de los trabajadores) ha optado por asumir este compromiso libremente, también

lo es que para el caso de que entrara en vigor un nuevo convenio que lo hiciera desaparecer, se estaría exigiendo el cumplimiento de una obligación en contra de una manifestación de voluntad expresa (y consensuada con los representantes de los trabajadores).

La resultante final es que, conforme a la interpretación de la STS 22 de diciembre de 2014 (rec. 264/2014), cabe que las reticencias de los empresarios a asumir un compromiso por pensiones en la propia negociación colectiva sean mayores. Y, para el caso de que sean partidarios de asumirlos, es posible que prefieran canalizar su constitución a través de su propia iniciativa (por ejemplo, creación de seguros colectivos por decisión unilateral del empresario).

### **3.2.4. La nueva configuración de las bases de cotización: un nuevo obstáculo para la previsión social complementaria (de las rentas más bajas)**

La DF 3ª del RD-L 16/2013, de 20 de diciembre, de Medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, modificó el contenido del artículo 109 de la LGSS/1994. En el desarrollo de esta previsión legal, se procedió a la modificación del artículo 23 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación y otros Derechos de la Seguridad Social, a través del RD 637/2014, de 25 de julio.

Este cambio normativo ha significado un retroceso notable en la promoción de la generalización de los instrumentos de previsión social voluntaria.

Como se sabe, desde entonces, en virtud del apartado 2º del artículo 23.1.B.a del RD 2064/1995, a efectos de su inclusión en la base de cotización, se valorarán por la totalidad de su importe “las primas o cuotas satisfechas por los empresarios a entidades aseguradoras para la cobertura de sus trabajadores; las contribuciones satisfechas a planes de pensiones en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el LRPFP, y su normativa de desarrollo, y las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social concedidas por las empresas, a excepción de las previstas en el apartado 2.C) de este artículo<sup>152</sup>”.

---

<sup>152</sup> Esto es, “C) Las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas”

Es evidente que la inclusión de estos instrumentos en la base de cotización implica mejorar las potenciales prestaciones de los trabajadores y, por consiguiente, a priori, debería valorarse positivamente. No obstante, también es palmario que introduce un desincentivo poderoso para su mantenimiento por parte del empresario, pues, supone incrementar notablemente su coste. Partiendo de la base de que se trata de un instrumento de previsión “voluntario”, es lógico pensar que el empresario tenga suficientes razones para replantearse su existencia o reformular su configuración.

No obstante, paradójicamente el impacto de este cambio legislativo no será igual de “perjudicial” para todos los trabajadores. En efecto, el empresario tendrá un poderoso incentivo para reducir o suprimir estos instrumentos en todos aquellos colectivos de trabajadores cuya base de cotización, incluido el importe de estas aportaciones, no supere la cuantía máxima. Teniendo en cuenta que las base de cotización son uniformes en su cuantía máxima para todas las categorías profesionales<sup>153</sup>, la reforma del artículo 23 del RD 2064/1995 potencialmente tenderá a afectar a los salarios más bajos (y, por tanto, a los más necesitados de instrumentos de previsión complementaria). Mientras que a los más altos la reforma tendrá un efecto absolutamente neutro, pues, no verán incrementada su base de cotización y probablemente mantendrán intactas las aportaciones del promotor. Escenario que, sin duda, describe una lógica perversa.

De hecho, repárese que la posibilidad de que en un plan de pensiones de empleo existan subplanes para integrar a distintos colectivos (articulándose diferentes prestaciones y/o aportaciones) y previéndose la posible diversificación de aportaciones del promotor puede facilitar significativamente este fenómeno. Sin olvidar que persuade a los promotores de nuevos planes a constituirlos a partir de esta estructura.

Desde esta perspectiva, la reforma del artículo 23 del RD 2064/1995 puede tener un efecto totalmente contraproducente, pues, si el empresario tiende a la reducción o supresión de estas aportaciones, no sólo no se acabará incrementando la base de cotización de los trabajadores de rentas más bajas (objetivo, *a priori*, primario de la

---

<sup>153</sup> Recuérdese, 3.606,00 €/mes para el año 2015.

reforma), sino que, además, acabarán desprovistos de estos instrumentos de previsión complementaria.

### **3.3. ¿ES EL MOMENTO OPORTUNO PARA PROMOVER LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA?**

El estallido de la crisis y su prolongación en el tiempo ha generado, como se ha expuesto, importantes tensiones presupuestarias que han culminado en la imposición de severos objetivos en materia de consolidación fiscal.

La evolución del régimen jurídico de la pensión de jubilación de los últimos años responde claramente a esta dinámica. A su vez, a partir de una lógica de “vasos comunicantes”, en paralelo, el modelo viene otorgando un protagonismo creciente al sistema de previsión complementario privado y, en particular, de carácter social. Éste, se ha articulado en torno a una lógica, en esencia, “autonormativa” y, primordialmente, a través de los planes de pensiones del sistema de empleo y seguros colectivos. Y, lo cierto es que el progresivo endurecimiento de las condiciones para acceder a la pensión de jubilación que comporta la entrada en vigor del factor de sostenibilidad, *a priori*, debería acrecentar el protagonismo de estos instrumentos.

No obstante, como ya hemos señalado, el vigente marco institucional y normativo y el contexto económico productivo están evidenciando las deficiencias de esta estrategia político-legislativa. En efecto, el ahorro (en sus heterogéneas manifestaciones) es hoy por hoy un objetivo difícil de alcanzar. En la medida que el modelo tiende a gravitar sobre una dinámica esencialmente individualista (principio de capitalización y responsabilidad individual<sup>154</sup>), es evidente que, si el sistema complementario privado no se expande suficientemente, existe un riesgo cierto a que un colectivo numeroso de personas quede desprovisto de un nivel de cobertura suficiente<sup>155</sup>. Y, los datos sugieren que este fenómeno puede acabar produciéndose de forma generalizada.

---

<sup>154</sup> Y, por ende, de “estricto cumplimiento de la proporcionalidad entre aportaciones y prestaciones”. FERNÁNDEZ BERNAT (2007), p. 410.

<sup>155</sup> En términos similares, GALA DURÁN (2012), p. 108.

En efecto, la severa contención salarial (promovida por la reforma laboral de 2012<sup>156</sup>) y el alto desempleo (con la consiguiente pérdida de afiliación y de recaudación de cotizaciones sociales), y su más que previsible prolongación en el tiempo, son factores que difícilmente potenciarán la capacidad de ahorro<sup>157</sup>. Pero, a su vez, teniendo en cuenta la (escasa) calidad del empleo que se está creando, tampoco parece que por esta vía se consiga fomentar el ahorro individual ni tampoco consolidar la fortaleza financiera del sistema. En este sentido, repárese que la (lenta) creación de empleo que está experimentando el mercado de trabajo español se está articulando predominantemente a través de la contratación temporal (es decir, con un nivel salarial inferior y, por ende, menores cotizaciones) y con un uso notable del empleo a tiempo parcial. Sin olvidar que la reciente política de fomento del empleo financiada con cargo a la Seguridad Social (la conocida como “tarifa plana”), incrementa aún más la tensión sobre la financiación del Sistema.

Por otra parte, la arquitectura vigente de la negociación colectiva sectorial no es, en absoluto, propicia para la penetración generalizada de los instrumentos de previsión social complementaria en el seno de las empresas. No sólo no se ha promovido suficientemente su implantación (a través, por ejemplo, de los Acuerdos Interconfederales), sino que, además, la estructura negocial implantada a raíz de la reforma de 2012 ha dinamitado (atomizándola) la “fortaleza generalizadora” del convenio colectivo supraempresarial. Circunstancia que redundará negativamente en la implantación de estos instrumentos, posibilitando un incremento sustancial de potenciales interrupciones reiteradas y/o prolongadas en el tiempo de los compromisos asumidos en los convenios colectivos, afectando (muy) negativamente en las expectativas de los trabajadores de complementar las carencias del régimen contributivo.

---

<sup>156</sup> Debe tenerse en cuenta que en un modelo contributivo cuya financiación está articulada a partir de las cotizaciones sociales calculadas sobre la masa salarial, la contención salarial auspiciada por la reforma de 2012, en la medida que repercute en los ingresos del Sistema, incrementa sustancialmente la tensión sobre su sostenibilidad financiera.

<sup>157</sup> De hecho, como expone CC.OO. (2014, p. 54 y 55): “si los salarios de los trabajadores y trabajadoras en activo están sufriendo pérdidas de poder adquisitivo, la posibilidad de generar instrumentos de retribución diferida a través de la previsión social complementaria es, necesariamente, menor. A mayor abundamiento, como apunta la citada fuente, la tasa de ahorro bruto en España se encuentra ligeramente por debajo de la media de la UE’27.”

Sin embargo, hasta la fecha, la implantación de los planes de pensiones del sistema individual es mucho mayor (en número, partícipes y capitalización) al del sistema de empleo. Y, en este sentido, quizás, sería conveniente que éste tuviera un trato significativamente más favorable, atendiendo a su indudable dimensión social (que prevalece sobre la estrictamente económico-financiera —que predomina en el individual)<sup>158</sup>.

Desde el punto de vista empresarial, por otra parte, es evidente que la promoción de instrumentos complementarios, total o parcialmente financiados por los empresarios, pueden ser percibidos con recelo, pues, es fácil que estimen que con ello se está incrementando las cotizaciones sociales (redundando en su competitividad — y, por ende, en el mantenimiento y/o creación de empleo<sup>159</sup>).

Y, como se ha expuesto, los datos estadísticos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones para el año 2014 confirman que la generalización de estos instrumentos de previsión complementaria privada, no sólo no está siendo todo lo intensa que sería deseable, sino que, además, la experiencia reciente está evidenciando que es un instrumento muy “sensible” a las fluctuaciones económicas si son negativas o decrecientes. Produciéndose en los últimos años una preocupante disminución progresiva y sostenida de estos instrumentos de previsión. Sin olvidar que, a diferencia del régimen de reparto, como expone MONEREO PÉREZ, el sistema de capitalización se muestra más inseguro e inestable respecto a las variaciones de la coyuntura económica, del ciclo económico y de las turbulencias de los mercados financieros<sup>160</sup>.

---

<sup>158</sup> MONEREO PÉREZ (2010), versión digital.

<sup>159</sup> Aunque, como recoge SUÁREZ CARUJO (2014, p. 55), hay autores (ZUBIRI) que “ponen en duda los supuestos efectos perjudiciales que las cotizaciones sociales tienen sobre el empleo y la competitividad en el medio y largo plazo. De hecho, la adaptación de los compromisos por pensiones por medio de Mutualidades de Previsión Social, no liberan al empresario de sus obligaciones con la Seguridad Social. Y, MONEREO PÉREZ (2010, versión digital) recuerda que “las cotizaciones sociales más que coste de la empresa propiamente dicho (que repercutiría, en cualquier caso, sobre el mercado de productos o servicios) constituyen ahorro legal forzoso de una parte de las rentas del trabajo asalariado. Desde el punto de vista económico —aunque no desde el punto de vista estrictamente jurídico ex art. 26 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores —, las cotizaciones sociales pueden ser consideradas en gran medida como ‘salario diferido’ de los trabajadores”.

<sup>160</sup> MONEREO PÉREZ (2010, versión digital): “tras la experiencia de la crisis económica actual es más difícil presentar a los sistemas de reparto como una panacea para resolver el problema de la

Pero, incluso, aunque, a medio o largo plazo, el escenario económico mejore significativamente y ello se traduzca en una generalización y consolidación de los instrumentos complementarios, probablemente mermará cualquier intento del legislador dirigido a mejorar los niveles de protección públicos. En efecto, si la protección adicional que eventualmente pueda dispensar la implantación de los instrumentos complementarios privados “compensa” las deficiencias del sistema público, el Legislador puede desistir de todo intento por mejorarlo, o bien, puede que lo intente pero de un modo muchos menos entusiasta.

Circunstancia que, repárese, tiene la virtualidad de “justificar” (o relativizar) la espiral devaluadora del sistema público que ha planificado el legislador (retroalimentándola) a través de la Ley 23/2013, pues, el progresivo endurecimiento de las condiciones para acceder a la pensión de jubilación, en la medida que es previsible que persuada a trabajadores y agentes sociales a tratar de fortalecer la previsión complementaria, en paralelo, estará reforzando la idoneidad de la reforma de 2013, pues, las deficiencias de las prestaciones se irían, en principio, colmando (aunque sea parcialmente y para quienes puedan) con el sistema privado<sup>161</sup>.

De hecho, la CEOE en su documento “15 Reformas para consolidar la recuperación” (de octubre 2015)<sup>162</sup>, afirma (p. 25) que la previsión social complementaria “puede ser un elemento positivo de cara a la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones, debiendo incentivarse los sistemas privados complementarios a las pensiones públicas, ya sea a través de fondos como de seguros privados”. Y, en coherencia con lo anterior, sostiene que es conveniente “abordar la transparencia en la información sobre la pensión pública esperada, comunicando a los trabajadores su previsible pensión de jubilación, de conformidad con lo establecido en la Ley 27/2011,

---

viabilidad del sistema de pensiones. En todo caso, todos los fondos de pensiones han estado en situación de pérdidas: no se han mostrado eficientes no sólo como instrumentos de previsión social (pensión complementaria), sino tampoco como productos financieros seguros para el ahorro”. En este sentido también, GALA DURÁN (2012), p. 107 y 108.

<sup>161</sup> Efecto que se subsumiría en el proceso que MONEREO PÉREZ (2010, versión digital) describe del siguiente modo: “en los países desarrollados el desarrollo de la capitalización debe ir precedido o, al menos, simultaneado, por el recorte del reparto, de forma que las pensiones de reparto se alejen lo más posible de los ingresos percibidos de actividad profesional”.

<sup>162</sup> [http://www.ceoe.es/resources/image/15\\_reformas\\_consolidar\\_recuperacion\\_2015\\_10.pdf](http://www.ceoe.es/resources/image/15_reformas_consolidar_recuperacion_2015_10.pdf) (última consulta 11/11/2015).



sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social<sup>163</sup>”.

Por este motivo, teniendo en cuenta la lógica de los “vasos comunicantes”, “confiar” en la previsión social complementaria privada (en sus diversas manifestaciones) como un instrumento idóneo para colmar el progresivo retroceso del sistema público contributivo es, atendiendo a la experiencia más reciente, una opción “arriesgada”, pues, previsiblemente conllevará costosos “efectos colaterales”. En efecto, la devaluación progresiva del poder adquisitivo de los pensionistas (más que probable a medida que se aplique el factor de sostenibilidad y el índice de revalorización anual<sup>164</sup>) y la insuficiencia de la previsión social complementaria, fácilmente pueden traducirse en un incremento paulatino de las bolsas de pobreza y de exclusión social de la población de mayor edad de las futuras generaciones. Y, la particularidad del proceso es que, como apunta SUÁREZ CARUJO, se está presentando un cierto sesgo en el planteamiento del debate, pues, la presentación de las reformas —restrictivas— como inevitables ante la magnitud de [las] dificultades predisponen a la ciudadanía a resignarse a aceptar recortes de derechos y elude formular (...) otra pregunta muy pertinente cual es la relativa al precio que, en otros términos —pobreza, por ejemplo—, lleva aparejado esa ‘obligada’ reducción del gasto”<sup>165</sup>. Cuando, al mismo tiempo, es evidente que “la Seguridad Social se ha mostrado como un activo positivo para atenuar los efectos sociales de las crisis económicas y apoyar el crecimiento económico y la demanda agregada”<sup>166</sup>.

El conjunto de estas valoraciones sugiere, por tanto, la necesidad de plantearse si la consolidación de un modelo que otorga un protagonismo creciente a la lógica

---

<sup>163</sup> De hecho, la creación reciente del simulador de cálculo de la pensión de jubilación iría dirigida a colmar esta carencia.  
[https://sede.seg-social.gob.es/Sede\\_1/ServiciosenLinea/Ciudadanos/231479](https://sede.seg-social.gob.es/Sede_1/ServiciosenLinea/Ciudadanos/231479) (última consulta 11/11/2015).

<sup>164</sup> Extensamente al respecto, SUÁREZ CORUJO (2014), p. 284 a 311. De hecho, “en el quinquenio 2016-2020 los pensionistas perderían poder adquisitivo a razón de un 1,55 por 100 (inflación del 1,8 menos subida del 0,25) por ejercicio: un alarmante empobrecimiento de casi 8 puntos en tan sólo cinco años, que pone en serio peligro la suficiencia de las pensiones y refuerza las dudas de inconsistencia del novedoso mecanismo de revalorización [¿o más bien devaluación?]”. GONZÁLEZ y SUÁREZ (2015), versión digital.

<sup>165</sup> SUÁREZ CARUJO (2014), p. 44.

<sup>166</sup> MONEREO PÉREZ (2010), versión digital.

privatizadora e individualista es una decisión estratégicamente adecuada (o, si se prefiere, óptima) desde el punto de vista político, social y económico (pues, la realidad reciente parece sugerir la necesidad de adoptar otra orientación<sup>167</sup>).

Por este motivo, parece claro que convendría un replanteamiento radical de la matriz normativa implantada en la última reforma, fortaleciendo el sistema contributivo en aras a garantizar el principio de suficiencia. Particularmente ilustrativo es SUÁREZ CORUJO cuando afirma que “se da la paradoja de que en un momento en el que las instituciones del Estado de bienestar son particularmente decisivas en la protección de una ciudadanía golpeada por la crisis económica al actuar como estabilizadores automáticos (...), los Gobiernos nacionales presentan como ineludibles recortes impopulares (...) y que en todo caso afectan siempre con mayor intensidad a la población más vulnerable<sup>168</sup>”. Porque no podemos olvidar que las prestaciones de Seguridad Social, son un mecanismo de previsión de rentas “cualificado”, pues, constituye la política de lucha contra la pobreza más importante del Estado español<sup>169</sup>.

A su vez, probablemente sea el momento de complementar el sistema contributivo de la Seguridad Social con aportaciones del Estado<sup>170</sup>. De hecho, como evidencia SUÁREZ CORUJO<sup>171</sup>, hay margen de mejora suficiente para ello (permitiendo una mejora de las prestaciones, así como un fortalecimiento de la sostenibilidad financiera del Sistema para afrontar los retos del futuro). Especialmente, porque el

---

<sup>167</sup> MONEREO PÉREZ (2010, versión digital): “la presente crisis económico-financiera ha puesto de manifiesto la necesidad de potenciar y reforzar el sistema público de pensiones y las políticas sociales, por criterios de eficiencia económica y de justicia social, haciendo compatibles el principio de rendimiento con el principio de protección social”.

<sup>168</sup> SUÁREZ CARUJO (2014), p. 40.

<sup>169</sup> Como expone MONEREO PÉREZ (2010, versión digital): “Lo que sí se puede producir es un derrumbe de la política social, si el Gobierno accede a la reducción de las cotizaciones sociales que en el próximo futuro justifique una reducción de las pensiones y, con ello, se extienda la pobreza entre las personas mayores”.

<sup>170</sup> “las aportaciones públicas a la financiación de la protección social en España son de las más bajas de la Unión Europea”. MONEREO PÉREZ (2010), versión digital.

<sup>171</sup> SUÁREZ CORUJO (2014), p. 59. De hecho, para afrontar los retos del futuro (envejecimiento progresivo de la población y la jubilación de los babyboomers), aunque aumentara de forma notable la población activa, caben tres opciones (descartando el recurso al Fondo de Reserva): reducción de las prestaciones, incremento de los ingresos a través de las cotizaciones, o bien, incremento de la aportación del Estado. Alineándome con el planteamiento del citado autor, debe descartarse la primera opción (porque incrementa al riesgo de la pobreza) y, en la medida que la segunda presenta importantes limitaciones, parece que el incremento de la aportación del Estado es la más idónea.

gasto en pensiones respecto del PIB aún está muy por debajo del destinado en los países de nuestro entorno<sup>172</sup>. A su vez, siguiendo a MONEREO PÉREZ, no debe descartarse que el aumento del gasto en pensiones se financie macroeconómicamente a través del incremento esperado de la productividad<sup>173</sup>. Sin olvidar que, tal y como ha apuntado la doctrina, lejos de limitarse a reducir los gastos del Sistema, también existen otras opciones para incrementar sus ingresos (entre las que cabría destacar, el aumento bases de cotización o de las cotizaciones<sup>174</sup>).

En paralelo, sorprende que el legislador en todo este tiempo, sabedor de la previsible evolución de la tasa de dependencia, no haya adoptado medidas legislativas (a largo plazo) dirigidas a incrementar la población activa, por ejemplo, potenciando el acceso de la mujer al mercado de trabajo, influyendo sobre los flujos migratorios y/o bien, incrementando las tasas de natalidad y, con ello, superar la baja fertilidad<sup>175</sup>. Permanecer impasible ante estas dimensiones denota una pasividad difícilmente comprensible.

En definitiva, el marco normativo derivado de la Ley 23/2013 y el retroceso sostenido de los instrumentos de previsión social complementaria de carácter social experimentado en los últimos años, describen un escenario para nuestras futuras generaciones poco halagüeño. La buena noticia es que, como acabamos de exponer, existen alternativas factibles a esta estrategia.

### **3.4. ALGUNAS PROPUESTAS PARA CONTRIBUIR A LA PROMOCIÓN COLECTIVA DE LA PREVISIÓN SOCIAL PRIVADA**

Las medidas descritas en el apartado anterior contribuirían a “apuntalar” las prestaciones contributivas, reequilibrando la lógica de los vasos comunicantes, y las

---

<sup>172</sup> Ver al respecto, SUÁREZ CORUJO (2014), p. 81 y 82; y también MONEREO PÉREZ (2010), versión digital.

<sup>173</sup> MONEREO PÉREZ (2010), versión digital.

<sup>174</sup> ROJAS RIVERO (2015), p. 136 y 137. Por otra parte, MONEREO PÉREZ (2010, versión digital) estima que es preferible el incremento de las cotizaciones a un “trasvase de la financiación de las pensiones al Estado mediante impuestos”.

<sup>175</sup> Ver al respecto, BELTRAN DE HEREDIA RUIZ (2014), p. 60 a 65. Sin que tampoco pueda obviarse el impacto negativo que sobre la esperanza de vida pueda tener los recortes en Sanidad (ralentizando o postergando de algún modo la llegada de los retos que depara el futuro).

aproximaría al principio de suficiencia (o, al menos, contribuirían a no alejarlas en exceso).

Lo que no obsta que, en virtud de todo lo expuesto, en paralelo, puedan plantearse algunas medidas dirigidas a mejorar la previsión social complementaria voluntaria y, particularmente, los planes de pensiones del sistema de empleo.

A nuestro entender y tomando como referencia lo expuesto a lo largo de estos epígrafes, las medidas a adoptar (propuestas de *lege ferenda*) podrían ser las siguientes:

- 1) Convendría priorizar los planes de pensiones del sistema de empleo, frente a otros instrumentos alternativos (planes de pensiones individuales y seguros colectivos).
- 2) Convendría garantizar una mayor universalización de la cobertura de los planes de pensiones del sistema de empleo.
- 3) Convendría potenciar la adhesión de los partícipes.
- 4) Convendría evitar la fragmentación de los planes de pensiones.
- 5) Convendría persuadir a los interlocutores sociales a potenciar la previsión complementaria con mayor intensidad.
- 6) Convendría promover una reforma legislativa dirigida a “proteger”/“blindar” la previsión social complementaria frente a las situaciones de descuelgue o concurrencia de convenios colectivos, con la idea de restringir las opciones de disponibilidad a futuro (disposición que, no obstante, quedaría condicionada a la clarificación del escenario que describe la sentencia de 22 de diciembre de 2014 —rec. 264/2014— sobre la contractualización *ab origine* de los convenios colectivo), y
- 7) Convendría reformular el régimen jurídico de las bases de cotización.

## 4. LAS VÍAS ACTUALES DE COMPATIBILIDAD ENTRE EL TRABAJO Y EL COBRO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Como señalábamos al inicio de este trabajo, ante el reto que supone la puesta en marcha de las últimas reformas en materia de jubilación y particularmente la Ley 23/2013, la segunda alternativa posible se centra en poder compatibilizar, una vez jubilado, el trabajo y el cobro de la pensión.

En esta cuestión cabe partir del hecho de que si bien la compatibilidad entre el cobro de la pensión de jubilación y el desempeño de un trabajo no es nueva —está presente desde hace muchos años en determinados colectivos de profesionales colegiados (abogados, médicos...) y desde el año 2002 con un carácter más general a través de la figura de la jubilación flexible—, sí ha sido objeto de una especial atención e incentivo en los últimos años. Y ello, a pesar de que el artículo 213.1 del TRLGSS sigue disponiendo que el disfrute de la pensión de jubilación “será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen”. Y en la misma línea se manifiesta el artículo 16 de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, así como los apartados 2º y 3º del mencionado artículo 213, donde se establece la incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el desarrollo de un puesto de trabajo en el sector público (delimitado en los términos del artículo 1.1 párrafo 2º de la Ley 53/1984<sup>176</sup>, con la excepción de los profesores universitarios eméritos y del personal licenciado sanitario emérito) y el desempeño de los altos cargos previstos en el artículo 1 de la Ley 3/2015, de 30 de mayo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado<sup>177</sup>.

Como consecuencia de esa continuada labor de fomento, en estos momentos un pensionista de jubilación que opte por compatibilizar el cobro de su pensión con el

---

<sup>176</sup> De 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. En este caso, el propio artículo 213.2 prevé que la percepción de la pensión queda en suspenso por el tiempo que dure el desempeño del puesto de trabajo, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

<sup>177</sup> El efecto es el mismo, suspensión de la pensión durante el desempeño de ese puesto de alto cargo.

trabajo puede recurrir a varias vías: a) la jubilación flexible, regulada en el artículo 213.1 párrafo 2º del TRLGSS e implantada en el año 2002; b) a la vía, prevista en el artículo 213.4 del TRLGSS, que permite compatibilizar la pensión con un trabajo por cuenta propia con ingresos escasos; c) a la modalidad de la jubilación parcial regulada en el artículo 215.1 del TRLGSS y pensada para personas que han alcanzado la edad de jubilación ordinaria; y, d) a la jubilación activa, regulada actualmente en el artículo 214 del TRLGSS e implantada en el año 2013 por el RDL 5/2013. Y, en fin, también cabe tener presente alguna medida sólo prevista para algunos colectivos —profesionales colegiados de determinadas áreas como la abogacía o la medicina—. Se trata, por otra parte, de fórmulas compatibles entre sí, aunque no están coordinadas, y su alcance y sus efectos para el pensionista (y para el propio sistema de Seguridad Social) son diferentes.

#### **4.1. LA JUBILACIÓN FLEXIBLE**

Esta medida se implantó, como decíamos antes, en enero del año 2002<sup>178</sup> y se encuentra recogida actualmente en el artículo 213.1 párrafo 2º del TRLGSS. Se concreta en que un pensionista de jubilación puede compatibilizar el cobro parcial de su pensión con un trabajo a tiempo parcial, formalizado a través de un contrato a tiempo parcial con una jornada de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100. En concordancia con ello, se minorra la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable definido en los términos del artículo 12.1 párrafo 2º del TRET.

En cuanto a la dinámica de esta figura cabe señalar lo siguiente:

1º) A diferencia de otras vías de compatibilidad, a ésta puede acudir todo tipo de pensionista de jubilación (jubilación ordinaria, anticipada o postergada) y con independencia del porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora y de la cuantía que se perciba de pensión. Lo único que se exige es que se parta

---

<sup>178</sup> Figura incorporada por el RDL 16/2001, de 27 de diciembre, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, sustituido por la Ley 35/2002, de 12 de julio, y desarrollada en el RD 1132/2002, de 31 de octubre, de Desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación flexible.

de una situación de jubilación total, siendo indiferente la edad a la que se haya accedido a la pensión (incluida la jubilación bonificada y la postergada más allá de la edad ordinaria) y el momento en que se decide optar por esta fórmula (pudiendo solaparse incluso el momento de la jubilación total y el paso a la jubilación flexible). Asimismo, se aplica en todos los regímenes de la Seguridad Social, salvo los regímenes especiales de los funcionarios públicos<sup>179</sup>, y no está sujeta a ningún límite temporal.

2º) Se trata de una fórmula muy restrictiva ya que sólo admite el trabajo por cuenta ajena y a tiempo parcial (se excluye, pues, el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo). Asimismo, como veíamos antes, los límites de la jornada están entre el 25 y el 50 por 100 (artículo 12.6 del TRET). La jornada se puede ampliar o reducir dentro de esos márgenes y resultarán aplicables, también dentro de dichos límites, las horas complementarias pactadas y voluntarias (artículo 12.5 del TRET). En fin, de tratarse de un trabajo a tiempo parcial que supere el límite del 50 por 100 de la jornada no puede acudir a esta vía, pudiéndose recurrir, no obstante, a la jubilación activa, de la que trataremos más adelante.

Obviamente, ese contrato puede realizarse en cualquier sector de actividad o empresa, incluso en la misma en la que prestaba servicios el pensionista antes de jubilarse (sin que compute la antigüedad anterior<sup>180</sup>), pero, en todo caso, debe tratarse de un contrato de trabajo nuevo. Asimismo, este contrato a tiempo parcial puede ser indefinido o por duración determinada.

3º) El pensionista, antes de iniciar la actividad laboral, debe comunicarlo al INSS, adjuntando una copia del contrato celebrado a los efectos de calcular la cuantía de pensión que pasará a percibir a partir de ese momento.

En caso de incumplimiento se aplicará el artículo 24.1 de la LISOS, incurriéndose en una infracción leve, sancionable con la pérdida de la pensión durante un mes.

---

<sup>179</sup> DA 1ª del RD 1132/2002, que excluye a los regímenes especiales de funcionarios civiles del Estado, Fuerzas Armadas y personal al servicio de la Administración de Justicia.

<sup>180</sup> VIVERO SERRANO (2015), p. 12

No obstante, dado que la no comunicación supondrá también la no reducción de la correspondiente pensión, también cabe aplicar la infracción grave del artículo 25.1 de la LISOS que recoge el supuesto en que un pensionista efectúa trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de su prestación cuando exista una incompatibilidad legal o reglamentariamente establecida. En este caso, la sanción consiste en la pérdida de la pensión durante un período de tres meses. Y, por su parte, el empresario incurrirá en una infracción muy grave prevista en el artículo 23.1.a) de la LISOS, al haber dado empleo a un pensionista de jubilación en una situación incompatible con el trabajo. La multa en este caso va de 6.251 a 187.515 euros<sup>181</sup>. Y junto a lo anterior, el pensionista debe reintegrar la cantidad de pensión percibida indebidamente durante el tiempo en que haya desarrollado el trabajo a tiempo parcial<sup>182</sup>.

4º) Como ya hemos señalado, el importe de la pensión de jubilación se reduce en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo; produciendo efectos desde el día en que se inicia la actividad laboral.

5º) La jubilación flexible es incompatible con la pensión por incapacidad permanente que pudiera corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que se cause aquella. Por el contrario, sí es compatible con las prestaciones por incapacidad temporal, maternidad o paternidad, derivadas de la actividad a tiempo parcial.

6º) Durante la jubilación flexible se mantiene la cotización a la Seguridad Social prevista con carácter general, salvo que resulte de aplicación la exención parcial de cotización recogida en el artículo 152 del TRLGSS, que se refiere a los trabajadores mayores de 65 años. Se continúa, pues, con la contribución al sistema de Seguridad Social, lo que resulta positivo desde la perspectiva de su sostenibilidad financiera.

Asimismo, cabe tener presente que las cotizaciones efectuadas surten efectos para mejorar la pensión de jubilación, una vez se cesa en el trabajo a tiempo parcial. De

---

<sup>181</sup> Artículo 40.1.c) de la LISOS

<sup>182</sup> Artículo 6.3 del RD 1132/2002



este modo, una vez comunicado dicho cese al INSS, se restablece el cobro total de la pensión de jubilación, resultando de aplicación las siguientes reglas:

- a) Se calcula de nuevo la base reguladora de la pensión computando las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas vigentes en el momento en que se interrumpe la actividad, salvo que esto suponga una reducción del importe de la mencionada base, en cuyo caso se mantiene la anterior, aplicando las correspondientes revalorizaciones. En este ámbito cabe pensar que, salvo situaciones excepcionales en que lo cobrado a tiempo parcial supere lo percibido con anterioridad, lo habitual será que se mantenga la base reguladora anterior.
- b) Las cotizaciones realizadas pueden modificar, incrementándolo, el porcentaje aplicable a la base reguladora (salvo, lógicamente, que este porcentaje ya sea del 100 por 100).
- c) Las cotizaciones computan para disminuir o, en su caso, suprimir, el coeficiente reductor aplicado en los supuestos de jubilación anticipada; y,
- d) Durante la jubilación flexible se mantiene la condición de pensionista a los efectos de las prestaciones sanitarias y los servicios sociales.

Todas esas reglas producen efectos favorables para el pensionista, lo que pretende fomentar el recurso a esta vía de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. Sin embargo, cabe tener en cuenta que en este ámbito no resultan de aplicación los porcentajes adicionales establecidos en el artículo 210.2 del TRLGSS (que pueden alcanzar hasta el 4 por 100 por año), vinculados exclusivamente con la jubilación postergada más allá de la edad de jubilación ordinaria.

Y, en fin, si el pensionista fallece durante la situación de jubilación flexible, a los efectos del cálculo de las correspondientes prestaciones por muerte y supervivencia, los beneficiarios pueden optar porque aquéllas se calculen desde la situación de activo del sujeto causante o, en su caso, desde la situación de pensionista. En este último caso se toma como base reguladora la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones correspondientes.

7º) Desde una perspectiva práctica, cabe destacar que esta figura ha tenido un muy escaso éxito, ya que en el ejercicio 2009 las altas de jubilación flexible fueron sólo 769, en 2010, 707 y en 2011, 789<sup>183</sup>. Ello se debe, muy probablemente, a que, hasta el momento, la edad media de jubilación en el país no ha alcanzado siquiera los 65 años de edad (más del 40 por 100 de los pensionistas se jubilan antes) y a que la tasa de sustitución (importe de la pensión en relación con las últimas retribuciones) sigue siendo elevada (supera el 80 por 100). A lo que cabe añadir que hasta ahora son pocas las personas que optan u optarían de tener la oportunidad por continuar trabajando tras alcanzar la edad ordinaria de jubilación: así, según los resultados del módulo de transición de la vida laboral a la jubilación de la Encuesta de Población Activa 2012<sup>184</sup>, sólo al 34,42 por 100 de las personas de 65 a 69 años que estaban cobrando una pensión de jubilación les hubiera gustado seguir trabajando, lo que resulta perfectamente comprensible desde el punto de vista humano. Ya se ha trabajado suficiente y es el momento de jubilarse y dedicarse a otras actividades o a ninguna. Como ya adelantamos páginas atrás, esa tendencia puede verse alterada, a medio o largo plazo, como consecuencia del impacto de las últimas reformas en materia de jubilación.

#### **4.2. LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA CON INGRESOS ESCASOS**

Como una importante novedad incorporada por la Ley 27/2011<sup>185</sup> se sitúa esta segunda vía de compatibilidad, regulada actualmente en el artículo 213.4 del TRLGSS y carente todavía del correspondiente —y necesario— desarrollo reglamentario.

Conforme a dicho precepto, el cobro de la pensión de jubilación es compatible con la realización de un trabajo por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. No se cotizará a la Seguridad Social y, en consecuencia, no se generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

---

<sup>183</sup> “Informe sobre la compatibilidad...” (2012), p. 6.

<sup>184</sup> [www.ine.es](http://www.ine.es)

<sup>185</sup> DA 31ª

Esta figura, muy escasamente regulada (lo que resulta muy discutible) y que entró en vigor en agosto de 2011, presenta las siguientes características:

- a) Se puede acceder a esta vía con independencia de que se trate de una pensión por jubilación anticipada, ordinaria, parcial o flexible, o postergada, y del porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora. Durante esta situación el pensionista continúa cobrando el total de la pensión de jubilación.

Y esta figura se aplica a todos los regímenes del sistema de Seguridad Social, no sólo al régimen especial de los trabajadores autónomos.

- b) Sólo es posible el trabajo por cuenta propia —con independencia del tipo de actividad de que se trate—, siempre, eso sí, que los ingresos obtenidos no superen el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual (catorce pagas). Esto último implica que la actividad desarrollada por el pensionista debe tener un carácter marginal (desde una perspectiva económica)<sup>186</sup>, pero, dada la amplitud de los términos legales, puede tratarse tanto de actividades ocasionales (informes, conferencias, etc.) como habituales. Los ingresos a tener en cuenta son los ingresos brutos (ingresos por rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas y ganancias patrimoniales...)<sup>187</sup>.

Asimismo, cabe tener en cuenta que esta figura permite no sólo la compatibilidad de la pensión con la mera titularidad de un negocio, sino también con cualquier actividad del pensionista en el mismo, ya se trate de un trabajo material o físico o de las labores de gestión o administración<sup>188</sup>.

En definitiva, el elemento clave en esta figura es la cuantía de los ingresos percibidos por el pensionista en su actividad profesional.

---

<sup>186</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (2013), p. 2-3, quien señala también que, con esta fórmula, el legislador asume el criterio de la jurisprudencia sobre el concepto de habitualidad del trabajador por cuenta propia, ligado a un criterio puramente económico.

<sup>187</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (2013), p. 3, y MERCADER UGUINA (2013), p. 153-154. Por el contrario, consideran que se trata de ingresos netos: LÓPEZ ANIORTE (2014), p. 76, y VIVERO SERRANO (2015), p. 7.

<sup>188</sup> LOPEZ ANIORTE (2012), p. 79-80.

- c) No existe la obligación previa de comunicar esta situación al INSS. Esa comunicación sí es obligatoria cuando se supere el importe del salario mínimo interprofesional, para que se proceda a suspender la pensión durante el resto del ejercicio fiscal anual, con la consiguiente alta en el régimen especial correspondiente. Cuando se produzca esa situación, si no se produce la comunicación, debe reintegrarse el importe de la pensión percibido indebidamente y se incurrirá en la correspondiente infracción leve por falta de comunicación, conforme al, antes citado, artículo 24.1 de la LISOS. También cabe la posibilidad de aplicar, en los términos ya vistos, la infracción grave del artículo 25.1 de la LISOS.
- d) Como hemos visto, no hay que cotizar a la Seguridad Social y, en consecuencia, no se generan nuevos derechos en materia de Seguridad Social. Sin embargo, sí tendrán que cumplirse las correspondientes obligaciones en materia tributaria.
- e) Esta medida resulta muy beneficiosa para aquellas personas que ya antes de la jubilación desarrollaban una actividad por cuenta propia (facilitándose incluso la sucesión en la gestión de tal actividad) y para aquéllas que la inician tras la jubilación, pero, en todo caso, la norma se fundamenta, como manifestábamos anteriormente, en que esa actividad profesional es muy limitada o marginal, ya que los ingresos obtenidos no pueden superar, en ningún caso, el salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

Obviamente, lo que no es admisible es incurrir en un fraude para rebajar los ingresos obtenidos realmente con el objetivo de no tener que darse de alta en el sistema de Seguridad Social. Ello lleva a señalar que los mecanismos de control del fraude en este ámbito son esenciales, aunque no resultan fáciles.

- f) Dadas las peculiaridades de esta fórmula de compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación, no es posible saber cuántas personas han recurrido a ella, si bien cabe suponer que bastantes más de las que recurren a la jubilación flexible. Cabe tener presente, no obstante, que esta vía, como decíamos antes, puede ser una fuente de fraude si los controles no funcionan, y, por otro lado, no puede olvidarse que no ayuda a la sostenibilidad financiera del sistema de

pensiones, ya que el pensionista continúa percibiendo la totalidad de la pensión de jubilación y no aporta cotizaciones. Como señalaremos en un apartado posterior, a nuestro entender, esta figura debería ser suprimida.

#### **4.3. LA JUBILACIÓN PARCIAL UNA VEZ CUMPLIDA LA EDAD DE JUBILACIÓN ORDINARIA**

Esta figura, regulada en el artículo 215.1 del TRLGSS y en el RD 1131/2002, de 31 de octubre<sup>189</sup>, permite que una persona que haya cumplido la edad de jubilación ordinaria, prevista en el artículo 205.1.a) en relación con la disposición transitoria 7ª del TRLGSS, continúe trabajando en la misma empresa, reduciendo su jornada de trabajo y su remuneración, y pase a cobrar la correspondiente pensión de jubilación. En este punto cabe realizar las siguientes consideraciones:

1ª) La reducción de la jornada debe ser de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100 en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable definido en los términos del artículo 12.1 del TRET. Se concertará un contrato a tiempo parcial (que no puede suponer la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad), que se registrará a todos los efectos por lo establecido en el artículo 12 del TRET.

No se prevé legalmente un límite temporal para esta situación y, en consecuencia, se mantendrá mientras lo decida el jubilado parcial, salvo que se produzca una causa que determine la extinción de su contrato de trabajo.

2ª) No se requiere celebrar un contrato de relevo, si bien su celebración tiene efectos positivos para el cálculo de las prestaciones futuras del jubilado parcial.

Si se celebra un contrato de relevo (que se registrará por lo establecido en el artículo 12.7 del TRET y deberá abarcar, como mínimo, la jornada dejada vacante por el jubilado parcial), su duración puede ser indefinida o anual. En este

---

<sup>189</sup> Por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

segundo supuesto, el contrato se prorroga automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del jubilado parcial.

- 3ª) La pensión de jubilación a percibir se calcula en función de los años de cotización que acredita el jubilado en el momento del hecho causante, pero, como en el caso de la jubilación flexible, no se aplica el coeficiente adicional previsto en el artículo 210.2 del TRLGSS. Esta pensión se revalorizará en los términos previstos con carácter general para el resto de las pensiones.

El hecho causante de la pensión se entiende producido el día del cese en la jornada de trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se hubiera formalizado el correspondiente contrato a tiempo parcial.

- 4ª) Se continúa cotizando a la Seguridad Social, sin perjuicio de la posible aplicación de la exención parcial recogida en el artículo 152 del TRLGSS. No obstante y con una finalidad claramente desincentivadora, el régimen de cotización fue modificado hace unos años con el objetivo de ir confluyendo, con un largo período de transición, hacia la cotización sobre la jornada de trabajo completa, tanto por parte de la empresa como del propio jubilado parcial.

En cuanto a los efectos que comporta la cotización, hay que diferenciar dos situaciones, en función de si se ha celebrado o no un contrato de relevo. Si se ha celebrado, para el cálculo de las futuras prestaciones (particularmente la pensión de jubilación total y las prestaciones por muerte y supervivencia), el tiempo de la jubilación parcial se cuenta como cotizado al 100 por 100 y, en consecuencia, tales cotizaciones se computarán si mejoran la correspondiente base reguladora. De no mejorarla, se mantiene la base reguladora inicial con las correspondientes revalorizaciones.

En cambio, si no se celebró el contrato de relevo, en cuanto a las cotizaciones realizadas durante la jubilación parcial el interesado puede optar entre la determinación de la base reguladora computando las bases de cotización realmente ingresadas o que aquella magnitud se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la fecha en que dejó de aplicarse el beneficio del

incremento del 100 por 100 de las citadas bases de cotización, si bien aplicando las demás reglas que estuviesen vigentes en el momento de causar la correspondiente pensión. Cuando conforme a lo anterior, la base reguladora de la pensión se determine en una fecha anterior a la del hecho causante de la prestación, se aplicarán las revalorizaciones que se hubiesen practicado desde la fecha de cálculo de la base reguladora hasta el hecho causante de la misma.

5ª) El jubilado parcial tiene la condición de pensionista a los efectos de las prestaciones sanitarias y los servicios sociales.

6ª) Esta vía supone una ventaja desde la perspectiva de la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, ya que, por un lado se continúa cotizando a la Seguridad Social —salvo que se aplique lo dispuesto en el artículo 152 del TRLGSS—, se pasa a cobrar sólo parcialmente la pensión de jubilación y, además, una vez se acceda a la jubilación total no se aplicará el porcentaje adicional de pensión previsto en el artículo 210.2 del TRLGSS, a pesar de haber alargado la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación.

7ª) Finalmente, como en el caso de la jubilación flexible, esta medida ha tenido muy escaso éxito hasta el momento y probablemente por los mismos motivos allí mencionados: el hecho de que bastantes personas en nuestro país se jubilan antes de la edad de la jubilación ordinaria, la elevada tasa de sustitución y la generalizada voluntad de no continuar trabajando una vez alcanzada la edad a la que es posible jubilarse. A nuestro entender, tal y como reiteraremos en un apartado posterior, es necesario reconfigurar algunos aspectos de esta figura.

#### **4.4. LA JUBILACIÓN ACTIVA**

Esta modalidad constituye la última vía<sup>190</sup> de compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación instaurada en nuestro país, y lo fue mediante el RDL 5/2013<sup>191</sup>. Actualmente

<sup>190</sup> Sobre esta vía, vid. SÁNCHEZ URÁN (2013), p. 1 y ss.; y CASAS BAAMONDE, RODRÍGUEZ-PIÑERO y VALDÉS DAL-RÉ (2013), p. 5 y ss.

<sup>191</sup> De 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Constituye un desarrollo de la disposición adi-

se encuentra regulada en los artículos 153 y 214 del TRLGSS y constituye, a nuestro entender, la normalización definitiva de lo que siempre ha sido la excepción, esto es, la plena compatibilidad entre el trabajo (de cualquier tipo) y el cobro de la pensión de jubilación. En definitiva, esta fórmula lleva incluso a pensar que lo habitual, a medio y largo plazo, será que el pensionista de jubilación compatibilice su pensión con un trabajo.

Esta figura se caracteriza por los siguientes elementos:

- a) A diferencia de los supuestos anteriores, esta medida sólo se aplica a la jubilación ordinaria y postergada, cuando, además, se perciba el 100 por 100 de la correspondiente base reguladora. Esto supone limitar claramente su ámbito de aplicación, al reservarse esta solución exclusivamente a aquellas personas que tienen una larga carrera de cotización y que, además, se jubilan a los 65 o más años de edad.

El paso a esta modalidad puede producirse de una forma inmediata una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación y reconocida la pensión o con posterioridad, esto es, el caso del pensionista jubilado total que opta por esta vía para reiniciar su actividad laboral o profesional.

En fin, este requisito implica que no pueden recurrir a esta figura las personas que han accedido a una jubilación bonificada en cuanto a la edad<sup>192</sup> o anticipada y aquéllas que se jubilaron parcialmente antes de alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Sí puede acceder, en cambio, la persona que accede a la jubilación parcial a la edad ordinaria de jubilación, cuando se jubila totalmente y, con posterioridad, acude a esta vía y cumple los requisitos previstos. Y también cuando tras la jubilación total se pasa a una situación de jubilación flexible y, posteriormente, se opta por esta fórmula.

- b) Esta figura es aplicable en todos los regímenes de la Seguridad Social, excepto el régimen de clases pasivas del Estado que se rige por su propia normativa (también reformada en la misma línea<sup>193</sup>).

---

cional 37ª de la Ley 27/2011.

<sup>192</sup> Tampoco podrán acceder a esta vía las personas con discapacidad jubiladas conforme a su régimen específico (artículo 206 del TRLGSS).

<sup>193</sup> DDAA 2ª y 3ª del RDL 5/2013. Al respecto, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (2013), p. 10-11; y CASAS, RODRÍGUEZ-PIÑERO y VALDÉS (2013), p. 22-24.



- c) En este caso la pensión de jubilación es compatible con cualquier trabajo en el sector privado, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, a tiempo completo o parcial y con independencia de la remuneración que se perciba y del sector de actividad en el que se presten los servicios. De hecho, cabe la posibilidad de que el trabajador solicite la pensión de jubilación y continúe, bajo esta fórmula, vinculado con su empresa o negocio anteriores.

De tratarse de un trabajo a tiempo completo, se rompe claramente con la regla tradicional del, ya citado, artículo 213.1 del TRLGSS y en lugar de suspenderse totalmente la pensión, se reduce su cuantía. En el caso del trabajo a tiempo parcial se aplica, sin modificaciones, lo establecido en el artículo 12 del TRET, y, obviamente, en todos los supuestos, el contrato puede ser indefinido o por duración determinada, bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente.

El único límite derivaría de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, particularmente del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>194</sup>, en referencia al factor de la edad. Y, en consecuencia, la empresa que contrate al pensionista debe adoptar las medidas de prevención y ajuste necesarias teniendo en cuenta que el puesto de trabajo va a ser desempeñado por una persona mayor de 65 años (la misma reflexión resulta trasladable a los casos de la jubilación flexible y de la jubilación parcial a partir de la edad de jubilación ordinaria, ya vistos).

Sin embargo, cabe tener en cuenta que esta situación es incompatible con un puesto de trabajo o de alto cargo en el sector público, conforme al artículo 213.2 y 3 del TRLGSS. Y la misma solución se aplica en los supuestos de la jubilación flexible y de la jubilación parcial.

En fin, si se trata de un trabajo por cuenta propia cabe suponer que sólo se acudirá a esta fórmula cuando no se cumplan los requisitos de la vía prevista en el artículo 213.4 del TRLGSS, por superar los ingresos percibidos el límite del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Y únicamente podrá acudir a aquélla cuando no se trate de una jubilación ordinaria o postergada o bien, siéndolo, no se alcance el 100 por 100 de la base reguladora.

---

<sup>194</sup> En adelante LPRL.

Y si se trata de un contrato a tiempo parcial con una jornada de entre un 25 y un 50 por 100, el pensionista puede optar por esta vía o bien por la jubilación flexible, con consecuencias diferentes. Y también cabe la posibilidad de acudir a la vía de la jubilación parcial vista en el apartado anterior<sup>195</sup>.

- d) Se requiere una comunicación previa al INSS. En el caso de incumplimiento se aplicarán, en los mismos términos vistos anteriormente, las infracciones establecidas en los artículos 24.1 y 25.1 de la LISOS. Lógicamente, también se deberá estar de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.
- e) Se cobra siempre el 50 por 100 del importe de la pensión reconocida inicialmente, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de la pensión pública, o del que se esté percibiendo, excluido el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que se realice. En este caso, a diferencia de la jubilación flexible, la reducción de la pensión de jubilación es fija, con independencia de su importe, de la duración de la jornada realizada y de la remuneración percibida por el trabajo. Lógicamente, sólo se acudirá a esta fórmula si esa remuneración supera la cantidad que se deja de percibir como pensión.

Cabe tener presente, no obstante, que si el pensionista piensa desempeñar un trabajo a tiempo parcial con una jornada reducida (por ejemplo, un 30 o 40 por 100) es probable que le resulte más adecuada la vía de la jubilación flexible (salvo que lo que cobre por ese trabajo a tiempo parcial le compense de la pérdida del 50 por 100 de su pensión), si bien en ese caso la cotización es más elevada ya que, como vimos, al margen de la posible aplicación de la exoneración de cuotas del artículo 152 del TRLGSS, cabe acudir a las reglas generales de cotización, mientras que en la jubilación activa existe, como veremos, un régimen especial —más reducido— de cotización.

Asimismo, el pensionista que acude a esta vía mantiene tal condición a los efectos de la asistencia sanitaria y otros beneficios.

---

<sup>195</sup> Al respecto, SELMA PENALVA (2013), p. 13-15.

- f) La pensión de jubilación se revaloriza sin que la cuantía percibida durante la compatibilidad pueda ser superior al 50 por 100, y el pensionista no tiene derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibiliza la pensión con el trabajo.
- g) Al finalizar el trabajo compatible —no hay un límite temporal— se restablece el cobro íntegro de la pensión de jubilación, con las correspondientes revalorizaciones, sin que se proceda a ningún tipo de recálculo. Ello implica, por tanto, que el tiempo de trabajo no incide sobre el importe de la base reguladora de la pensión, ni sobre el porcentaje aplicable a la misma, lo que resulta coherente si, como veremos a continuación, la cotización que se lleva a cabo durante esta situación es casi simbólica o de “solidaridad”.

En efecto, durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, el empresario y/o el pensionista sólo cotizarán por incapacidad temporal y por contingencias profesionales (en este último caso sin olvidar el carácter voluntario de la cotización para la gran mayoría de los trabajadores autónomos no trades), si bien quedan sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por 100, no computable para las prestaciones, tal y como ya hemos señalado, y que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuye entre la empresa y el pensionista, corriendo a cargo de la empresa el 6 por 100 y del trabajador el 2 por 100. La cotización es la misma ya se trate de un trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial y, en el supuesto de trabajo por cuenta propia, el propio trabajador asumirá el pago total del 8 por 100. Dados los términos legales empleados cabe interpretar que, en este supuesto, no resulta de aplicación la exoneración de cuotas prevista en el artículo 152 del TRLGSS.

- h) El hecho de que la cotización sea tan baja puede inducir a un posible efecto sustitución, ya que a la empresa, especialmente para determinados tipos de trabajo en que la edad no supone ningún condicionante, le resultará menos costoso contratar a un jubilado que a un no jubilado. Esta realidad (la competencia para el empleo entre los jubilados y los no jubilados) —quizás poco presente en la actualidad pero que puede incrementarse en el futuro si se reduce, como hemos señalado, el importe de la pensión de jubilación como consecuencia de la aplicación combinada de las reformas recogidas en las Leyes 27/2011

y 23/2013—, se pretende condicionar estableciendo dos límites para evitar posibles fraudes<sup>196</sup>:

- 1) Las empresas en que se recurra a esta fórmula no deben haber adoptado decisiones extintivas improcedentes (reconocidas o declaradas como tales, incluidos los despidos, cualquiera que sea su causa, incluidos los despidos colectivos) en los seis meses anteriores<sup>197</sup>; aunque esta limitación afecta únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción con independencia del centro de trabajo donde se trabajase<sup>198</sup> (se trata, por tanto, de un límite muy débil). A lo que cabe añadir que no se prevé una sanción específica para el caso en que se incumpla esta obligación, aunque cabe pensar en la devolución de las bonificaciones o reducciones en la cotización si hubiera lugar a ellas en función del tipo de contrato efectuado<sup>199</sup>.
  
- 2) Y una vez iniciada cada situación de compatibilidad entre la pensión y el trabajo, la empresa debe mantener, durante la vigencia del contrato del pensionista, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio. A este respecto, se toma como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el período de los noventa días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los noventa días inmediatamente anteriores a su inicio. Sin embargo, no se considera incumplida esta obligación cuando el contrato se extingue por causas objetivas o por despido disciplinario declarados o reconocidos como procedentes, ni en el caso de las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra

---

<sup>196</sup> Sobre este requisito, vid. CASAS, RODRÍGUEZ-PIÑERO y VALDÉS (2013), p. 17-19.

<sup>197</sup> El término final a efectos de cómputo de los seis meses se produce en la fecha de declaración judicial firme de improcedencia o fecha de reconocimiento de la improcedencia en evitación de sentencia.

<sup>198</sup> En caso de no estar delimitados los grupos profesionales se tomaría en cuenta el criterio de funciones contratadas, así CASAS, RODRÍGUEZ-PIÑERO y VALDÉS (2013), p. 18.

<sup>199</sup> SÁNCHEZ URÁN AZAÑA (2013), p. 15.

o servicio. Esto implica que las empresas pueden recurrir al efecto sustitución ante supuestos extintivos por motivos tanto inherentes como no inherentes a los trabajadores y especialmente el hecho de que no computen los despidos vía 52.c) del TRET procedentes constituye una abierta invitación a las empresas para que sustituyan a los trabajadores por pensionistas<sup>200</sup>.

- c) Esta vía pretende ayudar a la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social, ya que, por un lado, se reduce la pensión que se venía percibiendo al 50 por 100 sin un límite temporal, y, por otro, se continúa cotizando a la Seguridad Social aunque sea con una cotización muy reducida del 8 por 100, sin generar nuevos derechos a prestaciones. También se evita, dado el caso, el pago del complemento a mínimos.
- d) Y por último, cabe señalar que esta figura ha tenido un cierto éxito, habiéndose recurrido a la misma tanto en el marco del trabajo por cuenta ajena (particularmente para continuar desempeñando el mismo puesto de trabajo a tiempo completo) como del trabajo por cuenta propia (siguiendo así al frente del mismo negocio). Pero, como señalaremos en un apartado posterior, su carácter restrictivo, plantea importantes interrogantes y debería reformarse.

#### **4.5. EL CASO ESPECIAL DE DETERMINADOS COLECTIVOS**

Actualmente existen ciertos colectivos que tienen un régimen diferente e incluso privilegiado en cuanto a la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación y el trabajo.

Uno de esos casos —con un impacto en cuanto a personas afectadas bastante reducido— es el de los profesores universitarios eméritos<sup>201</sup> y del personal licenciado sanitario emérito<sup>202</sup>, contemplados en los artículos 137.c) y 213.2 del TRLGSS.

---

<sup>200</sup> CASAS, RODRÍGUEZ-PIÑERO y VALDÉS (2013), p. 19; también, SUÁREZ CORUJO (2014), p. 257.

<sup>201</sup> DA 22<sup>a</sup> apartado 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

<sup>202</sup> DA 4<sup>a</sup> de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Pero, sin duda, el supuesto con mayor trascendencia es el de ciertos colectivos de profesionales colegiados —los más señalados, los médicos y los abogados— a los que la normativa vigente permite la plena compatibilidad entre el cobro total de la pensión de jubilación y la continuidad en el desarrollo de su actividad profesional, sin un límite temporal. El único requisito que deben cumplir es encontrarse en alta por el ejercicio de su actividad no en el régimen especial de trabajadores autónomos sino en la correspondiente Mutualidad de Previsión Social vinculada a su colegio profesional<sup>203</sup>.

Esta situación, muy favorable para dichos colectivos, se basa en la idea de que dicha Mutualidad (privada) actúa como un régimen sustitutorio del sistema de Seguridad Social y, en consecuencia, no se contradice la lógica de incompatibilidad recogida en el artículo 213.1 del TRLGSS. Y también cabe recordar que esta compatibilidad se eliminó durante un corto período de tiempo —Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo—, lo que produjo un interesante debate judicial<sup>204</sup>, si bien fue rápidamente restaurada mediante la disposición adicional 37<sup>a</sup><sup>205</sup> de la Ley 27/2011, que derogó tácitamente dicha Orden.

Como señalaremos en el siguiente apartado, este régimen de compatibilidad constituye una situación de privilegio frente al resto de los trabajadores carente de la suficiente justificación y, en consecuencia, debería reformarse. Es más, esta situación no resulta coherente con la propia sostenibilidad financiera del sistema de pensiones ya que se cobra la pensión completa, se sigue trabajando y no se realiza ninguna cotización.

---

<sup>203</sup> En relación con este colectivo vid LÓPEZ ANIORTE (2013 y 2012), p. 63-66 y 63-67.

<sup>204</sup> Entre otras, SAN de 6 de junio de 2012 y STS de 4 de julio de 2012.

<sup>205</sup> El Gobierno presentará un proyecto de ley que regule la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades. Mientras no se produzca esta regulación, se mantendrá el criterio que se venía aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo. Vid. también la Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 6 de noviembre de 1996.

#### **4.6. ¿ES NECESARIO REFORMAR EL RÉGIMEN VIGENTE DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE EL TRABAJO Y LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN?**

La respuesta al interrogante planteado es, a nuestro entender, afirmativa, por dos motivos principalmente, uno de fondo y otro de carácter más organizativo.

El primer motivo se fundamenta en la idea clave puesta de manifiesto a lo largo de este estudio: la aplicación combinada y progresiva de las reformas en materia de jubilación recogidas en las Leyes 27/2011 y 23/2013 va a tener como resultado una reducción progresiva del importe de la pensión de jubilación, minorando la correspondiente tasa de sustitución. Y ello implicará que ya no valga la idea —plenamente vigente hasta ahora— de que con la pensión de jubilación es suficiente para subsistir una vez jubilado.

Es más, junto al impacto directo de las Leyes citadas, cabe tener presente que, como consecuencia de la complicada situación de nuestro mercado de trabajo, las generaciones más jóvenes y las no tan jóvenes tendrán bastante más difícil cumplir los requisitos necesarios para alcanzar algo relativamente común hasta el momento, como es cobrar el 100 por 100 de la base reguladora de la pensión de jubilación, o que esa base reguladora corresponda a un trabajo a tiempo completo y/o estable. En efecto, sin entrar en más detalle, cabe citar aquí factores como: el elevado nivel de desempleo juvenil, la más tardía inserción en el mercado de trabajo, el que la contratación temporal sea muy habitual, la contratación a tiempo parcial (que aunque ha mejorado su protección desde la perspectiva del acceso a las pensiones, sigue dando lugar a prestaciones de una cuantía muy baja), el previsible incremento de las carreras laborales y de cotización más inestables, las grandes dificultades de los desempleados mayores de 45 años para reincorporarse al mercado de trabajo, los períodos prolongados en situaciones de desempleo sin cotización por jubilación (cabe criticar aquí la reforma restrictiva llevada a cabo en el marco del subsidio por desempleo para mayores de 55 años), la forma en que se cubren ahora las lagunas de cotización, etc. A lo que cabe añadir un factor de género, por cuanto algunos de esos factores están más presentes o de una forma diversa en el caso de las mujeres, a los que cabe añadir, además, las consecuencias negativas desde la perspectiva de la Seguridad Social que tienen las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (en particular la reducción de la jornada por el cuidado de hijos o familiares).

Y también hemos señalado a lo largo de este estudio que, con tales reformas, se ha instaurado la necesidad de planificar nuestra pensión de jubilación futura (se nos hace aún más corresponsables que en la actualidad) y, a nuestro entender, si bien existen otras vías ya apuntadas (los planes de pensiones, los contratos de seguros...), es necesario habilitar mecanismos que, como en otros países, permitan realmente a un pensionista de jubilación con una pensión baja compatibilizarla con un trabajo y así complementar dicha pensión. En este punto no cabe olvidar que en países como Alemania empieza a ser frecuente hablar de los minijobs de los jubilados, que les permiten incrementar sus recursos. Por tanto, a nuestro entender, resulta necesaria una regulación de la compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación que contemple tal situación no como una opción o posibilidad poco frecuente —como ocurre en la actualidad— sino como una situación muy posible o, en otras palabras, totalmente normalizada.

Y el segundo motivo, más de tipo organizativo, consiste en que, tal y como hemos visto, actualmente existen varias vías que permiten la mencionada compatibilidad, creadas de forma sucesiva y sin ninguna coordinación entre sí, más allá de la compatibilidad entre ellas. También, como hemos visto, se solapan entre sí y tienen alcance y consecuencias distintas para los pensionistas. A nuestro entender, pues, se trata de un sistema poco o nada coordinado.

Partiendo de lo anterior se abren, a nuestro entender, dos posibilidades a la hora de proponer posibles reformas: una con una menor intensidad, consistente en mantener el mismo modelo de figuras múltiples, mejorando algunos aspectos de cada una de ellas. Y otra de mayor trascendencia, consistente en una reforma en profundidad del propio sistema de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación. En todo caso, ambas posibilidades tienen un elemento en común: la necesaria reforma del artículo 213.1 del TRLGSS con el objetivo de eliminar la referencia —que carece de sentido ya con la regulación vigente— a la incompatibilidad general del trabajo con el cobro de la pensión de jubilación. Veamos ambas posibilidades.

En primer lugar, si la hipótesis fuera mantener el régimen actual, a nuestro entender, sería posible introducir algunas reformas, con el doble objetivo de facilitar el recurso a estas medidas y, a la vez, contribuir a la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones —que también se encuentra dentro de la lógica del fomento del envejecimiento activo—, así:



- a) En el marco de la jubilación flexible cabría plantearse la posibilidad de ampliarla al trabajo por cuenta propia —una vez entre en vigor la figura del trabajador autónomo a tiempo parcial ya prevista legalmente pero postergada—, así como reconocer la aplicación del coeficiente adicional en el caso de continuar trabajando más allá de la edad ordinaria de jubilación (artículo 210.2 del TRLGSS) pero en proporción al hecho de que se trata de un trabajo a tiempo parcial.
- b) El caso del trabajo por cuenta propia con ingresos escasos dado que, como ya hemos señalado, puede constituir una vía de posible fraude a la Seguridad Social, debería reformularse para establecer mayores condicionantes y controles o bien incluso debería suprimirse, planteándose como alternativa la figura de la jubilación activa.
- c) En el ámbito de la jubilación parcial, si quiere fomentarse deberían eliminarse los posibles efectos negativos derivados actualmente del hecho de no celebrar un contrato de relevo, debería poder aplicarse el coeficiente adicional previsto en el artículo 210.2 del TRLGSS, y volver al sistema anterior de cotización, esto es, a que tanto el trabajador como la empresa cotizasen exclusivamente por el porcentaje de jornada que se lleva a cabo.
- d) En cuanto a la jubilación activa, ya pusimos de relieve páginas atrás su carácter restrictivo; es por ello por lo que debería preverse su aplicación con independencia del tipo de jubilación a partir del cual se acceda (ordinaria, anticipada...) a la misma y el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora. Y también debería incrementarse el tipo de cotización, ya que si bien es entendible una cotización de solidaridad, un tipo tan bajo como el actual es difícilmente admisible desde la lógica de la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.
- e) Y finalmente, cabe destacar que la posibilidad que tienen algunos colectivos profesionales colegiados de compatibilizar la pensión de jubilación y la actividad profesional resulta injustificada en el panorama actual, suponiendo, además, un coste añadido para el sistema de pensiones. A nuestro entender, la alternativa sería eliminar esa compatibilidad total y pasar a la fórmula de la jubilación activa.

Respecto a la segunda alternativa, de mayor calado pero más lógica si tenemos en cuenta el papel que las fórmulas de compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación van a tener en el futuro, consistiría en una reformulación del panorama actual que, como ya hemos afirmado, resulta descoordinado y ha sido instaurado de una forma sucesiva pero sin seguir un hilo conductor. A nuestro entender, esta reforma en profundidad podría consistir en lo siguiente:

- 1) En primer lugar, deberían eliminarse todas las fórmulas vigentes actualmente en materia de compatibilidad<sup>206</sup> y, con la excepción del límite del trabajo en el sector público, debería permitirse una compatibilidad plena entre la pensión de jubilación y el trabajo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, a tiempo completo o parcial. Obviamente, habría que respetar los límites derivados de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, particularmente lo dispuesto en el artículo 25 de la LPRL, sobre la base del factor de mayor edad.

Asimismo, la compatibilidad sería aplicable con independencia del tipo de pensión de jubilación que se hubiera causado, es decir, anticipada, ordinaria o postergada, y con independencia del porcentaje aplicable a la base reguladora y el momento en el que se opte por la compatibilidad.

Y este nuevo sistema de compatibilidad resultaría aplicable a todos los regímenes de la Seguridad Social, incluidos los regímenes especiales de los funcionarios públicos.

- 2) En concordancia con lo anterior, deberían eliminarse regímenes privilegiados como el de los colectivos de profesionales colegiados que actualmente, como vimos, pueden compatibilizar totalmente el cobro de la pensión de jubilación y la actividad profesional; sumándose estos colectivos al régimen previsto con carácter general.
- 3) El nuevo modelo consistiría en prever una única vía de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo que más que una reducción fija del 50 por 100

---

<sup>206</sup> La única excepción sería la jubilación parcial a la que se accede a una edad anterior a la de la jubilación ordinaria, regulada en el artículo 215.2 del TRLGSS, por su finalidad de fomento del empleo.

como se prevé, como hemos visto, en la jubilación activa, que tiene un impacto muy diferente en función de la cuantía de pensión que se recibe, comportaría una reducción de la pensión que se vincularía directamente al tiempo de jornada desarrollado en relación a un trabajador a tiempo completo comparable, en la línea de lo previsto actualmente para la jubilación flexible, pero con alguna corrección.

De este modo, en el caso de desempeñar una jornada a tiempo parcial del 60 por 100 o superior en relación a un trabajador a tiempo completo comparable (definido en la misma línea del artículo 12.1 del TRET) se reduciría la pensión al 40 por 100 de su cuantía inicial. Por debajo de ese porcentaje de jornada, la reducción de la pensión sería directamente proporcional a la duración de la jornada en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Por otra parte, esta solución requeriría un control mucho más estricto en el caso del trabajo por cuenta propia, ante las mayores dificultades de control de la jornada efectivamente realizada; de no poder garantizarse ese control, sólo cabría el trabajo por cuenta propia a tiempo completo. A estos efectos, cabe recordar que, como ya hemos manifestado, aunque previsto legalmente, el trabajo por cuenta propia a tiempo parcial todavía no está vigente en nuestro país.

En todo caso, la actividad laboral o profesional podría seguir desarrollándose en la misma empresa o consistir en la misma actividad profesional anterior o bien podrían variar (otra empresa/otra actividad profesional/cambio a una actividad por cuenta propia...).

Obviamente, este nuevo sistema sólo resultaría interesante para el pensionista cuando la remuneración recibida en el nuevo trabajo superase lo dejado de percibir en concepto de pensión.

- 4) Respecto a la obligación de cotizar a la Seguridad Social, si queremos fomentar el envejecimiento activo y garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, debería mantenerse un sistema reducido de cotización pero sin que el mismo supusiese un perjuicio económico para el sistema de Seguridad Social (probablemente, el 8 por 100 actual en el caso de la jubilación activa es

demasiado bajo). A lo que cabe añadir que esa cotización reducida serviría de incentivo para las empresas contratantes.

No obstante, al tratarse de una cotización más baja no podría tener efectos en cuanto a la modificación de la correspondiente base reguladora de la pensión o en el porcentaje aplicable, ni tampoco a los efectos de reducir o suprimir el coeficiente reductor en el caso de tratarse de una jubilación anticipada.

Sin embargo, cabe tener presente que, en el caso de la jubilación anticipada, el pensionista —con el acuerdo de la empresa—, aunque desarrollara un trabajo a tiempo parcial, podría optar por suspender el cobro total de la pensión y cotizar de una forma ordinaria, de modo que, una vez cesase en el trabajo, las cotizaciones realizadas se tendrían en cuenta a los efectos del recálculo de la base reguladora, el porcentaje aplicable y la reducción o supresión del correspondiente coeficiente reductor.

- 5) Aun cuando no entraremos en ello, también cabría plantearse si resultaría conveniente establecer incentivos fiscales con el objetivo de prolongar la vida activa de las personas (ya se trate de retrasar la edad de jubilación ordinaria o de recurrir a las vías de compatibilidad). A nuestro entender, sería una opción interesante.
- 6) Lógicamente, el pensionista lo seguiría siendo a los efectos de la asistencia sanitaria y las demás ventajas sociales.
- 7) Deberían establecerse los límites y condicionantes necesarios, desde la perspectiva laboral, para evitar que este nuevo sistema sirviera como una vía de competencia para el empleo entre el colectivo de los pensionistas y los trabajadores desempleados (entre ellos los jóvenes), si bien ésta es una cuestión muy compleja y la interrelación real en el empleo entre uno y otro colectivo es difícil de determinar. Y también deberían fijarse límites para evitar un efecto sustitución injustificado por parte de las empresas entre trabajadores y pensionistas; impidiendo, por ejemplo, de una forma eficaz, los despidos pensados para facilitar dicho efecto de sustitución o fijando una obligación real de mantenimiento del empleo en el caso de recurrir a la contratación de pensionistas. En este

punto debería irse bastante más allá (principalmente en términos de eficacia real) de las medidas recogidas en el artículo 214 del TRLGSS, a las que hacemos referencia páginas atrás.

Y, desde una perspectiva más general, resulta necesaria una nueva forma de gestionar la edad en las empresas, evitando y eliminando los estereotipos negativos vinculados en la actualidad a las personas de más edad. Debería modificarse la forma como el mercado de trabajo, las empresas, los propios trabajadores y la sociedad valora a los trabajadores de más edad. No podemos olvidar que el fomento del envejecimiento activo sólo podrá ser cierto cuando los trabajadores de mayor edad tengan posibilidades reales de empleo, lo que no se produce en nuestro mercado de trabajo y, menos en los últimos años.

- 8) Este nuevo modelo de compatibilidad sería compatible con las otras figuras que tienen como finalidad el favorecimiento de la prolongación de la vida activa a partir de la edad ordinaria de jubilación, como la jubilación postergada o la exoneración de cotizaciones prevista en el artículo 152 del TRLGSS.
- 9) Por último, el cobro de la pensión reducida debería ser compatible no sólo con el trabajo sino también con la percepción, en su caso, del correspondiente plan de pensiones o figura alternativa. Es decir, el hecho de que se esté desarrollando un trabajo no debería ser un impedimento para poder cobrar esa ayuda complementaria, mejorándose así los ingresos que percibe el jubilado.

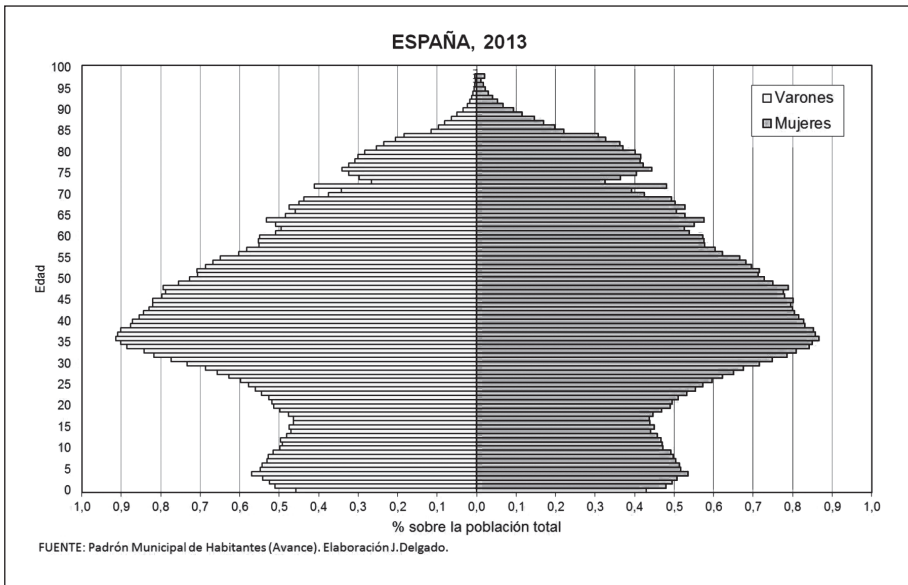
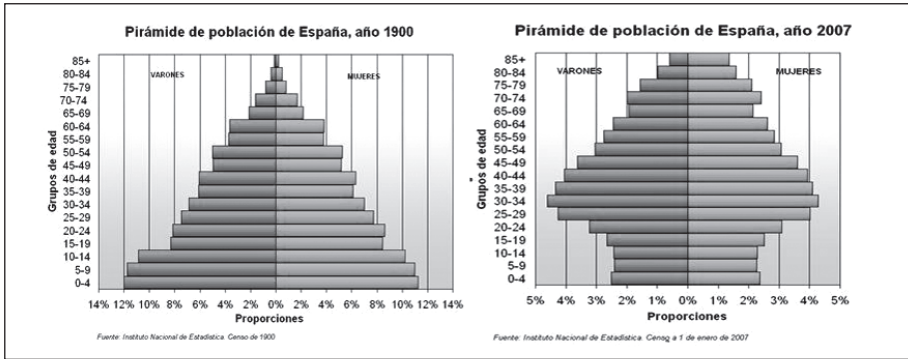
## 5. EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD Y LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO: ASPECTOS TRIBUTARIOS Y PRESUPUESTARIOS

En el año 2003, cuando aún no se hablaba de crisis económica y el futuro de las pensiones parecía garantizado, ya comenzaban a oírse voces que dudaban de tal garantía y que veían con incertidumbre cómo los cambios demográficos y la paulatina transformación de la pirámide poblacional comenzaban a suponer un peligro para nuestro sistema de Seguridad Social. Así, se manifestaba por ejemplo que: “Los cambios en la población han sido tan rápidos y tan intensos que se ha hablado de «revoluciones» y hasta de «terremotos» en los cimientos de la estructura social (Beltrán, 1992; 2002). La pregunta ahora es si no nos habremos pasado de modernos, en especial en materia de natalidad: vamos a tener muchos ancianos y muy pocos jóvenes, y eso tiene consecuencias sociales con las que nunca hasta ahora nos las hemos tenido que ver. ¿Quién va a pagar tantas pensiones? ¿Quién va a cuidar de tantos ancianos? ¿Podemos llenar el hueco con inmigrantes?”<sup>207</sup>.

En la actualidad, uno de los principales debates en el panorama político, social, y también científico, con amplia difusión en los medios, es el de la sostenibilidad de nuestro sistema público de pensiones y el de las posibles alternativas a su, en apariencia, constatado agotamiento. Ciertamente, una mirada superficial a las imágenes que mostramos a continuación nos llevará a entender la trascendencia de las circunstancias demográficas y económicas en el tema objeto de estudio. Vemos, por un lado, como la pirámide poblacional va dejando de serlo para convertirse en una figura geométrica totalmente distinta, en la que la base ya no es mucho más amplia que el vértice. Hemos elegido para ello la pirámide de 1900 frente a la de 2007, que muestran de forma gráfica el cambio producido, y en segundo lugar la del año 2013, que nos permite constatar el evidente envejecimiento de la población española.

---

<sup>207</sup> CARABAÑA MORALES (2003), p.153.



No menos importante es constatar la disminución en el porcentaje de población activa que se ha producido en los últimos años.

## Resultados por comunidades autónomas

### 5. Ocupados y parados por sexo. Tasas de actividad y paro

(Valores absolutos en miles y tasas en porcentaje)

	Ambos sexos		Varones				Mujeres					
	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro	Ocupadas	Paradas	Tasa actividad	Tasa paro
TOTAL	17.454,6	5.444,6	59,45	23,78	9.520,2	2.802,3	65,66	22,74	7.934,6	2.642,4	53,55	24,98
Andalucía	2.683,7	1.359,1	58,81	33,62	1.527,5	662,8	65,64	30,89	1.156,2	676,4	52,26	36,91
Aragón	524,5	119,7	58,46	18,69	297,8	64,8	64,84	15,50	226,8	65,1	52,26	22,31
Asturias, Principado de	371,8	87,2	50,13	18,99	195,4	44,1	55,11	18,41	176,4	43,1	45,62	19,63
Baleares, Illes	455,9	130,7	62,82	22,29	247,9	68,5	68,35	21,65	208,0	62,2	57,37	23,03
Canarias	771,5	343,5	62,24	30,81	422,2	181,5	68,24	30,07	349,2	162,0	56,38	31,69
Cantabria	226,3	51,5	56,19	18,54	125,0	24,6	62,34	16,46	101,3	26,9	50,39	20,96
Castilla y León	913,3	233,7	54,62	20,38	517,6	115,7	61,17	18,27	395,7	118,1	48,24	22,98
Castilla-La Mancha	707,0	284,5	58,68	28,69	416,8	144,4	66,20	25,73	290,2	140,1	51,11	32,56
Cataluña	3.023,2	758,0	62,24	20,05	1.603,5	398,5	67,82	19,90	1.419,7	359,5	56,97	20,21
Comunitat Valenciana	1.836,3	588,8	58,97	24,28	1.003,6	311,6	65,20	23,69	832,8	277,2	52,98	24,97
Extremadura	350,1	151,7	55,01	30,24	208,4	74,2	62,59	26,26	141,6	77,5	47,58	35,36
Galicia	987,5	275,7	53,49	21,83	522,3	142,9	58,84	21,48	465,2	132,8	48,58	22,21
Madrid, Comunidad de	2.786,6	602,8	64,56	17,79	1.432,1	319,6	70,38	18,25	1.354,5	283,2	59,32	17,29
Murcia, Región de	513,4	186,9	59,20	26,69	299,2	98,0	67,44	24,67	214,1	88,9	51,03	29,34
Navarra, Comunidad	258,2	47,9	58,68	15,66	142,9	24,1	64,81	14,43	115,2	23,8	52,69	17,15
País Vasco	870,3	171,2	57,41	16,43	455,3	93,2	62,85	17,00	415,0	77,9	52,36	16,81
Rioja, La	126,9	27,1	59,24	17,58	71,6	12,3	65,70	14,67	55,2	14,7	52,99	21,06
Ceuta	25,2	11,7	57,07	31,76	16,6	5,6	67,35	25,41	8,6	6,1	46,38	41,36
Melilla	23,2	12,7	58,11	35,40	14,4	5,9	66,26	29,03	8,8	6,8	50,07	43,71

\* Los datos inferiores a 5.000 están sujetos a fuertes variaciones, debidas al error de muestreo

EPA - (ANEXO DE TABLAS) Primer Trimestre 2015 (7/7)

Trimestre	Activos	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro (en %)
4T 2013	22.654,5	16.758,2	5.896,3	59,43	26,03
3T 2013	22.728,0	16.823,2	5.904,7	59,59	25,98
2T 2013	22.761,3	16.783,8	5.977,5	59,54	26,26
1T 2013	22.837,4	16.634,7	6.202,7	59,68	27,16
4T 2012	22.922,4	16.957,1	5.965,4	59,80	26,02
3T 2012	23.098,4	17.320,3	5.778,5	60,12	25,02
2T 2012	23.110,4	17.417,3	5.693,1	60,08	24,63
1T 2012	23.072,8	17.433,2	5.639,5	59,94	24,44
4T 2011	23.081,2	17.807,5	5.273,6	59,94	22,85
3T 2011	23.134,6	18.156,3	4.978,3	60,11	21,52
2T 2011	23.136,7	18.303,0	4.833,7	60,12	20,89
1T 2011	23.061,8	18.151,7	4.910,2	59,88	21,29
4T 2010	23.104,8	18.408,2	4.696,6	59,99	20,33
3T 2010	23.121,5	18.546,8	4.574,7	60,08	19,79
2T 2010	23.122,3	18.476,9	4.645,5	60,11	20,09
1T 2010	23.006,9	18.394,2	4.612,7	59,83	20,05
4T 2009	22.972,5	18.645,9	4.326,5	59,76	18,83
3T 2009	22.993,5	18.870,2	4.123,3	59,81	17,93
2T 2009	23.082,4	18.945,0	4.137,5	60,06	17,92



Trimestre	Activos	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro (en %)
1T 2009	23.101,5	19.090,8	4.010,7	60,15	173,36
4T 2008	23.064,7	19.856,8	3.207,9	60,13	13,91
3T 2008	22.945,1	20.346,3	2.598,8	59,95	11,33
2T 2008	22.806,7	20.425,1	2.381,5	59,76	10,44
1T 2008	22.576,5	20.402,3	2.174,2	59,35	9,63

Las causas del envejecimiento de la población son múltiples, pudiéndose citar entre ellas la mejora del bienestar de las personas en los países desarrollados y el consiguiente aumento de la esperanza de vida, pero también las políticas demográficas poco acertadas que se han ido sucediendo en los últimos años. En 1989 la profesora CABRÉ reivindicaba que había llegado el momento de plantearse seriamente en España el diseño y aplicación de una política demográfica. Y entendía que ésta debería abarcar al menos dos grandes aspectos: la política familiar y la política migratoria. Aludía también a la necesidad de definir unos objetivos claros sobre los que se pudiera obtener un amplio consenso en materia sanitaria, educativa, laboral y territorial. Dieciséis años después hemos avanzado poco y la disminución de la natalidad que comenzó a apreciarse en Europa en los años sesenta en los países industrializados se ha ido afianzando y generalizando<sup>208</sup>.

Consciente de la trascendencia de este problema, la Comisión Europea publicó un Libro Verde sobre los cambios demográficos en el que se enumeran los desafíos a los que se enfrenta la Unión Europea: el descenso de la población, una natalidad baja persistente y un aumento continuo de la longevidad. El Libro Verde de la Comisión expone los desafíos a los que deberá enfrentarse la Unión Europea para invertir la tendencia actual de descenso demográfico y de bajo crecimiento natural. Uno de ellos es el siguiente: "Gracias al constante aumento de la esperanza de vida, se producirá un incremento pronunciado del número de ancianos. Las familias no podrán solucionar solas la cuestión de la atención a estas personas y serán necesarios unos cuidados adaptados que actualmente asumen las familias, y sobre todo

<sup>208</sup> CABRÉ, A., FARRÉ, A. y SANCHO, S.: Políticas demográficas: aproximación a Europea. Sugerencias para España. Centre d'Estudis Demogràfics, 1989. <http://www.ced.uab.es/publicacions/PapersPDF/Text34.pdf>.

las mujeres. En consecuencia, las familias deberán contar con más apoyo que en la actualidad. Esta función corresponde a los servicios sociales y las redes de solidaridad y asistencia en el seno de las comunidades locales”.

El Libro Verde subrayaba también la necesidad de continuar modernizando los sistemas de protección social, sobre todo los de jubilación, para garantizar su viabilidad financiera y social, y permitir, así, una mejor gestión de los efectos del envejecimiento de la población.

Más recientemente, la *Decisión nº 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de septiembre de 2011, sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional* define la promoción del envejecimiento activo como la creación de: “mejores oportunidades para que las mujeres y los hombres de más edad puedan participar en el mercado laboral, combatir la pobreza, en particular la de las mujeres, y la exclusión social, incentivando el voluntariado y la participación activa en la vida familiar y en la sociedad, y fomentando un envejecimiento saludable con dignidad. Esto supone, entre otros, adaptar las condiciones laborales, luchar contra los estereotipos negativos relacionados con la edad y contra la discriminación por razón de edad, mejorar la higiene y la seguridad en el trabajo, adaptar los sistemas de aprendizaje permanente a las necesidades de una mano de obra de más edad y garantizar que los sistemas de protección social sean adecuados y proporcionen incentivos correctos”.

Del mismo modo, las Naciones Unidas llevan insistiendo en la cuestión del envejecimiento de la población mundial desde 1948, cuando la Asamblea General aprobó la Resolución 213 (III) relativa al proyecto de declaración de los derechos de la vejez. Desde entonces, el tema ha sido estudiado de forma indirecta por la Asamblea y por los organismos interesados en las cuestiones sociales. En 1977 el envejecimiento fue abordado de forma directa cuando se hizo énfasis en la necesidad de organizar una Asamblea Mundial sobre las personas mayores y en 1978 se acordó que esa conferencia tuviera lugar en 1982, en Viena. Desde entonces las Naciones Unidas han adoptado importantes medidas en relación con el envejecimiento y las personas mayores como el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento (Viena en 1982), los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad, la proclamación de 1999 como Año Internacional de las personas mayores bajo el

lema “una sociedad para todas las edades” y, por último, el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento 2002, adoptado en la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Pero además sus organismos han producido documentos sobre múltiples aspectos que constituyen un referente en los ámbitos profesionales, técnicos y de decisión política.

Pero, en este apartado del trabajo, nuestro interés se centra en analizar la cuestión introducida a la luz del Derecho Financiero y Tributario. Es decir, en estudiar cómo influye, y cómo debieran influir, los aspectos tributarios y presupuestarios, en las últimas reformas en materia de jubilación (envejecimiento activo, sostenibilidad financiera y planes de pensiones). Y antes de acometer tal tarea, es importante recordar el papel de la política fiscal en materia de jubilación. Política fiscal que forma parte, como es sabido, de las políticas públicas, y a la que dedicaremos nuestra atención en el siguiente apartado<sup>209</sup>. Incidiremos a continuación en el análisis del factor de sostenibilidad desde la perspectiva del Derecho Financiero y Tributario. Seguidamente estudiaremos los aspectos tributarios de las figuras a las que se dedica este proyecto: jubilación flexible y compatibilidad entre el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia y la pensión incorporada en el artículo 214 del TRLGSS. Describiremos también las que a nuestro juicio son las medidas fiscales más interesantes relacionadas con la jubilación en perspectiva comparada. Para finalizar, concluiremos este apartado con algunas propuestas de *lege ferenda*.

## 5.1. POLÍTICA FISCAL Y JUBILACIÓN

Como es sabido, la política fiscal conforma, junto con la política monetaria, el núcleo de la política económica. Y ello es así por su potencial como instrumento para conseguir diversos objetivos, desde la recaudación de ingresos y la consecución de políticas de gasto, a la estabilidad, el crecimiento económico, el empleo, etc. Además, su vertiente redistributiva es uno de los ejes de las políticas sociales. A

---

<sup>209</sup> Las políticas públicas, tal como las define LARRUE, son: “Una concatenación de actividades, decisiones o de medidas coherentes por lo menos en su intención, y tomadas principalmente por los actores del sistema político-administrativo de un país con la finalidad de resolver un problema colectivo. Estas decisiones dan lugar a actos formalizados, de naturaleza más o menos coercitiva, con el objetivo de modificar el comportamiento de “grupos que conforman blancos”, los cuales se encuentran supuestamente en el origen del problema por resolver”.

nuestro entender, una buena definición de política fiscal es la que se refiere a ella como “el conjunto de variaciones en los programas de gastos y de ingresos del Gobierno, realizados con el fin de colaborar al logro de los objetivos de la política macroeconómica. Mediante estas variaciones, se piensa que el Gobierno ejerce un poderoso impacto sobre la demanda agregada y, por consiguiente, dado un nivel de precios, sobre la producción y el empleo”.

DAGUM, comparando las ciencias naturales con la economía, afirmaba: “aquéllas son esencialmente empíricas y experimentales; la economía es una ciencia empírica y no experimental; aquéllas son independientes de toda ideología; la economía, como ciencia de fines y medios, es intrínsecamente ideológica<sup>210</sup>”. Tal afirmación se hace extensible, lógicamente, a la política fiscal. Como ya hemos adelantado, veremos a lo largo de este trabajo como en función de la ideología del gobierno de cada momento histórico varía la política fiscal, y especialmente la que incide en el mercado de vivienda. Sin embargo, también es cierto que nuestra pertenencia a la Unión Europea desdibuja en gran medida el panorama de las grandes ideologías.

Refiriéndose precisamente a la política fiscal en época de crisis, el profesor LAGARES ha escrito: “A su vez, para aplicar el criterio de reducción de impuestos y coadyuvar a la protección de la renta disponible de familias e individuos, los impuestos directos que recayesen sobre ellos deberían responder de forma clara y bien definida al criterio de capacidad de pago conforme a las propias circunstancias personales y familiares de los obligados, y deberían tratar más favorablemente a los rendimientos procedentes del trabajo, por la inevitable limitación temporal de los mismos; impulsar el ahorro a largo plazo de las familias, como medio de fortalecer su capacidad financiera y de reducir las necesidades de financiación externa del país; establecer tarifas impositivas que favoreciesen a las personas y familias de rentas más reducidas y simplificar la regulación y exacción de estos impuestos”.

La fiscalidad se utiliza, por tanto, para alcanzar fines diferentes a los recaudatorios, fenómeno frecuente en los distintos ordenamientos europeos desde hace décadas. Concretamente en nuestro país, la Ley General Tributaria reconoce en el artículo

---

<sup>210</sup> Ideología y metodología de la investigación en la ciencia económica”. En Metodología y crítica económica, Fondo de Cultura Económica, México, 1978, p.85.

segundo que los tributos “además de ser medios para obtener los recursos necesarios para el sostenimiento de los gastos públicos, podrán servir como instrumentos de la política económica general y atender a la realización de los principios y fines contenidos en la Constitución”. Y en este caso, el artículo 50 de la Constitución española es el instrumento que legitima la extrafiscalidad: “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”.

Una interpretación conjunta de la Ley General Tributaria y de la Constitución nos pone de manifiesto la necesidad de concebir el sistema tributario no sólo en relación con el principio de capacidad económica, sino con otros objetivos constitucionales recogidos expresamente en los títulos I y VII de la Constitución española. En este sentido, en la STC de 26 de marzo de 1987 señaló: “la función extrafiscal del sistema tributario estatal no aparece explícitamente reconocida en la Constitución, pero dicha función puede derivarse directamente de aquellos preceptos constitucionales en los que se establecen principios rectores de política social y económica [señaladamente, arts. 40.1 y 130.1]...Esta función está expresamente enunciada en el art. 4 de la vigente Ley General Tributaria...”.

En un Estado social y democrático de Derecho, el Estado es el encargado de dirigir globalmente el sistema económico asumiendo funciones de muy diversa índole. La asunción de estas tareas ha supuesto un importante incremento de los gastos públicos, lo que ha supuesto al final un aumento de los ingresos a través principalmente de los impuestos. El correcto y adecuado desarrollo de las distintas funciones que realiza el Estado implica la utilización extrafiscal del sistema tributario. Los tributos con fines no fiscales son instrumentos de la actividad administrativa de fomento, con un contenido económico para evitar o, al menos, obstaculizar indirecta o sesgadamente, sin el uso de la coacción, determinadas conductas o situaciones no convenientes o inadecuadas respecto del interés general, y en tal sentido actúan como factores de disuasión. Aunque por otro lado son auténticos tributos que se someten al común régimen de éstos, ya que en última instancia también contribuyen en el levantamiento de las cargas públicas.

En el caso de la cobertura de la seguridad económica en la vejez, hay que tener en cuenta que las demandas de protección pública son cada vez mayores y no todas ellas encuentran respuesta en las prestaciones incluidas en nuestro sistema de Seguridad Social<sup>211</sup>. Las posibilidades de alcanzar la mencionada seguridad económica de forma individual son escasas, pero las transferencias públicas, en la configuración de las mismas que hasta ahora se ha aplicado tampoco garantizan la ausencia de riesgo de pobreza. Por ello es necesario avanzar en figuras complementarias (no alternativas) como las que tienen que ver con la previsión social complementaria o las basadas en el empleo de las personas mayores. Además de, lógicamente, reforzar el gasto asistencial.

Además, el número creciente de pensionistas está generando una crisis en la financiación pública. Este dato ha sido tenido en cuenta incluso por la ONU, quien en el Estudio Económico y Social Mundial 2007 constata el impacto que está teniendo el envejecimiento en el desarrollo económico y social en todo el mundo, y llama la atención sobre la necesidad de adoptar políticas de respuesta adecuadas, entre las que tiene especial importancia la reforma del sistema de pensiones. En efecto, en aquellos países en los que se brinda una protección amplia, los planes de pensiones se hallan bajo presión debido al aumento de la longevidad, a un diseño defectuoso de los programas, a la mala administración, al crecimiento económico insuficiente y a una generación de empleos inadecuada. Y qué duda cabe que los sistemas tributarios desempeñan un papel muy importante en este esquema.

Del mismo modo, la OCDE ha mostrado también su preocupación por las políticas públicas sobre este tema, y principalmente por su sostenibilidad económica. Según

---

<sup>211</sup> La "seguridad económica en la vejez" es una expresión muy común en la doctrina latinoamericana y no tanto en la europea. Sin embargo, nos parece descriptiva y sugerente para entender y plantear el objeto de esta investigación. Se ha definido como: "La capacidad de las personas de disponer de bienes en general, económicos y no económicos, constituye un elemento clave de la calidad de vida en la vejez. En este sentido, la seguridad económica de las personas mayores se define como la capacidad de disponer y usar de forma independiente una cierta cantidad de recursos económicos regulares y en montos suficientes para asegurar una buena calidad de vida. El goce de la seguridad económica permite a las personas mayores satisfacer las necesidades objetivas que agregan calidad a los años, y disponer de independencia en la toma de decisiones. Además, mejora su autoestima, al propiciar el desempeño de roles significativos y la participación en la vida cotidiana como ciudadanos con plenos derechos". VV.AA.: *Economía del Envejecimiento. La Seguridad Social frente al problema del envejecimiento de la población en la Argentina*". <http://home.econ.uba.ar/economicas/sites/default/files/CESS1.pdf>.

este organismo, una mirada profunda a los distintos sistemas de pensiones revela estructuras y legislaciones complejas, que hacen difícil la comparación entre los diferentes países.

En nuestro caso, la CE define a España en su artículo primero como un Estado social y democrático de Derecho y, en la actualidad, el mantenimiento de los objetivos asistenciales que derivan de tal configuración exige contar con una actitud más activa y solidaria de la sociedad en general, y del hombre en particular, en el sostenimiento de los gastos públicos relacionados con dichos fines. Esta idea se ha convertido también en uno de los objetivos de las políticas de la Unión Europea, tal como se desprende por ejemplo de la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 3 de junio de 2003 relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo, en la que se afirma: “Habida cuenta de que los regímenes de seguridad social están sometidos a una presión cada vez mayor, las pensiones ocupacionales se considerarán, en el futuro, cada vez en mayor medida como un complemento. Es necesario, por tanto, desarrollar estas pensiones sin que ello signifique poner en duda la importancia del régimen de pensiones de la seguridad social en términos de protección social segura, duradera y efectiva, que debe garantizar un nivel de vida decente en la vejez, por lo que debe constituir el núcleo del objetivo de reforzar el modelo social europeo” .

Las ideas expuestas están en el origen de la promoción de algunas fórmulas de protección social complementaria (principalmente de los planes de pensiones empresariales) a través de la utilización de incentivos fiscales que se han llevado a cabo en los últimos años. El efecto de los incentivos fiscales sobre el ahorro para la jubilación varía de forma notable entre individuos de distintas características demográficas y niveles de renta. Y es un dato constatado que, “los individuos más cercanos a la edad de jubilación, con alto nivel de riqueza acumulada y con menos restricciones al endeudamiento, para los cuales los fondos de pensiones resultan activos más líquidos, y los individuos de renta elevada, para los que la diferencia entre el tipo marginal del impuesto de la renta en el momento de la aportación y en el momento del rescate es probablemente mayor, sean los que contribuyan en mayor medida a los fondos de pensiones”. Corremos el riesgo de, con la excusa de fomentar el ahorro para la jubilación, estar contribuyendo a la exclusión social de gran parte de la población para la que la inversión en previsión social complementaria no

es posible, pero que sin embargo contribuye con sus impuestos a compensar la disminución de ingresos que deriva de los beneficios fiscales para quienes sí pueden contratarlos.

Pero lo cierto es que son numerosos los instrumentos nacionales e internacionales que consideran que los instrumentos fiscales son imprescindibles para avanzar en la protección social. Así por ejemplo, en el “Pacto de Toledo” se recomendaba: “abordar la ordenación de la previsión social complementaria, potenciándola como elemento de consolidación del modelo de protección social configurado en el artículo 41 de la Constitución. Asimismo se propone la actualización y mejoras de los actuales incentivos fiscales dirigidos a la promoción de dicho sistema complementario, con especial atención a los sistemas colectivos. En su regulación debe tenerse en cuenta también que estos mecanismos constituyen una importante fuente de ahorro a largo plazo, tanto individual como colectiva”.

Del mismo modo, en el Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social que fue firmado en octubre de 1996 por el Gobierno y las organizaciones sindicales mayoritarias, se solicitaba que los sistemas voluntarios complementarios tuvieran un régimen de “garantías básicas” y “una regulación adecuada desde el punto de vista fiscal”.

La evolución del tratamiento tributario de la previsión social voluntaria ha pasado de estar centrada casi exclusivamente en los planes y fondos de pensiones, a extenderse también a otras fórmulas de protección social complementaria como las mutualidades y el resto de mejoras voluntarias.

La importancia que el Derecho Financiero y Tributario otorga en la actualidad a la previsión social complementaria queda claramente expresada en el Preámbulo de la 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: “5) Con el objeto de mejorar la cohesión social y de atender los problemas derivados del envejecimiento y la dependencia se incentivan aquellos instrumentos destinados a proporcionar unos ingresos complementarios de las pensiones públicas o a la cobertura de determinados riesgos”.



En todos los países desarrollados se está registrando un proceso de envejecimiento de la población que, en el medio plazo, dificulta la sostenibilidad de los sistemas públicos de previsión social. Para hacer frente a este importante reto los países de la OCDE pusieron en marcha en el pasado medidas de carácter fiscal, incentivando el desarrollo de planes de pensiones privados de carácter complementario al sistema básico de la Seguridad Social. El objeto de estos regímenes es que los individuos puedan obtener, a través del sistema público y de su plan de pensiones privado, una prestación que permita la aproximación de sus rentas al último salario percibido durante su vida laboral.

Para el cumplimiento de este objetivo, el Impuesto intenta reorientar los incentivos fiscales a la previsión social complementaria hacia aquellos instrumentos cuyas percepciones se reciban de forma periódica, para lo cual se elimina la reducción del 40 por ciento anteriormente vigente para las retiradas del sistema del capital acumulado en forma de pago único. Adicionalmente, se conceden beneficios fiscales a los planes de previsión social empresarial y se prevé un nuevo producto de fomento del ahorro a largo plazo cuando se compromete la constitución de una renta vitalicia con el capital acumulado, el denominado plan individual de ahorro sistemático, si bien este opera de forma diferente a los demás al carecer de incentivo a la entrada.

Asimismo, por razones de equidad y de complementariedad con el sistema público de pensiones, se acotan los límites de las aportaciones. La experiencia de los últimos años demuestra que la media de aportación no ha superado los 2.000 euros, si bien se han incentivado de forma desproporcionada, y al margen de los objetivos de la previsión social, aportaciones muy elevadas para determinados contribuyentes con elevada capacidad económica.

La consideración de las aportaciones a estos sistemas como salario diferido, la acotación de los límites y el respeto al contexto de neutralidad en la tributación del ahorro, justifica que todos los instrumentos de previsión social que cumplan con las características exigidas apliquen el incentivo de la reducción en la base imponible, sin distinción entre ellos. Y todo ello con la menor incidencia posible en la normativa financiera reguladora los planes y fondos de pensiones.

Pero, aunque consideramos que el fomento fiscal de la previsión social complementaria es necesario, entendemos que también debe serlo el del envejecimiento activo. Y como veremos más adelante, los poderes públicos parece que no han considerado aún que este fenómeno debe ser objeto de reflexión y de incentivos. A este respecto, en un estudio muy reciente publicado por KESSELRING, SMITH, DOBNER y SCHRAMMEL se constata cómo: “El aumento de la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral es un elemento importante en la respuesta europea al reto que plantean el envejecimiento de la población y la falta de mano de obra. Tal como destaca un informe de la Comisión Europea, la disminución de la población activa es ya manifiesta en la mayoría de los Estados miembros, y se espera que siga disminuyendo en el futuro, con la excepción de seis países, en los que está aumentando y se espera que siga haciéndolo. Por consiguiente, el grado de urgencia en superar los obstáculos a los que se enfrentan muchos trabajadores de edad, tanto si tienen empleo como si están desocupados, varía entre los Estados miembros. En los países con una elevada población joven desempleada, se da prioridad a la lucha contra el desempleo juvenil, a menudo a expensas de la aplicación de medidas para retener a los trabajadores de más edad o del desarrollo de planes específicos para ayudar a los parados de más edad a encontrar trabajo<sup>212</sup>”.

En definitiva, la política fiscal no debe permanecer ajena a la necesidad de garantizar la suficiencia financiera de los particulares cuando llegan a la vejez, y para ello debe centrar su atención en tres aspectos: la garantía de pensiones públicas dignas y adecuadas, la incentivación de la previsión social complementaria y el fomento del envejecimiento activo a través del sistema tributario.

## **5.2. ANÁLISIS DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO**

La idea de sostenibilidad se ha predicado, tradicionalmente, en relación con el medio ambiente, haciendo especial referencia al necesario equilibrio que debe existir entre el desarrollo económico y el respeto y mantenimiento de los recursos

---

<sup>212</sup> *Innovación social para un envejecimiento activo y saludable - Recopilación de estudios de caso.* Fundación Rey Balduino, 2014. [http://www.age-platform.eu/images/stories/Publications/SPAIN\\_Publicaci%C3%B3n\\_Social\\_Innovation\\_active\\_ageing\\_Dec2014.pdf](http://www.age-platform.eu/images/stories/Publications/SPAIN_Publicaci%C3%B3n_Social_Innovation_active_ageing_Dec2014.pdf).

naturales. La idea de desarrollo sostenible proviene de la gestión de recursos naturales y, según el Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU «Nuestro futuro común» es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras.

Sin embargo, creemos que en un contexto social y económico como el que vivimos, la idea de sostenibilidad debe hacerse extensible, también, al ámbito del Derecho y de las prácticas jurídicas, de las instituciones de las diferentes disciplinas jurídicas. No hay que olvidar, en ese sentido, que el Derecho es un instrumento de transformación social con una fuerza creativa y con un poder simbólico indiscutibles, tal y como advirtió BOURDIEU. Pero, además, según advierte el citado autor, no podemos perder de vista cómo en el Derecho y en la jurisprudencia existe “un reflejo directo de las relaciones de fuerza existentes, donde se expresan las determinaciones económicas, y en particular los intereses de los dominantes”. El Derecho tiene también una función de mantenimiento del orden simbólico. Ello explica que, en un contexto de mundialización y globalización como el que vivimos, los derechos económicos y financieros se hayan ido imponiendo a los más elementales derechos humanos normalizándose prácticas y modelos que entran en contradicción con la idea de sostenibilidad.

En este sentido, se podría afirmar que el sistema económico y financiero que nos ha traído a la situación en la que nos encontramos no ha sido sostenible en la medida en que no ha creado las condiciones materiales que han posibilitado su reproducción a largo plazo. Todo lo contrario. Igualmente, las políticas de recortes en los países miembros de la Unión Europea, justificadas en la actual crisis mundial, se han basado en el imperativo categórico de “salvar el mercado” y, con ello, salvar los derechos económicos y financieros en detrimento del Estado social y de los derechos fundamentales de las personas (condiciones y garantía de una vida digna) lo que, nuevamente, en nuestra opinión, ha resultado y resulta poco respetuoso con la idea de sostenibilidad, además de situarnos en un laberinto de difícil salida.

Frente a ello, es preciso, de forma urgente, afrontar un cambio de perspectiva. Creemos que se debería abordar la construcción de un Derecho Social o de un Derecho Sostenible, en el que el derecho al desarrollo humano y sostenible no se

reduzca a un mero intercambio comercial, financiero o económico sino que ponga en primera línea de prioridad el respeto, la protección y la promoción del conjunto de los derechos humanos, para todos los grupos e individuos, en especial para los más pobres, vulnerables y desfavorecidos. Se trataría de avanzar teórica y socialmente hacia un nuevo ideal para los sistemas jurídicos del presente y del futuro, introduciendo la idea de sostenibilidad del Derecho.

Creemos que en estas materias el Derecho Financiero puede desempeñar una importante función, puede ser una eficaz herramienta al servicio del Estado de bienestar y una eficaz respuesta a la actual crisis financiera.

Pero la idea de sostenibilidad que subyace en las últimas reformas no es precisamente la que acabamos de exponer, sino, siguiendo a GALERA VICTORIA, la siguiente<sup>213</sup>: “La sostenibilidad financiera se convierte así en un principio rector de la actuación del sector público, estableciendo para ello, además, la prioridad absoluta en el pago de los intereses y el capital de la deuda frente a cualquier otro gasto (artículo 14). Conforme a esta cláusula, la deuda pública de las administraciones públicas deberá ser incluida en el estado de gastos de sus presupuestos teniendo carácter prioritario frente a todos los gastos. Esta regla consagrada en el texto constitucional ha sido objeto de acertadas críticas por cuanto su aplicación automática impide considerar y ponderar bajo los presupuestos del Estado social la satisfacción de necesidades sociales más urgentes, además de lesionar el principio de autonomía financiera. De modo que, la aplicación automática de esta regla no sólo podrá generar situaciones paradójicas, sino que también desplaza cualquier opción de política económica o social constitucionalmente legítima”.

Y es que, el actual proceso de globalización provoca irremediablemente la erosión de las bases no solo políticas sino también financieras del Estado del bienestar. Actualmente asistimos a un período en el que el Estado pierde su absoluta libertad para diseñar las políticas de gasto que considera oportunas<sup>214</sup>. Sólo está legitimado para aquella actividad financiera que no colisione con los principios básicos de los mercados financieros internacionales. En particular y a título de ejemplo, cualquier

---

<sup>213</sup> GALERA VICTORIA [2013], p.267.

<sup>214</sup> Profundizamos en estas ideas en el trabajo: GARCÍA CALVENTE y RUIZ GARIJO (2014).

política basada en incrementar los niveles de bienestar social debe superar las duras pruebas exigidas por los límites y principios impuestos por la Unión Europea en donde la ideología neoliberal predominante lleva a limitar el gasto público y reducir los tipos impositivos. Desde la *Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria*, y su complementaria *Ley Orgánica 5/2001 de 13 de diciembre*, el ordenamiento español acoge como principio jurídico vinculante la prohibición del déficit en los presupuestos del sector público, presentándose como consecuencia del Pacto por la Estabilidad y el crecimiento adoptado por la Unión Europea en 1997. De este modo, se extiende un compromiso en el logro de un equilibrio o superávit en los presupuestos de las Administraciones a nivel estatal, autonómico y local. Y es en estas previsiones en las que encuentra fundamento el principio de sostenibilidad en materia de pensiones. Los gobiernos se ven así sometidos a la presión derivada de esta nueva ideología económica en la que el mercado internacional fija sus preferencias en función de la estabilidad financiera y monetaria dada en cada economía nacional.

Pero, también es cierto que en nuestro actual modelo de Estado, la justicia del gasto público debe inspirar la determinación de los gastos concretos a **satisfacer y lo debe hacer en atención al principio de capacidad económica y a** los concretos objetivos socioeconómicos que se plasman en el Capítulo III del Título I de la CE como mantienen MENÉNDEZ MORENO y CORCUERA TORRES<sup>215</sup>.

En las últimas décadas, los capitales se mueven libremente en un mercado libre (dado su carácter desregulador) y cómodo (dada la disponibilidad de nuevas tecnologías y de información) en el que la fiscalidad constituye uno de los elementos condicionantes de las decisiones de los agentes económicos, para quienes es muy fácil conocer el panorama fiscal internacional, provocando la aparición de economías de opción a escala internacional. Para luchar contra esta competencia fiscal perjudicial o desleal, la OCDE viene realizando una serie de trabajos cuyo objetivo es conseguir la eliminación de estos regímenes. El resultado de estos trabajos aparece recogido en el Informe Progreso de 2004 donde se resume el balance de los distintos trabajos y se establecen las líneas directrices a seguir en el futuro:

---

<sup>215</sup> «Algunas propuestas de reforma del régimen presupuestario de las corporaciones locales: especial referencia al principio de estabilidad», *Revista Jurídica de Castilla y León*, n.º. 2, 2004.

que fundamentalmente se basan en la supervisión constante de los regímenes, antiguos o nuevos, de los Estados miembros que puedan ser considerados perjudiciales.

Posiblemente la alternativa pasa por convertir el fenómeno de la mundialización o de la globalización en un sistema multilateralizado basado en la búsqueda de medidas e instrumentos jurídicos, económicos y políticos que hagan compatible la coordinación de políticas fiscales a nivel internacional y la vigencia de un modelo de Estado como el nuestro, que imprime determinadas y precisas connotaciones en la articulación del sistema tributario y en la extensión e intensidad de sus servicios públicos. Necesitamos servirnos de los caminos abiertos por el fenómeno de la globalización para expandir y hacer realidad el principio de solidaridad, desarrollándose con ahínco las aplicaciones prácticas derivadas de esta doctrina.

Curiosamente, en el Informe del Comité de Expertos sobre el Factor de Sostenibilidad sólo aparece el término “impuestos” en una ocasión, y es en el siguiente contexto: “La sociedad española puede reaccionar a la aplicación automática del factor de sostenibilidad aceptando la subida de un 1%. Pero también podría reaccionar aumentando permanentemente los recursos destinados al sistema para permitir que las pensiones suban un 2% al aplicar el factor, conservando, así, su poder adquisitivo. Eso sí, con la fórmula se hará evidente cuál es la cuantía de recursos que hay que aportar permanentemente para cubrir el tramo entre el 1 y el 2%. Lo cual quiere decir que la sociedad, a través de sus canales democráticos, podrá discutir, informadamente, los pros y los contras de realizar dicha transferencia, los orígenes de los recursos, etc. No obstante, es recomendación de este Comité que los impuestos que determinan los recursos del sistema sean lo más predecibles posible, con el fin de evitar incertidumbres adicionales en la toma de decisiones económicas”.

Teniendo en cuenta los efectos de la aplicación del factor de sostenibilidad sobre la cuantía de las pensiones no deja de sorprender que cuando se avanzan otras posibles opciones subyazca en el discurso el advertimiento sobre un posible incremento de impuestos. Y sobre todo, que se aluda a decisiones democráticas fundadas en una correcta información que, a todas luces, parecen haber tenido un exiguo papel en la instauración del factor de sostenibilidad. A este respecto,

coincidimos con MONEREO PÉREZ y con FERNÁNDEZ BERNAT en que: “En la medida en que los factores de sostenibilidad inciden en el equilibrio presupuestario la necesidad de que exista un gran acuerdo político es mayor. A nuestro juicio, la forma correcta de actuar hubiera sido llegar a un gran acuerdo político-social para fijar lo que se considera colectivamente como una pensión razonable (teniendo en cuenta obviamente, el coste) y a partir de ahí proveer los recursos necesarios para su financiación. Es decir, se debería fijar el porcentaje de la riqueza nacional que estamos dispuestos a dedicar a la protección social, y luego indagar la procedencia de los ingresos necesarios: vía cotizaciones, transferencias, impuestos, etc.<sup>216</sup>”.

Otra cuestión a tener en cuenta es la de la relación del factor de sostenibilidad con el principio de equidad en la asignación de los recursos públicos, que se refiere a los fines que constitucionalmente deben dirigir la política del Estado para conseguir los principios de generación y distribución de la riqueza. Recordemos además que este principio es contrario, como se ha indicado, a transgresiones de la idea del mínimo de subsistencia como derivación lógica del principio de capacidad contributiva<sup>217</sup>. Por tanto, si de la aplicación del factor de sostenibilidad resultara un incumplimiento de dicho mínimo, nos encontraríamos ante una vulneración de los principios constitucionales. Incidiendo en esta idea se ha afirmado que: “La reforma del sistema de pensiones contributivo español debe aprovecharse también para resolver el problema de la falta de equidad. El sistema debe diferenciar los objetivos y las fuentes de financiación de la parte contributiva y la no contributiva. Así, el grueso de los elementos de solidaridad, redistribución y adecuación, como las pensiones mínimas y no contributivas, deben asegurarse en la parte no contributiva, financiada con impuestos. Por otro lado, la parte contributiva, financiada con cotizaciones sociales, debe basarse en el principio de contributividad, es decir, máxima proporcionalidad entre cotizaciones y pensiones a nivel individual, aunque normas como la existencia de una pensión máxima o años bonificados para ciertas actividades deberían mantenerse<sup>218</sup>”.

---

<sup>216</sup> MONEREO PÉREZ y PÉREZ BERNAT (2014), p. 83.

<sup>217</sup> Cfr. STC 214/1994, de 14 de julio. Del mismo modo resulta recomendable la lectura de NIETO MONTERO (2013).

<sup>218</sup> DEVESA CARPIO, DEVESA CARPIO, DOMÍNGUEZ FABIÁN, ENCINAS GOENECHEA, NAGORE GARCÍA y MENEU GAYA (2012), p.3.

Finalmente, es preciso detenerse en la conexión entre sostenibilidad y la estabilidad presupuestaria recogida en el artículo 135 CE. Según este precepto, fruto “exótico” de un consenso poco común en nuestro país: “1. Todas las Administraciones públicas adecuarán sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria. 2. El Estado y las Comunidades Autónomas no podrán incurrir en un déficit estructural que supere los márgenes establecidos, en su caso, por la Unión Europea para sus Estados miembros. Una ley orgánica fijará el déficit estructural máximo permitido al Estado y a las Comunidades Autónomas, en relación con su producto interior bruto. Las Entidades Locales deberán presentar equilibrio presupuestario. 3. El Estado y las Comunidades Autónomas habrán de estar autorizados por ley para emitir deuda pública o contraer crédito. Los créditos para satisfacer los intereses y el capital de la deuda pública de las Administraciones se entenderán siempre incluidos en el estado de gastos de sus presupuestos y su pago gozará de prioridad absoluta. Estos créditos no podrán ser objeto de enmienda o modificación, mientras se ajusten a las condiciones de la ley de emisión. El volumen de deuda pública del conjunto de las Administraciones públicas en relación con el producto interior bruto del Estado no podrá superar el valor de referencia establecido en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. 4. Los límites de déficit estructural y de volumen de deuda pública sólo podrán superarse en caso de catástrofes naturales, recesión económica o situaciones de emergencia extraordinaria que escapen al control del Estado y perjudiquen considerablemente la situación financiera o la sostenibilidad económica o social del Estado, apreciadas por la mayoría absoluta de los miembros del Congreso de los Diputados. 5. Una ley orgánica desarrollará los principios a que se refiere este artículo, así como la participación, en los procedimientos respectivos, de los órganos de coordinación institucional entre las Administraciones públicas en materia de política fiscal y financiera. En todo caso, regulará: a) La distribución de los límites de déficit y de deuda entre las distintas Administraciones públicas, los supuestos excepcionales de superación de los mismos y la forma y plazo de corrección de las desviaciones que sobre uno y otro pudieran producirse. b) La metodología y el procedimiento para el cálculo del déficit estructural. c) La responsabilidad de cada Administración pública en caso de incumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria. 6. Las Comunidades Autónomas, de acuerdo con sus respectivos Estatutos y dentro de los límites a que se refiere este artículo, adoptarán las disposiciones



que procedan para la aplicación efectiva del principio de estabilidad en sus normas y decisiones presupuestarias”.

Como recoge la propia Exposición de Motivos, el motivo de la segunda reforma constitucional llevada a cabo en España fue cumplir con los compromisos asumidos por España al integrarse en la Unión Económica y Monetaria Europea, un marco en el cual la estabilidad presupuestaria adquiere un valor estructural y condicionante de la capacidad de actuación financiera y presupuestaria de las Administraciones públicas. Se concibe así la estabilidad presupuestaria como esencial para el mantenimiento y desarrollo del Estado Social que se proclama en el artículo 1.1 de la Constitución. Así pues, se opta por incluir en la Constitución y, por tanto, por otorgar a la estabilidad presupuestaria el máximo nivel normativo posible dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

En desarrollo de este principio, la *Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera* introdujo en su artículo 18.3 que: “Los mecanismos de revalorización y ajuste que resulten necesarios para garantizar el equilibrio presupuestario y la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social se establecerán mediante norma con rango de Ley. El Gobierno hará un seguimiento de la aplicación de los mecanismos de revalorización y ajuste del sistema de pensiones, con el fin de velar por el equilibrio presupuestario y la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social”.

### **5.3. ASPECTOS TRIBUTARIOS DE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL. ESPECIAL REFERENCIA A LA NUEVA VÍA DE COMPATIBILIDAD ENTRE EL TRABAJO POR CUENTA AJENA O POR CUENTA PROPIA Y LA PENSIÓN INCORPORADA EN EL ARTÍCULO 214 DEL TRLGSS**

#### **5.3.1. Trabajo dependiente**

La figura regulada en el artículo 214 del TRLGSS supone la posibilidad de compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, siempre que concurren los requisitos que ya se han analizado en este trabajo. A

los efectos que nos interesan, que no son otros que determinar su tributación y realizar al respecto propuestas legislativas, nos interesa partir de lo previsto en la norma mencionada, según la cual: “El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos”.

¿Ello significa que también tendrá la consideración de pensionista a efectos fiscales? Sin duda así será, pero en el ámbito tributario la consideración de pensionista carece, por sí misma, de efectos fiscales. Recordemos que en nuestro ordenamiento las pensiones por jubilación son consideradas rendimiento de trabajo y, por tanto, están sujetas al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En efecto, el artículo 17. 2. de la *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* (en adelante LIRPF) establece que:

*En todo caso, tendrán la consideración de rendimientos del trabajo:*

*a) Las siguientes prestaciones:*

*1.ª Las pensiones y haberes pasivos percibidos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas y demás prestaciones públicas por situaciones de incapacidad, jubilación, accidente, enfermedad, viudedad, o similares, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7 de esta Ley.*

Por tanto, ser pensionista carece de consecuencias tributarias distintas de las de no serlo. En todo caso, lo relevante a efectos de aplicación de beneficios fiscales es la edad, que sí se tiene en cuenta para el cálculo del mínimo personal y familiar que se considera exento. O el ser beneficiario de los tipos de pensiones a las que hace referencia el artículo 7 de la LIRPF, en el que se regulan las rentas exentas. Entre ellas se alude a:

c) Las pensiones reconocidas en favor de aquellas personas que sufrieron lesiones o mutilaciones con ocasión o como consecuencia de la Guerra Civil, 1936/1939, ya sea por el régimen de clases pasivas del Estado o al amparo de la legislación especial dictada al efecto.

- f) Las prestaciones reconocidas al contribuyente por la Seguridad Social o por las entidades que la sustituyan como consecuencia de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Asimismo, las prestaciones reconocidas a los profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos por las mutualidades de previsión social que actúen como alternativas al régimen especial de la Seguridad Social mencionado, siempre que se trate de prestaciones en situaciones idénticas a las previstas para la incapacidad permanente absoluta o gran invalidez de la Seguridad Social. La cuantía exenta tendrá como límite el importe de la prestación máxima que reconozca la Seguridad Social por el concepto que corresponda. El exceso tributaría como rendimiento del trabajo, entendiéndose producido, en caso de concurrencia de prestaciones de la Seguridad Social y de las mutualidades antes citadas, en las prestaciones de estas últimas.

- g) Las pensiones por inutilidad o incapacidad permanente del régimen de clases pasivas, siempre que la lesión o enfermedad que hubiera sido causa de aquéllas inhabilitara por completo al perceptor de la pensión para toda profesión u oficio.

Y evidentemente, en ninguno de los casos mencionados cabe plantearse la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión.

Hasta el 1 de enero de 2015, fecha de la entrada en vigor de la reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el artículo 20.1 de la LIRPF preveía una reducción por prolongación de la actividad laboral de los mayores de 65 años. Sin embargo, ésta se suprimió y no ha sido reemplazada por ninguna otra medida similar. El tenor literal del precepto era el siguiente:

*Artículo 20 Reducción por obtención de rendimientos del trabajo*

*1. El rendimiento neto del trabajo se minorará en las siguientes cuantías:*

- a) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo iguales o inferiores a 9.180 euros: 4.080 euros anuales.*

*b) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo comprendidos entre 9.180,01 y 13.260 euros: 4.080 euros menos el resultado de multiplicar por 0,35 la diferencia entre el rendimiento del trabajo y 9.180 euros anuales.*

*c) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo superiores a 13.260 euros o con rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500 euros: 2.652 euros anuales.*

*2. Se incrementará en un 100 por ciento el importe de la reducción prevista en el apartado 1 de este artículo, en los siguientes supuestos:*

*a) Trabajadores activos mayores de 65 años que continúen o prolonguen la actividad laboral, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.*

*b) Contribuyentes desempleados inscritos en la oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, en las condiciones que reglamentariamente se determinen. Este incremento se aplicará en el periodo impositivo en el que se produzca el cambio de residencia y en el siguiente.*

En el Informe de la Comisión de Expertos para la Reforma del Sistema Tributario se incluyó una Propuesta, la número 8, que está en el origen de la supresión de esta reducción:

“Propuesta núm. 8. Debería sustituirse la actual minoración contenida en el art. 20.1 de la Ley del IRPF por una deducción, practicada en tales rendimientos, como estimación global de gastos no especificados, con una cuantía fija e igual para todos los perceptores de rendimientos de trabajo. Atendiendo a la naturaleza de esos gastos y a que su deducción se efectúa globalmente sin necesidad de justificación alguna, su cuantía debería valorarse con mucha prudencia, ser igual anualmente para todos los trabajadores e inferior a la cuantía de la reducción actual ya que, además, los rendimientos de trabajo pueden destinarse, conforme la vigente Ley del IRPF, a aportaciones temporalmente exentas a

instituciones de previsión social que atenúen o resuelvan su falta de fundamentación patrimonial”.

La Consulta Vinculante D.G.T. de 7 de marzo de 2012 analizó la reducción por prolongación de la actividad laboral, concluyendo que la reducción era aplicable cuando el trabajador estaba en activo y superaba los 65 años. Por el contrario, no siendo aplicable en un supuesto como el que da lugar a la consulta, en el que se evita la prejubilación sin haber superado esa edad. En concreto, la cuestión que se planteó fue si era posible la aplicación de la reducción por prolongación de la actividad laboral a pesar de no haber cumplido la edad de 65 años.

En la Contestación a la Consulta, la DGT recuerda que el artículo 20 de la 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 (BOE del día 29) — en adelante LIRPF —, bajo el título de «reducción por obtención de rendimientos del trabajo», establece lo siguiente:

*1. El rendimiento neto del trabajo se minorará en las siguientes cuantías:*

*Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo iguales o inferiores a 9.180 euros: 4.080 euros anuales.*

*Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo comprendidos entre 9.180,01 y 13.260 euros: 4.080 euros menos el resultado de multiplicar por 0,35 la diferencia entre el rendimiento del trabajo y 9.180 euros anuales.*

*c) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo superiores a 13.260 euros o con rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500 euros: 2.652 euros anuales.*

*2. Se incrementará en un 100 por ciento el importe de la reducción prevista en el apartado 1 de este artículo, en los siguientes supuestos:*

*a) Trabajadores activos mayores de 65 años que continúen o prolonguen la actividad laboral, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.(...).*

Y, en desarrollo de lo anterior, el artículo 12.1 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, dispone lo siguiente:

1. Podrán aplicar el incremento en la reducción establecido en el artículo 20.2 a) de la Ley del Impuesto los contribuyentes que perciban rendimientos del trabajo como trabajadores activos, al haber continuado o prolongado su relación laboral o estatutaria una vez alcanzados los 65 años de edad.

A estos efectos, se entenderá por trabajador activo aquel que perciba rendimientos del trabajo como consecuencia de la prestación efectiva de sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica.

De todo lo expuesto cabe concluir que en caso de opción por la compatibilidad, se tributará conforme a lo previsto en la LIRPF y en su Reglamento de desarrollo para los rendimientos del trabajo. Es decir, se sumarán los rendimientos íntegros obtenidos, tanto de la pensión como del trabajo, entendiendo como tales todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas.

A continuación, se calculara el rendimiento neto, que es el resultado de disminuir el rendimiento íntegro en el importe de los gastos deducibles. Y según el artículo 19.2. LIRPF, éstos son exclusivamente los siguientes:

- a) Las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios.
- b) Las detracciones por derechos pasivos.
- c) Las cotizaciones a los colegios de huérfanos o entidades similares.
- d) Las cuotas satisfechas a sindicatos y colegios profesionales, cuando la colegiación tenga carácter obligatorio, en la parte que corresponda a los fines

esenciales de estas instituciones, y con el límite que reglamentariamente se establezca.

- e) Los gastos de defensa jurídica derivados directamente de litigios suscitados en la relación del contribuyente con la persona de la que percibe los rendimientos, con el límite de 300 euros anuales.
- f) En concepto de otros gastos distintos de los anteriores, 2.000 euros anuales<sup>219</sup>.

Obtenido el rendimiento neto, si éste es inferior a 14.450 euros y, siempre que no se tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500 euros, se minorará el rendimiento neto del trabajo en las siguientes cuantías:

- a) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo iguales o inferiores a 11.250 euros: 3.700 euros anuales.
- b) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo comprendidos entre 11.250 y 14.450 euros: 3.700 euros menos el resultado de multiplicar por 1,15625 la diferencia entre el rendimiento del trabajo y 11.250 euros anuales.

Como consecuencia de la aplicación de la reducción prevista en este artículo, el saldo resultante no podrá ser negativo.

En definitiva, tal como hemos expuesto, no existe un tratamiento fiscal especial para la compatibilidad entre trabajo y pensión. De nuevo, por el momento, ausencia de tratamiento fiscal. Así lo reconoció, si bien antes de la entrada en vigor de la actual regulación, la Dirección General de Tributos<sup>220</sup>.

“En las situaciones de jubilación parcial en las que se concierta un contrato a tiempo parcial con reducción de jornada de trabajo y salario, es decir, en los

---

<sup>219</sup> Los gastos deducibles a que se refiere esta letra f) tendrán como límite el rendimiento íntegro del trabajo una vez minorado por el resto de gastos deducibles previstos en este apartado.

<sup>220</sup> Consulta vinculante núm. V2391/06 de 29 noviembre. Véase también la Consulta vinculante núm. V1142/06 de 16 junio y la número V0742/06 de 17 abril.

supuestos de jubilación flexible donde se permite compatibilizar la jubilación con un trabajo a tiempo parcial, las prestaciones y retribuciones que se perciban constituyen rendimientos del trabajo sujetos a tributación por el Impuesto sobre la Renta, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, y por tanto, a su sistema de retenciones a cuenta. Desde esta calificación de rendimientos del trabajo respecto a las prestaciones que traen causa —la pensión por jubilación parcial de la Seguridad Social, la retribución del porcentaje del salario que se venía percibiendo como consecuencia de la reducción de jornada, y la mejora o complemento a la prestación por jubilación parcial— el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Impuesto establece en su apartado 2.a) que “como regla general, los rendimientos íntegros se computarán en su totalidad, excepto que les sea de aplicación alguna de las reducciones siguientes: a) El 40 por 100 de reducción, en el caso de rendimientos que tengan un período de generación superior a dos años y que no se obtengan de forma periódica o recurrente, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo. (...)”. Por su parte, el artículo 10 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 1775/2004, de 30 de julio (BOE del día 4 de agosto), dispone lo siguiente: “1. A efectos de la aplicación de la reducción prevista en el artículo 17.2.a) de la Ley del Impuesto, se consideran rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, exclusivamente, los siguientes, cuando se imputen en un único periodo impositivo: a) Las cantidades satisfechas por la empresa a los empleados con motivo del traslado a otro centro de trabajo que excedan de los importes previstos en el artículo 8 de este Reglamento. b) Las indemnizaciones derivadas de los regímenes públicos de Seguridad Social o Clases Pasivas, así como las prestaciones satisfechas por colegios de huérfanos e instituciones similares, en los supuestos de lesiones no invalidantes. c) Las prestaciones satisfechas por lesiones no invalidantes o incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, por empresas y por entes públicos. d) Las prestaciones por fallecimiento, y los gastos por sepelio o entierro que excedan del límite exento de acuerdo con el artículo 7.r) de la Ley del Impuesto, de trabajadores o funcionarios, tanto las de carácter público como las satisfechas por colegios de huérfanos e instituciones similares, empresas y por entes públicos. e) Las cantidades satisfechas en



compensación o reparación de complementos salariales, pensiones o anualidades de duración indefinida o por la modificación de las condiciones de trabajo. f) Cantidades satisfechas por la empresa a los trabajadores por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral. g) Premios literarios, artísticos o científicos que no gocen de exención en este Impuesto. No se consideran premios, a estos efectos, las contraprestaciones económicas derivadas de la cesión de derechos de propiedad intelectual o industrial o que sustituyan a éstas. 2. (...)”. Conforme con la normativa expuesta, las cantidades objeto de consulta no se encuentran entre las calificadas reglamentariamente como obtenidas de forma notoriamente irregular en el tiempo, no estando tampoco vinculadas a la existencia de un período de generación superior a dos años, por lo que no procede respecto a las mismas la aplicación de la reducción del 40 por 100. Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.”

Del análisis de los referidos preceptos procede concluir, en opinión de la DGT, que el incremento de la reducción se delimita exclusivamente en el hecho de ser trabajador activo y continuar en tal condición una vez alcanzados los 65 años, circunstancia que no concurre en el caso planteado al no haber alcanzado dicha edad, por lo que no será aplicable la reducción prevista en la letra a) del apartado 2 del artículo 20 de la LIRPF.

### **5.3.2. Trabajo autónomo**

Conviene recordar que el trabajo por cuenta propia o trabajo autónomo presenta una diversidad evidente: puede llevarse a cabo de forma individual —bajo diversos parámetros—, o de forma colectiva, en cuyo caso puede desarrollarse a través de distintas fórmulas jurídicas. Sin embargo, el trabajador autónomo es, evidentemente, una persona física. Como recuerda GARCÍA NOVOA: “Al definir al trabajador autónomo como persona física, se está pensando en un empresario individual, y por tanto, en alguien que tributa en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, puesto que le Ley 35/2006, reguladora de este impuesto, determina la sujeción a este impuesto de las personas físicas con residencia en territorio español (art. 8) y somete al impuesto los rendimientos de actividades económicas, procedentes del trabajo personal y del capital conjuntamente, o de uno solo de estos factores, que

supongan la ordenación por cuenta propia de medios de producción o recursos humanos (art. 27). Y en cuanto el autónomo realiza una actividad económica, será también sujeto pasivo del IVA. Y ello, aunque el concepto de actividad económica en el IVA es un concepto específico del Impuesto, diferente a los demás tributos, y que ha de interpretarse conforme a la Directiva 77/388/CEE, conocida como Sexta Directiva, que ha sido objeto de refundición por la Directiva 2006/112/CEE, de 28 de noviembre (así lo proclaman las sentencias del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 1 de abril de 1982, Asunto 89/81, Rec. 1982, pg. 1277; 5 de mayo de 1982, Asunto 15/81, Gaston Schul, Rec. pg. 1409; 14 de febrero de 1985, Asunto 268/83; 26 de marzo de 1987, Asunto 235/85...).

Pero, siguiendo la línea marcada por el Tribunal Supremo en la citada sentencia de 27 de febrero de 2007, es necesario diferenciar al autónomo del profesional, por lo que procederemos a acercarnos al régimen jurídico-tributario de este último. Y en cualquier caso, parece necesario que la normativa delimite el concepto de autónomo e incluya a aquéllos profesionales que estime oportunos; a nuestro juicio el concepto fiscal de autónomo debe ser equivalente al de profesional, salvo los requisitos de titulación universitaria y colegiación, que supondría la no aplicación de la Ley de Sociedades de Profesionales”<sup>221</sup>.

Los autónomos personas físicas, cuando realizan una actividad económica o profesional, están sujetos al IRPF, entendiéndose que las rentas que obtienen son rendimientos de actividades económicas. Y según el artículo 27 de su norma reguladora:

*1. Se considerarán rendimientos íntegros de actividades económicas aquellos que, procediendo del trabajo personal y del capital conjuntamente, o de uno solo de estos factores, supongan por parte del contribuyente la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.*

En este caso el rendimiento neto se determina según las normas del Impuesto sobre Sociedades, sin perjuicio de determinadas reglas especiales contenidas en el

---

<sup>221</sup> GARCÍA NOVOA, C.: “Hacia un estatuto fiscal del autónomo. Reflexiones de futuro sobre el régimen fiscal del autónomo”. *Revesco*, núm.96, 2008, p.203.

mismo artículo 27, en el artículo 30 para la estimación directa, y en el artículo 31 para la estimación objetiva. Si el autónomo realiza sus actividades a través de comunidades de bienes o de otras entidades sin personalidad se les aplicará el régimen de atribución de rentas que supondrá la sujeción al precepto al que nos estamos refiriendo (artículo 27 de la LIRPF).

Desde el punto de vista fiscal, la obtención de rentas derivadas de una actividad económica es totalmente compatible con la fuente de renta constituida por los rendimientos del trabajo, en la que según hemos avanzado se incluyen las pensiones de jubilación. Y de nuevo nos encontramos con la ausencia de un tratamiento fiscal específico más allá del reconocimiento de la edad como elemento para incrementar la cuantía del mínimo personal y familiar.

#### **5.4. MEDIDAS FISCALES RELACIONADAS CON LA JUBILACIÓN EN PERSPECTIVA COMPARADA**

Los sistemas públicos de pensiones se encuentran inmersos en un proceso de paulatino acercamiento a un modelo basado en aportaciones y capitalización financiera, y alejándose por tanto del tradicional, en el que las cotizaciones sociales de los trabajadores sirven para financiar el pago de las pensiones. Como sabemos, son dos las causas principales con las que trata de explicarse esta circunstancia: la demografía y la crisis económica. Como hay menos población en edad de trabajar, es difícil sostener un sistema como el actual, porque el número de personas mayores en edad de cobrar pensión es mucho mayor que el de trabajadores cotizantes. Si además del desmoronamiento de la pirámide poblacional la coyuntura económica implica altos niveles de desempleo y, por tanto, de no cotización, el problema está claro. Negar la existencia de esta situación y de sus consecuencias no sería honesto. Sin embargo, tampoco lo sería dar por buena como única solución del problema a una combinación de medidas que redundarán en una mayor desigualdad y desprotección<sup>222</sup>. Evidentemente, la otra opción es incidir en la vía del ingreso, unida a

---

<sup>222</sup> Los costes sociales de tal opción serían muy elevados, y de hecho en prácticamente ningún país se ha optado por, como apunta AZPEITIA RODRÍGUEZ: "convertir el sistema de reparto en un sistema de capitalización puro, por el alto coste tanto económico como social que supone dicho cambio. La gran mayoría de países han optado por realizar reformas paramétricas en sus sistemas de

un replanteamiento de las políticas presupuestarias y a una priorización de gastos que sitúe a las pensiones en su justo lugar.

Pero, ¿qué está ocurriendo en otros países? Sabemos que las políticas de la Unión Europea tienen mucho que ver con el proceso apuntado, pero ¿todos los Estados miembros han entendido que sólo existe una vía? ¿O podemos encontrar soluciones innovadoras en algunos de ellos?

Para entender mejor la situación debemos partir de una breve descripción de los modelos de pensiones seguidos en el mundo. Existen países, como Estados Unidos, Canadá, o Japón, en los que el sistema se basa en la solidaridad. Es decir, es necesario recurrir a la iniciativa privada para asegurar el cobro de una pensión, y sólo en supuestos de necesidad actúan las políticas públicas. En el resto de América destaca el sistema implantado por Chile en 1981, que “implicó una ruptura con los esquemas existentes, ya que eliminó el esquema público de prestaciones basado en el sistema de reparto, y lo transformó en uno de gestión privada, obligatorio y basado en cuentas individuales de capitalización. Otros países de la zona, como Costa Rica, Colombia, Méjico, Perú, República Dominicana y Uruguay siguieron este modelo con más o menos variaciones, salvo Brasil, cuyo sistema de capitalización es voluntario<sup>223</sup>”. Europa del Este ha seguido en parte este sistema,

En el norte de Europa predominan los regímenes de solidaridad y se permite a los trabajadores decidir si quieren beneficiarse de la protección de un sistema público u optar por uno privado<sup>224</sup>. En el sur de Europa, sin embargo, el sistema es

---

reparto con el objetivo de hacerlos sostenibles económicamente y financieramente en el medio y largo plazo. “El futuro de las pensiones públicas en los países avanzados”. En Fundación de Estudios Financieros: *Las pensiones, una reforma medular*.

<sup>223</sup> MARTÍNEZ-ALDAMA HERVÁS, A.: “Sistemas de pensiones: experiencia internacional”. En Fundación de Estudios Financieros: *Las pensiones, una reforma medular*.

<sup>224</sup> En países como Dinamarca, Finlandia, Gran Bretaña, Holanda, Irlanda, y Suecia, la solidaridad se mantiene en la base, pero el régimen se orienta hacia una mayor capacidad de libre elección por parte de las personas (sea directamente o sea a través de sus empresas), existiendo un sistema universal de prestaciones, cubiertas por los Presupuestos del Estado y un sistema profesional obligatorio generalizado, pero al mismo tiempo de gestión privada basada en la capitalización, o con capacidad de elección entre el sistema público y el sistema privado, siendo los propios trabajadores los que eligen cuál es el sistema que les parece más adecuado. MARTÍNEZ-ALDAMA HERVÁS, A.: Ob.cit., p.157.

predominantemente público, aunque existe previsión social complementaria que, de hecho, es objeto de incentivación, sobre todo de carácter fiscal. En definitiva, mayor opción por la capitalización en los países del Norte y por el reparto en los del Sur. En el Centro la polarización es menor, y el papel de las empresas quizás más importante. Por ejemplo, en Alemania se da especial importancia a las reservas contables de las empresas para compromisos de pensiones y en Suiza se prevén aportaciones obligatorias de las empresas a esquemas de capitalización. Por último, en Francia la jubilación básica se completa con jubilaciones complementarias obligatorias que, como el régimen básico, se fundamentan en el mecanismo de reparto.

En cuanto a la dirección de las reformas que se están produciendo, algunos países, como Suecia, Italia y Polonia, han optado por un sistema de cuentas nocionales. Como bien explican VIDAL MELIÁ, DEVESA CARPIO Y LEJÁRRAGA GARCÍA, una cuenta nocional es una cuenta virtual donde se recogen las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos ficticios que dichas aportaciones generan a lo largo de la vida laboral. “Los rendimientos se calculan de acuerdo con un tanto nocional, que puede ser la tasa de crecimiento del PIB, de los salarios medios, de los salarios agregados, de los ingresos por cotizaciones, etc.<sup>225</sup>”. El adjetivo “nocional” se debe a que en realidad la cuenta no existe, es ficticia, y las pensiones se pagan con las cotizaciones que en ese momento se están produciendo. En la jubilación: “la cuenta hipotética se convierte —en todos los países que actualmente utilizan las cuentas nocionales— en una renta vitalicia, aunque no habría inconveniente en convertirla en otro tipo de prestación. Normalmente, esto se hace dividiendo el fondo entre un factor de conversión que depende de la esperanza de vida a la edad de jubilación elegida y del tipo de interés, lo que, indirectamente, consigue reducir el grado de variación de los rendimientos entre generaciones<sup>226</sup>”.

En la siguiente imagen podemos ver cuáles son los mecanismos automáticos de ajuste en los distintos países.

---

<sup>225</sup> P. 7

<sup>226</sup> VIDAL MELIÁ, C., DEVESA CARPIO, J.E. y LEJÁRRAGA GARCÍA, A.: “Cuentas nocionales de aportación definida: fundamento actuarial y aspectos aplicados”. <http://www.actuarios.org/espa/anales/2002/vidal2002.pdf>, p.143.

País	Factor de sostenibilidad	¿A quién afecta?	Variable determinante	Variable que se ajusta	Revalorización depende de:
Alemania	X	Todos los pensionistas	Salarios, contribuciones y tasa de dependencia	Pensión inicial y revalorización	Salarios, contribuciones y tasa de dependencia
Dinamarca	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Edad de jubilación	Salarios
España	X	Todos los pensionistas	Esperanza de vida, ingresos y gastos del sistema, número de pensiones y efecto sustitución	Pensión inicial y revalorización	Ingresos y gastos del sistema, número de pensiones y efecto sustitución
Finlandia	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Pensión inicial	Precios y salarios
Francia	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Pensión inicial y años necesarios para generar pensión	Precios
Grecia	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Edad de jubilación	PIB y precios
Holanda	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Edad de jubilación	Salarios
Hungría	X	Pensionistas en el sistema	PIB, precios y salarios	Revalorización	PIB, precios y salarios
Italia	X	Nuevos pensionistas (cuentas nacionales)	PIB nominal, esperanza de vida.	Pensión inicial y edad de jubilación	Precios
Japón	X	Todos los pensionistas	Esperanza de vida y tasa de dependencia	Pensión inicial y revalorización	Precios, esperanza de vida y tasa de dependencia
Letonia	X	Nuevos pensionistas (cuentas nacionales)	Esperanza de vida	Pensión inicial	Precios
Noruega	X	Nuevos pensionistas (cuentas nacionales)	Esperanza de vida	Pensión inicial	Salarios
Polonia	X	Nuevos pensionistas (cuentas nacionales)	Esperanza de vida	Pensión inicial	Precios y salarios
Portugal	X	Nuevos pensionistas	Esperanza de vida	Pensión inicial	PIB y precios
República Checa	X	Nuevos pensionistas	Año de nacimiento	Edad de jubilación	Precios y salarios
Suecia	X	Todos los pensionistas (cuentas nacionales)	Salarios, PIB, cotizaciones, pasivos y esperanza de vida	Pensión inicial y revalorización	Salarios, PIB, cotizaciones, pasivos y esperanza de vida

FUENTES: Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones, Memoria del análisis de impacto normativo del anteproyecto de ley reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del Sistema de la Seguridad Social y *The 2012 Ageing Report*.

¿Qué incentivos fiscales relacionados con la materia estudiada existen en Derecho Comparado? En la Unión Europea, el país cuya legislación ha tratado la cuestión de forma más evidente es Países Bajos. La medida se enmarca en la mejora de la sostenibilidad a largo plazo de su sistema de pensiones, mediante el incremento gradual de la edad de jubilación (de los 65 años en 2012 a los 67 en 2023). Según la RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO relativa al Programa Nacional de Reformas de 2014 de los Países Bajos y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2014 de los Países Bajos (COM/2014/0420 final):

“Los Países Bajos han emprendido una reforma completa de acuerdo con la modificación propuesta del sistema de asistencia de larga duración financiados con dinero público. Esto se complementa con reformas que animan a los trabajadores de mayor edad a trabajar durante más tiempo y que pretenden incrementar la movilidad del mercado laboral. Las reformas de la asistencia de larga duración trasladaron la responsabilidad a los municipios, reduciendo con ello el gasto global y en aras de una mayor eficiencia. Algunos componentes de estas importantes reformas aún no se han adoptado. Los retos pendientes incluyen una distribución intra e intergeneracional de los costes y riesgos, y es preciso supervisar la calidad y la accesibilidad de la asistencia de larga duración. La aplicación de los planes que hay previstos para reformar la asistencia de larga duración contribuiría a limitar los costes galopantes que genera el envejecimiento y, por tanto, a aumentar la sostenibilidad de las finanzas públicas. En este sentido, la calidad y la accesibilidad de la asistencia de larga duración debería mantenerse a un nivel adecuado”.

En Alemania, por el contrario, no se han aprobado medidas destinadas a aumentar los incentivos para retrasar la edad de jubilación, que según la RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 14 de julio de 2015 relativa al Programa Nacional de Reformas de 2015 de Alemania y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2015 de Alemania, parecen imprescindibles habida cuenta de que se prevé una acusada disminución de la población en edad de trabajar y que posiblemente faltarán trabajadores cualificados a medio plazo. Y esa es la tónica en la mayor parte de los países analizados.

## 5.5. CONCLUSIONES

Las diferentes ramas del Derecho no pueden considerarse compartimentos estancos, tal como recuerdan frecuentemente tanto la doctrina como la jurisprudencia<sup>227</sup>. En el caso del Derecho Financiero y Tributario y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tal aseveración es difícilmente contestable, dado el gran número de conexiones entre ambas disciplinas. En efecto, es difícil entender el régimen jurídico de muchos de los institutos estudiados por una sin acudir a normas nucleares de la otra.

---

<sup>227</sup> Desarrollamos esta idea en un trabajo anterior, titulado: (Mejoras voluntarias).

Uno de los temas en los que la relación entre ambas disciplinas es especialmente importante y trascendente es precisamente el de la tributación de la previsión social, ya que uno de los incentivos para su extensión es precisamente su tratamiento tributario. Tratamiento que no es casual, sino fruto de la convicción del legislador de que el éxito de la previsión social complementaria exige un adecuado marco impositivo, que haga atractiva su utilización y compense a los ciudadanos de la disminución de renta disponible que supone destinar capacidad económica a tal fin. En el Libro Verde de la Comisión Europea: las pensiones complementarias en el Mercado Único, se dedica un capítulo entero a la importancia de los aspectos fiscales para las pensiones complementarias, lo que nos ayuda a entender su relevancia. Como se expresa en este documento, la fiscalidad de las pensiones tiene una incidencia importante en la organización de todos los regímenes complementarios por capitalización, y la mayor parte de los Estados miembros han establecido ventajas fiscales para ellos, bajo una u otra forma. La decisión sobre el modelo fiscal más adecuado es competencia de los Estados, que deben decidir cuál es el más adecuado teniendo en cuenta el coste económico que supone para la Hacienda Pública.

Sin embargo, como se ha constatado a lo largo de este trabajo, el interés por otras posibles soluciones al problema de las pensiones no ha sido tan evidente. Ni existen incentivos fiscales al envejecimiento activo, ni parece que el estudiarlos sea una prioridad en este momento (más allá de la propuesta electoral de eliminar la obligación del pago del IRPF para las personas que prolonguen su vida laboral después de su jubilación)<sup>228</sup>.

En nuestra opinión, debería avanzarse en las cuestiones que apuntamos a continuación.

#### 1. Fomento de innovaciones sociales en materia de pensiones

En primer lugar, en el fomento de innovaciones sociales relacionadas con la sostenibilidad social de las pensiones. El concepto de innovación social, está siendo objeto de una interesante evolución que discurre en paralelo a la de la constatación de las debilidades del Estado del bienestar. Recordemos que una innovación social,

---

<sup>228</sup> Propuesta realizada por el Partido Popular.  
[http://politica.elpais.com/politica/2015/12/10/actualidad/1449736635\\_946690.html](http://politica.elpais.com/politica/2015/12/10/actualidad/1449736635_946690.html)



siguiendo la definición del fenómeno de CRISES es, ante todo, un instrumento para la transformación social, y que puede enunciarse como una intervención iniciada por alguno de los actores sociales con el fin de buscar respuesta a una aspiración, resolver una necesidad, aportar una solución o aprovechar una oportunidad de acción, con el fin de modificar las relaciones sociales, transformar un marco de acción o proponer nuevas orientaciones culturales.

Los poderes públicos, son sujetos activos de innovación social a través de sus políticas públicas. En ellas podemos encontrar los tres elementos de la innovación social: constatación de la existencia de un problema social, intención de darle solución y transformación de la sociedad como consecuencia de la puesta en práctica de la solución. En la definición que de las mismas da LARRUE podemos confirmar lo anterior: “Una concatenación de actividades, decisiones o de medidas coherentes por lo menos en su intención, y tomadas principalmente por los actores del sistema político-administrativo de un país con la finalidad de resolver un problema colectivo. Estas decisiones dan lugar a actos formalizados, de naturaleza más o menos coercitiva, con el objetivo de modificar el comportamiento de “grupos que conforman blancos”, los cuales se encuentran supuestamente en el origen del problema por resolver”.

El profesor LÉVESQUE, a quien puede considerarse sin duda uno de los precursores en el estudio de las innovaciones sociales, se refiere también al potencial socialmente innovador de las administraciones públicas a partir de la Segunda Guerra Mundial y como consecuencia, sobre todo, del denominado *New Public Management*: “*While the decades following the Second World War saw a proliferation of social innovations in public administration, the term ‘innovation’ as such was rarely mentioned. Instead, emphasis was placed on the main political reforms that led, among others, to the establishment of diverse types of welfare states in the developed countries, in particular through defamilialization and decommodification of public services (Esping-Andersen, 1990). However, over the past two decades, reference to innovations in public administration and public services management has become more commonplace. This growing interest in social innovations can be largely explained as the outcome of reforms inspired by New Public Management (NPM), a new paradigm that emerged in the 1980s (Osborne and Gaebler, 1993) .*

En la actualidad el NPM está siendo sustituido por modelos “Post New Public Management”, “que apuntan a una conjugación entre las técnicas de la NPM y del

modelo burocrático, buscando una re-centralización y reordenación de la administración pública”. Nos referimos por ejemplo a la gobernanza o al o-Gob. Aunque no es este el lugar adecuado para el necesario (y aún no realizado) análisis de la incidencia de estos conceptos en las políticas tributarias, podemos afirmar que su afinidad con la innovación social es aún mayor que la de la NPM, y desde luego que la de la gestión pública tradicional.

En un excelente trabajo publicado por RAMÍREZ-ALUJAS se sintetizan las características de la innovación social en las Administraciones públicas del siguiente modo:

1. Nuevas ideas (o conceptos) aplicadas (involucra un “hacer”).
2. Que responden a una necesidad específica o problema.
3. Que pueden involucrar cambios (deliberados) en el comportamiento de los agentes, las prácticas, procesos y/o productos (bienes y/o servicios públicos).
4. Que mejoran el desempeño institucional y generan resultados observables.
5. Que agregan valor público, contribuyen al fortalecimiento institucional y mejoran la calidad de vida de los ciudadanos.
6. Que mejoran los índices de eficacia, eficiencia y calidad en la prestación de servicios públicos.
7. Que, en definitiva, es un medio para un fin, no un fin en sí mismo<sup>229</sup>.

---

<sup>229</sup> En España, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), dedica desde hace tiempo atención al fenómeno de la innovación social, al que se refiere en los siguientes términos: “La Administración pública debe asumir un rol ejemplar de liderazgo con respecto a la innovación, a través de la mejora de los servicios públicos, la orientación a la ciudadanía y a las empresas y la eficiencia operativa. En este sentido, procede desarrollar el concepto de innovación social, entendido como la aplicación de ideas y prácticas novedosas en el ámbito de la gestión pública con el objetivo de generar valor social. Si la innovación en el sector privado se orienta a la mejora de la competitividad y, por tanto, a la generación de valor económico, la innovación pública ha de perseguir la

La Unión Europea ha comenzado ya a tener en cuenta en sus políticas el concepto de innovación social, buena muestra de lo cual es el Reglamento 1296/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, relativo a un Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social. En él se pone de manifiesto cómo las iniciativas emblemáticas de Europa 2020 (“Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social” y “Unión por la Innovación”), señalan la innovación social como: “una potente herramienta para abordar los desafíos sociales que plantea el envejecimiento de la población, la pobreza, el desempleo, los cambios en las costumbres laborales y personales, y las expectativas de los ciudadanos con respecto a la justicia social, la educación y la atención sanitaria”. El objetivo del Programa no es otro que “apoyar las acciones destinadas a intensificar la innovación social como respuesta a las necesidades sociales no cubiertas o cubiertas de manera insuficiente, en términos de lucha contra la pobreza y la exclusión social, fomento de un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, garantía de una protección social suficiente y que evite la pobreza, mejora de las condiciones laborales y mejora del acceso a la formación para las personas vulnerables”.

En el año 2013 la Comisión Europea, a través de la D.G. de Política Regional y Urbana y la D.G. de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, y en el marco de la estrategia Europa 2020, publicó la “Guía para la Innovación Social”. En ella, se citan como ejemplos de innovación social amparados por los Fondos Estructurales de la Unión Europea, los siguientes:

1. Social inclusion
2. Migration
3. Urban regeneration

---

consecución de unas políticas públicas que satisfagan mejor las necesidades sociales y unos servicios públicos de mayor calidad, mediante la asignación y la utilización de los recursos públicos.

El INAP, cuya misión es crear conocimiento transformador en el sector público en beneficio de la sociedad con el fin de propiciar la cohesión social y una democracia de alta calidad, desea ser la institución líder de las Administraciones públicas españolas y referente internacional en la generación y difusión de conocimiento y aprendizaje transformador, para promover una buena administración orientada al bien común”.

4. The social economy
5. Microfinance
6. Health and ageing
7. Incubation
8. Workplace innovation
9. Regional strategies

Como vemos, el envejecimiento es una de las líneas de innovación elegidas por la Unión Europea. En conclusión, de esta breve referencia a la relación entre políticas públicas e innovación social, y circunscribiéndonos al ámbito de la Unión Europea, podemos deducir que se avanza, con notables asimetrías entre unos y otros estados, y que el camino comenzado no puede más que ir recorriéndose hacia adelante, sin posibilidad de retrocesos. En una economía globalizada dar la espalda a fenómenos que han mostrado su solvencia en la resolución de problemas carece de sentido.

## 2. Profundización en la idea de que todos los derechos son positivos

Siguiendo a SUNSTEIN y HOLMES, interesa recordar que todos los derechos son “positivos” y tienen por tanto impacto en las finanzas públicas. En su relevante trabajo, vigente tras casi dos décadas, niegan la dicotomía entre derechos “negativos”, no necesitados de apoyo financiero estatal, y derechos “positivos”, dependientes de las arcas públicas. Sus argumentaciones sobre la trascendencia de esta afirmación en la configuración del deber de contribuir son sin duda de lectura obligatoria y deben ayudarnos a repensar nuestra relación con los impuestos y con el gasto público y con nuestras reivindicaciones en materia de derechos sociales.

Afirman también estos autores que: “Clasificar los derechos como bienes públicos costosos no significa estimular a los analistas políticos más despiadados —en connivencia con equipos de contadores— a resolver en forma unilateral la cuestión de qué derechos deben tener o no los ciudadanos. Por el contrario, la inevitabilidad

de las negociaciones y concesiones nos recuerda la necesidad de control democrático e incluso de “virtud cívica”, es decir, de un cuidadoso escrutinio por parte de los contribuyentes de las asignaciones presupuestarias en materia de protección y exigibilidad de derechos<sup>230</sup>.

### 3. Inclusión de la cooperación histórica intergeneracional en las políticas fiscales y presupuestarias

Por cooperación histórica intergeneracional debemos entender lo siguiente: “Los dueños de los medios de producción actuales se benefician de un proceso histórico de descubrimiento y aplicación de conocimientos y técnicas. Han recibido este patrimonio sin contribuir a ello. Se aprovechan de la cooperación intergeneracional”<sup>231</sup>. Tener en cuenta esta deuda en las políticas públicas es absolutamente necesario.

Sin embargo, en vez de partir de la mencionada cooperación, el “envejecimiento poblacional ha sido generalmente concebido como una amenaza: supone un incremento relativo de la población inactiva y pone en peligro la viabilidad de los sistemas públicos de pensiones, sanitarios y de servicios sociales. Solo recientemente ha empezado a valorarse el potencial económico de los mayores de 65 años de acuerdo con la modificación propuesta y su atractivo para generar oportunidades que estimulen la actividad económica. Se trata de población experimentada que además atesora patrimonio y recursos importantes acumulados a lo largo de una vida laboral. Presentan también una actitud cada vez más positiva y activa hacia esta fase del ciclo de vida, que ya no se concibe como una fase de retiro sino como una fase de cambio en la que priman los hábitos saludables, el aprovechamiento del tiempo, las actividades de ocio y entretenimiento, o la formación y el aprendizaje. Tienen también necesidades específicas derivadas tanto de las limitaciones físicas y psíquicas que acompañan al envejecimiento como del contexto generacional en el que han vivido. Todo ello los convierte en un grupo de población económicamente diferenciado y proactivo, que conlleva grandes oportunidades de innovación, emprendimiento y desarrollo de nuevos perfiles laborales. Algunos sectores pueden resultar especialmente beneficiados

---

<sup>230</sup> *El costo de los derechos. Por qué la libertad depende de los impuestos*. Editorial Siglo Veintiuno, 2012, p. 248.

<sup>231</sup> SORIANO (2012), p. 46.

de este aumento de la población de mayores de edad son: cosmética y moda, turismo, viviendas inteligentes y domótica orientada a la vida independiente, salud y bienestar, seguridad, cultura, formación y desarrollo de habilidades, entretenimiento y ocio, transporte personal y autónomo, y servicios financieros y bancarios<sup>232</sup>”.

#### 4. Concienciación sobre la función de los incentivos fiscales

Tal como ha indicado APARICIO TOVAR: “Una vez que se entra en la jaula de la contributividad los problemas de sostenibilidad son inevitables si no se arbitran mecanismos para actuar sobre los ingresos, ya que estos serán decrecientes necesariamente en un contexto de devaluación salarial y de desempleo masivo. La situación se agrava si como incentivos a la contratación se drenan recursos a la Seguridad Social mediante exenciones o reducciones de las cotizaciones para los empresarios, como se ha hecho. Ciertamente la Ley 27/2011 tuvo algunos aspectos de mejora de prestaciones para algunos colectivos, como becarios, pero era implacable la acentuación de la contributividad que da un paso más hacia la lógica del seguro”<sup>233</sup>.

Debemos añadir, como ya se ha adelantado, que no existe un tratamiento fiscal específico para reconocer el esfuerzo de quienes optan por envejecer activamente contribuyendo así a la verdadera sostenibilidad del sistema. Es decir, los incentivos se inclinan mayoritariamente del lado empresarial y se obvia el reconocimiento a la prevención del gasto público que puede llegar desde el trabajador/pensionistas.

---

<sup>232</sup> MUÑOZ GALLEGO, GONZÁLEZ BENITO y GARRIGO MORGADO, *Economía del Envejecimiento*. Fundación General de la Universidad de Salamanca, 2015.  
[http://www.fgcscic.es/sites/default/files/estudio\\_economia\\_ok.pdf](http://www.fgcscic.es/sites/default/files/estudio_economia_ok.pdf).

<sup>233</sup> APARICIO TOVAR (2015), p.307. En opinión de este autor: “El debate sobre la sostenibilidad de las pensiones del sistema de la Seguridad Social está mal planteado. Desde el momento en que la “opción por la Seguridad Social” fue adoptada por el pueblo español al aprobar en referéndum la Constitución, las pensiones tienen que ser sostenibles porque la Seguridad Social está protegida por una garantía institucional. El debate que debe plantearse es el de la suficiencia de las pensiones, para lo que es necesario actuar, no recortando los gastos, sino mejorando los ingresos del sistema. Las reformas que se han emprendido desde 1985, pero sobretodo la última de 2012, están provocando un endurecimiento de las condiciones para obtener una pensión sin prueba de la necesidad, lo que está provocando una reestructuración regresiva del sistema hacia el seguro social y el asistencialismo. Esa regresión es coherente con las recomendaciones de la Comisión Europea que tratan de favorecer el desarrollo de los fondos de pensiones privados, pero esas recomendaciones son contrarias a lo establecido en la Constitución”. *Op.cit.*, p.289.

Debemos tener claro que en la génesis de la incentivación fiscal de cualquier actividad debe incluirse un análisis detallado del objetivo a conseguir, de las posibles vulneraciones al principio de igualdad, de su posible incidencia en la economía y en los mercados y, en caso de optarse por ella, debe primarse el control en todas las fases de su aplicación. Los incentivos de carácter fiscal no son los únicos que existen, y debemos ser especialmente responsables tanto a la hora de reivindicarlos (desde la ciudadanía) como a la de implantarlos (poderes públicos) y controlarlos (poderes públicos y tribunales). En definitiva, los puntos que deberíamos tener en cuenta a la hora de pensar en su aprobación son:

- delimitación conceptual suficiente del fenómeno a incentivar,
- marco jurídico adecuado, y
- análisis detallado tanto de sus posibles beneficios como de los aspectos negativos de su puesta en marcha.

El mismo planteamiento sirve para las decisiones relativas al gasto público en la materia.

##### 5. Reflexión sobre la posibilidad de financiar las pensiones mediante ingresos generales del Estado

Vistas las dificultades de los sistemas alternativos al actual, debemos preguntarnos cuáles son las posibles soluciones. Y la respuesta a tal pregunta exige replantearse el “dogma” según el cual las pensiones sólo deben financiarse a través de cotizaciones, complementándose con el recurso a planes de pensiones privados. En nuestra opinión, sin desdeñar la importancia de los segundos, que deben ser incentivados por su contribución a la prevención de gasto público que suponen, es necesario avanzar en la senda de la financiación con ingresos generales del Estado. Y especialmente en la financiación por la vía de los impuestos, dadas las conocidas consecuencias de un excesivo endeudamiento. A este respecto, coincidimos plenamente con ZUBIRI cuando afirma<sup>234</sup>:

---

<sup>234</sup> Conviene precisar que, para este autor, las incertidumbres sobre el futuro de las pensiones no están tan fundamentadas como se nos transmite desde diversas fuentes (científicas, políticas, económicas) porque las estimaciones en que se basan se hacen a muy largo plazo, porque se basan en

“En realidad, lo sorprendente debiera ser, no que se proponga financiar las pensiones con ingresos generales del Estado, sino la insistencia en que las pensiones se financien exclusivamente con cotizaciones entre otras cosas porque históricamente, ni en España ni en la mayoría de los países, nunca se han igualado los pagos por pensiones y la recaudación por cotizaciones.

Por ejemplo, en España durante la década de los 50 y 60 las cotizaciones excedían ampliamente de las pensiones y el excedente se dedicaba a otros gastos del Estado. Incluso en los últimos años parte del excedente de cotizaciones, en vez de invertirse en el Fondo de Reserva se ha dedicado a otros usos. Más aún, tradicionalmente parte de las pensiones no contributivas se han pagado con lo recaudado por cotizaciones<sup>235</sup>”.

Las razones que expone este autor para justificar la idea apuntada son las que desarrollamos a continuación desde la perspectiva del Derecho Financiero y Tributario:

- a) El objetivo de las pensiones públicas basadas en el reparto no es establecer un mecanismo de rendimientos más rentable que la capitalización, sino que el sector público actúe como garante de determinados (aunque, eso sí, no bien delimitados) niveles de bienestar en la jubilación.
- b) Incluso como empresa aseguradora el sector público está haciendo un papel de gestor pobre ya que debido al fraude está dejando de recaudar una parte significativa de las cotizaciones. Consecuentemente los beneficiarios de las prestaciones tienen derecho a ser compensados de la pérdida de recursos que causa esta gestión inadecuada.

---

supuestos ad hoc y los resultados son poco robustos y porque carecen de relaciones de comportamiento. Y con base en ello afirma: “Lo anterior no significa que las proyecciones sean irrelevantes. Simplemente pone de manifiesto dos cosas: a) Que existe una incertidumbre notable acerca del coste futuro de las pensiones y que nadie puede razonablemente proponer reformas radicales en base a estimaciones que son arbitrarias y altamente irreales. b) No hay estimaciones que, incluso bajo los peores supuestos, produzcan una insostenibilidad evidente del sistema de pensiones siempre que se esté dispuesto a financiar parte de las pensiones con ingresos generales. Incluso en los peores escenarios, reformas no radicales del sistema actual de pensiones (por ejemplo ampliaciones de la edad de jubilación o reducciones moderadas de la tasa de sustitución), podrían reducir el coste del sistema a niveles financiables sin problemas”. Op.cit., p. 41 y ss.

<sup>235</sup> Op.cit., p. 37.



- c) Cuando una persona cotiza en sus años activos lo hace en la confianza de que cuando esté jubilada recibirá unas prestaciones equivalentes a las que él está pagando a los actuales pensionistas. En un sentido básico hay lo que se ha dado en denominar un contrato implícito entre el Estado y los trabajadores. Si los recursos obtenidos mediante cotizaciones no son suficientes para satisfacer los términos de este contrato implícito esto es, prestaciones futuras, por lo menos similares a las que él está ayudando a pagar existe una base para que el sector público aporte los fondos necesarios de otras fuentes de ingresos.
- d) Una parte de las pensiones puede interpretarse como un mínimo de subsistencia garantizado por el sector público. De esta forma las pensiones tendrían dos componentes. Por un lado el mínimo garantizado (igual, por ejemplo, a la pensión mínima). Por otro un exceso sobre este mínimo ligado a las cotizaciones. En esta interpretación parece natural que el mínimo de subsistencia se financie mediante ingresos generales del Estado. Esto justificaría entonces que el Estado aportara a la financiación de las pensiones por lo menos una cantidad igual a ese mínimo multiplicado por el número de pensionistas.
- e) Si fueran ciertas las estimaciones que se han realizado, implicarían que la participación de las rentas no salariales en el PIB va a disminuir de forma importante en el futuro. Entonces cabría plantearse si, de ser cierta esta reducción, no sería legítimo que la base de sostenimiento de las pensiones se ampliara más allá de las rentas salariales. Esto es, si en una economía en la que las rentas del capital tienen una participación creciente en el PIB no sería legítimo que estas rentas no salariales aumentaran su contribución a financiar determinados objetivos del Estado del bienestar. Máxime cuando buena parte de las rentas de cualquier generación de jóvenes se deriva de gastos que han realizado las generaciones precedentes (los jubilados actuales) y que se les han transmitido sin coste (la educación, la tecnología y buena parte de las infraestructuras de cada generación han sido pagadas por las generaciones precedentes).
- f) Con frecuencia se argumenta que la edad de jubilación no debe retrasarse porque esto dificultaría la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo, o que mantener en el trabajo a las personas de edad reduce la productividad de los jóvenes. Si esto es así, los jubilados tienen derecho a ser compensados por la

obligación de jubilarse antes de lo que ellos querrían o sería necesario (para obtener una pensión acorde a sus expectativas). Si se aceptan estos argumentos es legítimo que el sector público financie las pensiones, al menos parcialmente, mediante aportación de ingresos generales del Estado. Aceptado esto, en tanto como ocurre en todos los países la pensión per cápita sea inferior a la renta per cápita del país, la variable relevante a la hora de analizar la sostenibilidad del sistema de pensiones públicas pasa a ser, no la evolución del empleo, la productividad o el número de pensionistas, sino simplemente el crecimiento de la renta per cápita. Simplemente, en tanto la renta per cápita del país aumenta, el sistema será sostenible”.

## 6. CONCLUSIONES

Sin reiterar lo ya señalado en las páginas anteriores sí cabe realizar tres últimas conclusiones finales:

- 1ª) Dado el grave impacto que va a tener la aplicación conjunta de las reformas de la pensión de jubilación recogidas en las Leyes 27/2011 y 23/2013 resulta urgente revisar y, en su caso, reformular los elementos que pueden contrarrestar sus efectos, y entre ellos, debería abordarse la reforma de las vías que actualmente permiten compatibilizar el trabajo y la pensión de jubilación. Y también deberían revisarse aquellos otros elementos que, como los planes de pensiones y fórmulas análogas, siguen pensados más como una vía de inversión o de desgravación fiscal que como un elemento que ayudará a obtener unos ingresos más elevados en el momento de jubilarse.
- 2ª) Resulta muy preocupante la creciente desconexión —incluso incrementada en los últimos años— entre la perspectiva “laboral” y la perspectiva de “Seguridad Social”, por cuanto mientras que las reformas en materia de jubilación hacen aún más difícil obtener una pensión de jubilación y rebajan su cuantía, la realidad del mercado de trabajo muestra una carrera laboral cada vez más inestable e irregular y con probabilidades incluso de salir del mercado de trabajo a una edad madura. En otras palabras, mientras que en el marco de la Seguridad Social se fomenta el envejecimiento activo (y la sostenibilidad financiera del propio sistema de pensiones) y se complica el acceso a la pensión de jubilación, el mercado de trabajo dificulta el desarrollo de una carrera laboral estable y larga así como el mantenimiento o la vuelta al empleo a partir de una determinada edad. Lógicamente, urgen medidas de acercamiento entre esas dos visiones tan distintas de una misma realidad práctica.
- 3ª) Y por último, tal y como hemos señalado páginas atrás, resultaría recomendable (y urgente) reformular el sistema vigente de compatibilidad entre el trabajo y el cobro de la pensión de jubilación. Y también hemos citado el caso de los

jubilados alemanes que recurren a los minijobs para complementar su pensión. En nuestro país aún no hemos llegado al estadio en el que nos planteemos ese tipo de situaciones, esto es, que una persona siga cobrando el total de la pensión y trabaje con el objetivo de poder subsistir dignamente, si bien cabe preguntarse si no habrá que pensarlo a medio o largo plazo, cuando se hayan desplegado totalmente los efectos de las Leyes 27/2011 y 23/2013. A nuestro entender, por su gran impacto negativo, debería reformarse el factor de sostenibilidad con el objetivo de poder compensar sus efectos con elementos como el nivel de empleo y/o productividad, el incremento de los ingresos, etc., tal y como se ha hecho en otros países.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Libros

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, BARRIOS BAUDOR, Guillermo y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. *Protección social complementaria*. Madrid: Tecnos, 2005.

DE VAL TENA, Ángel Luis. *La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva*. Madrid: Fundación Mapfre, 2006.

<http://www.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/cs-seguro/libros/la-exteriorizacion-de-los-compromisos-por-pensiones-en-la-negociacion-colectiva-107.pdf> [fecha última consulta: 11/11/2015].

FERNÁNDEZ BERNAT, Juan Antonio. *Los planes de pensiones del Sistema de Empleo*. Pamplona: Thomson-Aranzadi, 2007.

GARCÍA VIÑA, Jordi. *Los planes y fondos de pensiones. Elementos clave de previsión social*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2006.

MERCADER UGUINA, Jesús R. *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo*. Valladolid: Lex Nova, 2013.

MONEREO PÉREZ, José Luis y FERNÁNDEZ BERNAT, Juan Antonio. *Las especificaciones de los Planes de Pensiones del sistema de empleo. Un estudio técnico de la experiencia negociadora*. Granada: Comares, 2004.

MONEREO PÉREZ, José Luis y FERNÁNDEZ BERNAT, Juan Antonio. *La sostenibilidad de las pensiones públicas*, Madrid: Ed. Tecnos, 2014.

MORENO RUIZ, R. *Mutualidades, Cooperativas, Seguros y Previsión Social*. Madrid: CES, 2000.

REDECILLAS LÓPEZ DE SABANDO, A. *El mutualismo laboral como medio de protección social*. Madrid: CES, 2001.

ROMERO BURILLO, Ana María. *Los planes de pensiones del sistema de empleo*. Pamplona: Aranzadi, 2002.

SUÁREZ CORUJO, Borja. *Los planes de pensiones del sistema de empleo*. Valladolid: Lex Nova, 2003.

SUÁREZ CORUJO, Borja. *El sistema público de pensiones: crisis, reforma y sostenibilidad*. Pamplona: Lex Nova. Thomson Reuters, 2014.

### **Capítulos de libro**

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. "El sistema público de previsión social". En: DELGADO GARCÍA y OLIVER CUELLO (Coord.), *Fiscalidad de los planes de pensiones y otros sistemas de previsión social*. Barcelona: JM Bosch, 2014.

GARCÍA HEREDIA, Alberto. "Las mutualidades de previsión social". En:

DELGADO GARCÍA y OLIVER CUELLO (Coord.), *Fiscalidad de los planes de pensiones y otros sistemas de previsión social*. Barcelona: JM Bosch, 2014.

LÓPAZ PÉREZ, A. "Los Planes de Previsión Social Empresarial". En DELGADO GARCÍA y OLIVER CUELLO (Coord.), *Fiscalidad de los planes de pensiones y otros sistemas de previsión social*. Barcelona: JM Bosch, 2014.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Jurisprudencia social sobre planes y fondos de pensiones". En: AA.VV. *Seguridad Social Complementaria*. Cuadernos de Derecho Judicial núm. XIV. GGPJ, Madrid, 2003.

MARTÍNEZ ESCRIBANO, Antonio. "Modalidades de previsión social complementaria. Mutualidades de previsión social, planes de pensiones de empleo y seguros colectivos de vida: régimen jurídico". En: AA.VV. *Seguridad Social Complementaria*. Cuadernos de Derecho Judicial núm. XIV. GGPJ, Madrid, 2003.

MORENO GONZÁLEZ, S. “Los Planes de Previsión Asegurados”. En: DELGADO GARCÍA y OLIVER CUELLO (Coord.), *Fiscalidad de los planes de pensiones y otros sistemas de previsión social*. Barcelona: JM Bosch, 2014.

OLIVER CUELLO, R. “Los sistemas complementarios de previsión social”. En: DELGADO GARCÍA y OLIVER CUELLO (Coord.), *Fiscalidad de los planes de pensiones y otros sistemas de previsión social*. Barcelona: JM Bosch, 2014.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda y AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. “La protección social complementaria en el marco del derecho a la protección social”. En SEMPERE NAVARRO (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*. Madrid: MTAS, 2003.

### **Artículos de revistas**

CASAS BAAMONDE, María Emilia, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel y VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. “La nueva regulación de la jubilación en el RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo”, *Relaciones Laborales*. 2013, núm. 5.

DESDENTADO BONETE, Aurelio. “Reflexiones sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones”, *Documentación Laboral*. 2013.

GALA DURÁN, Carolina. “La reforma de la pensión de jubilación en las leyes 27/2011 y 3/2012: avances hacia un nuevo modelo”. *Revista Internacional de Organizaciones*. 2012, núm. 8.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. “Variación de compromisos por pensiones por convenio colectivo y por la vía de la modificación sustancial de condiciones de Trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. 2010, núm. 145, versión digital (BIB 2010\110

LÓPEZ ANIORTE, M. Carmen. “Hacia el envejecimiento activo: Análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*. 2014, núm. 164.

LOPEZ ANIORTE, M. Carmen. "Acerca de la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia". *Revista Española de Derecho del Trabajo*. 2012, núm. 156.

LUQUE PARRA, Manuel. "Prestaciones complementarias y rescate de las aportaciones". *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2010, núm. 19 (versión digital, BIB 2010\145).

MONEREO PÉREZ, José Luis. "El sistema de pensiones en el marco de la nueva revisión y actualización del pacto de Toledo". *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2010, núm. 15 (versión digital, BIB 2010\2462).

MONEREO PÉREZ, José Luis y FERNÁNDEZ BERNAT, Juan Antonio. "El factor de sostenibilidad en España: ¿un nuevo paso para el cambio silencioso de modelo de pensiones públicas?". *Revista de Derecho Social*. 2013, núm. 62.

ROJAS RIVERO, Gloria. "La sostenibilidad del sistema de Seguridad Social a través de fórmulas de financiación que procuren pensiones de jubilación adecuadas y suficientes". *Documentación Laboral*. 2015, núm. 104.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. "Trabajadores de edad avanzada: II. Compatibilidad trabajo-pensión. Cuestiones prácticas tras la Reforma 2013". *La Ley*. 2013, 6894.

SELMA PENALVA, Alejandra. "Posibilidades de compatibilizar pensión de jubilación con el trabajo". *Revista doctrinal Aranzadi Social*. 2013, núm. 2.

SUÁREZ CORUJO, Borja. "Límites a la acción de la autonomía colectiva en la modificación de compromisos por pensiones de origen convencional instrumentados a través de contratos de seguro colectivo". *RMTAS*, núm. 44.

VIVERO SERRANO, Juan B.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo lucrativo: Todo por el envejecimiento activo". *Documentación Laboral*, 2015.



## **Informes**

CEOE (2015). *15 Reformas para consolidar la recuperación*. [http://www.ceoe.es/resources/image/15\\_reformas\\_consolidar\\_recuperacion\\_2015\\_10.pdf](http://www.ceoe.es/resources/image/15_reformas_consolidar_recuperacion_2015_10.pdf) (última consulta 11/11/2015).

Comisiones Obreras (CCOO). *El sistema de protección social en España*. Cuadernos de información Sindical. 2014, núm. 39.

[http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub110903\\_Nueva\\_etapa\\_n\\_39.\\_El\\_sistema\\_de\\_proteccion\\_social\\_en\\_Espana.pdf](http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub110903_Nueva_etapa_n_39._El_sistema_de_proteccion_social_en_Espana.pdf) (fecha última consulta: 13/10/2015).

Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP). *Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2013*.

<http://www.dgsfp.mineco.es/PlanesFondos/Documentos/Informe%20estadístico%20de%20instrumentos%20de%20previsión%20social%20complementaria%202013/MEMORIA%20COMPLETA%20DE%20PSC%202013.pdf> (fecha última consulta: 13/10/2015)

Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. *Planes y Fondos de Pensiones. Informe 2014*

<http://www.dgsfp.mineco.es/sector/documentos/Informes%202014/Informe%20Sector%20Seguros%202014.pdf> (fecha última consulta: 13/10/2015)

## **Otros documentos**

GONZÁLEZ, A. y SUÁREZ, B. (2015). «Lo que van a perder las pensiones». Blog: *Economistas frente a la crisis*. <http://economistasfrentealacrisis.com/lo-que-van-a-perder-las-pensiones/> (última consulta: 11/11/2015).

## COLECCIÓN “CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN”

Para cualquier información sobre nuestras publicaciones consulte:

[www.fundacionmapfre.org](http://www.fundacionmapfre.org)

216. El impacto de las últimas reformas en materia de jubilación: envejecimiento activo, sostenibilidad financiera y planes de pensiones. 2016
215. Previsión complementaria empresarial: estudio internacional comparado. 2016
214. Normas sobre la protección de los derechos de los consumidores en el contrato de seguro en Chile. 2016
213. *Gamificación*: un nuevo modelo de gestión de comportamientos deseados. Dos casos de estudio: venta de seguros y gestión medioambiental. 2015
212. Modelo de gestión integral de riesgos para el sector atunero. 2015
211. Opções embutidas em planos *unit-linked*s brasileiros: avaliação sob a medida de probabilidade real. 2015
210. El enfoque de Solvencia II para las pensiones ocupacionales españolas. 2015
209. El seguro privado de obras de arte. 2015
208. Definición y medición de la cultura aseguradora. Aplicación al caso español. 2015
207. Tipos de interés para valorar las provisiones técnicas de seguros. 2015
206. Teledetección aplicada a la elaboración de mapas de peligrosidad de granizo en tiempo real y mapas de daños en cultivos e infraestructuras. 2015

205. Current Topics on Risk Analysis: ICRA6 and RISK 2015 Conference. 2015
204. Determinantes do Prêmio de *Default* de Crédito de (Res)Seguradores. 2014
203. Generación de escenarios económicos para la medición de riesgos de mercado en Solvencia II a través de modelos de series temporales. 2014
202. La valoración de los inmuebles del patrimonio histórico y los riesgos sísmicos en el contrato de seguro: el caso de Lorca. 2014
201. Inteligencia computacional en la gestión del riesgo asegurador. 2014
200. El componente transfronterizo de las relaciones aseguradoras. 2014
199. El seguro basado en el uso (Usage Based Insurance). 2014
198. El seguro de decesos en la normativa aseguradora. Su encaje en Solvencia II. 2014
197. El seguro de responsabilidad civil en el arbitraje. 2014
196. La reputación corporativa en empresas aseguradoras: análisis y evaluación de factores explicativos. 2014
195. La acción directa del perjudicado en el ordenamiento jurídico comunitario. 2013
194. Investigaciones en Seguros y Gestión del Riesgo: RIESGO 2013
193. Viability of Patent Insurance in Spain. 2013
192. Viabilidad del seguro de patentes en España. 2013
191. Determinación de zonas homogéneas de riesgo para los rendimientos de distintos cultivos de la región pampeana en Argentina. 2013

190. Género y promoción en los sectores financiero y asegurador. 2013
189. An Introduction to Reinsurance. 2013
188. El control interno y la responsabilidad penal en la mediación de seguros privados. 2013
187. Una introducción al gobierno corporativo en la industria aseguradora en América Latina. 2013
186. Mortalidad de jóvenes en accidentes de tráfico. 2012
185. Las reclamaciones derivadas de accidentes de circulación por carretera transfronterizos. 2012
184. Efecto disuasorio del tipo de contrato sobre el fraude. 2012
183. Claves del Seguro Español: una aproximación a la Historia del Seguro en España. 2012
182. La responsabilidad civil del asegurador de asistencia sanitaria. 2012
181. Colaboración en el contrato de Reaseguro. 2012
180. Origen, situación actual y futuro del seguro de Protección Jurídica. 2012
179. Experiencias de microseguros en Colombia, Perú y Brasil. Modelo socio agente. 2012
178. El agente de seguros y su Responsabilidad Civil. 2012
177. Riesgo operacional en el marco de Solvencia II. 2012
176. Un siglo de seguros marítimos barceloneses en el comercio con América. (1770-1870). 2012

175. El seguro de Caución. 2012
174. La contabilidad de los corredores de seguros y los planes y fondos de pensiones. 2012
173. El seguro de Vida en América Latina. 2011
172. Gerencia de riesgos sostenibles y Responsabilidad Social Empresarial en la entidad aseguradora. 2011
171. Investigaciones en Seguros y Gestión del Riesgo. RIESGO 2011
170. Introdução ao Resseguro. 2011
169. La salud y su aseguramiento en Argentina, Chile, Colombia y España. 2011
168. Diferencias de sexo en conductas de riesgo y tasa de mortalidad diferencial entre hombres y mujeres. 2011
167. Movilización y rescate de los compromisos por pensiones garantizados mediante contrato de seguros. 2011
166. Embedded Value aplicado al ramo No Vida. 2011
165. Las sociedades cautivas de Reaseguro. 2011
164. Daños del amianto: litigación, aseguramiento de riesgos, y fondos de compensación. 2011
163. El riesgo de tipo de interés: experiencia española y Solvencia II. 2011
162. I Congreso sobre las Nuevas Tecnologías y sus repercusiones en el Seguro: Internet, Biotecnología y Nanotecnología. 2011

161. La incertidumbre bioactuarial en el riesgo de la longevidad. Reflexiones bioéticas. 2011
160. Actividad aseguradora y defensa de la competencia. La exención antitrust del sector asegurador. 2011
159. Estudio empírico sobre la tributación de los seguros de vida. 2010
158. Métodos estocásticos de estimación de las provisiones técnicas en el marco de Solvencia II. 2010
157. Introducción al Reaseguro. 2010
156. Encuentro Internacional sobre la Historia del Seguro. 2010
155. Los sistemas de salud en Latinoamérica y el papel del seguro privado. 2010
154. El Seguro de Crédito en Chile. 2010
153. El análisis financiero dinámico como herramienta para el desarrollo de modelos internos en el marco de Solvencia II. 2010
152. Características sociodemográficas de las personas con doble cobertura sanitaria. Un estudio empírico. 2010
151. Solidaridad impropia y seguro de Responsabilidad Civil. 2010
150. La prevención del blanqueo de capitales en las entidades aseguradoras, las gestoras y los corredores de seguros 2010
149. Fondos de aseguramiento agropecuario y rural: la experiencia mexicana en el mutualismo agropecuario y sus organizaciones superiores. 2010
148. Avaliação das Provisões de Sinistro sob o Enfoque das Novas Regras de Solvência do Brasil. 2010

147. El principio de igualdad sexual en el Seguro de Salud: análisis actuarial de su impacto y alcance. 2010
146. Investigaciones históricas sobre el Seguro español. 2010
145. Perspectivas y análisis económico de la futura reforma del sistema español de valoración del daño corporal. 2009
144. Contabilidad y Análisis de Cuentas Anuales de Entidades Aseguradoras (Plan contable 24 de julio de 2008). 2009
143. Mudanças Climáticas e Análise de Risco da Indústria de Petróleo no Litoral Brasileiro. 2009
142. Bases técnicas dinámicas del Seguro de Dependencia en España. Una aproximación en campo discreto. 2009
141. Transferencia Alternativa de Riesgos en el Seguro de Vida: Titulización de Riesgos Aseguradores. 2009
140. Riesgo de negocio ante asegurados con múltiples contratos. 2009
139. Optimización económica del Reaseguro cedido: modelos de decisión. 2009
138. Inversiones en el Seguro de Vida en la actualidad y perspectivas de futuro. 2009
137. El Seguro de Vida en España. Factores que influyen en su progreso. 2009
136. Investigaciones en Seguros y Gestión de Riesgos. RIESGO 2009
135. Análisis e interpretación de la gestión del fondo de maniobra en entidades aseguradoras de incendio y lucro cesante en grandes riesgos industriales. 2009
134. Gestión integral de Riesgos Corporativos como fuente de ventaja competitiva: cultura positiva del riesgo y reorganización estructural. 2009

133. La designación de la pareja de hecho como beneficiaria en los seguros de vida. 2009
132. Aproximación a la Responsabilidad Social de la empresa: reflexiones y propuesta de un modelo. 2009
131. La cobertura pública en el seguro de crédito a la exportación en España: cuestiones prácticas-jurídicas. 2009
130. La mediación en seguros privados: análisis de un complejo proceso de cambio legislativo. 2009
129. Temas relevantes del Derecho de Seguros contemporáneo. 2009
128. Cuestiones sobre la cláusula cut through. Transferencia y reconstrucción. 2008
127. La responsabilidad derivada de la utilización de organismos genéticamente modificados y la redistribución del riesgo a través del seguro. 2008
126. Ponencias de las Jornadas Internacionales sobre Catástrofes Naturales. 2008
125. La seguridad jurídica de las tecnologías de la información en el sector asegurador. 2008
124. Predicción de tablas de mortalidad dinámicas mediante un procedimiento bootstrap. 2008
123. Las compañías aseguradoras en los procesos penal y contencioso-administrativo. 2008
122. Factores de riesgo y cálculo de primas mediante técnicas de aprendizaje. 2008



121. La solicitud de seguro en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro. 2008
120. Propuestas para un sistema de cobertura de enfermedades catastróficas en Argentina. 2008
119. Análisis del riesgo en seguros en el marco de Solvencia II: Técnicas estadísticas avanzadas Monte Carlo y Bootstrapping. 2008
118. Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados: su inclusión en el caudal hereditario. 2007
117. Evolução de resultados técnicos e financeiros no mercado segurador iberoamericano. 2007
116. Análisis de la Ley 26/2006 de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados. 2007
115. Sistemas de cofinanciación de la dependencia: seguro privado frente a hipoteca inversa. 2007
114. El sector asegurador ante el cambio climático: riesgos y oportunidades. 2007
113. Responsabilidade social empresarial no mercado de seguros brasileiro influências culturais e implicações relacionais. 2007
112. Contabilidad y análisis de cuentas anuales de entidades aseguradoras. 2007
111. Fundamentos actuariales de primas y reservas de fianzas. 2007
110. El Fair Value de las provisiones técnicas de los seguros de Vida. 2007
109. El Seguro como instrumento de gestión de los M.E.R. (Materiales Especificados de Riesgo). 2006
108. Mercados de absorción de riesgos. 2006

107. La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva. 2006
106. La utilización de datos médicos y genéticos en el ámbito de las compañías aseguradoras. 2006
105. Los seguros contra incendios forestales y su aplicación en Galicia. 2006
104. Fiscalidad del seguro en América Latina. 2006
103. Las NIC y su relación con el Plan Contable de Entidades Aseguradoras. 2006
102. Naturaleza jurídica del Seguro de Asistencia en Viaje. 2006
101. El Seguro de Automóviles en Iberoamérica. 2006
100. El nuevo perfil productivo y los seguros agropecuarios en Argentina. 2006
99. Modelos alternativos de transferencia y financiación de riesgos "ART": situación actual y perspectivas futuras. 2005
98. Disciplina de mercado en la industria de seguros en América Latina. 2005
97. Aplicación de métodos de inteligencia artificial para el análisis de la solvencia en entidades aseguradoras. 2005
96. El Sistema ABC-ABM: su aplicación en las entidades aseguradoras. 2005
95. Papel del docente universitario: ¿enseñar o ayudar a aprender? 2005
94. La renovación del Pacto de Toledo y la reforma del sistema de pensiones: ¿es suficiente el pacto político? 2005
92. Medición de la esperanza de vida residual según niveles de dependencia en España y costes de cuidados de larga duración. 2005

91. Problemática de la reforma de la Ley de Contrato de Seguro. 2005
90. Centros de atención telefónica del sector asegurador. 2005
89. Mercados aseguradores en el área mediterránea y cooperación para su desarrollo. 2005
88. Análisis multivariante aplicado a la selección de factores de riesgo en la tarificación. 2004
87. Dependencia en el modelo individual, aplicación al riesgo de crédito. 2004
86. El margen de solvencia de las entidades aseguradoras en Iberoamérica. 2004
85. La matriz valor-fidelidad en el análisis de los asegurados en el ramo del automóvil. 2004
84. Estudio de la estructura de una cartera de pólizas y de la eficacia de un Bonus-Malus. 2004
83. La teoría del valor extremo: fundamentos y aplicación al seguro, ramo de responsabilidad civil autos. 2004
81. El Seguro de Dependencia: una visión general. 2004
80. Los planes y fondos de pensiones en el contexto europeo: la necesidad de una armonización. 2004
79. La actividad de las compañías aseguradoras de vida en el marco de la gestión integral de activos y pasivos. 2003
78. Nuevas perspectivas de la educación universitaria a distancia. 2003

77. El coste de los riesgos en la empresa española: 2001.
76. La incorporación de los sistemas privados de pensiones en las pequeñas y medianas empresas. 2003
75. Incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en los procesos de responsabilidad civil derivada del uso de vehículos a motor. 2002
74. Estructuras de propiedad, organización y canales de distribución de las empresas aseguradoras en el mercado español. 2002
73. Financiación del capital-riesgo mediante el seguro. 2002
72. Análisis del proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones. 2002
71. Gestión de activos y pasivos en la cartera de un fondo de pensiones. 2002
70. El cuadro de mando integral para las entidades aseguradoras. 2002
69. Provisiones para prestaciones a la luz del Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados; métodos estadísticos de cálculo. 2002
68. Los seguros de crédito y de caución en Iberoamérica. 2001
67. Gestión directiva en la internacionalización de la empresa. 2001
65. Ética empresarial y globalización. 2001
64. Fundamentos técnicos de la regulación del margen de solvencia. 2001
63. Análisis de la repercusión fiscal del seguro de vida y los planes de pensiones. Instrumentos de previsión social individual y empresarial. 2001
62. Seguridad Social: temas generales y régimen de clases pasivas del Estado. 2001

61. Sistemas Bonus-Malus generalizados con inclusión de los costes de los siniestros. 2001
60. Análisis técnico y económico del conjunto de las empresas aseguradoras de la Unión Europea. 2001
59. Estudio sobre el euro y el seguro. 2000
58. Problemática contable de las operaciones de reaseguro. 2000
56. Análisis económico y estadístico de los factores determinantes de la demanda de los seguros privados en España. 2000
54. El corredor de reaseguros y su legislación específica en América y Europa. 2000
53. Habilidades directivas: estudio de sesgo de género en instrumentos de evaluación. 2000
52. La estructura financiera de las entidades de seguros, S.A. 2000
51. Seguridades y riesgos del joven en los grupos de edad. 2000
50. Mixturas de distribuciones: aplicación a las variables más relevantes que modelan la siniestralidad en la empresa aseguradora. 1999
49. Solvencia y estabilidad financiera en la empresa de seguros: metodología y evaluación empírica mediante análisis multivariante. 1999
48. Matemática Actuarial no vida con MapleV. 1999
47. El fraude en el Seguro de Automóvil: cómo detectarlo. 1999
46. Evolución y predicción de las tablas de mortalidad dinámicas para la población española. 1999

45. Los Impuestos en una economía global. 1999
42. La Responsabilidad Civil por contaminación del entorno y su aseguramiento. 1998
41. De Maastricht a Amsterdam: un paso más en la integración europea. 1998
39. Perspectiva histórica de los documentos estadístico-contables del órgano de control: aspectos jurídicos, formalización y explotación. 1997
38. Legislación y estadísticas del mercado de seguros en la comunidad iberoamericana. 1997
37. La responsabilidad civil por accidente de circulación. Puntual comparación de los derechos francés y español. 1997
36. Cláusulas limitativas de los derechos de los asegurados y cláusulas delimitadoras del riesgo cubierto: las cláusulas de limitación temporal de la cobertura en el Seguro de Responsabilidad Civil. 1997
35. El control de riesgos en fraudes informáticos. 1997
34. El coste de los riesgos en la empresa española: 1995
33. La función del derecho en la economía. 1997
32. Decisiones racionales en reaseguro. 1996
31. Tipos estratégicos, orientación al mercado y resultados económicos: análisis empírico del sector asegurador español. 1996
30. El tiempo del directivo. 1996
29. Ruina y Seguro de Responsabilidad Civil Decenal. 1996

28. La naturaleza jurídica del Seguro de Responsabilidad Civil. 1995
27. La calidad total como factor para elevar la cuota de mercado en empresas de seguros. 1995
26. El coste de los riesgos en la empresa española: 1993
25. El reaseguro financiero. 1995
24. El seguro: expresión de solidaridad desde la perspectiva del derecho. 1995
23. Análisis de la demanda del seguro sanitario privado. 1993
22. Rentabilidad y productividad de entidades aseguradoras. 1994
21. La nueva regulación de las provisiones técnicas en la Directiva de Cuentas de la C.E.E. 1994
20. El Reaseguro en los procesos de integración económica. 1994
19. Una teoría de la educación. 1994
18. El Seguro de Crédito a la exportación en los países de la OCDE (evaluación de los resultados de los aseguradores públicos). 1994
16. La legislación española de seguros y su adaptación a la normativa comunitaria. 1993
15. El coste de los riesgos en la empresa española: 1991
14. El Reaseguro de exceso de pérdidas 1993
12. Los seguros de salud y la sanidad privada. 1993
10. Desarrollo directivo: una inversión estratégica. 1992

9. Técnicas de trabajo intelectual. 1992
8. La implantación de un sistema de controlling estratégico en la empresa. 1992
7. Los seguros de responsabilidad civil y su obligatoriedad de aseguramiento. 1992
6. Elementos de dirección estratégica de la empresa. 1992
5. La distribución comercial del seguro: sus estrategias y riesgos. 1991
4. Los seguros en una Europa cambiante: 1990-95. 1991
2. Resultados de la encuesta sobre la formación superior para los profesionales de entidades aseguradoras (A.P.S.). 1991
1. Filosofía empresarial: selección de artículos y ejemplos prácticos. 1991

## **ÚLTIMOS LIBROS PUBLICADOS**

The risk of longevity and its practical application to Solvency II. 2015

Historia de FIDES –Federación Interamericana de Empresas de Seguros. 2015

El riesgo de longevidad y su aplicación práctica a Solvencia II. 2014

Historia del Seguro en España. 2014

Actas del III Congreso Internacional de Nuevas Tecnologías: sus repercusiones en el seguro: internet, biotecnología y nanotecnología: 12 y 13 de noviembre de 2012, Santiago de Chile. 2013

Emergencia y reconstrucción: el antes y después del terremoto y tsunami del 27F en Chile. 2012



Riesgo sistémico y actividad aseguradora. 2012

La historia del seguro en Chile (1810-2010). 2012

Modelo de proyección de carteras de seguros para el ramo de decesos. 2011

Desarrollo comercial del seguro colectivo de dependencia en España. 2010

La mediación de seguros en España: análisis de la Ley 26/2006, de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados. 2010

Museo del Seguro. Catálogo. 2010

Diccionario MAPFRE de Seguros. 2008

Teoría de la credibilidad: desarrollo y aplicaciones en primas de seguros y riesgos operacionales. 2008

El seguro de caución: una aproximación práctica. 2007

El seguro de pensiones. 2007

Las cargas del acreedor en el seguro de responsabilidad civil. 2006

Diccionario bilingüe de expresiones y términos de seguros: inglés-español, español-inglés. 2006

El seguro de riesgos catastróficos: reaseguro tradicional y transferencia alternativa de riesgos. 2005

La liquidación administrativa de entidades aseguradoras. 2005

## **INFORMES Y RANKINGS**

Desde 1994 se publican anualmente estudios que presentan una panorámica concreta de los mercados aseguradores europeos, de España e Iberoamérica y que pueden consultarse en formato electrónico desde la página Web:  
[www.fundacionmapfre.org](http://www.fundacionmapfre.org)

- Tendencias de crecimiento de los mercados aseguradores de América Latina para 2016
- Mercado español de seguros
- Mercado Mercado Asegurador Latinoamericano
- Ranking de grupos aseguradores europeos
- Ranking de grupos aseguradores iberoamericanos
- Estudio social de la jubilación: expectativas y experiencias. 2015
- La percepción social del seguro en España 2014
- Informe de predicción de la actividad aseguradora en España. 2014
- La internacionalización de la empresa española: riesgos y oportunidades. 2014
- El seguro en la sociedad y la economía españolas. 2013
- Papel del seguro en el desarrollo sostenible. ICEA, 2013
- Emprender en momentos de crisis: riesgos y factores de éxito. 2012
- La percepción social del seguro en España 2012

Fundación **MAPFRE**

9  
/  
216

Paseo de Recoletos, 23  
28004 Madrid (España)  
[www.fundacionmapfre.org](http://www.fundacionmapfre.org)

P.V.P.: 20 €

ISBN 978-84-9844-597-8



© Fundación MAPFRE

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin el permiso escrito del autor o de Fundación MAPFRE