

UNIVERSIDAD DE ALMERIA



**EL PAPEL DE LA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA TRAS LA  
REFORMA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.**

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**Autor: Luis Ordoño Oña**

**VºBº Director del Trabajo**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "JEG", is positioned below the text of the director's name.

**Firmado: Juan Escribano Gutiérrez**

**SEPTIEMBRE 2013**

# **EL PAPEL DE LA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA TRAS LA REFORMA DE LA S.S.**

## **RESUMEN**

El presente trabajo trata de dar una visión clara de la Seguridad Social Complementaria en nuestro sistema de seguridad social, pasando un poco de soslayo por la protección social complementaria y publica a cargo del Estado y a cargo de las Comunidades Autónomas, y centrándonos en el papel que juega la Seguridad social Complementaria, privada y voluntaria en nuestro actual sistema de pensiones y en la actual situación de crisis profunda que atraviesa España en particular y Europa en general.

Como no podía ser de otra forma, comenzamos refiriéndonos a su reconocimiento en el artículo 41 de la Constitución Española donde se establece que “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en el caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias será libre”, pues bien, en esta referencia es donde cabe situar a las mejoras voluntarias, destinadas a complementar la acción protectora del sistema público de Seguridad Social.

La definición de mejoras voluntarias no podríamos decir que es suficientemente clara, no obstante, algunos autores las definen como: “conjunto plural de técnicas protectoras de naturaleza privada y carácter voluntario que complementando o suplementando los regímenes públicos de Seguridad Social, tratan de garantizar a sus beneficiarios la más elevada tasa de sustitución de las rentas de activo”<sup>1</sup>.

Las mejoras voluntarias pueden establecerse tanto a nivel individual como colectivo, no obstante, en los convenios colectivos a través de la negociación colectiva es donde los trabajadores han conseguido que la patronal mejore las condiciones mínimas y obligatorias del sistema público de seguridad social. No obstante, una vez

---

<sup>1</sup> GARCIA BECEDAS, G., “La Seguridad Social Complementaria en España”.

conseguidas, dichas mejoras, solo algunas mejoras como la asistencia sanitaria, mejora de IT, maternidad, etc. pueden ser gestionadas y pagadas directamente por el empresario, en cambio, cuando se trata de mejoras voluntarias relacionadas con la prestaciones de invalidez, jubilación, muerte y superveniencia, las empresas no las pueden gestionar directamente, sino que tienen la obligación de exteriorizarlas, contratando un seguro o un plan de pensiones, y una vez instrumentado dicho plan o contrato de seguro, la obligación y responsabilidad de las empresas se limita al cumplimiento de las asumidas en dicha contratos de seguros o planes de pensiones.

Por último, revisaremos el informe del comité de expertos encargado por el Gobierno con el fin de establecer un modelo que permita mantener la proporcionalidad entre las entradas y salidas del sistema, así como garantizar su viabilidad futura.

A grandes rasgos este comité ha intentado definir el factor de sostenibilidad de nuestro actual sistema de pensiones, de forma que se mantenga en el tiempo. Dicho factor de sostenibilidad se compone de un factor de equidad intergeneracional (FEI) que tendrá que ver con la esperanza de vida y la edad de jubilación y un factor de revalorización anual (FRA) donde los ingresos y los gastos anuales del sistemas deben ser iguales, es decir, corregirá las diferencias entre cotizantes y pensionistas.

## INDICE

I.- INTRODUCCION.....	6
II.- PROTECCION SOCIAL COMPLEMENTARIA PÚBLICA.....	7
A) Características.....	8
B) Estructura.....	9
C) Contingencias Protegidas.....	10
D) Prestaciones.....	10
III.- PROTECCION SOCIAL COMPLEMENTARIA PRIVADA Y VOLUNTARIA	
A) Mejoras Voluntarias.....	13
1.- Tipos de mejoras .....	15
2.- Mejoras Voluntarias en la negociación colectiva.....	16
B) Planes y fondos de Pensiones.....	18
1.- Introducción.....	18
2.- Definiciones relativas a planes y fondos de pensiones.....	20
3.- Modalidades de planes y fondos de pensiones.....	21
4.- Planes de Pensiones y Negociación Colectiva.....	23
5.- Otras cuestiones sobre planes y fondos de pensiones.....	24
C) Contratos de Seguros.....	26
1.- Elementos del contrato de seguro .....	27
2.- Elementos reales del contrato de seguro.....	28
3.- Elementos instrumentales del contrato de seguro.....	29
4.- Naturaleza jurídica de las aportaciones.....	29

5.- Mecanismos de garantía.....	31
6.- Pago de la prestación .....	32
D) Mutualidades de Previsión Social.....	33
1.- Naturaleza de las Mutualidades de Previsión Social.....	34
2.- Principios inspiradores del mutualismo.....	34
3.- Mutualidades de Previsión Social en España.....	35
4.- Tipos de Mutualidades.....	37
IV.- VIABILIDAD DEL SISTEMA	
Informe sobre la viabilidad de nuestro actual sistema de pensiones encargado por el gobierno al Comité de Expertos.....	39
1.- Objetivos.....	41
2.- Diseño del Factor de Sostenibilidad .....	43
3.- Modalidades de aplicación del Factor de Sostenibilidad.....	45
4.- Transparencia del Factor de Sostenibilidad.....	46
5.- Conclusiones del Informe .....	46
V.- CONCLUSIONES.....	46
VI.- BIBLIOGRAFIA.....	50

## INTRODUCCION

La Protección Social Complementaria, es una protección más dentro de los sistemas de protección social en los que están caracterizados los denominados Estados de Bienestar, definiendo el Estado del Bienestar como aquel conjunto de instituciones públicas y privadas encaminadas a mejorar las condiciones de vida, así como promocionar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos<sup>2</sup>. La Seguridad Social pública constituye el núcleo central y los sistemas privados de protección social los complementan, nunca los sustituyen.

### I.- Origen del Estado de Bienestar

Los precursores del Estado de Bienestar en Europa, y aunque con políticas distintas que marcaron un diferente enfoque en su acción protectora fueron, por un lado el Reino Unido<sup>3</sup>, donde la protección que ofrecían tiene un carácter más universal y asistencial, denominado modelo anglo-sajón, frente a Alemania<sup>4</sup>, donde las políticas llevadas a cabo tenían un carácter más profesional y de aseguramiento. Estas diferencias se siguen manteniendo en la actualidad entre los modelos anglo-sajón, adoptado por España, y continental de Alemania, como mostraremos más adelante en referencia tanto en legislación como en gestión de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

No obstante, fue en el periodo comprendido entre la Segunda Guerra Mundial y la década de los años setenta cuando estos sistemas de protección fueron ampliándose, tanto en contingencias como geográficamente al resto de países de la vieja Europa, llegando a entremezclarse de tal forma que ambos sistemas combinan figuras protectoras de carácter asegurador y figuras protectoras de carácter universal pagadas con los impuestos del estado, es decir, sistemas de reparto frente a sistemas de capitalización, por ello, en los diferentes países del viejo continente, la mayor o menor acogida de un sistema u otro.

### II.- Normativa Comunitaria de la Protección Social Complementaria.

---

<sup>2</sup> Manual de seguridad social complementaria en País Vasco.

<sup>3</sup> A través de la denominada “New Poor Law” aprobada en 1834 se estructura un sistema de ayudas a los pobres, esto suponía la implantación de un sistema centralizado de asistencia, el cual se materializa en creación de centros de trabajo en Inglaterra y Gales.

<sup>4</sup> En 1883 se implantan los primeros programas estatales de previsión social.

No se puede afirmar la existencia de un sistema de protección social voluntaria en el ámbito de la Unión Europea, no obstante, el legislador comunitario se ha centrado en aspectos relacionados con la garantía y seguridad de los trabajadores, al objeto de intentar solucionar los problemas de estabilidad los instrumentos utilizados para su plasmación, ya desde el año 1997 en el denominado *informe Veil*<sup>5</sup> hasta la elaboración del denominado libro verde<sup>6</sup>, al objeto de elaborar una directiva para la eliminación de los obstáculos fiscales a las prestaciones de jubilación transfronterizas.

### III.- Tipos de Protección Social Complementaria

En la actualidad, y debido a esta interconexión entre los dos sistemas de protección social, nos podemos encontrar con:

- a) Protección social complementaria pública, que puede ser obligatoria (asistencia social y servicios sociales) o voluntaria.
- b) Protección complementaria privada siempre es voluntaria, y comprende dos grupos de medidas: Por un lado, las medidas que cada sujeto quiera otorgarse particularmente a través de los distintos instrumentos financieros de ahorro existentes en cada momento (planes de pensiones, contratos de seguro, planes de previsión asegurados); y, por otro lado, las medidas de protección complementaria que el empresario otorgue a sus trabajadores, y que se conocen con el nombre de Mejoras Voluntarias.

## **CAPITULO II.- PROTECCION SOCIAL COMPLEMENTARIA PÚBLICA**

Las diversas formas de llevar a cabo la protección social (Sistemas de Seguridad Social, Asistencia Social, Servicios Sociales y previsión social voluntaria), constituyen los sistemas mediante las que se hace frente a las situaciones de necesidad.

Esta diversidad no esconde la dificultad de delimitar las fronteras entre las mismas, a nadie se le escapa la vinculación entre los sistemas complementarios y la Seguridad Social, así se extrae del artículo 41 de la CE, donde se obliga a los poderes

---

<sup>5</sup> Informe del grupo de alto nivel sobre la libre circulación de personas, el cual llevo a la creación del Foro sobre Pensiones.

<sup>6</sup> Libro Verde en pos de unos sistemas de pensiones europeos, adecuados, sostenibles y seguros. Comisión Europea 07-07-2010.

públicos a mantener un sistema de Seguridad Social a todos los ciudadanos, que garanticen la asistencia y prestaciones en caso de necesidad, siendo libre la asistencia y prestaciones complementarias, siendo la referencia de prestaciones complementarias, presunción de la existencia de un sistema público de carácter básico y a partir de este sistema mínimo se puede hablar de protección social complementaria y para entender que es la protección social complementaria, previamente tendremos que definir la protección social básica.

Por tanto, el núcleo de la protección social obligatoria, está representado por un sistema público y mínimo tanto a nivel contributivo como a nivel asistencial, como así lo establece el artículo 41 CE en su lectura...”los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”.

#### A) CARACTERISTICAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

- 1.- Función Pública, es una función del estado, referida tanto a la ordenación del sistema como a la organización y gestión de la misma.
- 2.- Universal, es decir extendida a toda la población que se encuentre en situación de necesidad, y como ya establecía la STC 65/87 deberá de ir cubriéndose conforme la permitan las disponibilidades del sistema y conforme a las exigencias y prioridades sociales.
- 3.- Obligatoria, la Seguridad Social es responsabilidad de la sociedad, por lo que la obligatoriedad se erige como elemento necesario, es la imposición extrema del Estado, que es imprescindible para el logro de la organización técnica de la solidaridad. (RODRIGUEZ HURTADO).
- 4.- Cobertura mínima de prestaciones ante situaciones de objetiva necesidad, de esta forma interpreta el TC el mandato a la seguridad social.

El derecho a la SS pertenece a los llamados derechos de configuración legal, cuyo alcance y contenido pertenece a la legislación ordinaria, ocupándose de esta materia el TRLGSS (RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio) auxiliado en no pocas ocasiones por normativa reglamentaria.

No debemos olvidar que el actual modelo normativo de SS nace en unos años de fuerte crisis económica y caída del empleo, aumento de paro, de la esperanza de vida, disminución de la natalidad, y por tanto con el consiguiente efecto en materia de protección social, es decir un aumento de los gastos y una disminución de ingresos del Estado, lo que lleva a una disminución de prestaciones sociales y un endurecimiento de los requisitos para acceder a las mismas. Por tanto y en consecuencia se orienta a los individuos a procurarse prestaciones superiores a través de las denominadas Prestaciones Complementarias de la Seguridad Social para equilibrar su función de rentas dejadas de percibir en una hipotética situación de necesidad.

Esta línea coincide con la marcada por la UE de reducir las protecciones otorgadas por los sistemas públicos y obligatorios de reparto, dando de esta forma un decisivo impulso a la protección social empresarial a través de los mecanismos de capitalización generalmente privados. Línea que también ha seguido el Pacto de Toledo impulsando mecanismos de protección social complementaria colectiva y empresarial, instrumentada por la negociación colectiva.

## B) ESTRUCTURA

El Sistema de Seguridad Social se estructura en dos niveles de protección: contributivo y no contributivo.

El nivel contributivo se estructura en torno al régimen general que es el núcleo central del sistema, rodeado de los denominados regímenes especiales como son: el RETA (régimen especial de trabajadores autónomos), minería del carbón, funcionarios y estudiantes.

La existencia de estos regímenes especiales es una de las más importantes causas de la compleja y abundante regulación, así como también el motivo por el cual no existen las mismas condiciones de protección, no obstante se está trabajando por parte de todos los agentes sociales, a través del denominado Pacto de Toledo, la simplificación de estos regímenes, trabajando en la dirección de la existencia de dos grandes regímenes el de trabajadores por cuenta ajena y el de trabajadores por cuenta propia. De esta situación se pueden extraer varias conclusiones:

1.- Los niveles de protección de los sistemas pueden sufrir altibajos relevantes en función de las previsiones de cada régimen.

2.- La actuación de otros mecanismos no públicos ni obligatorios es variable, en correspondencia al espacio dejado por la protección pública, sin dejar de dar la importancia que el acceso a estos medios depende muy estrechamente de la capacidad de ahorro del individuo.

### C) CONTINGENCIAS PROTEGIDAS

El objeto principal de la Seguridad Social ya lo hemos indicado anteriormente, no es otro que el de hacer frente a las situaciones de necesidad que sufre un individuo en el seno de la sociedad incrementando sus gastos y disminuyendo sus ingresos. Estas situaciones pueden estar o no relacionadas con una actividad profesional o no, de ahí que la situación protegida sea profesional o común, y estas situaciones protegidas son: accidente laboral o no, la enfermedad profesional o común, la maternidad, el desempleo, la vejez y la familia.

La CE no ha otorgado un capítulo específico a la protección social, aunque sí menciona algunas situaciones como son la protección a la familia –art.39 CE, desempleo –art.41 CE, protección a la salud-art.43 CE, protección a la vejez –art.50 CE, dejando su regulación al legislador ordinario.

El hecho que la CE no regule específicamente las situaciones protegidas, hace que la legislación social no sea tan rígida, y que se adapte a las situaciones de protección de nuevas necesidades no contempladas en el texto constitucional, como puede ser la situación de dependencia, regulada en España por la Ley 39/2006, y que por imperativo financiero, en la actualidad no está totalmente desarrollada en las todas las comunidades autónomas, y en las que lo está, debido a la crisis financiera, económica y de valores, está sufriendo un grave revés ya que las cantidades asignadas para su financiación se están viendo considerablemente disminuidas.

### D) PRESTACIONES

Las situaciones de necesidad protegidas por la Seguridad Social son muy variadas y existen varios criterios para su clasificación:

1.- Por el contenido de la prestación las podemos dividir en:

- Prestaciones económicas: como se desprende de la definición de situación de necesidad, es la reducción de ingresos y el aumento de los gastos, por ello las prestaciones económicas vienen a paliar la primera situación de necesidad, es decir la disminución de gastos.

Estas prestaciones económicas pueden ser de varias modalidades; atendiendo a la forma de pago pueden ser periódicas o a tanto alzado, atendiendo a su duración pueden ser temporales o vitalicias.

- Prestaciones en especie: como son las prestaciones sanitarias y farmacéuticas

2.- Por el acceso a las mismas, podemos distinguir entre:

- Prestaciones contributivas: nuestro sistema de Seguridad Social exige determinados requisitos para acceder a algunas de sus prestaciones, como pueden ser el estar afiliado al sistema y en situación de alta, así como una cotización previa.

- Prestaciones no contributivas: estas prestaciones fueron creadas para paliar las exigencias de los niveles contributivos, a través de la Ley 26/90 de 20 de diciembre y por el RD 1088/1989.

El conjunto de prestaciones otorgadas por el sistema de Seguridad Social se conoce con el nombre de ACCION PROTECTORA, y que son: asistencia sanitaria, recuperación profesional, prestación económica de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, prestación económica (contributiva y no contributiva), de invalidez y jubilación, desempleo contributivo y asistencial, prestaciones por muerte y supervivencia, y protección a la familia así como los servicios sociales.

### **CAPITULO III. PROTECCION SOCIAL COMPLEMENTARIA PRIVADA Y VOLUNTARIA**

Como ya hemos declarado anteriormente el sistema español de protección social ha sido definido, delimitado, acotado etc. en dos esferas, la pública y la privada<sup>7</sup>. No

---

<sup>7</sup> DE LA VILLA GIL.L. “El modelo constitucional de la protección social”, en: AA.VV. El modelo social de la Constitución Española de 1978, MTAS, Madrid, 2003, pp 67 ss. PROTECCION SOCIAL PAPEL

obstante el desarrollo de las mismas no se ha producido por cauces que favorecieran su interconexión, sino que más bien se ha producido un desarrollo normativo paralelo, lo que nos puede hacer pensar, que la regulación de la protección social complementaria se ha considerado más como mecanismo de ahorro que de protección social.

No obstante lo anterior, la protección social complementaria está adquiriendo un peso importante en el sistema de protección social, prueba de ello es la última regulación normativa al respecto, la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que solo viene a corroborar todos los acuerdos políticos y sociales de los últimos tiempos en España y resumidos en los acuerdos del Pacto de Toledo<sup>8</sup>.

En el último Acuerdo del Pacto de Toledo de 2011, en su Recomendación 16ª, la dedica a los sistemas complementarios, debido a la poca protección social voluntaria, a su insuficiente desarrollo, y su necesidad de impulsarla, lo que parece reflejar una mayor conciencia de la necesidad de impulsar su régimen jurídico en cuatro asuntos:

1.- Mejora en el tratamiento fiscal, a través de estímulos fiscales, beneficiar a los cónyuges en las aportaciones, y favorecer las aportaciones encaminadas a cubrir la dependencia.

2.- Mejora en el rescate de los planes de pensiones de los autónomos y empresarios individuales en caso de necesidad por cese de la actividad o pérdidas en la misma. Regulación que se ha llevado a cabo en la actualidad a través del Real Decreto 1299/2009.

3.- Una información más detallada, transparente y personalizada de los derechos consolidados y de los gastos ocasionados, así como las prestaciones a recibir llegada la situación protegida.

4.- Desarrollo normativo de las mutualidades de previsión social necesarias en determinados ámbitos profesionales y empresariales.

---

<sup>8</sup> Pacto de Toledo de 1995, 2003 y 2011; acuerdo sobre la mejora y el desarrollo del sistema de protección social (2001); Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social (2006). Incomprensiblemente el Acuerdo Social y Económico, de 2 de febrero de 2011, suscrito por el Gobierno y los agentes sociales no hacia ninguna referencia a la protección social complementaria, y fue el que inspira la Ley 27/2011.

En base a estas consideraciones se podría establecer que el desarrollo de los mecanismos de protección social complementaria en España es insuficiente comparado con otros países de nuestro entorno y un factor determinante de este hecho podría ser la dificultad de integrar estos instrumentos en la negociación colectiva, agravado lógicamente por la situación actual de crisis económica, de reducción del déficit y también por el Real Decreto Ley 3/12 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, reforma laboral aprobada definitivamente por la Ley 3/2012 de 6 de junio.

La ya referida Disposición Adicional 19ª enumera de forma ilustrativa los instrumentos de carácter complementario que contemplan compromisos por pensiones como son las Mutualidades de Previsión Social, Planes y Fondos de Pensiones, Contratos de Seguros individuales y colectivos.

#### **A) MEJORAS VOLUNTARIAS**

Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, implantadas por la iniciativa privada, son de difícil delimitación y, sin embargo, son una realidad en la práctica totalidad de los convenios colectivos, con continuos cambios normativos en los últimos años.

La Seguridad Social complementaria es de difícil delimitación, las prestaciones públicas y sus complementos, por lo general, son jurídicamente inseparables; el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se entrecruzan en este ámbito, los complementos de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia deben de regularse en la disciplina laboral, cuando pertenecen a una disciplina tan alejada de la laboral como es la mercantil que regulan los contratos de seguro o los planes y fondos de pensiones. Además, se trata de un asunto de gran trascendencia, pues las mejoras voluntarias de la Seguridad Social son una realidad en la práctica totalidad de los convenios colectivos, y de constante actualidad, al haberse visto afectado en los últimos años por continuos cambios normativos de suma importancia.

En todo caso, parece claro que la Seguridad Social básica debe cubrir un «mínimo social» variable según las posibilidades económicas del sistema, de tal forma

que los límites de la actuación de la seguridad social complementaria serán los existentes entre la prestación básica y la renta de activo dejada de percibir<sup>9</sup>.

Bajo este concepto, la seguridad social complementaria pasa a ser un correctivo permanente de la Seguridad Social pública. Pero para que cumpla sus objetivos será necesario garantizar los derechos a los complementos de pensión nacidos de la autonomía de la voluntad colectiva o individual, pues, como señala DE LA VILLA GIL, «sólo desde la solvencia de estas prestaciones sociales es factible configurar un sistema legal de pensiones privadas conciliable con el sistema de pensiones públicas a través de diversas formas alternativas de integración»<sup>10</sup>.

El marco normativo sobre el que se sustentan las mejoras voluntarias de la Seguridad Social se contiene en los artículos 39 y 191 a 194 del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y de ella se pueden extraer unos rasgos característicos comunes como son:

1.- Las mejoras voluntarias han de partir siempre de un centro de poder privado, bien sea de forma colectiva o individual.

2.- La mejora voluntaria tiene como finalidad incrementar el nivel de protección de la cobertura de la Seguridad Social.

3.- Las mejoras voluntarias son sufragadas por las propias empresas que deseen concederlas.

4.- Las mejoras voluntarias son gestionadas de forma privada, ya sea directamente por el empresario o a través de entidades mercantiles.

En consecuencia, podemos definir las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, como *“aquel conjunto plural de técnicas protectoras de naturaleza privada y carácter voluntario que, completando o suplementando los regímenes públicos de Seguridad Social, tratan de garantizar a sus beneficiarios la más elevada tasa de sustitución de las rentas de activo”*<sup>11</sup>, es decir, los compromisos asumidos por las

---

<sup>9</sup> MARTIN VALVERDE, A., Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social., Revista Actualidad Laboral. pág. 16

<sup>10</sup> ROQUETA BUJ R. Revista Actualidad Laboral nº 12, pág. 1yS, 30-06-2010.

<sup>11</sup> GARCIA BECEDAS, G. “La Seguridad Social complementaria en España”, III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p.20.

empresas, en virtud de un convenio, un contrato de seguro o una decisión unilateral del empresario, con la intención de incrementar la acción protectora de la Seguridad Social de sus empleados. Como consecuencia de ello, el criterio de distinción entre la Seguridad Social básica y la seguridad social complementaria, está en quien ostenta la iniciativa para su implantación, gestión y financiación, de ahí que si ha sido implantada imperativamente por el Estado nos referimos a la Seguridad Social básica, si por el contrario se trata de una protección adicional creada, gestionada, y sufragada por la iniciativa privada, nos hallamos ante la seguridad social complementaria<sup>12</sup>.

En definitiva, si contamos con un sistema público de Seguridad Social con pensiones de cuantía mínima, sería necesario que nuestro legislador defina claramente cuál es el papel a jugar por las prestaciones complementarias, sabiendo que dichas prestaciones no se pueden considerar como una forma de inversión o desgravación fiscal, sino desde la perspectiva de protección social. Por ello, no puede olvidarse la relación inversa entre sistema público y prestaciones complementarias, en la medida que a nivel elevado de prestaciones públicas, menor será la necesidad de instaurar las mejoras voluntarias, y por lo tanto, a menor nivel de prestaciones públicas los sujetos protegidos se verán en la necesidad de desarrollar los sistemas complementarios de protección social, con la finalidad de cubrir la carencia del sistema público<sup>13</sup>.

#### 1.- Tipos de Mejoras Voluntarias.

Aunque la legislación al respecto prevé tres tipos de mejoras voluntarias, la realidad es que tan solo se pueden llevar a cabo las denominadas mejoras directas de prestaciones y el aumento de la base de cotización, ya que el aumento de los tipos de cotización en la práctica ha resultado inaplicable debido a los rigurosos requisitos exigidos tanto a nivel legal como reglamentario.

---

<sup>12</sup> MARTÍN VALVERDE, A., Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, cit., pág. 14.

<sup>13</sup> ALONSO SAURA, J.L. “Las mejoras voluntarias y prestaciones complementarias de la Seguridad social en los Convenios Colectivos”, Documentación Laboral, nº 32, p. 83. A esta relación inversa se refiere indirectamente la Recomendación 14 del Acuerdo de Renovación del Pacto de Toledo cuando señala que “... la Comisión insta a seguir ahondando en las políticas que permitan avanzar hacia un sistema complementario de asistencia y prestaciones, externo a la Seguridad Social, con carácter claramente voluntario y financiado totalmente con aportaciones privadas independientes y no sustitutivas de las contribuciones obligatorias al sistema público de la Seguridad Social. Se trata de que la protección social voluntaria, además de orientarse específicamente a un horizonte de ahorro a medio y largo plazo, sirva de complemento y mejora a las prestaciones de la Seguridad Social, salvaguardándose siempre el principio y las bases del sistema público de pensiones...”.

Como veremos más adelante, en la práctica, en la negociación colectiva es donde se consiguen e incorporan las mejoras voluntarias relacionadas con casi todas las contingencias protegidas por el sistema de Seguridad Social, como son: incapacidad temporal, maternidad, incapacidad permanente, jubilación, prestaciones por muerte y supervivencia y prestaciones familiares.

Algunas mejoras voluntarias prevén la aportación económica del trabajador, pues bien, cuando esto ocurre, en la práctica no es necesaria la “previa autorización del Ministerio de Trabajo” que técnicamente relata la legislación al respecto, esta no afecta al carácter *erga omnes* de la negociación colectiva, conforme lo establecido en el artículo 37 de la Constitución Española, no obstante son pocos los casos en que la negociación colectiva prevé la aportación económica a cargo del trabajador, salvo la excepción de los planes de pensiones y algunos contratos de seguro.

La realidad, es que la inmensa mayoría de los casos de mejoras voluntarias, es la empresa la encargada de la gestión, recurriendo en algunos casos a figuras como planes de pensiones o contratos de seguros, los cuales a partir de la entrada en vigor de la Ley 8/1987 de Planes y –fondos de Pensiones, en su disposición adicional 1ª establecía que con el objeto de garantizar los derechos de los trabajadores ante los posibles casos de insolvencia empresarial, las empresas tenían la obligación de externalizar ciertos tipos de mejoras, lo que implica que no podían gestionarse directamente por la empresas y a cargo de su cuenta de reservas, sino que tenían que canalizarlas a través de un contrato de seguro o un plan de pensiones, y una vez instrumentado dicho plan o contrato, la obligación y responsabilidad de las empresas respecto de dichas mejoras se circunscriben exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguro, no obstante, a estos dos tipos de mejoras voluntarias, le daremos un tratamiento especial en este trabajo debido a su creciente importancia en nuestro actual sistema de Seguridad Social.

Por tanto, en la actualidad, las mejoras voluntarias que las empresas pueden gestionar y pagar directamente a cargo de sus propios fondos son aquellas vinculadas con la asistencia sanitaria, la incapacidad temporal, los permisos de maternidad y paternidad, las prestaciones por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia y las prestaciones familiares.

## 2.- Mejoras Voluntarias en la Negociación Colectiva.

Como ya hemos expresado anteriormente, las mejoras voluntarias derivan de la decisión unilateral del empresario, individual o colectivo, siendo esta última la más habitual en la práctica, a pesar de haber sido cuestionada por algunos autores, no es menos cierto el apoyo a esta práctica recibido por la jurisprudencia, entre otras por la STS de 5 de mayo de 2003- *“es claro que las fuentes fundamentales reguladoras de todas las mejoras, además de estos preceptos y las disposiciones reglamentarias que las desarrollan, son los pactos o reglas que las hayan creado, ya se trate de convenio colectivo, contrato individual o decisión unilateral del empresario; y así es palmario que las condiciones, requisitos y elementos que configuran a cada mejora son los que se expresan y determinan en el convenio o acto que lo crea o constituye. Por consiguiente, para saber cuáles son la estructura y características de una mejora prestacional concreta es preciso, acudir en primer lugar, a estos pactos, convenio o pautas que la han establecido o instaurado”*.

Por tanto, es clara la capacidad de la negociación colectiva para establecer y regular mejoras voluntarias, por cuanto dispone de sólidos fundamentos, tanto a nivel constitucional artículo 37.1<sup>14</sup>, como en la normativa ordinaria en el art. 39.2 del TRLGSS.<sup>15</sup>

Por tanto, y una vez aclarada la legitimidad de los convenios colectivos para instaurar las mejoras voluntarias, veremos también su idoneidad como instrumento regulador de las mejoras voluntarias frente a otros instrumentos como pueden ser la decisión unilateral del empresario y el acuerdo individual.

En primer lugar, el carácter negociado de este instrumento, además de constituir una garantía de consenso y equidad entre las partes, asegura la adaptación a la normativa al tenerse presentes los diferentes intereses y necesidades concurrentes.

En segundo lugar, la protección reforzada que los compromisos instrumentados en los convenios colectivos tanto estatutarios como en materias concretas tienen frente a los derivados de concesiones unilaterales o acuerdos individuales.

---

<sup>14</sup> Constitución Española art. 37.1 “la ley garantizara el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

<sup>15</sup> TRLGSS art.39.2...”sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el número anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva”.

Si bien, no es menos cierto que algunos autores plantean la conveniencia de articular y regular las mejoras voluntarias a través de instrumentos específicos dedicados exclusivamente a esta figura, argumentando la mejor respuesta que se podría dar a estas especiales necesidades sociales y particularmente su necesidad de permanencia en el tiempo, es decir una vigencia más larga que el convenio colectivo, llegando incluso a ser indefinida. Además, se aclararía bastante más el acceso o no a estas mejoras voluntarias de sujetos excluidos en la aplicación del convenio colectivo, como podrían ser los altos cargos y los directivos de las empresas, así como la obtención de mayores grados de homogeneidad en la concesión de mejora voluntarias entre pequeñas y medianas empresas, así como en sectores determinados<sup>16</sup>, ello contribuiría a dar estabilidad a algunas cláusulas sobre mejoras voluntarias, que se hallen bien estructuradas y consolidadas.

En definitiva, la negociación colectiva como recurso para establecer las mejoras voluntarias, plantea algunos problemas, pero también ofrece posibilidades y soluciones, por lo que a nuestro entender presenta más ventajas que inconvenientes. Esta opinión coincide con el Acuerdo de Renovación del Pacto de Toledo<sup>17</sup>.

La normativa con respecto a las mejoras voluntarias sobre pensiones, es singular, ya que establece garantías de conservación de los derechos derivadas de las mismas, tanto adquiridos como en trámites de adquisición, aunque solo respecto de las contingencias de jubilación y supervivencia.<sup>18</sup>

## **B) PLANES Y FONDOS DE PENSIONES**

### **1.- Introducción**

La legislación española en lo que se refiere a planes de pensiones en los últimos años ha supuesto una consolidación en el modelo definitivo de planes y fondos de pensiones. No obstante, no siempre ha sido así, el modelo implantado en España tiene

---

<sup>16</sup> GALA DURAM, C. *El Régimen Jurídico de las Mejoras Voluntarias*, ob.cit., p.228

<sup>17</sup> *La Comisión considera la negociación colectiva como vía estratégica de la previsión empresarial, de manera compatible con las circunstancias particulares de cada empresa, teniendo en cuenta las características de nuestro tejido empresarial, compuesto en gran medida por pequeñas y medianas empresas y empresarios individuales.*

<sup>18</sup> GALA DURAN, C. *Las Mejoras voluntarias en la Negociación Colectiva Actual*. FIPROS/2006/44.

una antigüedad de más de veinte años, y en este lapsus de tiempo, se pueden distinguir tres etapas legislativas:

Una primera etapa desde el año 1987 a 1995 donde se sientan las bases introductorias de los planes de pensiones en España, en esta etapa se aprueba la Ley 8/87 de 8 de junio (LPFP), desarrollada por el RD 1307/88 de 30 de septiembre, con dos máximos objetivos; por un lado dar importancia a estas fórmulas de previsión social dotándolas de una legislación específica, y por otro lado dotar a los trabajadores de una garantía financiera sobre los compromisos por pensiones pactados con sus empresas.

En una segunda etapa, entre los años 1996 y 2001 donde se da un importante impulso a estos mecanismos de previsión social, publicándose la Ley 30/1995 (LOSSP) donde se impone la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones instrumentados por fondos internos de las empresas, y garantizados con su cuenta de resultados y reservas contables, esta externalización no se refiere únicamente a los compromisos contraídos a partir de la entrada en vigor de esta ley, sino también a los ya consolidados anteriormente; y una tercera etapa caracterizada por una legislación encaminada a la consolidación e introducción de la cultura de planes y fondos de pensiones en el tejido social, donde se publica la Ley 24/2001 donde se aprecian cambios importantes en su regulación, aprobándose también el RDL 1/2002 de 29 de noviembre (TRLFPF).

La política de apoyo a estos instrumentos de previsión social con el único objetivo de convertirlos en un verdadero instrumento complementarios de las prestaciones del sector público, no está surtiendo los efectos deseados, como ocurre en otros países de nuestro entorno, donde los planes y fondos de pensiones están más enraizados en la cultura social y suponen un verdadero instrumento de previsión social.

La dificultades que encuentran en España para instaurarse como un verdadero sistema de previsión social, van desde una nula legislación global que permita a los agentes sociales, es decir empresarios y trabajadores de considerar los planes y fondos de pensiones como un instrumento de complementación de las pensiones públicas en vez de como un instrumento de optimización fiscal; a crear las medidas legislativas necesarias para que la necesidad de instaurar los planes de pensiones se generalice llegando a todas las capas sociales, necesitando en la actualidad otro impulso legislativo. Si bien es cierto las dificultades que esto entraña, ya que la dificultad de su

generalización en los grupos de renta menos favorecidos y que son los que mayores necesidades de complemento de rentas necesiten debido a su nula capacidad de ahorro, así como el coste significativo de los mismos sobre todo en la situación de crisis actual, y su incierto efecto sobre el ahorro<sup>19</sup>.

El último intento en España por hacer más atractivos estos instrumentos de previsión social ha sido la publicación de la Ley 2/2011 de 4 de marzo de Economía Sostenible, donde se destaca la necesidad de adoptar medidas de reforma en los mercados de seguros y fondos de pensiones, con el objetivo de mejorar la tutela de los derechos de los asegurados y fomentar el desarrollo de la actividad económica en ese sector. De igual forma, en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo se puede destacar esta misma dirección, cuando en su Recomendación decimosexta se dice que “la protección social voluntaria, además de orientarse específicamente a un horizonte de ahorro a medio y largo plazo, sirva de complemento y mejora a las prestaciones de la Seguridad Social...).

No cabe duda, que el futuro va por el establecimiento de una interrelación entre el sistema público y obligatorio de protección y los mecanismos de protección privados, esto quiere decir, que caminamos hacia un modelo de protección social global; pública y privada, como forma de unificar las dos finalidades prioritarias del estado de bienestar, a saber, la perpetuación de un nivel público en régimen de reparto, y un nivel privado en régimen de capitalización.

A nivel europeo, el legislador también ha sentido la necesidad de modificar e impulsar esos sistemas alternativos de previsión social, dando un papel más importante a los planes privados complementarios de capitalización en detrimento de la protección de las pensiones públicas de reparto. La publicación del Libro Verde; en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros, es una verdadera prueba de ello.

## 2.- Definiciones relativas a los Planes y Fondos de Pensiones.

---

<sup>19</sup> MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R. *et ltri*, Evaluación del tercer pilar del sistema de pensiones; determinantes de las aportaciones voluntarias y sus efectos sobre el ahorro de las familias, Madrid, Proyecto de Investigación-MTIN, 2010, p.102.

- a) Los Planes de Pensiones definen el derecho de las personas, a cuyo favor se constituyen, a percibir prestaciones económicas por jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento, y las obligaciones del contribuyente a los mismos y los constituyen dos elementos personales, por un lado los sujetos constituyentes y por otro lado los beneficiarios.

Los sujetos contribuyentes son el Promotor del Plan, que puede ser cualquier empresa, entidad, corporación, asociación o sindicato que promueva su creación o participe en su desenvolvimiento; y el Participe, que son personas físicas en cuyo interés se crea el plan con independencia de que se realicen o no aportaciones.

Los beneficiarios son las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no participes.

- b) Los Fondos de Pensiones son patrimonios, sin personalidad jurídica, creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a Planes de Pensiones e integran el recurso necesario para la financiación, cobertura y efectividad de uno o varios Planes de Pensiones. Contratan con entidades promotoras, que serán quienes insten y participen en la constitución del Fondo.

De la lectura de los títulos anteriores, se pueden definir los planes y fondos de pensiones, como mejoras voluntarias del Sistema de Seguridad Social, con la finalidad de organizar la inversión de unos recursos patrimoniales con el objetivo de garantizar la percepción de las prestaciones económicas comprometidas. Son instrumentos de previsión que tienen como objetivo ofrecer una protección social adicional, dirigida a todos aquellos que, por razones económicas, pueden y desean alcanzar una pensión mayor de la que les correspondería con el sistema público y obligatorio. En este sentido, se trataría, como ya se ha dicho, de un nivel de protección social voluntario, libre, complementario o no, pero nunca sustitutivo del régimen público de Seguridad Social.<sup>20</sup>

### 3.- Modalidades de Planes y Fondos de Pensiones.

Los Planes de Pensiones se clasifican en función de dos criterios, uno de carácter subjetivo y otro de carácter objetivo.

---

<sup>20</sup> MORENEO PEREZ, JL/ FERNANDEZ BERNAT, JA. *Revista del Derecho del Trabajo y Seguridad Social*.2012

3.1.- Planes de Pensiones según sus sujetos constituyentes y Fondos de Pensiones en que se integran. El siguiente cuadro es bastante comprensivo de esta división:

PLAN			FONDO
Modalidad	Promotor	Participes	
Sistema de Empleo	Empresa, sociedad, corporación o entidad	Empleados del promotor <sup>21</sup>	Fondos de Pensiones de Empleo
Sistema Asociado	Asociación o sindicato	Asociados, miembros o afiliados	Fondos de Pensiones Personales
Sistema Individual	Entidad de carácter financiero <sup>22</sup>	Personas físicas	Fondos de Pensiones Personales

3.2 Planes de Pensiones según las obligaciones comprometidas, el siguiente cuadro pone de manifiesto con carácter general, las posibilidades de establecer obligaciones en los Planes de Pensiones, teniendo en cuenta la modalidad del Plan según sus sujetos constituyentes.

<sup>21</sup> Se consideran empleados los trabajadores por cuenta ajena o asalariados: el personal vinculado al promotor por relación laboral, incluyendo la relación laboral de carácter especial independientemente del régimen de la Seguridad Social aplicable, y el personal de las Administraciones y entes públicos promotores vinculado por relación de servicios dependiente regulada en normas estatutarias o administrativas.

Si las especificaciones del Plan lo prevén, podrán ser partícipes: los trabajadores que con anterioridad hubieran extinguido la relación laboral con el promotor respecto de los que éste mantenga compromisos por pensiones que se pretendan instrumentar en el Plan de Pensiones y los socios trabajadores y de trabajo en los Planes de Empleo promovidos en las sociedades cooperativas.

También podrá figurar como partícipe el propio promotor del Plan de Pensiones de Empleo, si éste es un empresario individual o profesional independiente y realiza contribuciones para sus empleados.

<sup>22</sup> Son entidades de carácter financiero: las entidades de crédito, entidades aseguradoras, las entidades gestoras de fondos de pensiones, las empresas de servicios de inversión, las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, inscritas en los registros especiales dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda, del Banco de España o de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

## MODALIDAD DEL PLAN

Según las obligaciones	Según los sujetos constituyentes
Prestación Definitiva y Planes Mixtos	Sistema de Empleo y Asociado
	Sistema de Empleo y Asociado
Aportación Definitiva	Sistema individual

En nuestro país la mayoría de los planes existentes corresponden a aportación definitiva, la proliferación de estos planes responden más a la lógica financiera que a la cobertura social, dado que en estos planes los compromisos futuros no están determinados, además el promotor no asume el riesgo financiero de la inversión, y la inflación se traslada a los partícipes.

#### 4.- Planes de pensiones y negociación colectiva.

Tanto la jurisprudencia como la propia legislación han considerado al convenio colectivo como fuente más adecuada y flexible para el encauzamiento y ordenación de los planes en la modalidad de empleo, y se han dado pasos firmes para hacer de la negociación colectiva la fuente esencial de los planes de pensiones del sistema de empleo.

Dicha potenciación de la negociación colectiva se puede traducir en la posible incorporación directa de los empleados al plan de pensiones, si así lo ha recogido la negociación colectiva, si no previa negativa por escrito a ello, simplificándose con ello la condición de partícipe.

Del mismo modo, cabe mencionar como la autonomía colectiva debe tener presencia también en lo que es el normal desarrollo y desenvolvimiento del plan. A ello hace alusión el art. 6.3 TRLPFP cuando prevé la posibilidad de 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. Lo mismo cabe decir con respecto a la terminación y liquidación de los planes de pensiones, con la diferencia de que en esta situación no hay una remisión legal expresa a la contratación colectiva.

Otra cuestión que potencia los planes de pensiones en la negociación colectiva, es la designación de los miembros del órgano de supervisión y control del plan, así en la Disposición Final tercera de la ley 27/2011, se establece que “en los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la comisión negociadora o, en su defecto, la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario u otros órganos de composición paritaria regulados en el mismo puedan designar a los miembros de la comisión de control o establecer procedimientos de designación directa de dichos miembros”. Se indica, igualmente, que “las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la designación directa de los representantes de los partícipes y, en su caso, de los partícipes que han cesado la relación laboral y de los beneficiarios, por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa”.

Es claro, que se debe de seguir profundizando en la vía de la negociación colectiva, como instrumento para consolidar este sistema alternativo de protección social, con el objetivo de favorecer su universalización, se hace necesario potenciar los planes de pensiones sectoriales o de promoción conjunta, con el objetivo de disminuir gastos de constitución y funcionamiento al dividirlos entre varias pequeñas y medianas empresas, y sobre todo en las micro-empresas.

#### 5.- Otras cuestiones sobre los planes de pensiones.

\* La Comisión de Control del plan de pensiones es un órgano colegiado con una doble función, por un lado la supervisión y ejecución del funcionamiento del plan, y por otro lado ostenta el derecho de participación de los interesados su gestión. La importancia y composición de este órgano en el esquema institucional y organizativo de los planes se puede ver en las modificaciones normativas sufridas en los últimos tiempos, donde se ha dado a los partícipes un papel predominante, subrayando de esta forma la situación jurídica de cotitularidad y corresponsabilidad en la satisfacción de un interés común.

\* Los mecanismos de garantía para dar soluciones a cuestiones tales como la eventual disponibilidad, la portabilidad de los derechos consolidados, etc., ante las posibles vicisitudes que pueda atravesar la empresa.

Por un lado cabe decir que la autonomía colectiva encuentra límites a la hora de modificar o suprimir los compromisos por pensiones por ella reconocidos si estos se encuentran instrumentados y gestionados a través del régimen integrado de planes y fondos de pensiones. Menos satisfactoria incluso es la cuestión sobre la transferibilidad de los derechos consolidados a otros países tanto fuera como dentro de la Comunidad Europea, ya que nuestra legislación no lo permite<sup>23</sup>. En el caso del tratamiento de los estados de insolvencia en el marco de los planes se ponen de manifiesto deficiencias importantes respecto de una real y efectiva protección de los intereses de los sujetos participantes de los sistemas privados de previsión, como puede ser el incumplimiento por parte del empleador de los compromisos de contribución por una insolvencia, ya que como vimos anteriormente, las mejoras voluntarias no están incluidas dentro de las garantías salariales.

Esta preocupación, también ha sido compartida por el legislador europeo, sobre todo a raíz de los efectos de la crisis económica y financiera. Como se indica en la Propuesta de Informe Conjunto sobre protección e inclusión social (2010) [COM (2010) 25 final] la crisis ha revelado la vulnerabilidad de los regímenes de capitalización ante la volatilidad de los mercados financieros, y ha subrayado la necesidad de que los agentes políticos y las autoridades de regulación y supervisión promuevan una gestión más prudente del ahorro destinado por los ciudadanos a la jubilación, hallando así un medio equilibrado para aprovechar las ventajas de los regímenes de capitalización. La gran variedad de las pérdidas sufridas, y la todavía más variable capacidad para absorber esta conmoción, ponen de manifiesto que las diferencias en la concepción de los fondos de pensiones y en las estrategias de inversión son elementos que hay que tener en cuenta, en consecuencia, se va dibujando una nueva perspectiva tendente a modificar los regímenes de capitalización y a completar rápidamente las partes aún

---

<sup>23</sup>La Comisión Europea publicó el 20 de octubre de 2005 su propuesta de Directiva sobre portabilidad, posteriormente sometida a sucesivas revisiones sin que hasta el día de hoy haya conseguido ver la luz.

Hasta ahora el único instrumento legal para afrontar las necesidades que se suscitan del constante trasvase de trabajadores en el seno de la Unión Europea es la Directiva 1998/49/CE; ciertamente esta establecía el principio de igualdad de trato entre trabajadores que se movían dentro de su propio país y los desplazados entre diversos Estados miembros. No obstante ello se ha venido apreciando insuficiente a lo largo de los años transcurridos y se percibe la necesidad de una regulación adicional que provea de mayor seguridad a los trabajadores en relación con sus pensiones de empleo, de modo que el desplazamiento laboral no les suponga un menoscabo en sus derechos; lo cual evidentemente constituiría un desincentivo para la movilidad laboral y un perjuicio para el crecimiento y el empleo. El propio Proyecto de Directiva reconoce que no se pretende una armonización pues se respeta la diversidad del sistema de pensiones suplementarias que cada Estado tenga; se pretende modestamente remover los principales obstáculos a esa movilidad en tres áreas básicas: las condiciones de adquisición, la conservación de los derechos latentes y la transferibilidad de los derechos.

inacabadas de los nuevos regímenes obligatorios (por ejemplo en lo relativo a opciones por defecto más seguras, la reducción de la volatilidad de la cartera de valores al acercarse la jubilación, la limitación de los costes, las reglas de las rentas anuales y la fase de percepción de las rentas).

Los planes de pensiones están basados en un sistema de capitalización, es decir en la capacidad de ahorro del individuo, además, tienen un tratamiento fiscal claramente favorecedor como elemento dinamizador de la economía y ello en base al intento de estimular y universalizar un sistema de pensiones complementario, que de ninguna forma alternativo, al sistema de Seguridad Social, denominado de reparto, y basado en la solidaridad entre generaciones como es el sistema Español, y que en la actualidad, según siempre, los lobby financieros, se encuentra en situación inviable si no se toman medidas urgentes, ya que gestionar el “monto” de las pensiones es demasiado interesante para estos grupos de intereses.

### **C) CONTRATOS DE SEGURO**

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, podrán instrumentalizarse, desde el momento de su inicio, mediante contratos de seguro<sup>24</sup>, que deberán revestir la forma de seguros de vida. Mediante este contrato de seguro, el asegurador se obliga a pagar una prima a cambio de indemnizar al asegurado con la cantidad establecida. Tradicionalmente, estos seguros se han contratado solamente para concertar seguros de vida y accidentes por fallecimiento o incapacidad permanente o transitoria, no obstante a partir de la entrada en vigor de la Ley 30/95 se empezaron a utilizar este tipo de mejora voluntaria para instrumentar las mejoras por jubilación.

Por tanto el contrato de seguro como vehículo de exteriorización de la previsión social voluntaria en la actualidad comprende operaciones de renta y operaciones de capitalización, tanto de muerte como de supervivencia, así como operaciones

---

<sup>24</sup> Art. 26 R.D. 1588/99 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentalización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

complementarias y operaciones de fondos de colectivos de jubilación. El contrato puede celebrarse sobre riesgos a una persona o a un grupo de ellas<sup>25</sup>.

El progresivo aumento del contrato de seguro como elemento de externalización de seguridad social complementaria, se debe en gran medida a su configuración como instrumento menos regido que los planes de pensiones, como la Comisión de Control en estos, lo que permite al empresario una mayor libertad de actuación.

No debemos olvidar, que el contrato de seguro, es una modalidad contractual de carácter eminentemente mercantil, ligada de forma subordinada al contrato de trabajo, aunque este mantiene de alguna forma su autonomía en cuanto, que su contenido no puede estar condicionado al contrato, sino que tiene que estar perfectamente reflejado en el condicionado del mismo, es decir; es necesario definir las primas, las prestaciones aseguradas, o cualquiera de los elementos que componen la póliza<sup>26</sup>.

#### 1.- Elementos personales del contrato de seguro.

Los elementos personales que componen el contrato de seguro son el empresario, la aseguradora y el trabajador asegurado. Como empresario se entiende tanto a las personas físicas como jurídicas, así como las comunidades de bienes, aunque no tengan personalidad jurídica, como así lo establece la Disposición Adicional Undécima de la Ley 8/87 de 8 de junio de Planes y Fondos de Pensiones, según la redacción otorgada por la Disposición Adicional Undécima de la Ley 30/95. Como tomador del seguro actuara exclusivamente la empresa que tenga asumidas compromiso por pensiones con sus trabajadores, aunque estos estén obligados a efectuar alguna aportación a la prima, no siendo admisible que varios empresarios como tomadores del seguro.

Por tanto, es determinante la posición del empresario como tomador del seguro, aunque sean los trabajadores asegurados los que paguen casi la totalidad de las primas de seguros; al empresario, tomador del seguro, le corresponde determinar las inversiones a realizar por el fondo, igualmente, le corresponde la titularidad de las garantías, y como consecuencia de desempeñar esta posición de tomador, dispondrá

---

<sup>25</sup> ESCRIBANO GUTIERREZ, J. *Flexibilidad y Compromiso por Pensiones. El Contrato de Seguro como Instrumento de exteriorización*. Valencia 2002. Pág. 80 y ss.

<sup>26</sup> Art. 27.3 R.D. 1588/99 de 15 de octubre.

plenamente de sus facultades, es decir, podrá modificar, resolver o abandonar sin previa consulta el contrato de seguro anteriormente suscrito.

Otro de los pilares del contrato de seguro, es el trabajador asegurado, que no siempre es el beneficiario, sobre todo en los seguros de vida. No obstante la condición de beneficiario en los supuestos de declaración de invalidez con posterioridad a la finalización del contrato, la jurisprudencia la ha resuelto, en el sentido de que el hecho determinante de la condición de beneficiario es que el contrato este en vigor en la fecha del hecho causante, reconociéndose como hecho causante la fecha del accidente que da lugar a la declaración de invalidez.

El tercer y último pilar sobre el que se sienta el contrato de seguro es la Entidad Aseguradora, y esta deberá adoptar la forma de sociedad anónima, mutua, cooperativa y mutualidad de previsión social, así como cualquier otra que adopte forma de Derecho público y cuyo objeto social sea la realización en exclusiva de operaciones de seguro, con el requisito imprescindible de haber obtenido previamente autorización administrativa al efecto.

Entre estos tres sujetos que forman parte el contrato de seguro se crean distintas relaciones jurídicas, por un lado la relación laboral entre empresa y trabajador, por otro lado, la que surge entre la empresa y la entidad aseguradora, y por último, la relación jurídica existente entre la compañía aseguradora y el trabajador-beneficiario, surgiendo soluciones jurídicas diferenciadas.

## 2.- Elementos reales del contrato de seguro.

2.1- El riesgo asegurado es el primero de los elementos reales del contrato de seguro, siendo posible diferenciar los siguientes riesgos: jubilación, fallecimiento e invalidez. El riesgo, según se define en el artículo 4 de la Ley del Contrato de Seguro, como aquel elemento esencial del contrato referente a la posibilidad de que por azar ocurra un hecho que produzca una necesidad patrimonial.

En el supuesto de jubilación, el riesgo asegurado, será la esperanza de vida del asegurado, ya que el hecho imponible lo determina la edad prevista en las cláusulas del contrato de seguro, en el que para determinar al contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

La invalidez es otro de los riesgos cubiertos por el contrato de seguro, limitándose a lo establecido en el artículo 8.6.b) L.P.F.P., es decir, la invalidez total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez, todas ellas siendo la causa de las mismas una contingencia laboral.

En el riesgo de fallecimiento, el beneficiario, como no podía ser de otra forma, es persona distinta del asegurado, por tanto el asegurado es el único que puede dar lugar al derecho a la prestación.

2.2.- La prima es el importe que el tomador del seguro se comprometa a pagar a la aseguradora a cambio de la asunción del riesgo previsto en el contrato de seguro. En el caso de las pólizas de seguro por las que se externalizan las mejoras voluntarias, el pago de la prima es la única obligación que asume el empresario respecto del riesgo cubierto a sus trabajadores. No obstante, hay que tener en cuenta, que dicho pago por el empresario no es la única forma de financiación de la misma, ya que esta se podrá cofinanciar con los trabajadores a cambio de algunas ventajas en la contratación de la póliza, la inclusión, información de la misma, etc., no existiendo diferencia legal en las plusvalías generadas por una póliza cuya prima está satisfecha íntegramente por el empresario, como una prima cofinanciada con los trabajadores.

### 3.- Elementos Instrumentales.

A diferencia de los planes de pensiones, en las pólizas de seguro, los trabajadores, carecen de instrumentos de participación y control, aunque si de información sobre la póliza contratada; al menos una vez al año, deberán de recibir una certificación de la compañía aseguradora sobre las plusvalías generadas y el importe de la prima imputada, por ello, se consideran las pólizas de seguro un instrumento de externalización bastante más flexible que los planes de pensiones, y por ello, el empresario, cada vez más, está optando por esta opción.

### 4.- Naturaleza jurídica de las aportaciones realizadas al seguro.

Al estudiar estas aportaciones, automáticamente, nos damos cuenta de la doble interpretación de estas aportaciones, por un lado se pueden entender como de naturaleza salarial, y por otro lado, determinar su naturaleza lejos de los caracteres salariales.

La negativa del carácter salarial a estas aportaciones, la justifica en tanto son prestaciones complementarias de seguridad social, a pesar de no serles de aplicación algunos aspectos de las prestaciones públicas, como es la concurrencia de acreedores o la insolvencia del empresario<sup>27</sup>.

Esta posición doctrinal parte de un concepto restrictivo del salario, donde no toda prestación forma parte del salario, sino solamente la recibida a cambio del trabajo, por lo que la naturaleza del seguro es proporcionar al participe una prestación complementaria a la de la seguridad social, tiene carácter indemnizatorio o resarcitorio, nunca salarial. La consecuencia de esta posición es clara, a las cantidades aportadas al seguro no les son aplicables las garantías de la Ley de Seguridad Social, pero tampoco las garantías salariales establecidas en el Estatuto de los trabajadores.

La segunda de las concepciones, es considerar a estas aportaciones la naturaleza de salario, es decir una contraprestación del trabajo realizado<sup>28</sup>. Muchos autores, consideran que si las mejoras voluntarias están pactadas en convenios colectivos, es un factor determinante para la calificación de la aportación como salario, por tanto, cuando el empresario pacta en convenio colectivo que complementara a sus trabajadores la pensión de la Seguridad Social en el momento que dejen de serlo, está concediéndoles el derecho a percibir unas retribuciones que solo se harán efectivas en un posterior momento<sup>29</sup>.

Igualmente, podría argumentarse, que las aportaciones al seguro, tienen una naturaleza esencialmente remuneratoria, vinculada esencialmente, a las nóminas de los trabajadores, cuando su aportación se detraen directamente de la misma.

El carácter patrimonial de una partida, es otro criterio para determinar su carácter salarial o extra-salarial, es decir si se imputa directamente la partida a la titularidad del trabajador, y para ello, es necesario analizar las posibilidades que poseen los trabajadores del rescate de las cuotas satisfechas al seguro, y en el caso de que las

---

<sup>27</sup> ZORRILLA RUIZ, M.M. y MANRIQUE LOPEZ, V. *“efectos de una reforma regresiva a las leyes sociales en las mejoras consignadas en los Convenios Colectivos”*, R.S.S. nº 26, 1985, p.33.

<sup>28</sup> Se puede considerar como salario en diferido GALLARDO MOYA, R., *“Las mejoras complementarias del Sistema de Seguridad Social en la negociación colectiva”*. p.474.

<sup>29</sup> LOPEZ CUMBRE, L. *“La Prejubilación” cit.*, pp.93-95.

mejoras se articulen a través de un plan de pensiones, este podría trasladar sus derechos de un plan de pensiones a otro<sup>30</sup>.

Está claro, que como consecuencia de una clara normativa sobre el carácter de las mejoras voluntarias, el trabajador ajeno a estas circunstancias, ve como su remuneración salarial se ve reducida en sus aportaciones a un contrato de seguro o un plan de pensiones, ocasionándole una merma en las garantías de la legislación y jurisprudencia le reconocen al salario. Sin embargo dichas aportaciones a efectos fiscales si tienen la consideración de rendimientos del trabajo, cuando el trabajador pueda adquirir algún tipo de prestación con independencia de que se produzca el evento asegurado y previsto en la póliza.

#### 5.- Mecanismos de garantía.

El empresario asume la responsabilidad del compromiso por pensiones, independientemente de su externalización o no, pudiéndose reclamar judicialmente la responsabilidad que en que incurra de no hacerlo.

Como consecuencia de esta responsabilidad empresarial independientemente de su externalización, se plantea la posibilidad de la no coincidencia de las mejoras voluntarias pactadas en convenio colectivo o en pacto individual, con las mejoras externalizadas en contrato de seguro o plan de pensiones

Actualmente, la jurisprudencia sigue la línea de atribuir exclusivamente al empresario la responsabilidad de la discrepancia entre lo contratado con la compañía de seguros y lo acordado en convenio colectivo o pacto individual. El fundamento de esta posición se basa en el hecho de que “el compromiso asumido vincula con carácter directo a la empresa y el defecto de aseguramiento no puede operar en perjuicio de los trabajadores, por lo que ella es la responsable en la medida no asegurada por un tercero”<sup>31</sup>. De esta forma, y en consonancia con el artículo 1283 del Código Civil, la compañía aseguradora responderá única y exclusivamente por lo términos pactados.

Está clara la posición jurisprudencial actual; en todos aquellos casos en los que el seguro no cubra lo establecido en convenio o pacto individual, la compañía no puede ser considerada responsable del abono; la responsabilidad recaerá sobre la empresa que

---

<sup>30</sup> GALA DURAN. C., *El régimen jurídico de las mejoras voluntarias, ct.*, pp.161-162.

<sup>31</sup> STSJ de Murcia de 6 de mayo de 1997.

ha incumplido su obligación de asegurar lo establecido en convenio o pacto, ya que no es suficiente con contratar una póliza de seguro, sino que además, debe de cubrir el riesgo asegurado<sup>32</sup>. Esta línea jurisprudencial se contradice con la finalidad última de la externalización de los compromisos por pensiones, pues una parte de estos compromisos se encuentra sin garantía externa, cubierta únicamente con el balance o reservas del empresario/sociedad, precisamente, el motivo por el cual se obligó por parte del legislador a externalizar los compromisos por pensiones, para cubrir los riesgos de insolvencia empresarial.

#### 6.- Pago de la prestación asegurada.

El empresario está obligado al pago de la prestación asegurada caso que se produzca el hecho asegurado, por ello, el empresario ha contratado una póliza de seguro para cubrir el riesgo y trasladar la responsabilidad del pago a la compañía de seguros.

Los tipos de seguros que garantizan el cobro de cantidad, en la que normalmente consiste la prestación social complementaria, se pueden incluir en dos categorías; los seguros contra daños o intereses y los seguros de sumas o de cobertura abstracta de necesidad<sup>33</sup>.

Los primeros, es decir, los seguros contra daños o intereses, tienen un claro principio indemnizatorio, y la suma a indemnizar depende de la valoración que se realice del daño ocasionado o previsto en la cláusulas del contrato. Por el contrario, los segundos, es decir los de cobertura abstracta no dependen de un hecho acaecido, sino que la cuantía está establecida anticipadamente, por lo que del devengo se producirá con el acaecimiento del supuesto previsto, independientemente de que se produzca daño alguno. En este último caso es donde se aseguran los compromisos por pensiones de jubilación, es decir, en función de unos parámetros establecidos previamente, como puede ser la edad, años al servicio de la empresa, esperanza de vida, etc., la compañía de seguros se obliga al pago de una suma, asumiendo la total responsabilidad en cualquier desviación que pudiera surgir con el paso del tiempo.

En la actualidad, se están introduciendo nuevas modalidades de contrato de seguro, como las denominadas *united linked*<sup>34</sup> donde el tomador asume los riesgos

---

<sup>32</sup> STSJ de Málaga de 25 de enero de 1995.

<sup>33</sup> LA CASA GARCIA, R. *Contrato de seguro y previsión social complementaria*, cit., p.147.

<sup>34</sup> AA.VV., *Guía de la externalización de los compromisos por pensiones*, cit., p.81.

financieros, ya que decide donde van a ser invertidas las primas satisfechas, entre un número de activos, por lo general en fondos de inversión, de forma que la prestación final dependerá del acierto de la inversión. Pudiendo instrumentar este tipo de seguro en coberturas en la modalidad de aportación definitiva en la contingencia de jubilación.

La admisión de este tipo de seguro, cuya gestión es del todo punto mercantilista, entra en contraposición con la finalidad del contrato de seguro, que no es otra que la de garantizar a los trabajadores un complemento a la pensión de jubilación del sistema público de pensiones, y que esta no se viese minorado por una mala gestión empresarial, es decir se obliga al empresario a exteriorizar los compromisos por pensiones para impedir su disposición, sin embargo, una vez externalizados si permite dicha disposición sin asumir el riesgo. Esta controversia, se intenta explicar acudiendo a la mejora de la competitividad empresarial, mediante la liberación de los recursos, dinamizando el capital empresarial, este hecho explica por qué las entidades excluidas de la obligación de externalizar opten por suscribir un contrato de seguro en lugar de mantener un fondo interno para hacer frente a los compromisos por pensiones asumidos con sus trabajadores.

#### **D) MUTUALIDADES DE PREVISION SOCIAL**

Las Mutualidades de Previsión Social, con antecedentes en los gremios medievales, han ofrecido cobertura frente a contingencias relacionadas con la salud, la vejez y la vida de sus asociados o familiares. Se regularon por primera vez en la segunda mitad de la década de los ochenta, cuando surgieron dudas sobre la viabilidad del sistema público de pensiones y las autoridades financieras observaron la necesidad de fomentar instrumentos de ahorro a largo plazo. Desde entonces, su avance ha sido tan importante, que en la actualidad son líderes en el mercado de la previsión complementaria.

En el presente escenario de profundos cambios institucionales y de mercado, intentaremos analizar las Mutualidades de Previsión Social como entidades de la Economía Social especializadas en productos de previsión complementaria, llamándolas

indistintamente como Mutualidades de Previsión Social, Mutualidades, entidades mutualistas o sector mutualista.

### 1.- Naturaleza de las Mutualidades de Previsión Social.

Las Mutualidades de Previsión Social son entidades independientes y con personalidad jurídica propia, están formadas por individuos que comparten un patrimonio destinado a cubrir los riesgos a la vida laboral o cotidiana, son empresas de participación. En las mutualidades se carece de ánimo de lucro, socios y asegurados son los mismos, y la cobertura de riesgos protege únicamente a este colectivo, de forma en principio indefinida.

La función básica que realizan las Mutualidades, es la de abonar pensiones complementarias a las del sistema público de la Seguridad Social, cubriendo las contingencias de muerte, invalidez, viudedad, orfandad y jubilación, no obstante también pueden ofrecer otros servicios complementarios de carácter social, la tercera edad, la cultura y la educación.

Las Mutualidades de Previsión Social se distinguen de las Mutuas de Seguros Generales, en que las cuotas de sus socios deberían de ser inferiores, al carecer de ánimo de lucro, además estas son entidades que forman parte del modelo de previsión social voluntaria, siendo sus campos de actuación preferentes las pensiones y la asistencia sanitaria especializada, en tanto que aquellas su campo de actuación es mucho más diverso y por lo tanto menos especializado<sup>35</sup>.

### 2.- Principios Inspiradores del Mutualismo.

Las Mutualidades de Previsión Social se identifican plenamente con los principios generales que inspiran el comportamiento de las entidades de Económica Social como son la ausencia de ánimo de lucro y democracia en su gestión.

- a) Ausencia de ánimo de lucro, esta característica es consustancial al mutualismo. Las Mutualidades son agrupaciones de personas con una finalidad social, en las que los principios de ayuda mutua y solidaridad están por encima del beneficio personal. La ausencia de

---

<sup>35</sup> La diferencia entre previsión social y seguro mutuo que se produce en España no existe en otros países, donde solo hay una clase de Mutualidad, denominada sociedad mutua de seguros o sociedad de seguros mutuos.

ánimo de lucro se interpreta como un criterio de justicia en el reparto de los resultados obtenidos, que se distribuirán en proporción a la participación en actividad de la empresa y no en función del capital que en su caso se hubiese aportado.<sup>36</sup>

- b) Inspiración democrática, autogestión y solidaridad; todos los socios mutualistas tienen los mismos derechos y obligaciones en cuanto a participación en los órganos sociales de decisión y en la distribución de los excedentes. Los mutualistas son, por otra parte, los únicos responsables de la gestión de la entidad. La Mutualidad es una sociedad de personas y, como tal, el gobierno y la administración se basa en el principio de autogestión. La ausencia de presión del accionariado y la independencia respecto de los poderes públicos refuerzan el carácter democrático, autogestionario y solidario de estas organizaciones. La solidaridad entre los miembros alcanza su máxima expresión cuando las Mutualidades funcionan bajo el sistema de reparto, pues el compromiso mutuo se materializa entre personas de distintas generaciones.

### 3.- Mutualidades de Previsión Social en España.

La Ley de Seguros de 1908 instauró el control de la actividad aseguradora en España, excluyendo a las Mutualidades de Previsión Social de su ámbito de aplicación, estas entidades no se regularon específicamente hasta la promulgación de Ley de 6 de diciembre de 1941, de Montepíos y Mutualidades de Previsión Social, y del Decreto de 26 de mayo de 1943, que aprobó su Reglamento. Desde entonces y hasta mediados de la década de los ochenta, dependieron del Ministerio de Trabajo.

La Ley de Seguros de 1954 también las dejó al margen del sector, y no fue hasta la aprobación de la Ley sobre Ordenación del Seguro Privado de 2 de agosto de 1984, cuando se consideraron por primera vez como entidades aseguradoras, pasando a depender del Ministerio de Economía y Hacienda en su

---

<sup>36</sup> La regla de no distribución de los beneficios y su reinversión en la actividad tiene sentido cuando los beneficiarios de la actividad de la organización no tienen capacidad de gobernar la misma, como sería el caso de organizaciones que operan en beneficio de individuos distintos a los socios (v.g. asociaciones benéficas, fundaciones...), pero no en las empresas de participación como las Cooperativas o Mutualidades (MORENO RUÍZ, R, 2002a, pág. 64).

Dirección General de Seguros, pero con unas normas particulares, que se desarrollaron en el Real Decreto de 4 de diciembre de 1985.

En la actualidad están reguladas mediante la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados de 8 de noviembre de 1995, desarrollada en el Reglamento de Mutualidades de Previsión Social, aprobado por RD de 27 de diciembre de 2002. Donde se presentan tres importantes novedades relativas a las Mutualidades; se declara la adscripción voluntaria a la Mutualidad, reconoce a estas entidades como la única alternativa al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, y permite la deducción fiscal de sus cuotas en la base del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Si bien es cierto que el documento de revisión del Pacto de Toledo, presentado por el gobierno el 29 de enero de 2010, pone de manifiesto la carga que supone para las arcas públicas la acción protectora insuficiente que suponen las mutualidades de previsión social, de ahí la necesidad de establecer un nivel mínimo de protección<sup>37</sup>.

Con referencia a este nivel de cobertura mínima, en lo que se refiere a la jubilación, así como a la viudedad y orfandad, no precisan de comentario alguno, debido a su clara protección, no ocurre lo mismo con las contingencias de invalidez e incapacidad, donde se incluyen la maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo, no quedando asegurado por otro lado la protección del riesgo durante la lactancia y el cuidado de menores con enfermedades graves.

Los rasgos más importantes de las Mutualidades de Previsión Social que se desprenden de la normativa actual en España son los siguientes:

- a) La Asamblea General es el máximo exponente de democracia y solidaridad de la Mutualidad. Cada mutualista tiene un voto, y sus

---

<sup>37</sup> El referido documento señala que: “únicamente cabría señalar la necesidad de garantizar mínimos prestacionales que no descarguen en el Estado, a través del nivel no contributivo, el mantenimiento de aquellas personas que hacen carreras de cotización demasiado débiles o intermitentes, así como las prestaciones establecidas por la Seguridad Social para el resto de colectivos, a fin de evitar la planificación en el aseguramiento, buscando en determinadas etapas de la vida en el aseguramiento público y en otras el privado en función de las prestaciones otorgadas por uno u otro sistema.

decisiones se toman por mayoría. Los órganos de gobierno no son remunerados.

- b) El Consejo rector es el órgano ejecutivo de la entidad, está formado por cualquier socio, y son elegidos por la asamblea.
- c) Los derechos y obligaciones del socio se establecen través del estatuto o reglamento aprobado por la asamblea.
- d) La adhesión a una Mutualidad es un acto de carácter voluntario e individual. No obstante, existen algunas Mutualidades de carácter corporativo en las que la adscripción es obligatoria y suelen estar vinculadas a profesiones liberales.
- e) Existen dos grandes tipos de Mutualidades; las de prima fija (cuota fija que se satisface a principios del periodo de riesgo) y las de prima variable (cuya cuota se establece una vez producido y evaluado el siniestro).
- f) Puede existir un tipo de socio llamado “socio protector”, que suele coincidir con el fundador de la entidad, puede realizar aportaciones de recursos, participa en los órganos de administración, pero en ningún caso puede obtener un porcentaje de votos que acarree un control efectivo de la entidad. Este tipo de socio suele aparecer en la Mutualidades de Previsión Social de empleados de empresa.
- g) Las prestaciones económicas que garantizan las contingencias sobre las personas están limitadas. Hecho este que ha producido algún tipo de controversia en el sector y que no entramos a analizar en este trabajo.

#### 4.- Tipos de Mutualidades.

La Legislación vigente distingue varios tipos de entidades con naturaleza mutualista:

- a) Mutuas de seguros; actúan en cualquier tipo de seguro y carecen del carácter de previsión social.
- b) Mutuas de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que son asociaciones de carácter voluntario de

empresas y no de personas, son de naturaleza pública y no tiene el carácter de complementarios, sino que son Seguridad Social Pública.

- c) Mutualidades Laborales, creadas por el Ministerio de Trabajo, realizan previsión social obligatoria, son Seguridad Social.
- d) **Mutualidades de Previsión Social**, asociación voluntaria, previsión social complementaria, están transferidas a las Comunidades Autónomas, son las mutualidades objeto de este trabajo.

Las Mutualidades de Previsión Social, se pueden clasificar bajo varios criterios, no obstante, en este trabajo las vamos a clasificar atendiendo a:

- A) En función del colectivo que la integran.
  - a.1. Mutualidades gremiales- fundadas en torno a un colectivo o profesión.
  - a.2. Mutualidades de empleados de empresas- como su nombre indica formada por empleados de una empresa.
  - a.3. Mutualidades de profesionales- en la actualidad existen unas veinte Mutualidades profesionales que agrupan a colectivos como médicos, abogados, procuradores, etc.
  - a.4. Mutualidades de funcionarios- en la actualidad están en franca decadencia.
  - a.5. Mutualidades escolares- igualmente, en la actualidad están en decadencia, creadas a instancias de asociaciones de padres.
  - a.6. Mutualidades de base cooperativa- es otra forma de economía social. El cooperativismo.
  - a.7. También pueden existir Mutualidades cuyos miembros no estén unidos por lazos previos.

- B) En función de la actividad asegurada.

De acuerdo con este criterio, podemos distinguir dos grandes tipos de Mutualidades de Previsión; las que centran su actividad en las prestaciones económicas, y las que se especializan en las prestaciones de servicios, no obstante en la actualidad se tiene a combinar ambos servicios.

La evolución del mutualismo en España ha venido marcada, por las reformas legislativas que hemos referenciado anteriormente, así como por la evolución de la Seguridad Social obligatoria. Entre los cambios legislativos más importantes, cabe destacar dos: la inclusión de las Mutualidades en la ya citada Ley de Ordenación del Seguro Privado, de 2 de agosto de 1984, que las sometió a los mismos requisitos de liquidez y solvencia que a las sociedades aseguradoras y las obligó a cambiar su sistema de reparto por el de capitalización; y la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, de 8 de junio de 1987, que sentó las bases para la creación de un potente sistema complementario de previsión, al tiempo que introdujo un conjunto de incentivos que pretendían fomentar el ahorro a largo plazo .

Los cambios normativos señalados –coincidentes en el tiempo con la incorporación de España al mercado financiero integrado y a la unión monetaria europea– han impactado con fuerza en el sector mutualista: en poco más de una década, éste no sólo tuvo que hacer frente a unas exigencias crecientes de capitalización y de provisiones técnicas, sino que se vio sometido a una intensa competencia, tras la regulación de los fondos de pensiones, que comenzaron a gozar de un tratamiento fiscal muy favorable. Como consecuencia de todo ello, el sector ha conocido una fuerte reestructuración, con un doble resultado: la más que notoria reducción del número de entidades y la aparición de un renovado tejido de entidades mutualistas en Cataluña y el País Vasco, con reforzados indicadores de dimensión, solvencia y liquidez<sup>38</sup>.

#### **CAPITULO IV. VIABILIDAD DEL SISTEMA.INFORME DEL COMITÉ DE EXPERTOS SOBRE EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD DE NUESTRO SISTEMA DE PENSIONES.**

Para todos los estados que forman parte de la Unión Europea, el que sus ciudadanos cuenten en el futuro, con unas pensiones de jubilación adecuadas y sostenibles es una cuestión prioritaria, Europa envejece rápidamente, y alcanzar ese objetivo no es tarea fácil, la mayoría de los Estados miembros han intentado prepararse para ello reformando sus sistemas de pensiones.

---

<sup>38</sup> SAEZ FERNANDEZ, F. /SANCHEZ MARTINEZ, M.T., “*Las Mutualidades de Previsión Social y los Sistemas de protección Complementarios*”.

La actual económica y financiera ha intensificado las repercusiones de esa marcada tendencia de envejecimiento demográfico. El frenazo al crecimiento económico, los presupuestos públicos, la estabilidad financiera y el empleo ha hecho más urgente el ajuste de cómo se adquieren los derechos a las pensiones. El presidente de la Comisión Europea, D. José Manuel Durao Barroso, en sus directrices políticas para la Comisión, destacaba la importancia de unas pensiones adecuadas y sostenibles para reforzar la cohesión social:

«Millones de europeos dependen por entero de sus pensiones. La crisis ha puesto de manifiesto lo importante que es el enfoque europeo de los sistemas de pensiones. Además ha demostrado la interdependencia de los diversos pilares de las pensiones de cada Estado miembro y la importancia de contar con enfoques comunes de la UE en materia de solvencia y adecuación social. También ha puesto en evidencia que los fondos de pensiones son una parte importante del sistema financiero. Tenemos que asegurarnos de que las pensiones cumplen su cometido y ofrecen el máximo apoyo a los pensionistas de hoy y de mañana, especialmente los de los grupos vulnerables»<sup>39</sup>

Los Estados miembros son los responsables de la prestación de pensiones: el Libro Verde no cuestiona sus prerrogativas en materia de pensiones ni el papel de los agentes sociales, y tampoco insinúa que exista un sistema de pensiones ideal con un diseño válido para todos. A este respecto, los principios de solidaridad entre generaciones y solidaridad nacional son claves. A escala de la UE, el respaldo a los sistemas nacionales de jubilación se materializa en un conjunto de actividades que van de la coordinación de las actuaciones a la reglamentación. Hay temas comunes que tienen que tratarse de manera coordinada, como el funcionamiento del mercado interior, los requisitos del Pacto de Estabilidad y Crecimiento o los esfuerzos para que las reformas de las pensiones sean coherentes con la Estrategia Europa 2020. Para los ciudadanos y para la cohesión social resulta crucial la existencia de unos sistemas de pensiones saneados y adecuados que permitan a cada persona mantener su nivel de vida, hasta un punto razonable, tras la jubilación.

El envejecimiento demográfico en la UE ha sido más rápido de lo esperado y la reciente crisis financiera y económica y ha tenido un impacto impresionante sobre los mercados de capitales y las empresas.

---

<sup>39</sup> Comisión Europea. Libro Verde, Bruselas 7.7.2010

La Europa de 2020 hace hincapié en la idea de más y mejores puestos de trabajo y en las transiciones positivas, aspectos ambos que son decisivos para que los trabajadores consoliden sus derechos a pensión. El solventar las deficiencias en cuanto a la adecuación de las pensiones, que pueden ser una importante causa de pobreza entre las personas mayores.

Todas estas consideraciones han llevado al Gobierno, y en especial a la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Bañez a crear un Comité de Expertos, al objeto de emitir un informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Dicho Comité fue constituido por el Gobierno en el mes de abril, y según palabras textuales de la Vicepresidenta Dña. Soraya Sáenz de Santamaría, “con el fin de establecer un modelo que permita mantener la proporcionalidad entre las contribuciones y las prestaciones del sistema, así como garantizar su viabilidad en el futuro”.

El referido Comité, a pesar de como dice en su presentación, que es un Comité independiente, se ha comprometido al emitir tal Informe, en el tiempo preciso, a partir de lo que todos y cada uno de sus miembros entienden que es su leal saber y entender, está compuesto por once miembros, de los cuales ocho forman parte de la patronal del seguro o de entidades financieras, y los otros tres o han votado en contra del Informe o se han abstenido.

En su presentación, el Informe elaborado por el Comité de Expertos, establece que:” La sociedad debe honrar su compromiso moral con sus mayores, y darles el horizonte sostenido en el tiempo de unas pensiones públicas adecuadas. A su vez, la idea de un pacto intergeneracional implica la necesidad de atender a las generaciones futuras que heredan el legado que las anteriores les transmiten, y a las que hay que garantizar un horizonte realista y viable para su propio desarrollo a largo plazo”. Siendo el este el reto a responder sobre el factor de sostenibilidad de las pensiones públicas.

El informe se divide en cinco partes:

#### 1.- Objetivos del informe.

Es innegable el aumento de la esperanza de vida, y que la generación del *baby boom* comenzara a jubilarse en la próxima década, el informe propone un factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones, cuyo reto es mantener unas pensiones

presentes y futuras mínimas y adecuadas; no obstante, el sistema de reparto tiene un desequilibrio potencial, y el factor de sostenibilidad pretende corregirlo.

Ya en la Ley 27/2011 en su artículo 8 establecía para el 2027 diseñar y aplicar un factor de sostenibilidad a nuestro sistema de pensiones, no obstante, este Comité cree que ahora es el momento adecuado para anticiparse a los riesgos potenciales y generar estabilidad y confianza a fin de facilitar la recuperación económica. Los riesgos potenciales que ven los expertos son por un lado demográficos (envejecimiento de la población) y económicos (ciclos económicos).

En la convergencia de estos riesgos potenciales, el informe hace un apunte importante: que la aplicación del factor de sostenibilidad puede derivar en una divergencia entre la evolución de la pensión y los salarios, frente a lo cual habrá que adoptar las medidas oportunas y tener en cuenta que para que los pensionistas puedan sostener niveles de vida adecuados, con pensiones medias más elevadas, hace falta que los ingresos del sistema de pensiones crezcan a una tasa superior al número de pensiones, los ingresos tienen que crecer más que el número de beneficiarios, aquí el factor de sostenibilidad concibe una fórmula para anticipar cada año de forma transparente esos desequilibrios.

El factor de sostenibilidad se compone de:

\* Un Factor de Equidad Intergeneracional (FEI), el cual pretende que las condiciones de las pensiones sean iguales para todos.

\* Un Factor de Revalorización anual (FRA) este factor introduce la corrección entre ingresos y gastos.

En este momento, el Informe aclara tres puntos importantes:

- a) El factor de sostenibilidad no impide la actuación de los agentes sociales, ya que deja en sus manos el número de años a tener en cuenta para corregir los desequilibrios producidos.
- b) El FAI afecta solamente a las nuevas pensiones, y el FRA actúa sobre la revalorización de todas pensiones, recomendando fijar un suelo mínimo de pensiones.

- c) Que el factor de sostenibilidad matiza el compromiso de vincular las pensiones al IPC<sup>40</sup>.

## 2.- Diseño del factor de sostenibilidad.

Como ya hemos comentado anteriormente, el factor de sostenibilidad se basa en dos componentes; por un lado el FEI (factor de equidad intergeneracional) y por otro lado el FRA (o factor de revalorización anual).

- a) Factor de Equidad Intergeneracional de las nuevas pensiones de jubilación.

La propuesta del Comité de expertos consiste en multiplicar la pensión inicial de los nuevos jubilados por un FEI. Este cociente resulta de dividir la esperanza de vida de los que han entrado en el sistema con una edad determinada, entre la esperanza de vida de los nuevos jubilados con la misma edad. La fórmula es la siguiente:

$$FEI_{j,t+s} = \frac{e_{j,t}}{e_{j,t+s}}$$

De tal forma que  $j$  es la edad de jubilación ordinaria y  $t$  es el año inicial de aplicación.

El FEI ayudará a que el ciudadano disponga de herramientas suficientes para prever las consecuencias de este sobre su pensión y actuar individualmente si lo desea. Por ello, los expertos sugieren evaluar la conveniencia de introducir incentivos adicionales a la prolongación de la vida laboral.

El objetivo principal del FEI es tratar igual a personas que como consecuencia del aumento de la esperanza de vida van a percibir

---

<sup>40</sup> A partir del año 2013 y debido a la situación de profunda crisis que atraviesa España, y la necesidad de reducir el déficit público, el gobierno a través del Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social, ha decidido desvincular la subida de las pensiones al IPC. Así el IPC del año 2012 ha sido del 2,9 y las pensiones han sufrido una revalorización de; las inferiores a 1.000 euros un 2% y para las superiores a 1.000 euros un 1%.

prestaciones del sistema de pensiones durante un número de años muy distinto.

- b) El factor de Revalorización Anual de todas las pensiones, pretende afrontar los potenciales riesgos demográficos, así como los riesgos económicos asociados, por ello, se calcula en función del crecimiento de los ingresos, el número de pensiones, el efecto sustitución de pensionistas que salen y pensionistas que entran en el sistema, o la diferencia entre ingresos y gastos del sistema a lo largo del ciclo económico ya que tiene como objetivo garantizar el equilibrio presupuestario del sistema contributivo de la Seguridad Social a lo largo del ciclo económico.

El Factor de Revalorización Anual que proponemos implica aumentar todas las pensiones de acuerdo a una tasa (g) en función del crecimiento de los ingresos y del número de pensiones, del efecto sustitución (derivado de que los pensionistas que entran anualmente en el sistema lo hacen con pensiones distintas de los que salen) y de la diferencia entre ingresos y gastos a lo largo del ciclo económico. Calculándose del siguiente modo:

### LA NUEVA FÓRMULA PARA REVISAR LAS PENSIONES

Fórmula del factor de revalorización anual de todas las pensiones.

$$g_{t+1} = \bar{g}_{i, t+1} - \bar{g}_{p, t+1} - \bar{g}_{s, t+1} + \alpha \left\{ \frac{I_t^* - G_t^*}{G_t^*} \right\}$$

Tasa de crecimiento nominal
Ingresos del sistema
Gastos del sistema

Tasa de crecimiento de los ingresos
Tasa de crecimiento del número de pensiones
Incremento de la pensión media debido al efecto sustitución, por las diferencias entre las altas y bajas del sistema.

Gastos del sistema

La barra (—) encima de las tasas de crecimiento indica que éstas se calculan como una media móvil aritmética. El asterisco (\*) indica que los ingresos y gastos se calculan como una media móvil geométrica.

Tal y como indica el informe las ventajas de aplicar el FRA son las siguientes:

- Todas las administraciones públicas adecuaran sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria.
- La aplicación del FRA se desliga de las decisiones sobre los recursos del sistema público de pensiones.
- Es suficientemente flexible para asegurar a largo plazo el equilibrio del sistema de pensiones.
- Tiene en cuenta otros factores que el actual de inflación.
- El FRA se constituye sobre medias de valores pasados y futuros.
- Los superávits se acumularían en el Fondo de Reserva y los déficits se financiarían con este, y si no bastara con títulos de deuda de ingresos futuros.
- Los ahorros que genere el FEI de las nuevas pensiones se devuelven al sistema, elevando las pensiones medias.
- Las pensiones no se podrán financiar con déficits estructurales.
- Se establece una transparencia y conocimiento por parte de los pensionistas de las condiciones de sostenibilidad del sistema de pensiones.

### 3.- Modalidades de aplicación del factor de sostenibilidad.

El informe aporta criterios, sugerencias, etc., para que los agentes sociales y políticos, así como la sociedad en general, puedan decidir sobre la aplicación del factor de sostenibilidad:

- Se aplica desde el primer día a efectos informativos.
- El FRA se aplica a los pensionistas actuales y en menor medida y grados a las futuras.
- Se deben aplicar alguna variable a los que van a entrar al sistema en corto periodo.
- Los cambios deberán hacerse de forma paulatina y suave.
- Los Fondos de Reserva se aplicaran para resolver situaciones transitorias.
- Se deben mantener las pensiones mínimas.
- El FEI se aplica a los futuros jubilados no a los actuales.
- Tras aplicar el factor de sostenibilidad ninguna pensión dejara de ser suficiente.
- Cuanto más se retrase la aplicación de los componentes del Factor de Sostenibilidad, mayor será el ajuste a efectuar en el futuro.

#### 4.- Transparencia.

El informe considera que la transparencia es una condición necesaria para la sostenibilidad del sistema de pensiones públicas, y "todos los ciudadanos deben conocer, a cualquier edad, no sólo qué significa el sistema de reparto de las pensiones públicas, cómo funciona y cuál es su situación, sino también, específicamente, cómo influyen todos sus elementos en el cálculo de su propia pensión, presente o futura"<sup>41</sup>, siendo el sistema educativo el que debería proporcionar las herramientas para comprender el sistema de pensiones, dejando entrever las siguientes propuestas:

- La seguridad Social tendrá un espacio informativo específico para el Factor de Sostenibilidad.
- Los pensionistas deben estar informados de la aplicación del FEI y como este afecta a su pensión.
- La Seguridad Social ofrecerá información que permita un seguimiento sencillo de la revalorización de las pensiones.

#### 5.- Conclusión: un factor de sostenibilidad necesario, adecuado y aceptable.

El Comité de Expertos considera que un factor de sostenibilidad debe ser una regla sencilla y transparente que asegure que el sistema de pensiones español se sostenga por sí mismo y refuerce el sistema ante la presión de las tensiones demográficas y condiciones económicas cambiantes.

Para llevar a cabo todo lo expuesto, lanzan un mensaje claro a los responsables de la Seguridad Social, al Gobierno y a las fuerzas políticas: que el trabajo contenido en el informe será mucho menos útil si no va acompañado de un esfuerzo sustancial de transparencia.

## **V.- CONCLUSIONES**

---

<sup>41</sup> Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones Madrid, 7 de junio de 2013.

El marco jurídico legal donde radica el régimen general de SS es el art. 41 de la CE, que señala que los poderes públicos deberán mantener y garantizar un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que deberá ser libre y no discriminatorio, aspectos que el legislador desarrolla posteriormente en la LGSS para dar una mayor protección y publicidad.

Tanto la legislación como la jurisprudencia han establecido dos niveles de cobertura de la Seguridad Social:

El nivel no contributivo o asistencial: dirigido a cubrir prestaciones o necesidades de todos los ciudadanos con independencia de que coticen o no, es una protección universal.

El nivel contributivo o asistencial: dirigido a cubrir necesidades y a ofrecer las prestaciones que se deriven de cualquier actividad profesional, la naturaleza de las prestaciones tiene carácter contributivo, es exclusivo para las personas que prestan sus servicios en el ámbito de las relaciones laborales.

Además, existe un régimen complementario de Seguridad Social que está contemplado en el art. 41 C.E. y que dice que la asistencia de las prestaciones será libre, esta afirmación conlleva el añadir que se trata de un nivel adicional al obligatorio y tiene un carácter voluntario opuesto al de la Seguridad Social; el ámbito de la complementariedad puede ser universal o quedar limitado a lo profesional; en cuanto al régimen que tiene que tener puede ser público o privado, se puede optar entre ambos. En este nivel complementario se incluye todo lo relativo a los seguros, mutualidades y planes/fondos de pensiones, dado que son los instrumentos dentro de nuestro ordenamiento jurídico que se utilizan para dar ese conjunto de prestaciones con un carácter externo al propio de la Seguridad Social.

En España hay dos sistemas para financiar todo el plan de actuación en cuanto a pensiones se refiere:

Un sistema de reparto: intenta conseguir el equilibrio financiero entre los ingresos y los gastos de cada año, de modo que los ingresos obtenidos se destinan a cubrir las prestaciones varias de cada año, los gastos; el defecto de este sistema, desde el punto de vista del aseguramiento futuro, es que no hay reservas, no se ofrece una garantía para cubrir el gasto futuro; este sistema supone la existencia de un acuerdo intergeneracional, es decir, los trabajadores presentes están asegurando a los pensionistas; la ventaja del sistema es su

sencillez, no hay capitales que gestionar y los ingresos de la Seguridad Social sólo hay que adaptarlos para que puedan dar respuesta a los distintos gastos de cada ejercicio.

Este sistema se financia principalmente con las cotizaciones que realizan todos los trabajadores a la Seguridad Social en un ejercicio determinado.

Y un sistema de capitalización: su diferencia frente al anterior es que este sistema se basa en las reservas, estas se constituyen durante un largo período de tiempo y ese capital se pone en el mercado financiero para que produzca unos beneficios, ese capital unido a los intereses y al beneficio obtenido conforma una masa mayor de capital que se va a destinar a cubrir los gastos. El sistema de capitalización se basa en el ahorro y si se gestiona bien, ese capital puede hacer frente a los pagos de las prestaciones de hoy y del futuro.

En España, igual que en el resto de los países de la U.E., existe un amplio consenso en cuestionar si se pueda mantener en un futuro el sistema público de pensiones, por ello se está estudiando su reforma, y que el sistema sea viable depende de:

- La tasa de dependencia es la relación existente entre pensionistas y cotizantes.
- Que se mantenga un equilibrio financiero entre ingresos y gastos.

No obstante, es claro, que los movimientos financieros de los fondos de pensiones privados son un instrumento cada vez más potente para el beneficio de los bancos en particular y las entidades financieras en general, y el único obstáculo que encuentran para rentabilizar al máximo ese “gigantesco pastel”, es el mantenimiento de un sistema público de pensiones, que gestiona el estado, y que los bancos buscan conseguir, no dudando en ningún momento en utilizar cualquier subterfugio a su alcance.

Es claro, que en España, y me atrevería a decir que a nivel de la Unión Europea, que no son razones económicas, ni de sostenibilidad las que mueven los grandes grupos financieros, ni si quiera la sociedad, las que aluden para privatizar el sistema público de pensiones, para de esta forma aumentar su volumen de negocio y poder situarse en posiciones de cabeza en la competencia con otras entidades a nivel mundial. Una prueba irrefutable de este interés de los grupos financieros en dominar las decisiones políticas,

que a la poste serán las que decidan sobre nuestro sistema público de pensiones, es la poca transparencia de las relaciones existentes entre políticos, banqueros y empresarios, son poco o nada transparentes, intercambiando muy habitualmente sus *roles*<sup>42</sup>.

Por otro lado, es necesario reconocer que en las condiciones actuales en las que se encuentra nuestra economía, con el alto nivel de paro y por lo tanto disminución de cotizantes a las arcas sociales, nuestro sistema de pensiones público está en auténtico peligro si solo se financia con las cotizaciones sociales que puede proporcionar el actual nivel de empleo y unas tasas de crecimiento con un modelo productivo que prima la especulación en lugar de la actividad productiva.

Por este motivo es preciso avanzar en dos frentes; por un lado, el fortalecimiento de la capacidad de generar actividad económica sostenible y orientada a satisfacer necesidades humanas que se traduzca en más empleo e ingresos más elevados y mejor distribuidos, y, por otra, lograr que el sistema de pensiones públicas pase a financiarse a través de la recaudación general del Estado, como cualquier otra necesidad social, pública.

En definitiva, mantener un sistema público de pensiones, es indispensable para garantizar nuestro estado del bienestar, y esto se consigue concienciando a los ciudadanos, que a la poste eligen a los políticos, y exigirle a estos un compromiso con la sociedad, no en vano hemos heredado un sistema público de pensiones que ha logrado equilibrar, o por lo menos sacar del estado de pobreza a la parte de la sociedad menos pudiente, cuando llegaban sus últimos años de actividad productiva, y mantener esta situación se lo debemos a las futuras generaciones.

---

<sup>42</sup> Visen Navarro, Torres López, J., Garzón Espinosa, A., *¿Están en peligro las pensiones públicas?*, %attac.

## **VI.- BIBLIOGRAFIA.**

ASOCIACION DE INSTITUCIONES DE INVERSION COLECTIVA Y DE FONDOS DE PENSIONES. Características Generales de los Planes y Fondos de Pensiones.

COMISION EUROPEA. Libro Verde: En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros. Bruselas 7.7.2010.

DEL REY GUNTER, S., La negociación Colectiva como Instrumento de Regulación de las Mejoras Voluntarias. Universidad Pompeu Fabra.

ESCRIBANO GUTIERREZ, J., Flexibilidad y Compromisos por Pensiones. El Contrato de Seguro como Instrumento de Externalización. Tirant lo Blanch. Valencia 2002.

GALA DURAN, C., Las Mejoras Voluntarias en la Negociación Colectiva Actual. Investigación Financiada en la Orden TAS/1587/2006. Universidad Autónoma de Barcelona.

INFORME DEL COMITÉ DE EXPERTOS SOBRE EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PUBLICO DE PENSIONES. Madrid, 7 de junio de 2013.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y COMPETIVIDAD, Secretaria de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2011.

MONEREO PEREZ, J.L./FERNANDEZ BERNAT, J.A., Los Planes y Fondos de Pensiones en el Contexto de la Reforma de los Sistemas de Protección Social: ¿Continuidad o Renovación? Revista General del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social 31 (2012).

ROQUETA BUJ, R. Revista actualidad Laboral N° 12, junio 2010, Tomo 1, Editorial La Ley.

SAEZ FERNANDEZ, F.J. / SANCHEZ MARTINEZ, M.T., Las Mutualidades de Previsión Social y Los Sistemas de Protección Complementarios. Universidad de Granada.

SEGALÉS FIDALGO, J. (1999), “Competencias autonómicas en materia de previsión social en el País Vasco”, en Pensiones Sociales. Problemas y Alternativas. IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, II parte, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 311-331.

SITJAR DE TOGORES CALVO, A.I., Planes de Pensiones: cuestiones transfronterizas. Una Aproximación a la normativa y jurisprudencia de la Unión Europea. Trabajo presentado al III Curso de Alta Especialización en Fiscalidad Financiera, celebrado en la escuela de la Hacienda Pública del Instituto de estudios Fiscales 2007.

SUAREZ CORUJO, B., La Protección Social Privada. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2012.

VICENC NAVARRO/TORRES LOPEZ, J. / GARZON ESPINOSA, A., ¿Están en peligro las pensiones públicas? Las preguntas que todos nos hacemos. Las respuestas que siempre nos ocultan. % attac.

Luis Ordoño Oña, Agosto 2013.