



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL**

**50**

**BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL**

# **Exteriorización de los Compromisos por Pensiones**

Modificación de la Ley 8/87 por las disposiciones transitorias de la Ley 30/95 y por la publicación de los Reales Decretos 1588/99 y 1589/99

**Nº 50 / 31-I-2000**

Os enviamos un nuevo informe para el debate de la posición de CGT ante la Negociación Colectiva del presente año. En esta ocasión elaborado por los compañeros de Metal Madrid.

Desde esta Secretaría de Acción Sindical se está intentando coordinar la formación de un equipo estable para el seguimiento y asesoría con respecto a Planes y Fondos de Pensiones. El informe que ahora os enviamos sobre exteriorización de los compromisos por pensiones es un primer trabajo en este sentido, habiendo sido su preparación coordinado por el SP de la FESIBAC como parte de su colaboración en la creación de este grupo de trabajo. En un futuro próximo seguiremos con la elaboración de nuevos materiales sobre este tema.

Equipo Jurídico Sindical  
**CGT**

## **INDICE**

1. Introducción.....	1
2. Antecedentes normativos.....	1
3. Cuestiones previas.....	2
4. Exteriorización vía un plan de pensiones.....	4
5. Exteriorización vía un seguro.....	6
6. Procedimiento recomendado.....	7
6.1 Análisis de los compromisos existentes en los acuerdos colectivos...7	
6.2 Diferentes circunstancias previas.....	7
6.3 La Negociación Colectiva como soporte de la exteriorización.....	7
7. Asesoramiento sindical.....	8
8. Asesoramiento profesional.....	8

## 1. INTRODUCCION.

La exteriorización de los compromisos por pensiones existentes en las diferentes empresas españolas requiere un conocimiento de la legislación aplicable, por lo que el esquema que se va a desarrollar parte de los textos normativos que se han publicado y que conforman la base de todo el proceso a seguir.

Se deberá tener presente que dos ejes conforman los pasos a dar: la negociación colectiva como soporte de la exteriorización y existencia de unas pautas que obligan a su seguimiento minucioso, con un conocimiento que no puede ser improvisado, por lo que la comprensión de los pasos a dar es de vital importancia para no incurrir en problemas o, en otros casos, por desconocimiento de unos derechos que no son "otorgados" sino que han sido contemplados en los textos que se va a citar.

Finalmente, cabe indicar que además de lo señalado hay que contar con la presencia imprescindible de unos profesionales, los actuarios y expertos en previsión social complementaria, que son necesarios para poder evaluar y traducir a lenguaje cuantitativo y elementos comparativos, de qué estamos hablando, al tiempo que, en su caso, dictaminar sobre los acuerdos que se alcancen.

Conviene tener presente que existen dos peligros en un proceso como el que nos ocupa: la frivolidad: esto es, pensar que uno es capaz de manejar todas las variables que intervienen y por lo tanto que puede dar respuesta a problemas complejos que requieren unos conocimientos que están —en estos momentos- al alcance de pocas personas; o el temor: esto es, dejarse llevar por los "técnicos" como si no estuviésemos en presencia de unos intereses marcados por el fuerte contenido económico de la materia que vamos a tratar. Tratar de combinar sabiamente los antidotos frente a esos "males" es lo que podrá permitir afrontar la exteriorización con posibilidades de obtener resultados, al menos, no desastrosos y, de ser posible, óptimos.

## 2. ANTECEDENTES NORMATIVOS.

La legislación que se va a citar es la base sobre la que va a girar el esquema sobre la exteriorización:

- *Ley 8/87 sobre Planes y Fondos de Pensiones.*
- *RD 130 7/88, Reglamento por el que se desarrolla la Ley 8/8 7.*
- *Ley 30/95, de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado. Disposiciones Transitorias relativas a la exteriorización.*
- *RD 1588/89, Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones.*
- *RD 1589/99, modificación del RD 1307/88.*
- *Ley 40/98 del IRPF y otras normas tributarias.*
- *RD 214/99, Reglamento del IRPF.*

La utilización de la normativa que se acaba de relacionar es básico, por lo que se recomienda la confección de "cuadernillos" para llevarlos de apoyo a todas las reuniones en las que se vaya a tratar la exteriorización, aunque ya se advierte sobre la importancia de la experiencia y el conocimiento previo por lo específico de la normativa que incluye el uso de una "jerga" en ocasiones más propia de iniciados que de la legislación que estamos acostumbrados a usar en el ámbito laboral.

### 3. CUESTIONES PREVIAS.

- **Compromisos por pensiones:** son las prestaciones asociadas a las contingencias susceptibles de ser exteriorizadas.
- **Contingencias:** son los hechos que deben ser exteriorizados: jubilación, fallecimiento e invalidez.
- **Qué se entiende por jubilación:** tanto la salida de la empresa por causar prestación en el sistema público (condición ordinaria imprescindible), como las asimilaciones (a partir de los 52 años con desempleo) o equivalentes (a partir de los 60 años para quienes no se pueden jubilar anticipadamente). Supone una ampliación de las posibilidades otorgadas a los Planes pero se requiere su lectura minuciosa para que los empleados no financien su salida con su propio dinero, por lo que se recomienda anudarlo a situaciones transitorias y coyunturales por el tratamiento de pasivos que se le da a estos colectivos.
- **Qué se entiende por invalidez:** alguno de los tres grados: permanente para la profesión habitual, absoluto y gran invalidez.
- **Prestaciones:** son las cuantías asociadas a las contingencias, cualquiera que sea su denominación: desde premios de jubilación a capitales indemnizatorios; y cualquiera que sea su forma; siempre que tengan naturaleza dineraria.
- **Exteriorización:** Es sacar fuera del balance de las empresas los compromisos por pensiones para garantizar su cumplimiento, bien con los pasivos existentes o con los activos. La condición básica es la independencia del patrimonio asociado a la exteriorización de la marcha de la empresa.
- **¿Quiénes están afectados?** Todas las empresas españolas, en cualquiera de sus modalidades. La excepción son las entidades de crédito, aseguradoras y las sociedades y agencias de valores, que si desean mantenerse como fondo interno deberán pedir autorización expresa al órgano del que dependen para el control administrativo.

En este apartado conviene resaltar que las empresas y sociedades públicas también están obligadas a la exteriorización, aunque no así la propia Administración Pública. Aún así, afecta a miles de convenios colectivos y a millones de personas activas y pasivas.

- **¿Qué se debe exteriorizar?** Todos los compromisos, las prestaciones, en forma de capital, renta u otra, que sea dineraria y que estén asociadas a la jubilación, fallecimiento o invalidez. Para ello se determinará qué corresponde al pasado y qué al futuro.
- **¿Qué plazo hay para la exteriorización?** Hasta el 1º de enero del año 2.001.

- ¿Quién tiene la facultad de iniciar el proceso de exteriorización? La obligación la tiene el empresario, y su no-cumplimiento no anulan los derechos sino que conllevarían repercusiones de tipo legal (mantenimiento de los derechos) y fiscal (no-deducción por acogimiento al régimen transitorio previsto en la Ley 30/95), al tiempo que sanciones de índole laboral.
- ¿Dónde se debe exteriorizar? En un plan de pensiones, un seguro o una mezcla de ambas.
- ¿Qué tiene más garantía para los empleados? Los Planes de Pensiones, que deberán ser del sistema de empleo, no los individuales.
- ¿Qué son Derechos por Servicios Pasados? Las cuantías que se reconocen para cada persona de la plantilla por el tiempo que lleva en la empresa y en relación con el compromiso.
- ¿Cómo se determinan los Derechos por Servicios Pasados? Con la aplicación de métodos actuariales basados en el devengo de la prestación o en el devengo del coste. Su cálculo es función exclusiva de los actuarios y para ello deberán utilizar hipótesis coherentes actualizadas.
- ¿Qué son los servicios corrientes futuros? Son las aportaciones que se derivan de los compromisos exteriorizados y/o de los acuerdos alcanzados. Son función de los métodos aplicados en el apartado anterior, o de la negociación si se procede a su modificación.
- ¿Qué tipo de compromisos existen o se pueden acordar? Bien porque ya existen, o porque se podrían acordar mediante negociación colectiva, los compromisos pueden ser de aportación definida (se sabe lo que se aporta y no lo que se va a obtener) o de prestación definida (se regula lo que se va a obtener y la incógnita es lo que se tiene que aportar). Existen modelos mixtos de todo tipo: los que ponen el énfasis en el esquema de aportación definida; y los que lo ponen en el de prestación definida. En este segundo caso, más bien tendríamos que hablar de métodos de obtención de una prestación objetivo una vez acordado el coste para la empresa.
- ¿Sólo se debe exteriorizar lo ya existente? Además de los compromisos existentes, pueden acordarse compromisos ex-novo al amparo del régimen transitorio, bien con modificación de lo que ya había o por nueva creación. En definitiva se puede exteriorizar lo que hay. de forma intacta o modificada, o se puede crear partiendo de la nada o por adición de lo existente, o por transformación de conceptos salariales, etc.
- ¿Pero qué es el régimen transitorio? La posibilidad de acogerse a un plazo, 1º de enero del 2.001, para tener beneficios fiscales en la exteriorización, siempre que se vaya a Planes o se esté exteriorizando pasivos.
- ¿Una empresa puede elegir la vía del Seguro? Si, pero no tendría deducciones fiscales salvo que imputase las primas a los empleados. Hay que preguntarse por qué ir a un seguro cuando en un Plan tanto la empresa como los empleados se deducen fiscalmente las aportaciones. En este terreno no hay que caer en la ingenuidad, porque en muchas ocasiones lo que prima no es el interés de la empresa sino los fuertes intereses, en forma de comisiones o prebendas, que se obtienen por la vía del seguro.
- ¿Cabén fiscalmente todos los derechos por servicios pasados en un Plan de Pensiones? Los servicios pasados no están sujetos a imputación fiscal, salvo dentro de unos límites que muy

pocas personas de la plantilla alcanzarán (quienes tengan altas prestaciones y fechas de entrada recientes con edades relativamente avanzadas). Aun así hay que efectuar cálculos para ver a quiénes puede afectar para que no sea minorado el compromiso.

- ¿Caben fiscalmente todos los servicios corrientes futuros? En principio, es difícil que no quepan, salvo quienes están incluidos en las dificultades expresadas en el apartado anterior, pero también las prestaciones de riesgo de actividad cuando se elige la modalidad de prima anual de riesgo: los seguros anuales renovables implican en determinados modelos un crecimiento de la prima tal que puede alcanzar y superar el límite fiscal.
- ¿Pero de qué límite estamos hablando? Hacia el futuro el límite está fijado en 1.100.000 pesetas para 1.999, con los crecimientos que la ley de acompañamiento establezca. Pero ese es el límite financiero o legal, por encima del mismo sólo se puede aportar para quienes tengan una edad superior a 52 años, en cuyo caso va creciendo hasta 2.200.000 pesetas con 64 años de edad. Pero el límite fiscal está en el 20% de los rendimientos netos. Es difícil que no se pueda financiar así todas las prestaciones, salvo cuando se articula con la modalidad de seguros ya descritas o los derechos por servicios pasados no están reconocidos suficientemente.

#### 4. EXTERIORIZACION VIA UN PLAN DE PENSIONES.

- ¿La exteriorización implica la salida inmediata de los fondos de las empresas?  
No necesariamente, hay unos plazos según de las modalidades o conceptos de que se trate.
- Los derechos pasados de los activos y las obligaciones con los pasivos deben estar financiados con fondos constituidos y si no son suficientes constituirán un déficit inicial.
- Los pasivos que vayan a un Plan: tendrán un plazo para su exteriorización financiera dependiendo de si se trata de fondos constituidos o de déficit.
- Los fondos constituidos van en primer lugar a los pasivos y, después —cuando se hayan cubierto a éstos—, a los activos. El plazo es de diez años, con dos condiciones: en el caso de los pasivos han de ser suficientes para financiarse los pagos corrientes, y en los activos se posibilita como máximo hasta un año desde la contingencia para el trasvase de los fondos constituidos afectos a los derechos de aquellos. Esta operación se denomina plan transferencia de fondos constituidos.
- El déficit inicial por servicios pasados o por obligaciones con pasivos se amortizará en un plazo no superior a 15 años, con las mismas excepciones que para el trasvase. Esta operación se denomina plan de amortización del déficit.
- El Plan de Reequilibrio: es la suma de los planes de transferencia y de amortización del déficit. Su cadencia sigue unas reglas basadas en un flujo que como mínimo será el 5 % de la deuda inicial imputada a fondos o a déficit, y el 50% debe estar financiado a mitad del período.
- El Plan de Reequilibrio evoluciona con aplicación de intereses determinados en origen conforme los acuerdos que se alcancen, pero basados en unas reglas normadas en el RD 1588/99.

- Una empresa sólo puede tener un Plan de Pensiones y un solo Plan de Reequilibrio.
- Se pueden hacer Planes de Grupo y planes sectoriales, en este caso se han de tener en cuenta las reglas contenidas en el RD 1589/99, que por su especificidad se recomienda consultar.
- Los Planes de Grupo deben incorporar todos los compromisos de cada una de las empresas que lo conforman. Deben ser de la modalidad de aportación definida.
- Los Planes sectoriales deben ser necesariamente de aportación definida para jubilación y las contingencias de riesgo de actividad deben estar aseguradas.
- La promoción del Plan corresponde a la empresa a quien denominaremos promotor”.
- Los empleados pasan a ser inicialmente potenciales partícipes, hasta que se adhieren al plan, en cuyo momento se convierten en partícipes.
- La negociación colectiva puede designar la comisión promotora u organismo que se encarga de negociar con la empresa el comienzo del Plan, acordar el Reglamento y los servicios pasados, así como designar a la Entidad Gestora y a la Depositaria y a los ‘actuarios que velan por la viabilidad y el cumplimiento del Plan.
- El Plan es un contrato. Son las Especificaciones(el reglamento) del mismo.
- El fondo de Pensiones es un patrimonio donde se integra la cuenta de cada Plan, pueden ser uniplanes o multiplanes.
- La Entidad Gestora se responsabiliza, entre otras funciones, de las inversiones.
- La Entidad Depositaria se responsabiliza, entre otras funciones, del depósito de los títulos y valores.
- Los Planes se basan en unos principios, los más importantes son no-discriminación (todos los empleados deben estar en el Plan); capitalización (las prestaciones se conforman de aportaciones y rendimientos basados en las inversiones); titularidad (los partícipes son los dueños del patrimonio a título personal); irrevocabilidad de aportaciones (desde el momento en que se devengan), etc.
- Los Planes de aportación definida funcionan como un fondo de inversión, sujetos a los vaivenes del mercado.
- Los Planes de prestación definida ligados al salario exclusivamente o a cuantías, funcionan como un seguro.
- Los Planes de prestación definida ligados a la prestación de seguridad social son modelos inestables de cuantía indeterminada, y en muchos casos sólo otorgan prestaciones a los directivos.
- Los Planes mixtos pueden ser de varias modalidades, la más estable es la que combina una aportación para el promotor (empresa) del Plan y una prestación objetivo para los partícipes (empleados).

- Los Planes de prestación definida o mixtos de esta modalidad dependen fuertemente de las hipótesis que se utilicen para su cálculo por lo que se debe prestar especial atención al trabajo actuarial. Tienen correcciones y revisiones reguladas.
- Los Planes de aportación definida o mixtos de esta modalidad dependen fuertemente del mercado por transmitirse el riesgo desde la empresa a los empleados, de ahí la importancia de la cuantificación de los derechos por servicios pasados y las aportaciones corrientes futuras. No tienen correcciones reguladas.
- Los derechos consolidados, en cualquiera que sea la modalidad de Plan, constituyen la piedra angular de la atribución de titularidad. La baja en la empresa previa a las contingencias genera derechos consolidados conforme las reglas del propio Plan. Pueden dejarse en el Plan o movilizarse a otro.
- Los derechos consolidados no se perciben hasta la contingencia, asimilándose a ésta la pre-jubilación siempre que se acuerde en el Plan, el desempleo a partir de un año y la enfermedad grave directa o de familiares.

## 5. EXTERIORIZACION VIA UN SEGURO.

- Un seguro implica la concertación de una póliza entre alguien que aporta y una entidad aseguradora, a cuyo fin se equiparan las mutualidades de previsión social.
- Los seguros no tienen Plan de Re-equilibrio, sino plan de financiación.
- Un Plan de financiación es el pago de los servicios pasados de los activos o las obligaciones de los activos mediante una prima única fraccionada que conlleva intereses por el aplazamiento en el pago.
- El no pago de la financiación pendiente reduce la póliza.
- Tanto para activos como para pasivos el plazo de financiación, que no de Plan de Reequilibrio, para la exteriorización vía un seguro es de 10 años.
- Los seguros pueden ser de muchas modalidades, pero teóricamente, nunca de aportación definida pura. No pueden ser fondos de inversión. Aunque sí se puede combinar aportación definida para jubilación y una prestación de riesgo (actuales planes de jubilación asociados a fallecimiento o invalidez).
- El tomador del seguro, quien lo suscribe, es la empresa. Ella realiza las aportaciones tanto propias, como las que se acuerden por parte del empleado.
- Sí hay aportaciones voluntarias por parte de la plantilla, no pueden ir a un seguro, salvo en la modalidad de Entidad de Previsión Social: Mutualidad.
- Las aportaciones a seguros no son deducibles para la empresa salvo que las impute fiscalmente a los empleados que no podrán deducírselas, salvo en el caso de las mutualidades que configuran un caso propio parecido a los Planes.
- Los seguros, incluidas las mutualidades, no configuran derechos consolidados.
- La diferencia entre un seguro y una mutualidad es que esta última revierte todos los rendimientos a favor de los mutualistas y el control es ejercido por éstos a través de los órganos de decisión.



## **6. PROCEDIMIENTO RECOMENDADO.**

### **6.1. Análisis de los compromisos existentes en los acuerdos colectivos.**

El primer paso será analizar minuciosamente todas las prestaciones que se puedan haber acordado en convenio colectivo o pólizas de seguros o acuerdos colectivos o mejoras otorgadas por las empresas. Deberá a su vez, ver su ligazón a alguna de las contingencias descritas al principio.

### **6.2. Diferentes circunstancias previas:**

- Si no existe un Plan en la empresa, se promoverá en curso de la negociación colectiva.
- Si existe un Plan de Pensiones al amparo del régimen transitorio finalizado el 3.11.90, puede ser modificado para incorporar derechos adicionales o para modificar el Plan, no su Plan de Re-equilibrio si ya lo tenía (salvo para incorporar compromisos adicionales).
- Si existe un Plan de Pensiones deberá adaptarse a la nueva legislación tanto en determinados artículos de funcionamiento como en sus hipótesis, en el caso de contener contingencias con prestaciones definidas.
- Si existe un Plan de Pensiones no acogido a régimen transitorio antes mencionado, por que se promovió con posterioridad a 3.11.90, podrá ser modificado para incorporar el Plan de Re-equilibrio.
- Si existen seguros colectivos, deberán adaptarse a la Ley y sus reglamentos en el plazo ya mencionado.

### **6.3. La negociación colectiva como soporte de la exteriorización con o sin cambios, con compromisos nuevos o no.**

Se pueden dar todo tipo de situaciones, pero cualquiera que sea su alternativa o combinación de varias alternativas, pasa por la negociación colectiva, salvo en el caso de la exteriorización de lo existente que, al menos, pasaría por la Comisión Promotora si fuese a un Plan y por el control de la representación sindical si fuese a un seguro. Ese control no pasaría, a la vista de lo interpretado hasta el presente, que por la constatación de que el compromiso ha sido exteriorizado, pero no se tendría control sobre la operación. Sólo hay control en los Planes de Pensiones, o al menos hay posibilidades de ello.

La negociación colectiva puede incidir en:

- Exteriorizar los compromisos existentes sin realizar ningún cambio (con las particularidades ya mencionadas).
- Modificar los compromisos existentes, antes de la exteriorización, para posteriormente realizarla.
- Modificar los compromisos ya exteriorizados, en este caso habrá que prestar especial atención a los derechos consolidados previos a la modificación.
- Acordar nuevos compromisos adicionales a los ya existentes, estén o no exteriorizados.
- Acordar nuevos compromisos en los lugares donde no existen. Estos compromisos, si también se acuerda, pueden dar lugar a derechos por servicios pasados financiados en los plazos previstos para la exteriorización, aunque todo su componente fuera déficit inicial. Esos derechos tendrían la aplicación del régimen transitorio si se efectúa dentro del plazo ya citado reiteradamente.

## **7. ASESORAMIENTO SINDICAL.**

Dada la complejidad de los temas que abarcan la exteriorización de los compromisos por pensiones se recomienda pedir asesoramiento sindical para tener el apoyo que materialmente sea posible, contando con el corto periodo de tiempo que tiene la exteriorización y con la amplitud de la misma: ya se ha dicho que afecta a millones de personas y a miles de convenios de empresa y sectoriales.

## **8. ASESORAMIENTO PROFESIONAL.**

La complejidad técnica viene dada por la multitud de factores y variables que intervienen en la valoración cualitativa y cuantitativa de la exteriorización, tanto con modificación de compromisos como sin ella, incluido en la fijación de compromisos ex-novo por modificación de condiciones salariales o laborales.

Además, se agrega la necesidad en la obtención de una confianza en quienes vayan a asesorar profesionalmente en la medida que las cantidades de las que se va a tratar son globalmente astronómicas y cualquier "desliz" puede suponer una amplitud inmensa.

Por eso, se recomienda el uso de consultores profesionalmente éticos e independientes que pueden brindar su apoyo con la financiación empresarial. Esta aparente contradicción es necesaria resolverla en la medida que la garantía de su honestidad vendrá dada en parte por su capacidad de generación de ingresos que los mediatice, pero al mismo tiempo se trata de conseguir que la financiación de la empresa — CGT no puede financiero pues se trata de importantes cantidades que no dispone— no "ate el asesoramiento sino que se acuerde que o bien asesora a toda la mesa (la mayor parte de esta cuestión es de difícil materialización por los fuertes intereses contrapuestos entre empresa y representantes sindicales, o incluso dentro de estos mismos) o asesora a la representación sindical (en su conjunto, o por partes). Lo óptimo sería que se consiguiese un asesoramiento para toda la representación sindical, cuidando de que CGT obtiene las posibilidades de acceso que le sean necesarias.