

Medidas de Generalización de los Sistemas Privados de Pensiones en las Pequeñas y Medianas Empresas (*)

ROCÍO GALLEGO LOSADA

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS. MADRID

El rápido envejecimiento de la población española, como consecuencia de la baja tasa de natalidad y el crecimiento de la esperanza de vida, está llevando a afrontar y plantear profundas reformas del sistema de previsión. Las reformas gubernamentales pasan por ampliar la permanencia de los trabajadores en activo después de los 65 años y, en consecuencia, mejorar la financiación de la Seguridad Social pública mediante ayudas en las cotizaciones sociales a las empresas y en la cuantía de la pensión a los empleados.

La opción de privatizar parte del sistema de pensiones, y más concretamente la correspondiente al tramo profesional, se plantea como una alternativa viable a esas reformas. Planteada, en principio, como una fórmula de complementariedad de la pensión del sistema público, la generalización de los sistemas de pensiones privados promovidos por las Pymes, pequeñas y medianas empresas españolas, supone plantear y demostrar que el marco laboral es el más idóneo para fomentar el ahorro para la jubilación, ya que al ahorro previsión no deja de ser sino, un diferimiento de parte del salario generado en el momento actual.

En este estudio se analizan diferentes medidas de diversa proyección que se plantean como propuesta para el desarrollo de este sistema de ahorro a largo plazo entre las Pymes y sus trabajadores. Y para ello, se desarrolla a priori el marco legal y laboral actual que conforma la oferta para que las pequeñas y medianas empresas puedan instrumentar compromisos por pensiones con sus empleados de forma privada.

Pero para comprender la dificultad de este propósito, es oportuno comenzar por establecer la situación actual en la que se encuentran las fórmulas privadas de pensiones promovidas por las pequeñas y medianas empresas españolas para sus empleados.

PRESENCIA DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES EN LAS PYMES ESPAÑOLAS

En general, las cláusulas de previsión social complementaria se encuentran presentes en un 60% de los convenios colectivos, tanto de sector como de empresa, y afectan a un 60% de empresas adscritas a convenio y a un 47% de trabajadores, respectivamente.

(*) Resumen del texto de la beca concedida por la Fundación MAPFRE ESTUDIOS

ESTUDIO

TABLA I. DATOS TOTALES CON CLAUSULAS DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

	Convenios Sector		Convenios Empresa		Total Convenios	
	Uds	%	Uds	%	Uds	%
Convenios Colectivos con cláusulas de previsión	935	64.04%	2.322	58.99%	3.257	60.34%
Nº empresas afectadas	646.293	59.94%	2.386	60.61%	648.679	59.95%
Nº trabajadores afectados	4.266.149	45.18%	698.908	61.39%	4.965.057	46.93%

Fuente: Área de Planes y Fondos de Pensiones -Secretaría de Acción Sindical- C.S. CC.OO., junio 2001.

Como se puede observar, el 86 por ciento del total de los convenios colectivos existentes en España que incluyen compromisos por pensiones (648.679 empresas) se concentran en convenios colectivos de ámbito sectorial², afectando a 4,26 millones de trabajadores. De ellos, el 87,4 por 100 corresponden a empresas con menos de 100 trabajadores.³ ¿Quiere ello decir que es significativa la presencia de las fórmulas privadas de pensiones entre las pequeñas y medianas empresas españolas? Lamentablemente, no. Los convenios colectivos aplicados en las PYMES no han venido regulando habitualmente cómo sistemas de pensiones organizados con los que retribuir a sus trabajadores, ya sean planes de pensiones del sistema de empleo o contratos de seguro colectivo de vida; lo más que se ha extendido entre los mismos han sido recompensas fijas o variables para los trabajadores en concepto de premios a la vinculación y a la fidelidad con la empresa. Y es el llamado "pago sobre la marcha" su medio de instrumentación.

En efecto, ha sido regla habitual la presencia de los llamados "premios de jubilación" dentro del capítulo de "acción social" o "beneficios sociales" en los convenios colectivos aplicados por

las PYMES, lo que viene a demostrar la pervivencia del viejo modelo de negociación colectiva y la preponderancia de los convenios supraempresariales, más rígidos respecto a aspectos tan esenciales de las relaciones laborales como los salarios, la ordenación de la jornada laboral y, por supuesto, los sistemas y formulas de pensiones, frente a las necesidades y peculiaridades propias de las pequeñas y medianas empresas.

Estas recompensas se concentran en determinados sectores, y aún siendo no despreciable el número de trabajadores afectados⁴, el importe o volumen de los compromisos no es significativo ya que consisten, generalmente, en una gratificación puntual o una prestación en forma de capital o pago único de cuantía reducida.

Además, se deriva de la presencia de estos premios en los convenios colectivos la controversia de la interpretación de los mismos como una mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social. Las posturas, en este sentido, aparecen enfrentadas entre la interpretación que realiza la Dirección General de Seguros, como compromisos susceptibles de ser exteriorizados como compromisos de pensiones que son, frente a

² La mayor parte de las PYMES se rigen por convenios supraempresariales, sectoriales (estatales o provinciales y más raramente de comunidad autónoma). Recordemos que, en la actualidad, los convenios sectoriales pueden acordar y fijar aspectos esenciales de las relaciones laborales, como los salarios, la ordenación de la jornada laboral (y con ello las vacaciones, los periodos de descanso y las horas extraordinarias), y los sistemas y formulas de pensiones.

³ Estudio realizado por el Área de Planes y Fondos de Pensiones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, presentado por PUIG, C. Y BRAVO, C., Noviembre 1999.

⁴ Según el sindicato Comisiones Obreras, a finales de 2001 había 4.000 convenios que recogían premios de jubilación para 5,5 millones de trabajadores, cifra que se torna a 3,2 millones de trabajadores para la CEOE.

ESTUDIO

TABLA II. TRABAJADORES CON COMPLEMENTO DE JUBILACION POR SECTORES

	Trabajadores con Complemento jubilación (1)	Nº de trabajadores por sectores (2)	Tasa cobertura jubilación
Servicios Financieros e Inmobiliarios	283.633	401.900	70,6
Manufacturas	260.889	2.431.500	10,7
Eléctricas y Extractivas	25.915	148.800	17,4
Construcción	177.972	1.242.700	14,3
Distribución	607.855	2.877.500	21,1
Hostelería y Ocio	303.346	1.491.100	2,1
Servicios Públicos	144.155	2.377.800	6,1
Otros Servicios			
Empresariales	68.366	725.900	9,4
S. Agrario y Pesca	307.721	1.067.400	28,8
TOTAL	2.179.852	12.764.600	17,1

(1) Trabajadores con complemento de jubilación registrados en Convenios. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, noviembre 1997.*

(2) Número total de Trabajadores según el INE (EPA).

Elaborado por la Dirección General de Seguros.

la postura defendida por empresas y organizaciones empresariales que argumentan que las citadas recompensas no son una pensión ni un capital generador de medio de vida, sino simplemente una pequeña ayuda transitoria, vinculada al cese en la empresa y con la que no se mejoran las prestaciones concretas que otorga el sistema público obligatorio de pensiones.⁵

Sin embargo, es realmente escasa la presencia de planes de pensiones de empleo entre las PYMES españolas. Esta fórmula de previsión privada colectiva, que representa la materialización de la filosofía de la gestión externa, garantizada a través de un sistema de acumulación de fondos y a través de sistemas de capitaliza-

ción, y de la soberanía colectiva e individual de los trabajadores sobre los derechos y fondos constituidos para el fin de la jubilación, es muy raramente utilizada por las PYMES.

Lo mismo sucede con los contratos de seguro colectivo de vida ya que no todos los contratos de seguro que aparecen en los diferentes convenios son válidos al efecto de instrumentar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus trabajadores. Recordemos que para que se considere como un instrumento válido, el contrato de seguros deberá formalizarse a través de una póliza de seguros colectivos sobre la vida, debiendo aparecer expresamente y de forma destacada que el contrato instrumenta compromisos

⁵ Este enfrentamiento entre Economía y CEOE por los premios de jubilación se ha convertido en el gran escollo para cerrar el proceso de exteriorización. Para la Dirección General de Seguros, el reglamento que regula la exteriorización alude expresamente a los premios de jubilación. Por el contrario, la CEOE pide a Seguros que modifique su criterio y establezca que los premios de jubilación no son compromisos por pensiones. Además, afirma que muchas pequeñas y medianas empresas no podrían hacer frente a las cantidades que debieran desembolsar en la "pretendida" exteriorización de los premios de jubilación, ya que aumenta notablemente los costes salariales, debido, sobre todo a los compromisos con los trabajadores de más antigüedad (la dotación obligatoria equivaldría al 8% de la retribución anual bruta total), y reduce la capacidad financiera de las empresas.

por pensiones, debiendo determinarse, directa y expresamente, las coberturas otorgadas por el asegurador en el caso de prestación por jubilación e invalidez.

Esta ausencia de la contingencia de jubilación en los contratos de seguros recogidos en los convenios colectivos de las PYMES españolas da una muestra de la escasa implantación de esta fórmula de instrumentar compromisos por pensiones entre ellas, que fundamentan el uso de las pólizas para cubrir principalmente la contingencia de muerte e invalidez de sus empleados.

En cuanto a las Mutualidades de Previsión Social, como entidades aseguradoras que ejercen una actividad complementaria a la Seguridad Social y basadas en una fórmula por la que las personas que se asocian comparten los riesgos que individualmente les corresponden y, por tanto, se presentan como alternativa a las aseguradoras constituidas como sociedades anónimas y a planes de pensiones, hay que señalar que no están presentes como instrumento de garantía de las pensiones complementarias de jubilación de los empleados de pequeñas y medianas empresas. Aunque la fórmula sustitutiva de las prestaciones de la Seguridad Social ha sido y es utilizada por muchas de las mutualidades donde se agrupan asociaciones de profesionales liberales y autónomos (abogados, gestores, médicos, etc), no ocurre así con este sistema de previsión complementario, con profundas raíces en el mutualismo, que exige a cada entidad tener, al menos, cincuenta mutualistas para estar constituida.⁹

Este evidente fracaso entre las pequeñas y medianas empresas españolas en la implantación y desarrollo de los instrumentos legalmente establecidos para instrumentar compromisos por pensiones para con sus trabajadores tiene su origen en varias razones, que van

FIGURA 1. DIFICULTADES DE LAS PYMES PARA IMPLANTAR SISTEMAS DE PENSIONES ORGANIZADOS PARA SUS TRABAJADORES

Características organizativas	Escasez de partícipes. Vida media de una empresa de reducido tamaño. Liberalidad de las políticas laborales de los pequeños empresarios.
Económicas	Elevado coste a la hora de promover un sistema de previsión. Inexistencia de políticas de ayuda complementaria a las fiscales.
Postura de los trabajadores	Prioridad absoluta del salario directo. Ponderación subjetiva del valor de la pensión.
Técnicas	Compleja regulación. Confrontación intereses de sujetos participante.

desde los problemas intrínsecos que conlleva el propio carácter de Pyme hasta los de carácter económico, pasando por las denominadas dificultades técnicas y la propia postura de los trabajadores.

A pesar de todos estos inconvenientes, la necesidad de implantar sistemas privados y organizados de pensiones en las pequeñas y medianas empresas parece necesaria por varios motivos.

En primer lugar, por la evolución de la pensión pública contributiva y su impacto sobre las rentas salariales medias y bajas. Si el objetivo

⁹ Sin embargo, es conveniente e interesante destacar en este punto el ejemplo que la negociación colectiva de carácter sectorial ha hecho surgir en la economía vasca, tomando la forma jurídica de Entidad de Previsión Social, que se configura como un instrumento válido y alternativo a los Planes de Pensiones del sistema de empleo y a los seguros colectivos de vida.

que se pretende es el de llegar a un modelo social en el que el Estado pueda pagar las pensiones a largo plazo y que no vaya a la quiebra, además de ser generoso y justo, deberá tener en cuenta, sin ningún tipo de duda a los sistemas privados y complementarios de pensiones⁷.

En segundo lugar, por las condiciones laborales que disfrutaban los trabajadores de las unidades productivas de menor tamaño, con una calidad de empleo inferior a la de las grandes empresas y multinacionales, y más concretamente en los sistemas de previsión empresarial, donde la brecha es aún más reseñable, como se puede observar en la tabla III.

Además, la fuerza de trabajo actual presenta nuevas actitudes ante un entorno laboral más dinámico y flexible que antaño⁸ y demanda paquetes retributivos más completos, que incluyen parte variable, seguro de vida y sistemas privados de pensiones a la vez que las llamadas recompensas no económicas (valoración, calidad de trabajo, respeto, vacaciones).

Y por último, el rol de las pensiones sobre la productividad de los trabajadores de la empresa, que viene derivada de la creciente importancia del elemento humano en las organizaciones, se concreta en el concepto de "salario diferido". Esta concepción del salario diferido es la que debe calar entre las pequeñas y medianas empresas y entre sus trabajadores, de tal manera que cualquier trabajador tenga la posibilidad de diferir parte de su salario total en su propio entorno laboral; de igual manera, que la empresa lo inte-

TABLA III. FONDOS DE PENSIONES Y PAGOS DIRECTOS POR LAS EMPRESAS

	Número de empresas		Número de trabajadores (miles)	
	Total	%	Total	%
TOTAL EMPRESAS	6.014	100	1276,0	100
A) Empresas con Fondos de Pensiones Internos				
1. Pequeñas y medianas	69	1,1	9,9	0,8
2. Grandes	204	3,4	386,5	30,3
B) Empresas con Fondos de Pensiones Externos				
1. Pequeñas y medianas	47	0,8	6,2	0,5
2. Grandes	122	2	210,6	16,5
C) Empresas con pago directo a pensionistas (a)				
1. Pequeñas y medianas	17	0,3	3,3	0,3
2. Grandes	29	0,5	27,2	2,1

(a) Incluidos en gastos de personal.

grará dentro de sus sistemas de compensación total, ofreciéndolo a todos sus empleados. Es indudable que, hoy en día, las pensiones forman parte de la oferta de trabajo más completa y productiva en el momento de contratación y garantizan la retención del personal mejor preparado y de mayor rendimiento.

⁷ Según los resultados obtenidos de las primeras proyecciones del impacto del envejecimiento de la población en los sistemas actuales de pensiones realizado por un grupo de expertos del Subcomité de Política Económica en noviembre de 2000, la presión del envejecimiento en España sobre el sistema de pensiones será la mayor de la UE, al pasar el gasto del actual 9,4% del PIB al 17,7% en el año 2050, lo que significa un incremento del 8,3%. Las previsiones muestran que un incremento de entre el 4% y el 5% del gasto público destinado a las pensiones plantea un importante problema para la viabilidad de las finanzas públicas, en concreto sobre los niveles de deuda pública. Asimismo, la Comisión Europea, en su diagnóstico anual del año 2002, advierte que "España es un país particularmente expuesto" a la caída de la natalidad y destaca que "el programa económico para 2002-2005 no recoge medidas apropiadas para afrontar el envejecimiento de la población", alertando sobre la necesidad de que se fije un programa concreto para llevar a la práctica "el anunciado deseo de impulsar la reforma del sistema de pensiones, que aún carece de calendario".

⁸ Por parte de las empresas se busca un personal mejor preparado y formado que, en definitiva, aporte y empuje en el proceso de crecimiento de la empresa.

POSIBILIDADES QUE OFRECE LA NORMATIVA VIGENTE

La elección del instrumento, dentro del marco legal y laboral actual que la normativa vigente ofrece a las pequeñas y medianas empresas para instrumentar compromisos por pensiones con sus empleados, es sin duda, la decisión primera y, posiblemente, una de las más importantes que deben adoptar las mismas.

Como es sabido, la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado ha conferido una nueva redacción a la Disposición Adicional primera de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones, estableciendo únicamente dos fórmulas válidas para instrumentar los compromisos por pensiones de las empresas, tanto los ya asumidos como los de nueva creación, incluyendo las prestaciones causadas, "desde el momento que se inicie el devengo de su coste": los Planes de Pensiones del sistema de empleo y los Contratos de Seguro Colectivo de Vida, incluidos los instrumentados entre las Mutualidades de Previsión Social y sus mutualistas en su condición de tomadores del seguro o asegurados, o ambos conjuntamente⁹).

Esta legislación, de estructura fragmentaria y compleja, parece hecha a medida de las grandes sociedades y multinacionales pero permanece inalcanzable, en la mayoría de los casos, a las pymes de nuestro país.

En este sentido, para facilitar la extensión de la previsión social complementaria en todo el ámbito empresarial español, se ha desarrollado un instrumento específico para este tipo de empresas:

los planes de pensiones de promoción conjunta, de los que destacamos los planes de pensiones para Pymes. Esa medida pretende reforzar la presencia de este instrumento de previsión privada empresarial facilitando, de forma subjetiva, una mayor extensión del sistema de Planes y Fondos de Pensiones.

No obstante, la Ley 8/1987, como legislación específica para los planes de Pensiones del sistema de empleo, no contempla excepción normativa alguna para lo que se vendría a denominar como "Seguros Colectivos de Vida de promoción conjunta".

Al igual que los Planes de Pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta, en las Mutualidades de Previsión empresarial pueden concurrir como socios protectores o promotores las organizaciones legalmente constituidas que representen a las empresas y trabajadores en el ámbito supraempresarial, cuando se trate de acuerdos colectivos de previsión de ámbito superior al de empresa. Por tanto, se da la posibilidad de promoción conjunta en el seno de la negociación colectiva, sin negar la posibilidad de adhesión de empresas, cuyos compromisos se den en un ámbito diferente.

No cabe pensar que una fórmula o instrumento sea mejor que otro, porque tal valoración habrá de hacerse en cada caso a la vista de los objetivos de la pyme, naturaleza de los compromisos y otras muchas variables. En este sentido, debe analizarse cuáles son sus principales características e implicaciones que para la propia empresa, los empleados y/o los beneficiarios, tendrá el vehículo de financiación elegido.

Por tanto, es necesario que la compañía realice un análisis cualitativo en el que deberá valorar cada una de las características diferenciadoras de los instrumentos. En este sentido se presenta el cuadro comparativo de la figura 2.

⁹ Esta tercera opción, o en concreto, la posibilidad de combinar las dos alternativas en un único programa de previsión, se dará cuando una parte de los compromisos, bien a partir de un determinado importe de prestación o aportación, o bien por contingencias, vaya a integrarse en un Plan de Pensiones mientras que el resto sea cubierto a través de un Contrato de Seguro concertado por la empresa (por ejemplo, un Plan de Pensiones para el personal activo y un Seguro de Vida, para el pasivo). También, podría entenderse comprendido en esta opción, el supuesto de formalización de un Plan de Pensiones que vaya a encontrarse total o parcialmente asegurado conforme a lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones.

FIGURA 2. CUADRO COMPARATIVO DE MODELOS

	Plan Pensiones Conjunto	Seguro Colectivo Vida	Mutualidades Empresariales
1. Discriminación en elegibilidad	ninguna restricción	ninguna restricción	ninguna restricción
2. Discriminación en contribución/prestación	Limitado	libre	libre
3. Consolidación de derechos	inmediato	ninguna restricción	ninguna restricción
4. Límite de aportaciones	sí	no	sí
5. Control y gestión de las inversiones	Representac. al 50% entre promotor y empresa. Voto de calidad de empresa y trabaj. dependiendo del tipo de plan de pensiones	empresa	los mutualistas a través de asamblea general y comité de dirección
6. Aportación Definida / prestación Definida	- jubilación= aport. Definitiva - invalid./fallecim.= prestac.definitiva	restricción	restricción
7. Reducción costes	sí	no	no
8. Conveniencia de la negociación colectiva en la creación del plan de previsión	sí	innecesario	sí
9. Número de trabajadores para la constitución del plan de previsión	ninguna restricción	ninguna restricción	50 mutualistas
10. Requisitos administrativos	muchos	pocos	muchos
11. Ventajas fiscales de los trabajadores	muchas	pocas	muchas

A continuación, se desarrolla cada una de estas características en función del modelo elegido.

1. Discriminación en elegibilidad

Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta:

- será el instrumento elegido por aquellas pymes que adquieran compromisos por pensiones con todo el personal mediante un convenio colectivo que afecte a toda la plantilla, ya que sus características lo hacen inviable para instrumentar compromisos devengados por la vía de contratos privados o pactos sa-

lariales específicos con una parte más o menos significativa del personal de la empresa.

- suele mejorar la relación de la empresa con sus empleados, y, en consecuencia, consigue un clima laboral más saludable. Es una forma de integrar a toda la plantilla, ya que con la iniciativa de constituir un sistema de previsión, los empleados comprueban como se preocupa la empresa por su bienestar social futuro.
- contribuye a reforzar la capacidad de contratación de la pyme, además de retener a su capital humano.

Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora o MPS (Mutualidad Previsión Social):

- es adecuado para aquellas pymes que quieran ofrecer aportaciones para un segmento concreto del colectivo de trabajadores, ya que estos instrumentos pueden discriminar a parte de la plantilla (ejecutivos, trabajadores de un centro determinado, etc). No obstante, esto será posible siempre que la empresa no tenga asumidos con el resto de los trabajadores ningún otro compromiso por pensiones susceptible de aseguramiento.

2. Discriminación en contribuciones y prestaciones

Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta:

- la diferencia de derechos entre unos y otros partícipes se debe basar en lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones o puede ser fruto de la negociación colectiva, a través de la creación de los distintos subplanes.

Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora o MPS:

- este instrumento es útil para aquellas empresas que deseen otorgar distintas cuantías y/o prestaciones a sus trabajadores. Además, frente a lo que ocurre en el plan de pensiones, las diferencias en el alcance de los compromisos para distintos grupos de trabajadores puede ser, consecuencia de una decisión unilateral del empleado, no avalada por la negociación colectiva. Por ejemplo, el reconocimiento de una aportación extraordinaria para directivos, o el aseguramiento de la contingencia de jubilación sólo para quienes tengan un salario determinado o cualquier otra fórmula de diferenciación.

3. Consolidación de derechos

Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta:

- las pymes deberán tener en cuenta que las aportaciones realizadas, incluyendo las derivadas del reconocimiento de servicios pasados, pasan a ser inmediatamente titularidad del empleado o partícipe. Por tanto, en el caso de que se extingan la relación laboral del trabajador con la empresa, éste conservará la titularidad de los derechos consolidados.

Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora o MPS:

- los trabajadores asegurados no tendrá derechos económicos de los fondos constituidos, siempre que la empresa no impute las primas, o bien, no incluya en la póliza el derecho de rescate, en el caso de extinción de la relación laboral o de modificación o supresión del compromiso en virtud del cual se concertó. Por tanto, esta decisión puede ser tomada por aquellas pymes que tengan una gran rotación en la plantilla y, por tanto, no consideren conveniente traspasar la titularidad de los derechos económicos a los trabajadores. Por el contrario si la empresa desea identificar el sistema de previsión como una parte importante del paquete retributivo, es claro que está deberá optar por la atribución de tales derechos económicos¹⁰.

4. Límite de aportaciones

Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta o MPS:

- la pyme deberá tener en cuenta que las aportaciones empresariales a un plan de

¹⁰ No obstante, si la empresa imputa las primas al trabajador éste tendrá una mayor retención y unos menores ingresos, lo que podrá reducir la percepción por parte del trabajador de que el sistema de previsión es una ventaja social importante.

pensiones de promoción conjunta o MPS empresarial no pueden exceder el límite establecido de 8.000 euros más una cantidad adicional creciente a partir de que el partícipe o empleado cumpla 52 años¹¹. Por tanto, si la garantía de sus compromisos requiere de una aportación superior, la empresa deberá canalizar éstos a través de un contrato de seguro o complementario al plan de pensiones.

Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora:

- será adecuado para aquellas pymes que quieran instrumentar compromisos por una cuantía elevada, pues no hay limitación alguna en el importe de las primas que podrá satisfacer el tomador para el aseguramiento de su personal.

5. Control y gestión de las inversiones

Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta o MPS:

- respecto al plan de pensiones de promoción conjunta las pymes deben conocer que su capacidad de actuación estará limitada por la actuación de la comisión de control. Si se trata de un plan de pensiones de aportación definida para la contingencia de jubilación, se exigirá que las decisiones que afecten a la política de inversiones cuente con el voto favorable de, al menos, el 50% de los representantes de los trabajadores. No obstante, si el planes de prestación definida o mixto, todas las decisiones que afecten al coste económi-

co asumido por la empresa exigirán el voto favorable de, al menos, la mitad de la delegación empresarial. Además, en los planes de empleo de promoción conjunta podrán establecerse sistemas de representación conjunta o agregada en la comisión de control de los colectivos de promotores, partícipes y beneficiarios, respectivamente.

- en las MPS son los mutualistas a través de la Junta Directiva, los encargados de dirigir y gobernar la Entidad. Los estatutos de la Entidad podrán establecer la presencia de las personas protectoras o sus representantes en la Junta Directiva, pero sin que dicha participación pueda suponer un control efectivo en detrimento de los trabajadores.

Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora:

- este instrumento no cuenta con comisión de control en la que los trabajadores tienen la mayoría para decidir entre otras cuestiones la política de inversiones. En este caso, la gestión de los fondos constituidos para garantizar los compromisos por pensiones son gestionados por la aseguradora¹², sin intervención alguna de los trabajadores asegurados ni de los beneficiarios. Por tanto, es evidente que la empresa o tomadora del seguro es la que gestiona y controla, en definitiva, las inversiones, puesto que puede decidir la compañía aseguradora con la que contrata el seguro en cada momento.

6. Aportación definida versus Prestación definida

Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta:

¹¹ En concreto, el límite de 8.000 euros se incrementará en 1.250 euros adicionales por cada año de edad del partícipe que exceda de 52, fijándose en 24.250 euros para partícipes o mutualistas de sesenta y cinco años o más.

¹² Deberán individualizarse las inversiones correspondientes a cada póliza, aplicándose el mismo régimen de inversión e información exigibles a los Planes de Pensiones. Estas inversiones tendrán que ser perfectamente diferenciables del resto de las inversiones de la aseguradora, y las correspondientes a un mismo contrato de seguro deberán ser gestionadas colectivamente, sin que sea admisible la asignación o afectación individual de activos a los asegurados o beneficiarios.

- los planes de pensiones para pymes en la contingencia de jubilación, únicamente pueden ser de aportación definida. La prestación definida sólo podrá preverse para las coberturas de invalidez y de fallecimiento.

Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora o MPS:

- se restringe la modalidad de contratos de seguro que pueden utilizarse con estas finalidades, ya que sólo se podrán usar contratos de seguro en los que el riesgo de la inversión es asumido por el tomador para instrumentar compromisos por pensiones que incorporen la contingencia de jubilación en la modalidad de aportación definida y otra contingencia de prestación definida.

7. Reducción de costes

Los planes de pensiones promovidos por pequeñas y medianas empresas gozarán de una reducción del 30% en los aranceles que aplican los notarios y registradores. No obstante esta aparente ventaja es teórica y no práctica, ya que en los procesos de constitución y desarrollo de los Planes de Pensiones, no es necesario ningún tipo de procedimiento de inscripción en Registros Mercantiles, ni el levantamiento de escrituras públicas, ya que estas situaciones son propias de los Fondos de Pensiones y no así de los Planes.

8. Conveniencia de la negociación colectiva en la creación del plan de previsión

Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta o MPS:

- en el plan de pensiones de promoción conjunta el acuerdo es conveniente, aunque no estrictamente necesario, ya que la empresa puede promover el plan unilateralmente y someterlo a las adhesiones individuales de los potenciales partícipes. Si bien el propio

sistema de elección de la comisión promotora y la comisión de control terminan imponiendo algún tipo de acuerdo global con los representantes de los trabajadores.

- el caso de las mutualidades tiene gran similitud con los planes de promoción conjunta, puesto que si la adscripción a la mutualidad deriva de lo pactado en convenio colectivo o de una estructura corporativa, no impide que el mutualista pueda utilizar su derecho a no ser incluido en el sistema de previsión.

Seguro colectivo de vida concertado con entidad aseguradora:

- la pyme puede prescindir de la negociación colectiva cuando decida instrumentar sus compromisos por pensiones mediante uno o varios contratos de seguro.

9. Número de trabajadores para la constitución del plan de previsión

Actualmente no existe ninguna restricción en cuanto al número de trabajadores que se pueden adherir al sistema previsión ya sea mediante un seguro colectivo de vida o un plan de pensiones de empleo de promoción conjunta. No obstante en el caso de las mutualidades de previsión social empresarial es necesario de por lo menos 50 mutualistas para su constitución.

10. Requisitos administrativos

Una vez realizado el estudio de las necesidades reales que las pymes persiguen de acuerdo con el marco legislativo, se hace necesario conocer los trámites y documentación necesarios para completar satisfactoriamente el proceso. Las pequeñas y medianas empresas deben ser conscientes de que los requisitos administrativos en los planes de promoción conjunta y en las MPS son mayores que en los seguros colectivos de vida.

11. Ventajas fiscales

	PLANES DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA Y MPS	SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA CONCERTADOS CON ENTIDADES ASEGURADORAS
Pyme: Reducciones Aportaciones/ Primas	Gasto deducible íntegramente en el Impuesto de Sociedades o IRPF + Deducción en la cuota íntegra del Impuesto del 10% de las aportaciones realizadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros ¹³ . En el caso de las MPS sólo será gasto deducible si las primas han sido imputadas por el empresario.	1. Si las primas han sido imputadas por el empresario (gasto deducible del Impuesto de Sociedades o IRPF). 2. Si las primas no han sido imputadas por el empresario (gasto contable y fiscalmente no deducible en el ejercicio en que se abonen a la entidad aseguradora).
Empleados: Reducciones Aportaciones/ Primas	Reducción base imponible: Límites: 8.000 euros anuales realizadas por los mutualistas o los partícipes. A partir de los 52 años de edad: 1.250 euros anuales adicionales. Estos límites no incluyen las contribuciones empresariales que los promotores de MPS o de planes de pensiones imputen a los mutualistas o partícipes, que tendrán como límite anuales las cuantías anteriores. Los límites anteriores se establecerán de forma independiente e individual a cada partícipe o mutualista integrado en la unidad familiar.	No genera posibilidad alguna de reducción en la base imponible del trabajador.
Prestación de Jubilación	En forma de capital: Rendimientos íntegros del trabajo (40% de reducción en la base imponible siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación). En forma de renta: Rendimientos íntegros del trabajo (sin reducción).	En forma de capital: Rendimientos íntegros del trabajo.- 1. Si las primas han sido imputadas por el empresario (los rendimientos derivados de las primas se integran en la base imponible con una reducción que oscila del 40% al 75%). 2. Si las primas no han sido imputadas (las prestaciones se integran en la base imponible con una reducción del 40% cuando hayan sido satisfechas con mas de dos años de antelación) En forma de renta: Rendimientos íntegros del trabajo (sin reducción).
Prestación de Invalidez	En forma de <u>capital</u> : Rendimientos íntegros del trabajo (40% de reducción en la base imponible siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación). En forma de <u>renta</u> : Rendimientos íntegros del trabajo (sin reducción)	En forma de capital: Rendimientos íntegros del trabajo.- 1. Si las primas han sido imputadas por el empresario (los rendimientos derivados de las primas se integran en la base imponible con una reducción del 65% en el caso de invalidez absoluta y gran invalidez y del 40% en el resto de los casos). 2. Si las primas no han sido imputadas (las prestaciones se integran en la base imponible con una reducción del 40% cuando hayan sido satisfechas con mas de dos años de antelación) En forma de <u>renta</u> : Rendimientos íntegros del trabajo (sin reducción).
Prestación de Fallecimiento	Tributan en el IRPF como rendimientos del trabajo.	Tributan en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Fuente: elaboración propia.

¹³ Cuando se trate de trabajadores con retribuciones brutas anuales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe reseñado.

MEDIDAS DE GENERALIZACIÓN DE LOS SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

La experiencia acumulada a lo largo de estos años ha venido demostrando que toda la regulación existente sobre sistemas de previsión privados en el ámbito empresarial se ha mostrado claramente ineficaz para desarrollar los complementos por pensiones de jubilación en las PYMES españolas. Este fracaso hace que sea necesaria la puesta en marcha de una serie de modificaciones y políticas necesarias que desarrollen este instrumento de ahorro a largo plazo a nivel general, y más concretamente, entre las pequeñas y medianas empresas españolas y sus trabajadores.

Esta serie de propuestas han sido organizadas en base a su diferente proyección, quedando clasificadas en *medidas de carácter estructural*, que plantean importantes variaciones sobre las fórmulas existentes y presentan nuevas posibilidades y estructuras de desarrollo para formalizar los sistemas de previsión privados, *medidas de orden fiscal*, necesarias para fortalecer el desarrollo y las aportaciones del sistema complementario y otras propuestas que se centran en las *políticas salariales*.

1. De carácter estructural

Se plantean varias medidas. La primera desarrolla la figura de los **sistemas de empleo cualificados**, fórmula ya presente y desarrollada con considerable éxito dentro de la legislación norteamericana de sistemas de pensiones privados. Asimismo, INVERCO (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones) también ha planteado, dentro de su "Informe sobre la potenciación de los sistemas complementarios de pensiones" presentado a mediados de febrero de 2001, la creación de esta figura dentro de la legislación española, de modo que representara un impulso para la promoción de sistemas privados de pensiones en las empresas españolas.

Los sistemas de empleo cualificados se pueden definir como un instrumento de formalización de compromisos por pensiones entre la empresa y sus trabajadores que tienen una serie de ventajas especiales, principalmente fiscales, tanto para empresarios como para empleados.

Para que un instrumento pueda ser considerado como cualificado se deben cumplir una serie de requisitos entre los que destaca la consolidación total de los derechos económicos de los trabajadores desde el primer día de las aportaciones¹⁴. También debe permitir la movilidad de los derechos consolidados entre planes cualificados, a la vez que se determina que los derechos consolidados movilizables serán iguales a la provisión matemática, sin incluir el margen de solvencia mínimo ni los excedentes. Y por último se establece la participación del promotor y de los empleados en la Comisión de Control de Plan, en función de sus aportaciones.

Desde la perspectiva de las pequeñas y medianas empresas creemos conveniente incorporar al calificativo "cualificado" las siguientes propiedades:

¹⁴ Cabe la posibilidad que para la consolidación de tales derechos sea necesario un periodo mínimo de antigüedad en la empresa (que en ningún caso podrá superar los dos años como marca la Ley 8/87) con objeto de que el sistema de pensiones no pierda su cualidad de retener empleados.

- Para la empresa, el sistema debe definirse como de aportación definida, donde el coste se defina y determine en el momento inicial.
- Se trata de una pensión complementaria pero no dependiente de la que preste el sistema público, es decir, no integrada con la prestación de la Seguridad Social. El motivo fundamental se debe a no condicionar el coste del sistema a una pensión pública posiblemente recortada.
- Respecto a las condiciones de admisibilidad al sistema, parece acertado seguir el principio fijado en la experiencia holandesa sobre afiliación automática para los que acceden por primera vez a un empleo, con una edad mínima como único requisito para ser admitido como partícipe en el sistema de pensiones al que se haya integrado la empresa. Así se reconoce la igualdad de trato de hombres y mujeres, la no discriminación de empleados en función de su categoría laboral y, por último, la no exclusión de los futuros empleados.

En segundo lugar, se plantea la existencia y generalización de **convenios colectivos específicos sobre previsión social complementaria**, de ámbito supraempresarial y extensible a todas las empresas con características económico-laborales equiparable¹⁵, especialmente las de pequeño y mediano tamaño, donde se fijen las condiciones generales que regulen los sistemas empresariales de pensiones, dentro del marco retributivo y, más concretamente, del salario diferido.

La experiencia en nuestro país, a diferencia de lo que sucede en otros países europeos, no ha conocido, hasta el momento, la existencia específica de convenios colectivos destinados a la materia de la previsión social. Una de las razones que se alega para este vacío es la inexistencia de

normas estatales que hayan promovido este tipo de acuerdos, exclusivos en la materia del compromiso por pensiones en las empresas. Además, la falta de acuerdo y la propia postura de los agentes sociales intervinientes han llevado a los mismos a rehuir la negociación en exclusiva de los sistemas de previsión social.

Desde un punto de vista meramente social, pensamos que se proporcionaría una mayor confianza en los compromisos por pensiones empresariales al abordar este tema de forma exclusiva mediante acuerdos monográficos específicos dedicados a la previsión social. De este modo, se conseguirían tres objetivos:

- desvincular la previsión social del contenido genérico del convenio común, positivo desde el momento que se separan los objetivos por los cuales negociar;
- diferenciar los contenidos asistenciales (imputables únicamente a los trabajadores activos: becas, ayudas y cualquier otro tipo de prestaciones asistenciales) de los destinados a ahorro a largo plazo y previsión (pensiones);
- y acabar con la obsolescencia de la negociación colectiva en España, basada en un modelo rígido de organización profesional del trabajo.

En tercer lugar, planteamos **reducir los actuales tipos de cotización** que las pequeñas y medianas empresas abonan a la Seguridad Social por cada empleado en nómina en una banda que iría de dos a tres puntos, cuyo importe sería íntegramente destinado, entre los tres y cinco primeros años de afectación de la medida, a la creación de un fondo destinado a la jubilación de cada uno de ellos, materializando en alguno de los instrumentos válidos y regulados por el convenio sectorial que las afectase.

¹⁵ Así, señala el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 92.2 sobre "extensión de convenios colectivos", que "el M^o de Trabajo y Seguridad Social podrá extender un convenio de ámbito superior al de empresa o a un sector, cuando la concurrencia de circunstancias sociales o económicas de notoria importancia aconsejen la extensión del mismo, dejando la iniciativa de la extensión a instancia de las partes".

Esta reducción de las cotizaciones sociales, también planteada por UNESPA¹⁶ a cargo de la empresa permitiría a las Pymes:

- por un lado, impulsar y soportar en los primeros años y de manera adecuada el modelo generado, permitiendo a posteriori negociar con los trabajadores fórmulas adicionales de financiación del sistema tales como destinar parte de los incrementos salariales a salario diferido;
- y, por otro, se posibilita una mayor creación de empleo, conteniendo la destrucción en las fases recesivas;

La última medida propuesta dentro de este epígrafe hace referencia a utilizar como herramienta de extensión del modelo de previsión entre las PYMES **fórmulas-menú y sistemas sectoriales**, con idea de simplificar todas las complejas operaciones, gestiones y procesos que el sistema en cuestión significa y que permitan a todas las empresas, y más concretamente, a las de menor tamaño, acceder a los sistemas privados de pensiones para sus empleados de forma sencilla y automática.

La estandarización y racionalización del sistema bajo lo que denominaríamos como "fórmulas-menú" tiene como objeto la simplificación de todos los trámites y procesos necesarios a la hora de constituir un sistema de pensiones empresarial, de forma que la adhesión de las PYMES fuese inmediata y sencilla, a la vez que el seguimiento y mantenimiento del mismo no implicase la utilización de unos recursos que en muchos casos no pueden ser aportados por las pequeñas empresas y los empresarios individuales.

2. De orden fiscal

La fiscalidad es un aspecto fundamental de los sistemas de previsión complementarios. Tanto para la empresa como para los trabajadores, uno de los mayores estímulos para el desarrollo de los sistemas privados de pensiones reside en el aspecto fiscal. Debe ser, en tal medida, lo suficientemente atractivo, tanto en el caso de las aportaciones como en el de las prestaciones.

En cuanto a los incentivos propuestos para el empresario o empresa destacamos:

- Las aportaciones que realice la empresa en concepto de salario diferido por cada uno de sus empleados darán derecho a una deducción de igual cuantía en el Impuesto de Sociedades o en el Impuesto sobre la Renta, en el caso que la Pyme en cuestión no tribute en Sociedades. Asimismo, y de acuerdo a la reforma del Impuesto sobre Sociedades, se crea una deducción del 10% adicional en la cuota del impuesto sobre la totalidad de las aportaciones realizadas por la empresa¹⁷. Las cantidades aportadas por empleado deberían quedar materializadas externamente en alguno de los instrumentos válidos, en la manera y forma que recoja el convenio sectorial al que el empresario quede vinculado. Como "instrumento válido" recogemos el significado de los "qualified plans" o "planes cualificados"¹⁸ norteamericanos, que otorgan tal calificativo a aquellos instrumentos que poseen incentivos fiscales, como pueden ser los SEP-IRA o los SIMPLE.

¹⁶ La patronal propone, como ventaja especial para el promotor en el llamado "modelo de planes de pensiones de empleo cualificados", la deducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social de un importe anual igual al 50% de su aportación empresarial al Plan, con un límite anual del 2% de las bases de cotización de los empleados.

¹⁷ Medida incorporada recientemente por el legislador español en la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado para el 2002, conocedor de la necesidad de incorporar medidas que fomenten la creación de sistemas de pensiones empresariales.

¹⁸ Los elementos claves de este tipo de planes, los detalles de la legislación y todo lo referente a su fiscalidad se puede consultar con más detenimiento en, BENNET, D. *Taxation of Distributions from Qualified Plans*, enero 1998; COLE, F. N., *The Anatomy of Distributions from Qualified Retirement Plans & IRA'S*, 1997; CANAN, M. J., *Qualified Retirement and Other Employee Benefit Plans 1998*, 1998.

- También se debieran favorecer, mediante beneficios fiscales tangibles la implantación de modelos de aportación definida frente a los de prestación definida, especialmente en el caso de las PYMES, ya que esta fórmula se adapta de manera más adecuada al propio devenir de este tipo de empresas.

Para el trabajador se plantea,

- En el caso de las aportaciones realizadas por el propio empleado, la posibilidad de aportar por dos vías, una correspondiente a la empresa y otra a título personal, permitirá la duplicación de las cantidades que se pueden invertir y desgravar en los planes, siendo esta posibilidad especialmente interesante para los empresarios individuales, para los que supone un claro incentivo fiscal para el ahorro a largo plazo y una fórmula excelente para rebajar su factura fiscal anual, a la vez que se les reconoce la totalidad de los beneficios fiscales ideados para el resto de las empresas.
- Con respecto al régimen fiscal de las prestaciones, la propuesta que desde aquí hacemos se fundamenta en dotar al sistema de las máximas ventajas fiscales en el momento de la desinversión. Se trataría de crear lo que se denominaríamos como "cláusula de fiscalidad más favorable" frente a cualquier otra forma de inversión. Recuérdese que la finalidad última y única del sistema es conseguir una renta complementaria a la pensión pública en la edad de retiro. En este sentido, creemos que se debería favorecer fiscalmente la fórmula del cobro en forma de renta.
- Asimismo, proponemos la creación de un mínimo exento de tributación en el IRPF, de tal manera que aquellas prestaciones recibidas como *renta vitalicia* que tributarán como rendimientos del trabajo (integrándose por tanto

en la base imponible de los perceptores), serían minoradas en una cuantía que se denominaría "mínimo vital"¹⁹, establecida por el Estado.

3. De política salarial

En un contexto de desarrollo económico presente y futuro donde la inflación es uno de los indicadores más controlados y donde los incrementos salariales, en consecuencia, apenas deben repercutir en la nómina de los trabajadores, todo apunta a que la retribución diferida empiece a jugar, en los próximos años, un papel decisivo en la compensación global de los asalariados.

La idea de destinar parte de los aumentos salariales anuales, fijados anualmente en los convenios colectivos que agrupan a todas las Pymes de un sector, a salario diferido, reforzaría la idea que consolidara la extensión del modelo de una manera programada, pactada y aceptada por todos²⁰. De esta manera se conseguiría que, entre los propios trabajadores, calara la presencia de la previsión complementaria como concepto salarial ligado a su vida profesional, de forma que, en la práctica, se aceptara sin traumas un cambio de parte de los incrementos salariales de salario presente por retribución diferida. En ese sentido, tanto las aportaciones anuales por empleado como las condiciones del sistema quedarían fijadas en la negociación colectiva.

El conjunto de efectos positivos derivados de esta medida son los siguientes:

- la aportación se realizaría en función del salario real del trabajador, lo que supondría que, dentro de un mismo sistema de pensiones de empresa/s, convivieran compromisos de determinados colectivos de trabajadores y aportaciones o prestaciones diferentes;

¹⁹ Este *mínimo vital* debería ser actualizado anualmente en función del IPC con objeto de que el poder adquisitivo de los jubilados no decreciese con motivo de la inflación

²⁰ Incluso se podrían destinar las revisiones salariales por desvío del IPC -cláusulas de salvaguardia de los convenios- a los sistemas de pensiones de las empresas

- es más, el proceso de aportaciones adquirirá una regularidad anual, lo que daría consistencia al modelo;
- y al ser una fórmula retributiva a largo plazo, se establece una conexión entre la marcha de la empresa y la retribución del trabajador que no existe en el caso del salario directo.

Además, no debe olvidarse que las aportaciones anuales, negociadas por empresas y trabajadores, recibirían el tratamiento fiscal destinado a salario diferido, por lo que, ambos obtendrían un importante ahorro fiscal, que no habría sido obtenido de haberse negociado incrementos de salario directo.

De esta manera se establece un modelo basado en el rejuvenecimiento del sistema de compensación vigente que pasa, sin duda, por la transformación de algunos componentes que históricamente ha tenido la compensación y cuyo valor se ha percibido, de forma gradual, escasamente por parte del trabajador, como por ejemplo, el premio por antigüedad, el economato, etcétera. Esta transformación de una gama de beneficios sociales antiguos y de escaso nexo con las inquietudes de los trabajadores hacia fórmulas que se ajusten de mejor manera a los valores y filosofía de la empresa, conseguirá además alinear la gama de incentivos ofertada por la empresa con la práctica del mercado. En definitiva, se consigue que el valor total de la retribución se transforme en lo que podríamos denominar como ciclo de maduración y transformación del modelo de compensación.

BIBLIOGRAFÍA

ARADILLA MARQUÉS, M^a J. (1999): "Los instrumentos para la previsión complementaria en la empresa: situación normativa actual", *Pensiones Sociales. Problemas y Alternativas* (IX Congreso Nacional de Derecho del trabajo y Seguridad Social), Colección Seguridad Social.

AVALOS MUÑOZ, L. M. y ALBIÑANA GARCÍA-QUINTANA, C. (1996): *Planes y Fondos de Pensiones*, Prólogo a la 3^a edición. Caser Grupo Asegurador, edit. Tecnos S.A.

BENNET, D. (1998): *Taxation of Distributions from Qualified Plans*.

CANAN, M. J. (1998): *Qualified Retirement and Other Employee Benefit Plans*.

CASTILLO, J. J. (1991): *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas empresas españolas*.

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS (1999): *Informe de Seguros y Fondos de Pensiones*.

DORSEY, S., CORNWELL, C., y MACPHERSON, D. (1998): *Pensions and Productivity*, W. E. Upjohn Institute for Employment Research,.

FUNDIPE (1999): *Encuesta sobre Regímenes Complementarios de Pensiones en España*.

GALLEGO LOSADA, R (2001): *Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas*, edit. Dykinson.

GARCÍA DE QUEVEDO RUIS, J. C. (1999): "Instrumentación de los Compromisos por Pensiones en las Empresas Españolas", *OCO-PEN* (Revista de Organización de Consultores de Pensiones), n^o1.

INVERCO (2001): *Informe sobre la potenciación de los sistemas complementarios de pensiones*.

IPPÓLITO, R. A. (1997): *Pension Plans and Employee Performance: Evidence, Analisis and Policy*, The University of Chicago

MONEREO PÉREZ, J. L. (1996): "La autonomía colectiva como fuente constitutiva del Plan de Pensiones del sistema de Empleo", *Público y Privado en el sistema de pensiones de Pensiones*, edit. Tecnos.

ONU (2001): *Informe de previsiones demográficas para los próximos 50 años*, Nueva York

PARLAMENTO EUROPEO (2002): *La situación económica de la Unión Europea y previsiones para 2001-2002*.

UNESPA (2001): *Ahorro y Previsión de Vida 2001*.

URRUTIA, J. R. (1997): "El complemento de pensiones en las empresas", *Actuarios*, n^o 15.