

# Los contratos de seguro como instrumento de materialización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores

IRENE ALBARRÁN LOZANO

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

ROCÍO GALLEGO LOSADA

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

**L**os compromisos de las empresas con los trabajadores, para atender las necesidades económicas posteriores a la jubilación que complementen a las pensiones de prestación pública, pueden ser atendidos por diversos mecanismos, entre los que se encuentran los seguros de vida con los condicionantes que se tratan de este estudio.

## 1. INTRODUCCIÓN

La previsión social privada organizada en el seno de las empresas agrupa cualquier tipo de complementos y prestaciones que el empresario atribuye voluntariamente a sus empleados, tales como asistencia sanitaria, seguros de vida, becas o pensiones de jubilación. Esta diversidad de prestaciones refleja el carácter social que la empresa adquiere con sus empleados, principalmente como mejoras directas y complementarias de las prestaciones públicas.

Dentro de esa pluralidad, las mejoras voluntarias de pensiones realizadas en el ámbito empresarial irrumpen como un instrumento de extraordinaria utilidad en la gestión de la política de recursos humanos de la empresa. Recuérdese que esta fórmula de previsión es una importante fórmula de vinculación entre empresa y trabajador al premiar la permanencia de este último en la empresa.

En ese sentido, las fórmulas asegurativas (seguro colectivo de vida ya sea concertado con entidad

aseguradora o a través de reglamento de prestaciones de una mutualidad de previsión social) como instrumento de materialización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus empleados, son algunas de las figuras más populares que los empresarios pueden utilizar en España para poner en marcha esta clase de incentivo a largo plazo. Su popularidad entre la clase empresarial como vehículo de fidelización se debe a dos características que lo particularizan frente a los planes de pensiones del sistema de empleo:

- En primer lugar, por la posibilidad de la que disfruta la empresa de no imputar las primas a los trabajadores, pudiendo optar por seguir ostentando los derechos económicos de las mismas sin que el trabajador tenga reconocido derecho económico alguno. Sin embargo, para que las contribuciones empresariales a los contratos de seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones sean consideradas gasto fiscalmente deducible a efectos del cálculo de la base imponible del IS o del IRPF correspon-

diente al ejercicio en el que se realice el pago, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- que las primas sean imputadas fiscalmente a los empleados,
- que el pagador transmita la titularidad y la gestión de los recursos en que consistan las contribuciones y el derecho a la percepción de las prestaciones futuras.
- Por otro lado, porque permite obviar el principio de no-discriminación entre el colectivo de trabajadores, de tal manera que la empresa pueda instrumentar compromisos por pensiones exclusivamente para una parte del personal empleado y no necesariamente para toda la plantilla. Esa posibilidad de discriminar le convierte en el instrumento ideal para todos aquellos empresarios que no quieran o no puedan soportar un alto coste en su política de recursos humanos, a la vez que le permite premiar a aquellos empleados que muestren mayores productividades.

## 2. REFERENCIAS LEGISLATIVAS E IMPORTANCIA CUANTITATIVA

La Disposición Adicional primera de la Ley 8/1987 en su nueva redacción dada por la Ley 30/1995 y el Reglamento de desarrollo de dicha Disposición (Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios) reconocen al Seguro Colectivo de Vida (ya sea formalizado mediante pólizas de seguro o mediante reglamentos de prestaciones) como uno de los instrumentos aptos para instrumentar los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores. Concretamente, el art. 26 del citado Reglamento dice textualmente en el Capítulo III,

**TABLA 1. SEGURO DE VIDA COLECTIVO DE EMPRESAS (MILL. PTAS.)**

Tipo de negocio	Enero/sept. 99
<b>PRIMA PERIODICA</b>	
Vida riesgo	12.150
Seguros jubilación/mixto	9.617
Rentas y otros	1.917
<b>Total primas periódicas</b>	<b>23.684</b>
<b>PRIMA UNICA</b>	
Vida riesgo	469
Seguros jubilación/mixto	10.715
Rentas y otros	134.908
<b>Total primas únicas</b>	<b>146.091</b>
<b>Total primas empresas</b>	<b>169.775</b>
<b>Total provisiones técnicas</b>	<b>1.762.568</b>

*Fuente: UNESPA, Nov. 1999.*

sección primera que «los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, podrán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante uno o varios contratos de seguro». Estos contratos deberán necesariamente suscribirse con entidades aseguradoras o mutualidades de prevención social autorizadas para operar en España.

Para que el seguro, en sentido estricto, pueda servir a esta finalidad debe adaptarse a una serie de requerimientos obligatorios que la Ley 30/1995 introdujo y que, en muchos casos, obligan a un número importante de las pólizas ya suscritas a abordar una profunda reforma para adaptarlas a tales requisitos. El Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados que desarrolla la Ley 30/1995 es, por tanto, la referencia obligada para los Contratos de Seguro Colectivos que instrumenten compromisos por pensiones de las empresas.

Según los datos disponibles del sector, los seguros colectivos que amparaban compromisos por pensiones de empresas representaban a princi-

pios del año 98 provisiones matemáticas acumuladas por importe superior a los 2,5 billones de pesetas. Esto suponía, aproximadamente, el 35% del total de las provisiones matemáticas del sector vida, lo cual resalta, sin duda, la importancia de este tipo de contratos en el conjunto del sector asegurador español. Además, contaban con más de 496.800 asegurados, situándose la provisión media per cápita en 5,2 millones de ptas.

### **3. CONTRATO DE SEGURO COLECTIVO DE VIDA CONCERTADO CON ENTIDADES ASEGURADORAS**

Este desarrollo de las fórmulas asegurativas como instrumento de materialización de los sistemas de previsión de la empresa con sus trabajadores -y como fórmula alternativa a los demás instrumentos de formalización por compromisos por pensiones- hunde sus raíces históricas en los diversos instrumentos de aseguramiento que trataban de cubrir las contingencias futuras del colectivo de trabajadores una vez jubilados y, más concretamente, en los Contratos Colectivos de Rentas Diferidas y en los Contratos de Administración de Depósitos.

En los planes complementarios profesionales solía utilizarse el contrato de administración de depósito para pensiones en formación y los seguros colectivos de rentas inmediatas para pensiones causadas, además de los seguros colectivos temporales renovables anualmente para asegurar las prestaciones por fallecimiento e invalidez. Incluso se ha llegado a afirmar que los Fondos de Pensiones «ya estaban inventados y en pleno funcionamiento» en nuestro país a partir de los planes contratados con compañías de seguros. En este caso, la gestión se llevaba a cabo fuera de la

empresa, aunque ésta mantenía en todo momento la plena titularidad y discrecionalidad sobre los recursos traspasados a la aseguradora. Es evidente que las compañías de seguros presentaban un mayor nivel de preparación tanto en rentabilidad como en seguridad, frente a las propias empresas, a la hora de asumir la gestión de los recursos afectos a la finalidad de jubilación de los empleados.

Actualmente, esta diversidad de instrumentos de aseguramiento ha convergido en el contrato de **seguro colectivo de vida**, caracterizado por su carácter colectivo que nos sitúa en el marco de los denominados *seguros de grupo* a los que se refiere el artículo 81 de la Ley del Contrato de Seguro, excluyendo las pólizas de seguro individual. Al entenderse que el seguro debe ser necesariamente colectivo, esto conllevaba la desaparición de la posibilidad de que, entre las condiciones contractuales singulares de retribución de un único trabajador, pudiera encontrarse pactada la suscripción y abono por la empresa de un seguro (colectivo) individual a favor del mismo.

**E**ste problema ha quedado resuelto en el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, al establecer que, con carácter excepcional, se admite que la póliza de seguro colectivo incorpore un único trabajador, pero siempre que no tenga asumidos con el resto de los trabajadores ningún otro compromiso por pensiones susceptible de aseguramiento.

Los elementos personales del contrato son, por tanto, los siguientes:

- La **condición de tomador** del mismo debe figurar exclusivamente **la empresa** que tenga asumidos los compromisos por pensiones con su personal y se obligue al pago de las primas. En el caso en que se contemple la aportación de los trabajadores para la financiación de las primas, como tomador del seguro figurará la empresa por cuenta de los trabajadores, en la parte correspondiente a las contribuciones de éstos, mientras que si las aportaciones de éstos son de carácter voluntario no podrán instrumentar-

se en el contrato de seguro colectivo formalizada por dicha empresa.

- La **condición de asegurado** corresponderá al **trabajador** de la empresa, es decir, que el aseguramiento de la contingencia (supervivencia, fallecimiento o invalidez) recaerá, como es natural, sobre dicho trabajador en la condición de cabeza asegurada o portador del riesgo.
- Por último, la de **beneficiario** corresponderá a las **personas físicas** en cuyo favor se generen las pensiones. El nombramiento de beneficiario del seguro al beneficiario del compromiso implicará, normalmente, que tal nombramiento recaiga en el propio trabajador en los casos de jubilación e invalidez y en el de sus familiares, o personas por él designadas, en caso de muerte.

Con estos requisitos se pretende impedir una práctica, relativamente extendida en las empresas, consistente en designar como beneficiaria a la propia empresa que, a la vez, es tomadora del seguro. De este modo se prohíbe que el beneficiario sea la misma persona que el tomador, en este caso, la empresa. Se trata de evitar con ello utilizar la concepción de los sistemas privados de previsión social de empresa como «sistemas de amortización de capital humano».

## **4. RÉGIMEN DE PRESTACIONES CON MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL**

Tampoco debemos olvidar la constante presencia del mutualismo que, como instrumento complementario y voluntario de las prestaciones sociales públicas, nace de la noción de cooperación y de solidaridad, desde el sentido de la búsqueda de una finalidad no lucrativa hasta el impulso de asociacionismo que dirige a los individuos. Pero,

por otro lado, el mutualismo también bebe de las fuentes del seguro, siendo considerado como «la fórmula más pura del seguro». Con el paso del tiempo, las Mutualidades de Previsión Social han quedado conceptuadas como entidades aseguradoras que no vienen sino a ejercer una modalidad asegurativa de carácter voluntario.

La entrada en vigor de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones supuso un serio peligro para la supervivencia de estas entidades agrupacionales, ya que en la misma se establecía la posibilidad de que, con extensos beneficios fiscales, las Entidades de Previsión Social o Mutualidades, se transformasen en Fondos de Pensiones. No obstante, y a pesar de las ventajas fiscales, pocas Mutualidades acordaron su transformación en Fondos de Pensiones. No pueden extrañar los motivos de esa decisión, que pudieron deberse a la resistencia de los trabajadores a perder la autogestión de su sistema de previsión social y al propio carácter financiero de los Planes de Pensiones que definitivamente viene a impedir cualquier clase de manifestación de solidaridad o prestaciones de carácter social.

En la actualidad, las Mutualidades de Previsión Social (MPS) han recobrado parte de su protagonismo histórico, ya que se configuran como una de las formas válidas para instrumentar los compromisos por pensiones. La nueva redacción ofrecida por la Disposición Adicional 11.ª, apartado 19, de la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados a la Disposición Adicional primera de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones, considera a las Mutualidades de Previsión Social como una de las formas permitidas para instrumentar los compromisos por pensiones. Así, esta histórica forma de previsión social complementaria va a competir con los Planes y Fondos de Pensiones y las Entidades Aseguradoras en la gestión externa de los compromisos por pensiones de las empresas.

### **4.1. Como instrumento de previsión social empresarial**

El artículo 26 del Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de

las empresas con los trabajadores y beneficiarios establece que *«el aseguramiento de compromisos por pensiones podrá efectuarse con mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión empresarial, entendiéndose por tales aquellas en que todos sus mutualistas son empleados, concurriendo como socios protectores o promotores las empresas, instituciones o empresarios individuales en las que presten sus servicios y las prestaciones que se otorguen sean únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre éstas y aquéllos. Cuando se trate de acuerdos de previsión de ámbito superior al de las empresas, podrán también concurrir como socios protectores o promotores las organizaciones legalmente constituidas que representen a las empresas y trabajadores en el ámbito supraempresarial».*

**C**on esta interpretación, se ajusta la diversidad de las MPS a la finalidad de la norma, que no es otra que la de materializar los compromisos de las empresas con los trabajadores, reconociendo el carácter colectivo, empresarial y laboral específico de este tipo de mutualidades.

Conviene aclarar la clase de persona que puede efectuar aportaciones a las Mutualidades de Previsión Social (profesional, empresario o trabajador). La Ley 40/1998 del IRPF distingue entre:

- profesionales integrados o no en la Seguridad Social,
- empresarios individuales integrados en la Seguridad Social y
- trabajadores por cuenta ajena o socios trabajadores, incluidas las cantidades aportadas por los mismos, como aquéllas cantidades aportadas por el empresario a nombre del trabajador que les hubiesen sido imputadas, de acuerdo a lo previsto en la Disposición Adicional primera de la Ley 8/1987.

Según esta división se pueden clasificar las Mutualidades de Previsión Social en:

1. *Mutualidades de Previsión Social que cubren contingencias análogas a los Planes y Fondos de Pensiones pero que no actúan como instrumento de previsión social empresarial.*

Pueden considerarse alternativas a los Planes y Fondos de Pensiones del sistema individual o asociado por el hecho de cubrir contingencias análogas a estos. Se trataría de aportaciones particulares de los propios mutualistas, ya sean profesionales integrados o no en la Seguridad Social o empresarios individuales.

2. *Mutualidades de Previsión Social que cubren contingencias análogas a los Planes y Fondos de Pensiones y que actúan como instrumento de previsión social empresarial.* Son alternativas a Planes y Fondos de Pensiones del sistema de empleo y Seguros Colectivos de Vida que instrumenten compromisos por pensiones con entidades aseguradoras. Se trata de aportaciones realizadas por trabajadores por cuenta ajena o socios trabajadores, incluidas las contribuciones empresariales imputadas como rendimientos del trabajo, en los términos de la Disposición Adicional primera de la Ley 8/1987.

**E**n la actualidad funcionan muchas MPS que no actúan como instrumento de previsión social empresarial, bien por tener un carácter asociativo y (al mismo tiempo) cubrir los compromisos por pensiones de sus propios empleados o de otras empresas, bien por otorgar prestaciones que no se derivan exclusivamente de acuerdos de previsión entre trabajadores y empresarios. De lo cual se deduce, que se estaría dejando fuera de juego a un gran número de mutualidades al no ser consideradas como vehículo válido de formalización de los compromisos por pensiones. Por este motivo, y como excepción, el artículo 26 del citado Reglamento, incorpora al final del tercer párrafo, un inciso que establece que las *Mutualidades de Previsión de carácter «no empresarial»* podrán instrumentar compromisos por pensiones de las empresas siempre que:

- atribuyan necesariamente la condición de mutualistas a los trabajadores asegurados y
- emitan la correspondiente póliza de seguro reuniendo las condiciones previstas en el Reglamento.

## 5. CONCLUSIONES: MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL FRENTE A SEGUROS PRIVADOS

Una vez analizadas ambas fórmulas asegurativas como instrumentos válidos de materialización de los compromisos por pensiones de la empresa con sus empleados, a continuación se enuncian algunas de las diferencias más apreciables entre los contratos de seguro formalizados a través de póliza y de reglamento de prestaciones. Aunque ambas están sometidas a la legislación del Seguro Privado, es conveniente señalar que la formalización mediante una de las dos opciones conllevará la adopción de diferentes planteamientos en base a los siguientes argumentos:

1. La **propia finalidad** que atienden los seguros privados generales y la acción mutualista difiere en su sentido más amplio. Así, **la acción mutualista** se basa en el «principio por el cual varios sujetos voluntariamente llevan a cabo la recíproca **subordinación de sus intereses individuales en vista de la satisfacción de un interés común**», mientras que en los **seguros privados** sólo se aprecia «una **relación bilateral de cambio**», es decir, la agrupación de intereses de los asegurados tiene lugar «sólo desde un punto de vista económico, en el sentido de que permite al asegurador obtener un lucro en su actividad». En ese sentido, baste recordar que las primeras formas de previsión privada que surgieron en la antigüedad se basan en los gremios y cooperativas siendo uno de sus objetivos la protección y ayuda mutua entre sus miembros (muy cercano a la concepción religiosa cristiana), frente al modelo asegurativo puro que surgirá siglos más tarde (vinculada al desarrollo del comercio).
2. Muy vinculada a la finalidad, nos encontramos con la **propia definición** de ambas fórmulas: las Mutualidades, en principio, se basan en el concepto de **grupo cerrado y exclusivo** (cautivo, en muchos casos) del que forman parte los trabajadores integrantes de la misma. Sin embargo, las entidades aseguradoras se gestionan con el **principio de universalidad** de acceso a cualquier asegurado.
3. Los **mutualistas no ceden la gestión de sus asuntos a un tercero** asumiendo la propia mutualidad, como colectivo, el riesgo sobrevenido. Sin embargo, en los seguros privados **es un sujeto distinto el que está dispuesto a asumir el riesgo** a cambio de una prima: **la entidad aseguradora**.
4. La **relación entre cliente y aseguradora** de los seguros privados **se fundamenta en el contrato de seguro bilateral** mientras que **en las mutualidades** no existe propiamente un contrato de seguro, sino que el contenido de la relación jurídica entre el socio y la entidad **se fija en Reglamentos o Estatutos**, definidos como las normas que regulan las relaciones entre los socios dentro de la misma y aspectos básicos del normal funcionamiento de la institución.
5. Las mutualidades se especializan en asumir aquellos riesgos que se vienen a denominar como «**riesgos sociales**», y concretamente pensiones de invalidez, jubilación, orfandad, etc., a diferencia de las entidades aseguradoras cuya oferta se amplía a **cualquier tipo de riesgo**, por ejemplo, seguro de responsabilidad civil, seguro de automóviles y otros.
6. La búsqueda de obtención de beneficio económico y la gestión profesionalizada en las entidades aseguradoras les dotan de un **estilo más agresivo** en la comercialización y oferta de los seguros colectivos para trabajadores de empresa. Además, la propia sectorización y localización de las mutualidades dificulta en gran medida su extensión a gran escala.

Aunque, y en definitiva, la opción del mercado asegurador, ya sea por medio de las entidades

aseguradoras o de las mutualidades de previsión social, se presenta como una de las principales fórmulas para desarrollar el negocio de la previsión privada entre las empresas españolas y sus trabajadores.

### 6. BIBLIOGRAFÍA

1. Avalos Muñoz, L. M. (1993): «Sistemas mixtos de previsión social en la empresa». *Dirección y Progreso*, n.º 131.
2. Avalos Muñoz, L. M., y Albiñana García-Quintana, C. (1996): *Planes y Fondos de Pensiones*, prólogo a la tercera edición. Caser Grupo Asegurador, edit. Tecnos, S.A.
3. Barceló Rico-Avello, G., y Muñoz, L. M. (1991): *Previsión Social en la Empresa*. Edit. Espasa Calpe-CDN.
4. Borges Chamorro, A. M.ª (1997): «Compromisos y derechos de previsión en la empresa», «Los planes de pensiones en el sistema de protección social: el modelo de pensiones complementarias» (VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 24-25 mayo de 1996). Edit. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
5. Dirección General de Seguros (1998): *Seguros y Fondos de Pensiones*.
6. Gonzalo González, B. (1995): «El objeto social del Mutualismo de Previsión y la Seguridad Social complementaria: comentario al artículo 64 del Proyecto de Ley sobre supervisión de los seguros privados», *Tribuna Social*, n.º 55.
7. García de Quevedo Ruiz, J. C. (1999): «Instrumentación de los Compromisos por Pensiones en las Empresas Españolas». *OCOPEN* (Revista de la Organización de Consultores de Pensiones), n.º 1.
8. Huerta de Soto, J. (1984): *Planes de Pensiones Privados*. Edit. San Martín, Madrid.
9. Martín Bernal, J. M. (1997): *Seguridad Social, Fondos de Pensiones y Mutualidades de Previsión Social*. Edit. Dykinson, Madrid.
10. Molina García, M. (1996): «Las Mutualidades de Previsión Social en la nueva Ley 30/1995 de 8 de noviembre sobre Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados». *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 77.
11. Monereo Pérez, J. L. (1997): *Planes de Pensiones del sistema de empleo*. Edit. Tirant lo blanch, Valencia.
12. Sanz Valdés, J. (1995): «El Mutualismo después de la Ley de Supervisión de los Seguros Privados». *Dirección y Progreso*, n.º 144.
13. Urrutia, J. R. (1997): «El complemento por pensiones en las empresas». *Actuarios*, n.º 15.