



Observatorio de los Sistemas Europeos
de Previsión Social Complementaria



**CURSO SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA
Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2ª SESIÓN.**

LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Jordi Giménez Maluenda

Relaciones Institucionales
Observatorio de los Sistemas Europeos de
Previsión Social Complementaria

Barcelona, 4 de octubre de 2022

1

LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1

BREVE HISTORIA DE LA PREVISIÓN SOCIAL

2

LOS TRES PILARES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

3

FINANCIACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL

4

DISTINTOS MODELOS DE PREVISIÓN SOCIAL

5

LA PREVISIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

6

COMPROMISOS POR PENSIONES Y SU EXTERIORIZACIÓN

7

PLANES DE PENSIONES

8

FONDOS DE PENSIONES

9

INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA



QUÉ ES OBSERVATORIO DE LOS SISTEMAS EUROPEOS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA...

- ESTRUCTURA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA.
- Universidad de Barcelona: 11 observatorios
- MISIÓN: FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DIVULGACIÓN
- 18 ENTIDADES ADHERIDAS, ENTRE ELLAS CCOO DE CATALUNYA Y UGT DE CATALUNYA
- 11 PATROCINADORES
- 2 MEDIA PARTNERS
- 7 UNIVERSIDADES EUROPEAS
- APOYO INSTITUCIONAL: UNIVERSIDAD DE BARCELONA Y GENERALITAT DE CATALUNYA



1

BREVE HISTORIA DE LA PREVISIÓN SOCIAL

¿QUÉ ES LA PREVISIÓN SOCIAL?

- “La Previsión Social es el conjunto de medios y acciones dirigidas a atender las necesidades de los integrantes de una sociedad”.

Fundación MAPFRE

- “La previsión social se encarga de brindar una protección a aquellas personas que están imposibilitadas de obtener un ingreso, ya sea de manera temporal o permanente. Estos servicios sociales, por lo tanto, contribuyen a la cobertura de las principales problemáticas sociales, como la pobreza, la salud, el desempleo, la discapacidad o la vejez”.

*Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Definición de previsión social
(Publicado: 2011. Actualizado: 2014)*

“Los inicios del mutualismo contemporáneo se fijan en la Edad Media, vinculados con gremios y cofradías. Algunas cofradías evolucionaron hacia las hermandades de socorro a mediados del siglo XVII, consolidándose éstas en la mayor parte de Europa un siglo más tarde, con un funcionamiento similar al de las sociedades de socorros mutuos objeto de esta investigación
En España, tras la muerte de Fernando VII, gremios y cofradías fueron desmantelados por obra de los Gobiernos liberales, junto con el sistema de beneficencia del Antiguo Régimen, basado en la caridad religiosa y particular
Las sociedades de socorros mutuos (SSM) fueron los principales actores de la previsión social en Europa entre el primer tercio del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX. Dichas sociedades, basadas en la ayuda mutua y la autogestión, adoptaron las normas de funcionamiento propias de las hermandades de socorro del Antiguo Régimen, adaptándolas en mayor o menor medida a las necesidades de una sociedad industrial”.

“LAS SOCIEDADES DE SOCORROS MUTUOS COMO INSTITUCIONES DE ACCIÓN COLECTIVA. AUGE Y DECLIVE DEL MUTUALISMO BARCELONÉS DURANTE EL PRIMER TERCIO DEL SIGLO XX”. VI ENCUENTRO DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE HISTORIA ECONÓMICA . Universidad de Sevilla. Sevilla, 5 de septiembre de 2016. Fernando Largo Jiménez. (Universidad Autónoma de Barcelona).



1

BREVE HISTORIA DE LA PREVISIÓN SOCIAL

DE LA RESTAURACIÓN A LA II REPÚBLICA

1883 Comisión de Reformas Sociales

1900 Ley de Accidentes de Trabajo

1901 Instituto del Trabajo

1903 Instituto de Reformas Sociales

1908 Instituto Nacional de Previsión

1917 Conferencia de Seguros Sociales

1919 Ley de Retiro Obrero

1923 Seguro Obligatorio de Maternidad

1931 Seguro de Paro Forzoso



1

BREVE HISTORIA DE LA PREVISIÓN SOCIAL

DE LA II REPÚBLICA A LOS PLANES DE DESARROLLO EN LA DICTADURA

1931

Ley de Paro Forzoso

1935

Se crea la Inspección de Seguros Sociales

1939

Retiro Obrero

1941

Ley de Mutualidades

1942

Seguro Obligatorio de Enfermedad

1947

Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez > 1955 Seguro de Vejez, Invalidez y Muerte

1958

Ley de Convenios Colectivos

1961

Seguro Nacional de Desempleo

1963

Ley de Bases de la Seguridad Social

1966

Ley General de la Seguridad Social > 1972 > Ley de Financiación y Perfeccionamiento Acción Protectora



1

BREVE HISTORIA DE LA PREVISIÓN SOCIAL

DE LA DEMOCRACIA A LOS PACTOS DE TOLEDO

1978	Se crea el Instituto Nacional de la Seguridad Social
1978	Constitución Española
1985	Ley General de Sanidad
1987	Ley de Planes y Fondos de Pensiones
1999	Reglament d'exteriorització
1990	RD Prestaciones no contributivas de la Seguridad Social
1995	Pactos de la Moncloa
2000	Constitución de la Comisión Parlamentaria. 1ª revisión
2003	2ª revisión
2008	3ª revisión
2011	4ª revisión
2013	PP: Reforma de las pensiones sin acuerdo del Pacto de Toledo - <i>Pensionazo</i> -
2020	5ª revisión
2022	Ley 12/2022 de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo

CÓDIGO LOVAINA: EL MODELO DE LOS 3 PILARES

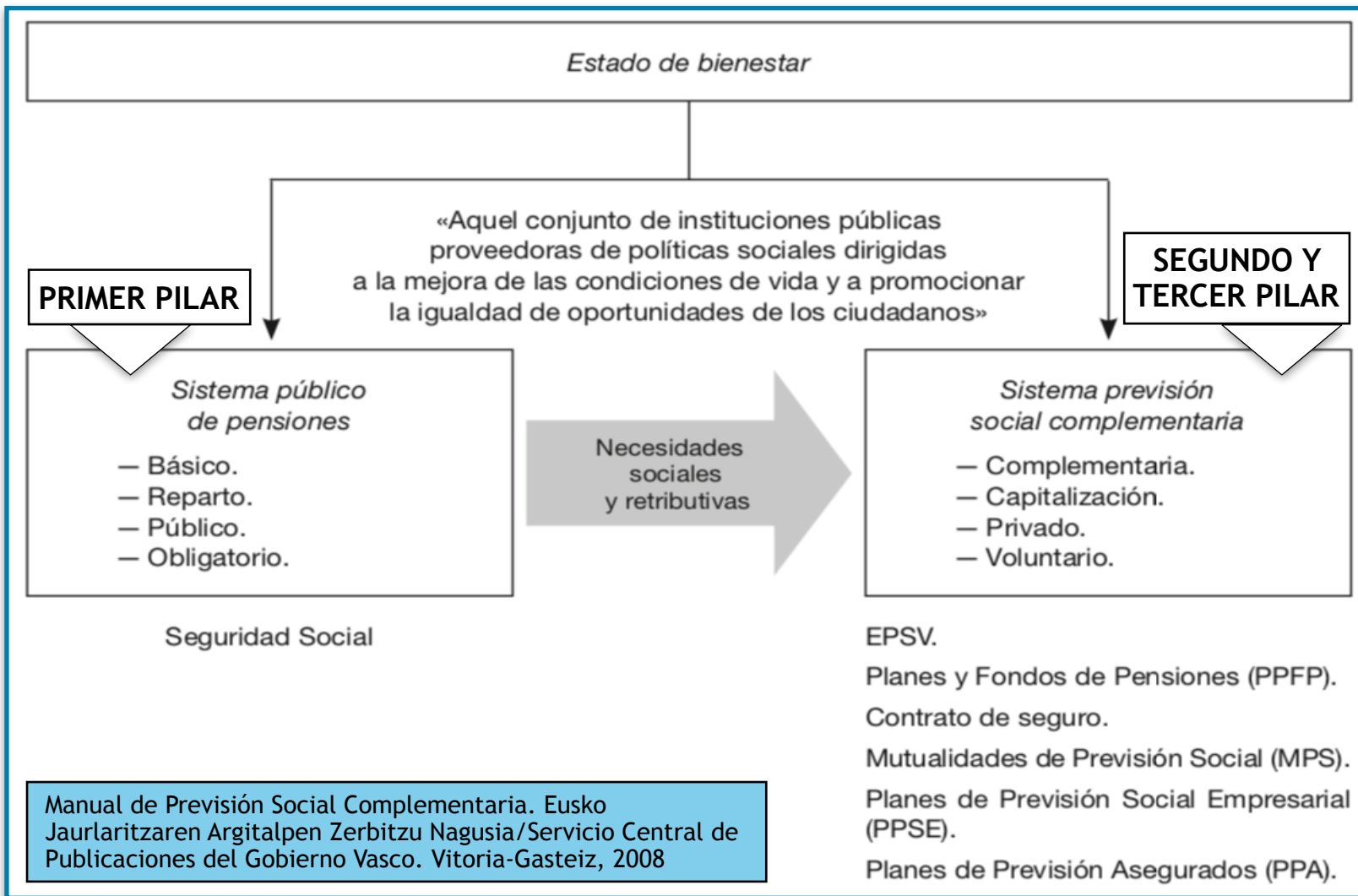
- * El Instituto de la Seguridad Social de la Universidad Católica de Lovaina emprendió una serie de estudios sobre los diferentes modelos de Seguridad Social que finalizaron en el “Coloquio de septiembre de 1977” y cuyo fruto final fue lo que se conoce como “Código Lovaina”.
- * El modelo conocido como “Código Lovaina” desarrolla la teoría de los tres pilares de la previsión social.
 - El primero se refiere al sistema público de previsión.
 - El segundo está constituido por los regímenes privados y complementarios de empleo, que surgen en el ámbito de las empresas y de las relaciones laborales.
 - Y el tercer pilar está conformado por las cuentas individuales de ahorro previsor a largo plazo.

“Guía de la previsión social complementaria”, Revista Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía. Revista semestral editada por el Gobierno Vasco.



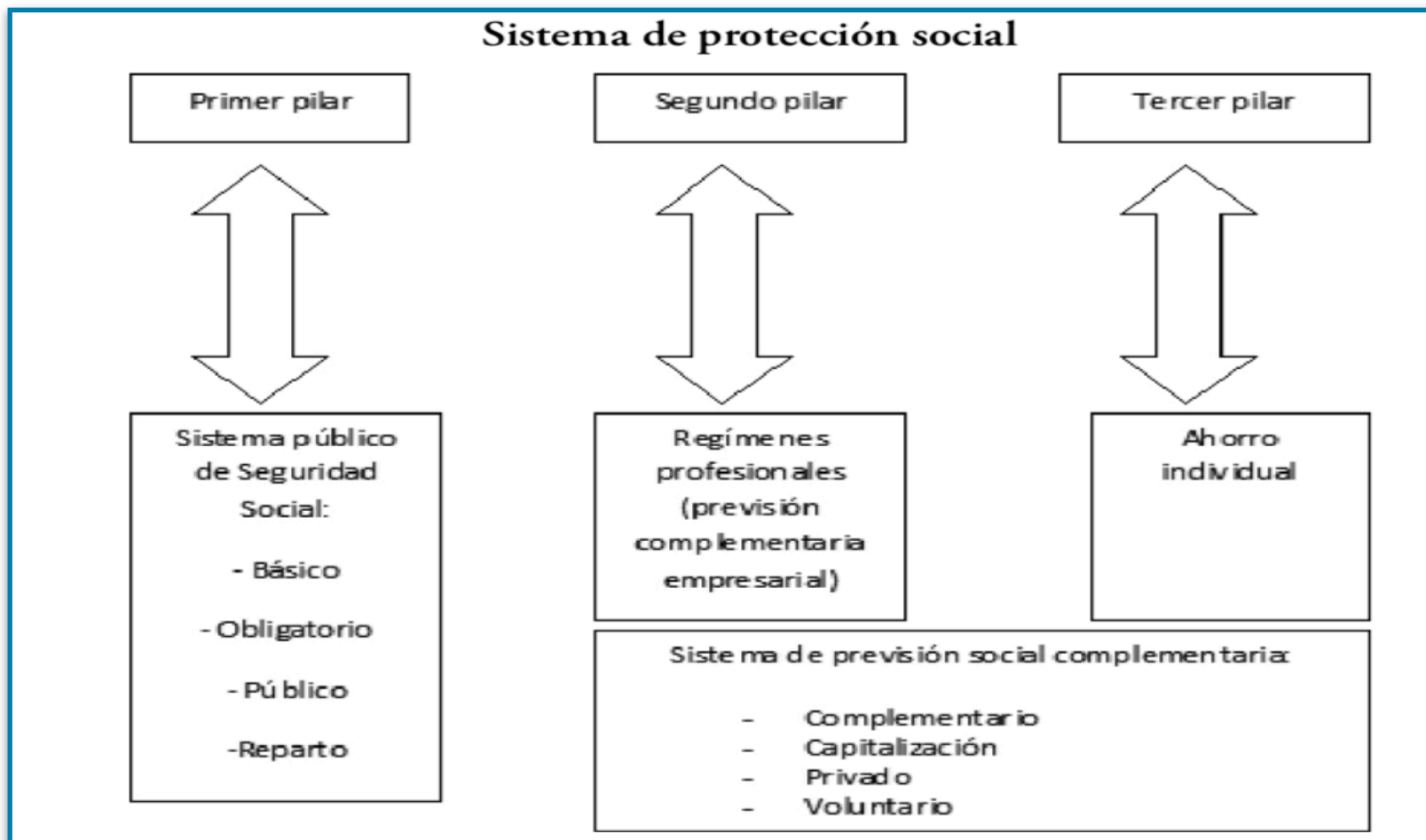
2

PILARES DE LA PREVISIÓN SOCIAL



2

PILARES DE LA PREVISIÓN SOCIAL



“La Previsión social complementaria en el marco de las relaciones laborales: el caso de Maier”. Rosa María Ahumada Carazo, Enea Ispizua Dorna. Lan Harremanak/32 (2015-1) (84-107) Revista de Relaciones Laborales Universidad del País Vasco /Euskal Herriko Unibertsitatea

CÓMO DEMOS CLASIFICAR LA PREVISIÓN SOCIAL

1. Previsión Social Pública

El Estado garantiza a las personas el derecho a la salud, la atención médica, el otorgamiento de una pensión y otras prestaciones sociales encaminadas a garantizar el bienestar individual. En España se canaliza a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social en España.

2. Previsión Social Complementaria

Sistema voluntario (sea de empleo o individual) que se financia a través de aportaciones individuales o contribuciones empresariales: planes de pensiones, seguros de vida, mutualidades de previsión social, EPSV o planes de previsión social empresariales. Gestionados por entidades privadas.

SISTEMAS DE FINANCIACIÓN

“Por sistemas de financiación, se entienden las técnicas financieras utilizadas para planificar la cobertura de los costes de la acción protectora de la Seguridad Social”.

Dos sistemas de financiación

- **REPARTO:** la distribución inmediata o a corto plazo de las cotizaciones e ingresos generales de la Seguridad Social que, sin tiempo para ser capitalizados, se convierten en prestaciones a percibir por los sujetos beneficiarios. Las técnicas de reparto son las que mejor se adecuan a un sistema de seguridad social, y permiten plasmar el principio de solidaridad financiera.
- **CAPITALIZACIÓN:** formación de un capital integrado por las cuotas o primas más los intereses acumulativos, destinado a satisfacer las prestaciones futuras. Este método ha sido el principal vehículo financiero de los sistemas de previsión social apegados a las técnicas actuariales y a los esquemas jurídicos del seguro privado.

Aula de la Seguridad Social. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

3

FINANCIACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL

SISTEMAS DE FINANCIACIÓN DE CADA PILAR

SISTEMA PÚBLICO

- ASISTENCIAL
- CONTRIBUTIVO



PGE



CUOTAS

SISTEMA DE EMPLEO



APORTACIONES PROMOTOR



CONTRIBUCIONES PARTÍCIPE

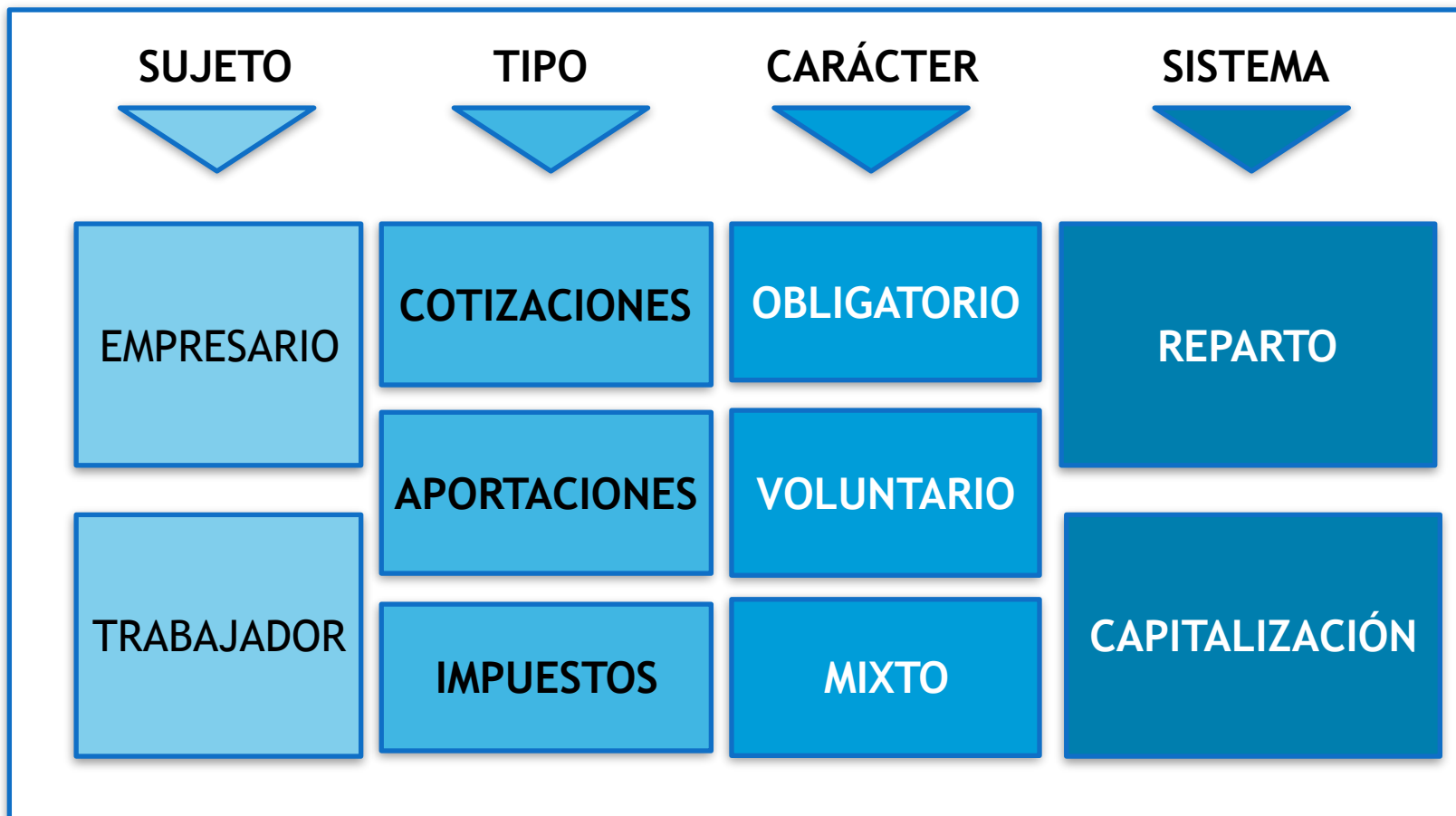
SISTEMA INDIVIDUAL

- SISTEMA ASOCIADO  APORTACIONES PARTÍCIPE
- SISTEMA INDIVIDUAL  APORTACIONES PARTÍCIPE

3

FINANCIACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL

PREVISIÓN SOCIAL Y SU FINANCIACIÓN



4

DISTINTOS MODELOS DE PREVISIÓN SOCIAL

CONTRIBUTIVO: ALEMANIA (BISMARCK)

- * 1881: 17 de octubre.- Discurso de Bismarck en el Reichstag. Gobierno conservador, presión de la izquierda: “Es necesario un poco de socialismo para evitar tener socialistas”..
- * 1883: Ley sobre el Seguro de Enfermedad (contributiva). Su esencia perdura en la legislación alemana.
- * 1884: Ley sobre Accidentes de Trabajo. Cotización empresarial para cobertura de incapacidad permanente.
- * 1889: Primer sistema de jubilación obligatoria para trabajadores con ingresos inferiores a 2.000 DM/año. 1899: se amplió el círculo de aplicación.
- * 1891: Jornada laboral máxima para mujeres (11 horas) y niños (10 horas).
- * 1891: Primer impuesto progresivo sobre la renta.

ASISTENCIAL: REINO UNIDO (BEVERIDGE)

- * 1880: Ley de Responsabilidad del Empleador (trabajador puede demandar pero debe demostrar los hechos).
- * 1897: Ley de Compensación Laboral (indemnización sólo para obreros industriales).
- * 1906: Se generaliza el derecho a indemnización.
- * 1908: Algunas pensiones no contributivas mayores 70 años.
- * 1912: Seguro Sanitario Obligatorio y desempleo para unos sectores. En 1920 se generaliza
- * 1925: Pensiones contributivas.
- * 1934: Ley de Desocupación.
- * 1941-1942: Comisión Interdepartamental para la Seguridad Social y Servicios Afines (William Beveridge).

*“La seguridad y la protección Social en México”. Sánchez-Castañeda, Alfredo. (2012)
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México)*



4

DISTINTOS MODELOS DE PREVISIÓN SOCIAL

CONTRIBUTIVO: ALEMANIA (BISMARCK)

1. La cobertura de las contingencias depende de la situación laboral de individuo.
2. Contempla un régimen de prestaciones múltiples.
3. La prestación depende de la contribución del trabajador/a, del empresario y en ocasiones de las aportaciones del Estado.
4. Hay una administración diferenciada de cada contingencia y diferencia colectivos de trabajadores.

ASISTENCIAL: REINO UNIDO (BEVERIDGE)

1. Orientado a unas prestaciones universales, es decir, un mínimo para todas las personas.
2. Unificación de contingencias, la prestación social se deriva de la situación de necesidad.
3. Las prestaciones se financian en su mayor parte del presupuesto general del Estado.
4. Gestión administrativa pública y unificada de las distintas contingencias, así como diferenciada de cada riesgo.



EL MODELO DE CADA PAÍS, LA COMBINACIÓN DE LOS 3 PILARES

- * En cada país, cada pilar tiene su peso o importancia relativa en función del modelo de previsión social.
- * La característica común es que si el primer pilar está muy desarrollado, el papel del segundo y tercer pilar será secundario, mientras que si el primer pilar es débil, los otros dos pilares tendrán más fuerza.

“La Previsión social complementaria en el marco de las relaciones laborales: el caso de Maier”. Rosa María Ahumada Carazo, Enea Ispizua Dorna. Lan Harremanak/32 (2015-I) (84-107) Revista de Relaciones Laborales Universidad del País Vasco /Euskal Herriko Unibertsitatea



4

DISTINTOS MODELOS DE PREVISIÓN SOCIAL

LA RELACIÓN ENTRE PILARES EN ALGUNOS PAISES

Los sistemas de previsión social en diferentes países

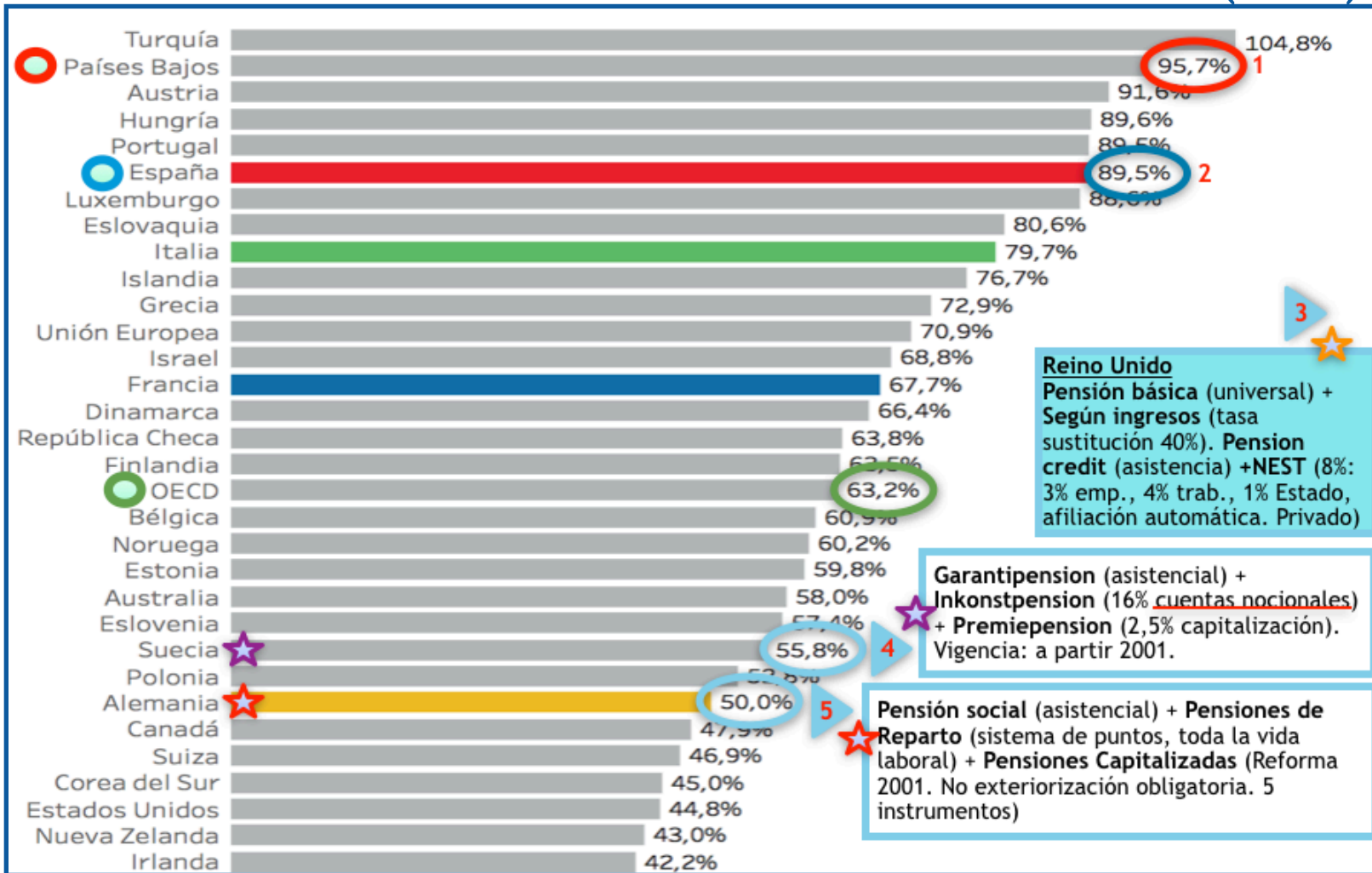
Estado	Primer pilar		Segundo pilar		Tercer pilar	
	Obligatorio	Voluntario	Obligatorio	Voluntario	Obligatorio	Voluntario
Italia	✓			✓		✓
Portugal	✓			✓		✓
★ Alemania	✓			✓		✓
Francia	✓		✓			✓
Holanda	✓		✓			✓
Bélgica	✓			✓		✓
Finlandia	✓		✓			✓
Luxemburgo	✓			✓		✓
★ Reino Unido	✓			✓		✓
★ Suecia	✓			✓		✓
España	✓			✓		✓

“La Previsión social complementaria en el marco de las relaciones laborales: el caso de Maier”. Rosa María Ahumada Carazo, Enea Ispizua Dorna. Lan Harremanak/32 (2015-I) (84-107), Euskal Herriko Unibertsitatea

4

DISTINTOS MODELOS DE PREVISIÓN SOCIAL

TASA DE SUSTITUCIÓN PENSIÓN JUBILACIÓN EN LA OCDE (2014)



4

DISTINTOS MODELOS DE PREVISIÓN SOCIAL

EJEMPLO: COMPARACIÓN HOLANDA VS ESPAÑA

	HOLANDA	ESPAÑA
1er. PILAR	<ul style="list-style-type: none"> ● Pensión mínima del Estado. ● Presupuestos Generales del Estado (PGE). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad Social Estatal Sistema Reparto. ● Cuotas e impuestos. ● Casi nivel único (80-100% salario).
2º PILAR	<ul style="list-style-type: none"> ● Planes de Pensiones Colectivos. ● Obligatorios hasta nivel 40-60% del salario. ● Voluntarios por encima de ese nivel. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Planes de Pensiones Colectivos ● Otros instrumentos (PPSE, Mutualidades PS, Seguros, EPSV). ● Voluntarios.
3er. PILAR	<ul style="list-style-type: none"> ● Planes Individuales y Seguros. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Planes Individuales y Seguros.

La Europa que envejece

% del PIB destinado a pensiones (2000-2019)

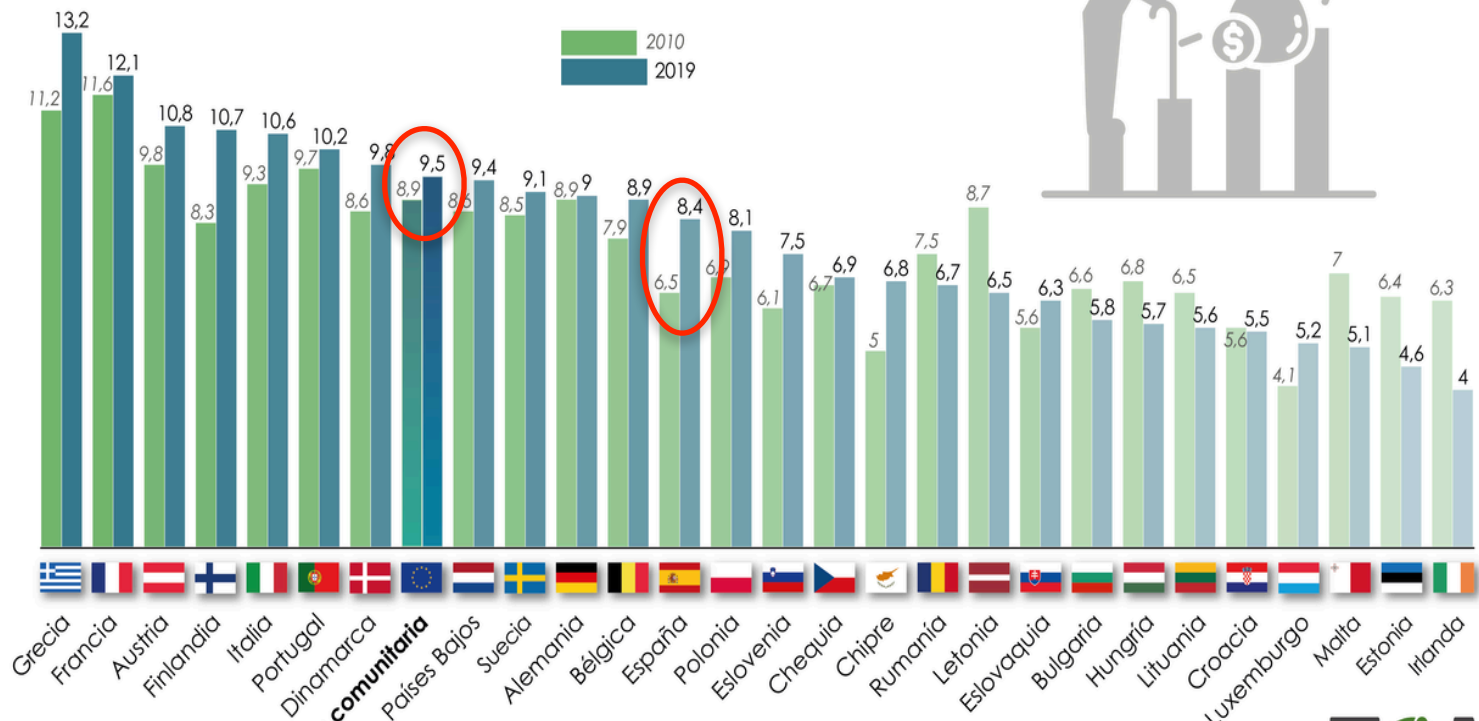


Gráfico:
Abel Gil Lobo (2022)
Fuente:
Eurostat (2022)



LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 41:

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. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

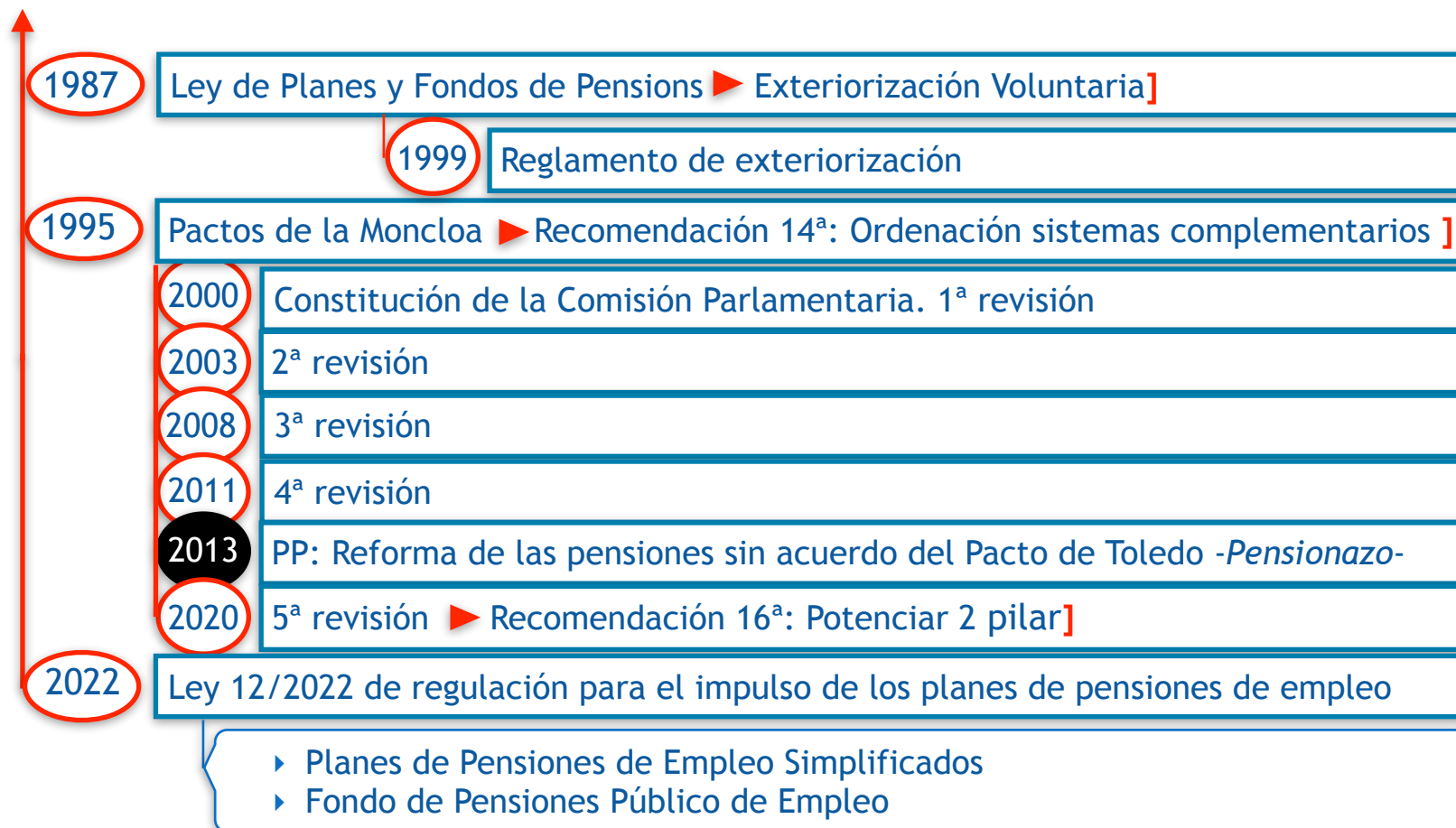
Artículo 50:

Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

5

LA PREVISIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA DEMOCRÁTICA



5

LA PREVISIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

COMPROMISOS POR PENSIONES PREVIOS
ORDENANZAS DEL TRABAJO, CONVENIOS Y ACUERDOS DE EMPRESA

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA
1978

LIBRO VERDE (1997)
SOBRE PENSIONES COMPLEMENTARIAS

REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

RD 1307/1998 → RD 304/2004 ← RD 738/2020

DIRECTIVA 2003/41/CE
IORP I

Actividades y supervisión de fondos de empleo

LEY DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

RDL 8/1987 → RDL 1/2002 ← RDL 3/2020

DIRECTIVA (UE) 2016/2341
IORP II

Actividades y supervisión de fondos de empleo

TRANSPOSICIÓN IORP II

EXTERIORIZACIÓN
RD 1588/1999

LEY DE ORDENACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL SEGURO
LEY 30/1995

DIRECTIVA 80/987/CE



LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LA EMPRESA

- “Compromiso por pensiones”: prestación dineraria vinculada a contingencias de incapacidad permanente, fallecimiento o jubilación.
- No es una realidad nueva, ni reciente en las relaciones laborales.
- En las empresas y sectores han existido “compromisos por pensiones” mucho antes que la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987.
- Compromisos por pensiones en Ordenanzas de Trabajo, convenios colectivos [1958: Ley de Convenio Colectivos] o reglamentos de empresa.
- Podían ser complementarias o no a la Seguridad Social,
- Existencia de mutualidades de empresa y de empresas que asumían la cobertura de las prestaciones.



FINANCIACIÓN COMPROMISOS PRE-EXTERIORIZACIÓN

- **Fondos internos** (también mutualidades de empresa [Eléctricas, Telefónica, etc.] o empresas que asumían la cobertura directa de prestaciones [Metro de Barcelona]).
- RD 1643/1990, Plan General Contable. Principios contables, entre ellos:
 - Prudencia: hipótesis financieras, biométricas, macroeconómicas y método de financiación.
 - Devengo: método financiación.
 - Amortización del déficit: 15 años (“en curso”) y 7 años (“causadas”).
- **Contabilidad, en el Balance: Cuenta 140 del Pasivo, “Provisiones para pensiones y obligaciones similares”.**
- **Memoria de las cuentas anuales, en la Valoración del pasivo:** Información sobre las hipótesis financieras, biométricas y macroeconómicas y sobre el método de financiación.
- **Curiosidad: ¿No existen actas de auditoría con “salvedades”?**



PERÍODO DE EXTERIORIZACIÓN VOLUNTARIA (1988-1999)

◉ DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª LEY 8/1987:

“Las contribuciones empresariales o de cualquier otra entidad realizada para la cobertura de prestaciones análogas a las previstas en esta Ley, incluidas las pensiones causadas, cuando tales prestaciones no se encuentren amparadas en la presente norma, exigirán para su deducción en el impuesto del pagador la imputación fiscal de la totalidad de tales contribuciones o dotaciones para el sujeto al que se vinculen éstas, quién, a su vez, las integrará en su base imponible del impuesto sobre la renta de las personas físicas, con la consideración de rendimientos de trabajo del ejercicio”.

◉ EJEMPLOS DE EXTERIORIZACIONES VOLUNTARIAS:

- ❑ TELEFÓNICA (ITP, técnicamente quebrado) ➡ PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE TELEFÓNICA
- ❑ ELÉCTRICAS (De los pagos de caja a la obligación de dotar: 250.000.000€ de deficit) ➡ PLANES DE PENSIONES DE ENDESA
- ❑ TMB Metro (empresa auto-aseguradora, desaparición Régimen Especial Ferroviario) ➡ PLAN DE PENSIONES DE METRO [55 días de huelga]



PERÍODO DE EXTERIORITZACIÓ OBLIGATÒRIA: 1999

- ◉ Directiva 80/987/CEE, para la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
- ◉ Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados (DA 11ª): exteriorización obligatoria.
- ◉ Compromisos por pensiones: prestaciones dinerarias para las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente y jubilación.
- ◉ Disposición: 6 meses para un reglamento de exteriorización (mayo de 1996). Realidad: RD 1588/1999, de 15 de octubre (Reglamento instrumentación de compromisos por pensiones).
- ◉ Límite para exteriorizar: noviembre de 2002. Compromisos de empresa: prórroga hasta diciembre de 2004.
- ◉ Prohibición de los fondos internos (régimen excepcional para empresas públicas y sector financiero).
- * No exteriorización: “Infracción muy grave” (Artículo 8º LISOS)



SUCESIÓN DE EMPRESAS: PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN Y SUBROGACIÓN DE OBLIGACIONES.

● E.T. Artículo 44, epígrafe 1): SUBROGACIÓN

“El cambio de titularidad de una empresa, ... no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente”.

● RD 304/2004. Artículo 26, epígrafe 1): NO DISCRIMINACIÓN

“Dentro del plazo máximo de 12 meses desde la fecha de efectos de la subrogación en las relaciones laborales, deberán adaptarse las especificaciones del plan para regular expresamente, en su caso, el régimen diferenciado de aportaciones y prestaciones que corresponda aplicar al personal afectado por dicha subrogación”.



LEY 8/1987 Y RDL 1/2002 TEXTO REFUNDIDO

ARTÍCULO 1.1:

Los planes de pensiones definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, las obligaciones de contribución a los mismos y, en la medida permitida por la presente Ley, las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio que al cumplimiento de los derechos que reconoce ha de afectarse.

ARTÍCULO 1.2:

Constituidos voluntariamente, sus prestaciones no serán, en ningún caso, sustitutivas de las preceptivas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, teniendo, en consecuencia, carácter privado y complementario o no de aquéllas.

Queda reservada la denominación de "plan de pensiones", así como sus siglas, a los regulados en los Capítulos I a III de esta Ley, sin perjuicio de los previstos en la Sección segunda de su Capítulo X, sujetos a la legislación de otros Estados miembros.



CARACTERÍSTICAS

- **CARÁCTER VOLUNTARIO:**
 - Contrato de adhesión: explícita o automática (posibilidad de renuncia).
 - Contrato de adhesión. (Convenio Colectivo tiene eficacia general).
- **COMPLEMENTARIO:**
 - No es substitutivo, ni subsidiario de la Seguridad Social.
 - Sus prestaciones podrán ser o no complementarias a las públicas.
- **SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL:**
 - Seguridad Social: sistema de reparto, activos financian a pasivos.
 - Sistema de capitalización individual: las prestaciones se financian con las aportaciones directas o imputadas más la rentabilidad financiera.
- **CARÁCTER PRIVADO:**
 - Derecho mercantil.
 - Existe una comisión de control (sólo en empleo y asociado).
 - Tutela de la DGSyFP: prestaciones diferidas en el tiempo.
 - Seguridad Social: sistema público bajo control parlamentario y participación social en órganos tripartitos.



SISTEMAS

- EMPLEO
- ASOCIADO
- INDIVIDUAL

SISTEMA DE EMPLEO

- Promotor: empresa.
- Partícipe: persona trabajadora de la empresa promotora.
- Adhesión explícita o adhesión automática con posibilidad de renunciar.
- Acuerdo de exteriorización o de nueva creación a través de la negociación colectiva.
- Participación a través de una “Comisión de Control”.
- **MODALIDADES:**
 - Prestación definida
 - Aportación definida
 - Mixta



PLANES DE PENSIONES DE EMPRESA

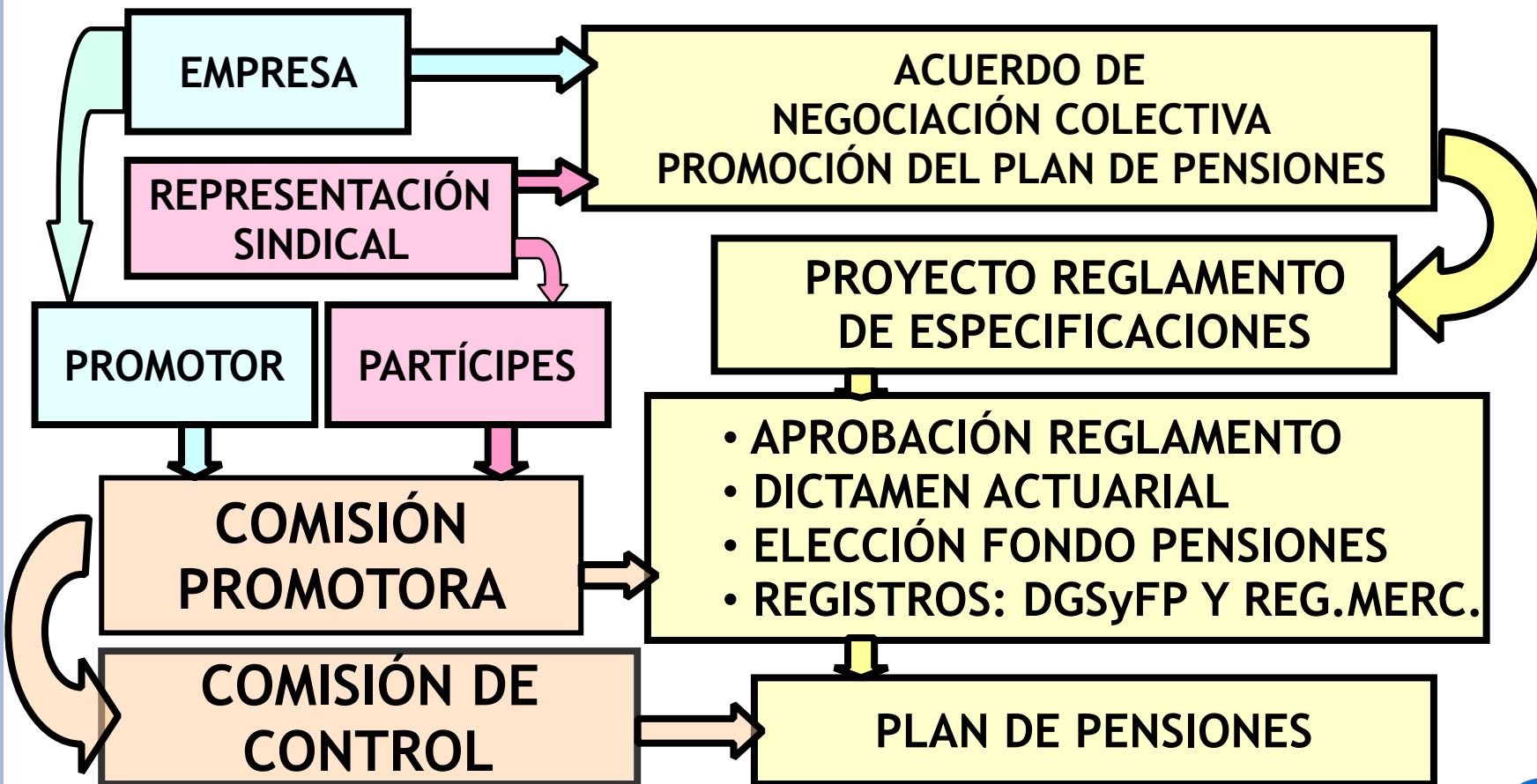
- **Reglamento**: se aprueba por consenso de las partes (Comisión Promotora: promotor y partícipes).
- **Negociación**: (Exteriorización) reconocimiento de derechos por servicios pasados y aportaciones ordinarias.
- **VAA**: hipótesis financieras, biométricas y macroeconómicas, método de financiación.
- Derechos consolidados reconocidos desde el inicio.
- **Control y participación social**: existen las comisiones de control (del Plan y del Fondo de Pensiones).
- **5 principios básicos**:
 - Atribución de derechos.
 - No discriminación.
 - Irrevocabilidad de las aportaciones.
 - Capitalización.
 - Integración en un fondo de pensiones.



FINANCIACIÓN DE LOS PLANES DEL SISTEMA DE EMPLEO

- Prestación definida.
 - ❑ Aportación necesaria para financiar la prestación.
 - ❑ Valor Actual Actuarial de la prestación: hipótesis financieras, biométricas y macroeconómicas, método de financiación.
 - ❑ El riesgo financiero lo asume el promotor.
- Aportación definida:
 - ❑ Aportaciones establecidas en el régimen de financiación.
 - ❑ Sistemas contributivos: aportación obligatoria del partícipe.
 - ❑ El riesgo financiero lo asume la persona partícipe.
- Mixtos:
 - ❑ Contingencias de riesgo: en prestación definida. La prima del seguro integrada en la aportación del promotor.
 - ❑ Jubilación: en aportación definida.

NEGOCIACIÓN DE UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO



PLANES DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA

- ◉ Mismos conceptos que en los planes de pensiones de empresa.
- ◉ Diferencia: más de un promotor pero un único plan de pensiones.
- ◉ Reglamento único, un anexo para cada promotor.
- ◉ Comisión de Control única: representación o agregada o conjunta.
- ◉ Adhesión sencilla: acuerdo entre empresa y representación sindical.
- ◉ Solicitud de adhesión a la Comisión de Control para ser admitidos.
- ◉ Tipologías por su composición:
 - ❑ Heterogénea.
 - ❑ Grupo de Empresas.
 - ❑ Ámbito sectorial.



PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADOS Y FONDO PÚBLICO DE PENSIONES

- ◉ Los planes de pensiones de empleo promovidos por las empresas incluidas en los **acuerdos colectivos estatutarios de carácter sectorial** con compromisos por pensiones.
- ◉ Los **planes de pensiones de empleo del sector público** promovidos por las Administraciones públicas, incluidas las corporaciones locales, las entidades y organismos.
- ◉ Los **planes de pensiones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por las asociaciones** de trabajadores autónomos para sus asociados, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, en los que sus partícipes exclusivamente sean trabajadores por cuenta propia.
- ◉ Las **comisiones promotoras de esos PES** serán las que presenten su proyecto para su inclusión en alguno de los Fondos Públicos abiertos, y será la Comisión de Control Especial de los Fondos la que decida su integración.
- ◉ Las **empresas incluidas en un acuerdo colectivo de carácter sectorial** en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus trabajadores a través de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado **deberán adherirse al mismo si así lo establece el citado acuerdo.**
- ◉ **Comisión de Control del FONDO PÚBLICO:** nueve miembros, funcionarios de carrera con nivel, al menos, de Subdirector General y asimilado



7

PLANES DE PENSIONES

ESTRUCTURA DEL SISTEMA

ELEMENTOS PERSONALES

SUJETOS CONSTITUYENTES

PROMOTOR

PARTÍCIPE

BENEFICIARIO

- ES UN PATRIMONIO ECONÓMICO
- Aportaciones + Rendimientos netos - Gastos
- Se rige por una Norma de Funcionamiento

- ES UN CONTRATO DE ADHESIÓN
- Se rige por un Reglamento

PLAN DE PENSIONES

PROMOTOR

APORTACIONES

PRESTACIONES

BENEFICIARIOS

FONDO DE PENSIONES

ENTIDAD GESTORA FONDOS PENSIONES

DGSFP

ENTIDAD DEPOSITARIA FONDOS PENSIONES

CNMV

COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES

COMISIÓN DE CONTROL DEL FONDO DE PENSIONES

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE CONTROL DEL FONDO DE PENSIONES DE EMPLEO (RPFP, ART. 63.1)

- ❑ Si el **fondo integra un único plan de pensiones de empleo**, la comisión de control del plan ejercerá las funciones de la comisión de control del fondo.
- ❑ Si un mismo **fondo de pensiones instrumenta varios planes de pensiones de empleo**, la comisión de control del fondo podrá tener:
 - Representación **agregada** (RPFP, art. 63.2):
 - ▶ Cada plan de pensiones tendrá representantes propios en la comisión de control del fondo, designados por las respectivas comisiones de control de los planes.
 - ▶ Cada plan designará al menos dos representantes: uno por su promotor o promotores, y otro por sus partícipes.
 - Representación **conjunta** (RPFP, art. 63.3): dos o más planes de empleo integrados en un mismo fondo podrán agruparse bajo una representación conjunta en la comisión de control del fondo.

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

- ❑ En las normas de funcionamiento del fondo de pensiones de empleo **se especificarán los criterios para la formación de la comisión de control** del fondo, teniendo en cuenta lo previsto en la norma legal (RPFP, art. 63.4).
- ❑ Se elegirá a **un Presidente y un Secretario** (RPFP, art. 64.3).
- ❑ En la representación agregada, cada plan de pensiones tendrá dos miembros representando a promotor y partícipes, **se ponderará el voto de los representantes designados** por cada plan en atención a su número y a la cuenta de posición del plan en el fondo o, en su caso, la cuenta de posición del conjunto de planes del sistema de empleo agrupados bajo una representación conjunta (RPFP, art. 64.3).
- ❑ El **régimen de mayorías necesarias** para la toma de acuerdos se regirá por los principios establecidos en el artículo 32.2.(RPFP, art. 64.4).

DERECHOS Y OBLIGACIONES (1):

- ❑ Disponer de un **sistema eficaz de gobierno corporativo** que incluirá la consideración de los factores ambientales, sociales y buen gobierno en las decisiones de inversión de los fondos de pensiones. (TRLFPF, art. 27.1 *IORP II*)
- ❑ Las **EGFP establecerán políticas escritas de gestión de riesgos, auditoría interna, actividades externalizadas y de control interno.** (TRLFPF, art. 27.4 *IORP II*)
- ❑ Establecer y **aplicar una política de remuneración de proveedores** de servicios externos. Las EGFP también deberán disponer de una política de remuneración. (TRLFPF, art. 29 *IORP II*)
- ❑ **Disponer de funciones clave:** gestión de riesgos, auditoría interna y actuarial. Las EGFP dispondrán de estas funciones clave. (TRLFPF, art. 30 *IORP II*)
- ❑ Recibir de la EGFP notificación sobre estrategias, procesos y procedimientos de **información para detectar, medir, vigilar y gestionar los riesgos.** (TRLFPF, art. 30 bis *IORP II*)

DERECHOS Y OBLIGACIONES (2)

- ❑ **Disponer de una función de auditoría interna** proporcional a su realidad. También las EGFP deberán disponer de dicha función. (TRLPFP, art. 30 ter. 1 *IORP II*)
- ❑ Anualmente **la entidad gestora elaborará un informe sobre la efectividad de sus procedimientos de control interno, dando traslado del mismo a las comisiones de control** y a la DGSyFP. (*Tenerlo en cuenta para el contenido de la RFA*) (TRLPFP, art. 30 ter. 4 *IORP II*)
- ❑ Arbitrar las medidas necesarias para **evitar conflictos de interés**. (TRLPFP, art. 30 quarter, 3 *IORP II*)
- ❑ Llevar a cabo y documentar, **cada 3 años, una evaluación interna del riesgo**. También la EGFP deberá hacerlo. (TRLPFP, art. 30 quinquies, 1 y RFPF, art. 81 quarter, 4 y 5 *IORP II*)
- ❑ **Ser informadas, junto a la DGSyFP de la externalización de funciones** de la EGFP (*antes se denominaba DELEGAR*). Cuando se externalicen **funciones clave (Auditoría Interna, Control de Riesgo y Actuarial) se comunicará previamente a la Comisión de Control**, con una antelación de al menos 15 días hábiles, para que pueda plantear sus consideraciones. Estas consideraciones se adjuntarán a la comunicación preceptiva a la DGSyFP. (TRLPFP, art. 30 sexies, RFPF, art. 81.3 *IORP II*)



FUNCIONES (RPFP, ART. 64.1 Y 2)

- ❑ **Supervisión** del cumplimiento de los planes adscritos.
- ❑ Control de la **observancia de las normas de funcionamiento** del fondo y de los planes adscritos.
- ❑ **Nombramiento de los expertos** cuya actuación esté exigida legalmente.
- ❑ Propuesta y **decisión sobre cuestiones que le atribuye la ley**. Podrá recabar de las entidades gestora y depositaria la información que resulte pertinente para el ejercicio de sus funciones.
- ❑ **Representación del fondo**, pudiendo delegar en la entidad gestora.
- ❑ Examen y **aprobación de la actuación de la entidad gestora** en cada ejercicio económico.
- ❑ **Sustitución** de la entidad gestora o depositaria.
- ❑ **Suspensión de la ejecución de actos y acuerdos** contrarios a los intereses del fondo.
- ❑ **Aprobación de la integración** en el fondo de nuevos planes de pensiones.



FUNCIONES (TRANSPOSICIÓN DIRECTIVA 2016/2341 IORP II) (1)

- ❑ Establecer un **sistema de gobierno y de control interno**, proporcional a su realidad, especialmente sobre gestión de riesgos, auditoría interna y función actuarial. (TRLFPF, art 14.2,j IORP II)
- ❑ **Ser oída, con carácter preceptivo**, en los procesos de externalización de funciones recogidas en el artículo 30 sexies. (TRLFPF, art 14.2,k IORP II)
- ❑ **“Engagement”** y responsabilidad en el ejercicio del voto. Elaborará un informe anual (*si no se ejercerlo, deberá razonarlo*). (RPFP, art. 69.7 y 8 IORP II)
- ❑ Dejar constancia en el informe de gestión anual de la política ejercida en relación con la ISR, así como del procedimiento seguido para su implantación y gestión. (TRLFPF, art 16.8, RPFP, art. 69.5 IORP II).
- ❑ Elaborar **estrategia de inversión a largo plazo**, aplicando los principios de ISR y “engagement”. (RPFP, art. 69 bis.1 y 2)

FUNCIONES (TRANSPOSICIÓN DIRECTIVA 2016/2341 IORP II) (2)

- ❑ Actualización anual de la estrategia de inversión. (RPFP, art. 69 bis.3)
- ❑ Si se contrata la gestión de activos con un gestor de activos, podrá encomendarse a este el ejercicio de los derechos políticos. (RPFP, art. 90.4 IORP II)
- ❑ Aprobar una “**declaración comprensiva de los principios de la política de inversión**”, revisada a los 3 años, incluyendo métodos de medición del riesgo y gestión del control de riesgos. (TRLPFP, art 16.8, RPFP, art. 69 IORP II)
 - Deberá mencionar si se tienen en consideración, en las decisiones de inversión, los **riesgos extra financieros (criterios ASG y éticos)**. (RPFP, art. 69.5)
 - Dejar constancia en el informe de gestión anual de la política de la comisión de control del fondo, o en su caso de la entidad gestora, con relación al ejercicio de los derechos políticos inherentes a los valores integrados en el fondo de pensiones. (RPFP, art. 69.7)



PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

Creación: Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

- ◉ 4 principios (al ser un seguro, no existe fondo de pensiones):
 - ❑ Atribución de derechos.
 - ❑ No discriminación.
 - ❑ Irrevocabilidad de las aportaciones
 - ❑ Capitalización.
- ◉ Diferencias con los Planes de Pensiones:
 - ❑ Sin control ni participación social en la política de inversión.
 - ❑ Sin comisión de control.
 - ❑ Es un seguro, (baja rentabilidad).



SEGUROS COLECTIVOS

- ◉ **Naturaleza:** instrumentar compromisos por pensiones.
- ◉ **Objeto:** el compromiso exteriorizado debe ser explícito (la mera remisión al Convenio o acuerdo no es suficiente).
- ◉ **Derecho de rescate:** diferencia entre si hay imputación de la prima (derecho reconocido) o no hay imputación (sólo expectativa de derecho).
- ◉ **Expectativa de derecho:** Reconocimiento del derecho condicionado a cumplir requisitos (edad, antigüedad, etc...)
- ◉ El rescate del tomador limitado a la reducción o a la desaparición del riesgo.
- ◉ Puede discriminar.
- ◉ **Sin control ni participación.**



MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL

- ◉ Competencia autonómica: Generalitat de Catalunya, Llei 10/2003
- ◉ Cobertura de riesgos derivados de la relación laboral.
- ◉ Pueden cubrir no sólo compromisos per pensions.
- ◉ Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.
- ◉ Puede existir un socio protector.
- ◉ **Técnica aseguradora:** mutualización del riesgo. Reserva matemática.
- ◉ **Exigencias técnicas:** como las aseguradoras. “Fondo mutual”.
- ◉ Actividad mutual: los socios son los mutualistas.
- ◉ **Los recursos patrimoniales son de la mutualidad.**
- ◉ Adhesión voluntaria.
- ◉ Cuotas imputables pero neutras fiscalmente, deducibles de la base imponible.
- ◉ Órganos de gobierno: la Junta Directiva, la Asamblea de Mutualistas.



ENTIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIAS (EPSV)

“Las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) son entidades sin ánimo de lucro y de carácter voluntario constituidas con el objetivo de proteger a sus asociados, que están bajo el control y la supervisión del Gobierno vasco. Además, las cuentas de las EPSV son auditadas anualmente por profesionales independientes.

Por lo tanto, las EPSV son Entidades propias del País Vasco que tienen por finalidad principal pagar pensiones complementarias a las que abona la Seguridad Social.”

Federación de EPSV de Euskadi / Euskadiko BGAE Federazioa

- * Instrumento propio y específico del País Vasco, regulado por una normativa vasca .
- * Tienen personalidad jurídica propia y no precisan de una entidad gestora
- * Carecen de ánimo de lucro.
- * Los órganos de gobierno formados por sus propios socios y su composición es democrática.
- * Su supervisión y control corresponde al Gobierno Vasco.
- * Fiscalidad: Régimen foral vasco. Como los planes de pensiones.
- * Aportaciones imputables, deducibles de la base imponible.
- * Funcionamiento parecido a mutualidades de previsión social.
- * Experiencias interesantes:
 - ELKARKIDETZA: 3 diputaciones, 245 ayuntamientos, 224 otras instituciones, 18.200 personas.
 - GEROEA: 20 convenios sectoriales, 180.000 personas.



Observatorio de los Sistemas Europeos
de Previsión Social Complementaria



**CURSO SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA
Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2ª SESIÓN.**

LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MUCHAS GRACIAS

51

Jordi Giménez Maluenda
Relaciones Institucionales
Observatorio de los Sistemas Europeos de
Previsión Social Complementaria

Barcelona, 4 de octubre de 2022