



CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y
Cooperativa, nº 12, diciembre 1991, pp. 105-118

La previsión social en la empresa. Concepto social

Ricardo Roquero García

Vicepresidente de la Mutualidad de Previsión Social de los trabajadores de ENDESA

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa

ISSN: 0213-8093. © 1991 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA. CONCEPTO SOCIAL

RICARDO ROQUERO GARCÍA

Vicepresidente de la Mutualidad de Previsión Social de
los Trabajadores de ENDESA

Son numerosas las empresas que tienen establecido desde antaño una serie de sistemas de complementación de las prestaciones atribuidas a los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social y que se han ido configurando a través de diferentes modelos legales.

Sectores como Banca, Químicas, Eléctricas, Alimentación, Comunicaciones o Transportes, recogen en convenios de empresa o sector una serie de complementos y mejoras sociales bajo muy variadas denominaciones; previsión social, ayuda social, aspectos asistenciales, régimen de mejoras sociales, etc..

Bajo cualquiera de estas denominaciones se recogen las prestaciones complementarias que se reconocen, directa o indirectamente, por la Empresa a sus trabajadores y familiares.

Estas prestaciones cubren principalmente las vertientes de mejoras en la jubilación, fallecimiento, viudedad, orfandad, invalidez, ascendientes, etc..

En definitiva se pueden reducir a dos grandes grupos:

- 1.- Prestaciones de jubilación por edad o de ahorro.
- 2.- Prestaciones de invalidez, muerte o supervivencia o prestaciones de riesgo.

Los antecedentes de la previsión social en el marco laboral se remontan al primer seguro social obligatorio, denominado Retiro Obrero regulado en 1919 cuyo antecedente fue el Régimen de Libertad Subsidiaria de la Ley del 27 de Febrero de 1908.

Paralelo al desarrollo y consolidación del sistema público de protección social que supuso el Seguro de Enfermedad, de vejez o de invalidez va creándose un sistema complementario en determinadas empresas tendente a subsanar las limitaciones del sistema de protección público.

La regulación legal de la Previsión Social en el marco de la empresa es muy variada. Va desde un acuerdo del Consejo de Administración a la regulación en convenio colectivo o a la creación de una Mutualidad o una Fundación Laboral.

Con independencia del origen del acuerdo lo cierto es

que aun cuando este haya nacido como consecuencia de una decisión unilateral de la empresa, una vez creada, las mejoras tienen el carácter de obligatoria para ésta, en base al art. 3.1. del Estatuto de los Trabajadores, pues la voluntariedad se circunscribe a su instauración considerándose posteriormente incorporada al contrato de trabajo.

Una buena parte de los complementos de pensiones tienen su origen contractual a través de la negociación colectiva reflejándose en el convenio colectivo.

Al tener el convenio colectivo carácter de norma por el art.90.3 del Estatuto de los Trabajadores que obliga a trabajadores y empresarios (art.82.3 E.T.) solo puede ser derogado el derecho a la prestación a través de otro convenio de su misma naturaleza, es decir, negociado y ratificado según los requisitos del Estatuto de los Trabajadores en los art.88.1 y 87.2.

En todo caso, para lo que nos ocupa, lo importante es destacar como en la mayoría de los casos los complementos de pensiones, ya sean de ahorro o de riesgo, han sido pactados en la negociación colectiva. Son pues, producto de un convenio y, en definitiva, son una contrapartida salarial más que da la empresa a cambio del trabajo de su personal.

Es indiferente que la prestación la abone la empresa a través del pago por caja, o que haya cotizaciones previas, o que éstas hayan sido hechas por el empresario. Los complementos de pensiones son una parte diferida de la contraprestación económica total del trabajo de los empleados. Es pues un salario diferido.

Se parte así de concebir la previsión social en la empresa como salario diferido de forma que los agentes sociales en la negociación colectiva establecen y pactan que parte de los incrementos salariales se dirigen al salario inmediato y que parte al salario diferido que representan estas prestaciones.

Este carácter salarial supone que es el trabajador el que paga en última instancia el coste del complemento de pensiones. Durante la negociación renuncia a parte de la subida salarial inmediata a cambio del compromiso empresarial de abonar un complemento de pensión o a través de la

cotización a un fondo de pensiones, mutualidad o fundación laboral.

La propia Ley de Fondo de Pensiones reconoce explícitamente este carácter de salario diferido, igual que el reglamento del IRPF al establecer que "están sometidas al impuesto... las contraprestaciones diferidas derivadas del trabajo tales como las pensiones".

La segunda consecuencia que se deriva del concepto anterior es que el pago de las prestaciones pactadas debe estar suficientemente garantizado.

De no ser así los trabajadores en activo y los propios jubilados verán depender su seguridad de la situación económica de la empresa.

La tercera consecuencia es que, al haber asumido la empresa un compromiso con sus trabajadores, debería reflejar esa deuda en su contabilidad, ya que existen realmente unos acreedores concretos y definidos (los pensionistas) a los que adeuda una cantidad periódica concreta. En pura ortodoxia contable esos compromisos adquiridos con terceros deberían tener un reflejo en la partida correspondiente del balance de la empresa. Hay aquí una dificultad añadida, en algunos casos de gran trascendencia económica, que enfrenta la empresa al pretender racionalizar la previsión social de sus trabajadores.

Hasta hace relativamente poco tiempo eran escasas las empresas que habían abordado la cuantificación de sus compromisos sociales, sobre todo en el campo de los complementos a las pensiones de su personal. Al aplicar un mayor rigor y realizar los correspondientes estudios actuariales las empresas se han encontrado, en algunos casos, con unas cifras suficientemente alarmantes como, incluso, para poner en peligro su propia estabilidad. Así en sectores como el eléctrico se pueden estimar en alrededor de 500.000 millones de pesetas el coste actuarial de los complementos de pensiones recogidos en los diferentes convenios colectivos.

Esta evidencia pone sobre la mesa la necesidad de que los agentes de la negociación colectiva cuenten con la necesaria asistencia técnica evitando el riesgo de asumir

compromisos de imposible cumplimiento posterior con las inevitables consecuencias de deterioro laboral en el marco de la empresa.

Ejemplo típico de esta situación son aquellas empresas que asumieron el compromiso de incrementar las pensiones de sus pasivos en las mismas proporciones que el salario de sus activos. Compromiso alegremente adquirido en momentos de expansión económica y con plantillas jóvenes y que hoy se transforma en una losa cuya remoción exige un diálogo social basado en la racionalidad y el esfuerzo conjunto con los agentes sociales.

Dadas todas estas experiencias, y desde un punto de vista social, los sistemas de previsión en la empresa deberían reunir las siguientes condiciones básicas:

1ª.- Garantía.- El salario diferido debe estar garantizado a través de un sistema de acumulación de fondos, calculados con rigor técnico mediante los sistemas de capitalización y valoración financiera actuarial y en base a unos parámetros básicos (inflación, incremento salarial, interés técnico, tablas poblacionales, etc.) suficientemente válidos, y contrastados con la Administración, con criterios de prudencia actuarial y asumidos por todas las partes implicadas.

2ª.- Control Social.- Debe existir un control social sobre la dotación y utilización de estos fondos como forma de evitar desviaciones peligrosas o formulas de autofinanciación a bajo coste de las empresas, como de hecho ocurre en algunos casos, con la consiguiente concentración de riesgos.

Por el contrario deberían establecerse marcos de colaboración consensuada entre la parte social y la empresarial que permita la optimización de los recursos destinados a la previsión social complementaria.

3ª.- Independencia.- Los fondos destinados a la previsión social deberían estar absoluta y completamente segregados del patrimonio de la empresa. Las decisiones que conciernen a su inversión deberán ser independientes de la empresa. De no ser así se corre el riesgo de que en épocas de crisis empresarial se tomen decisiones en función de

necesidades concretas poniendo en peligro las pensiones comprometidas.

La concertación en la inversión de los recursos deberá realizarse alrededor de los principios de participación de todas las partes implicadas, consenso en los criterios generales de actuación, profesionalización en la gestión y transparencia en la toma de decisiones.

Una vez establecido y negociado el sistema de previsión global en la empresa, las partes deberían adquirir el compromiso de desvincular el sistema previsional de los vaivenes de la negociación colectiva periódica, asumiendo la necesidad del sistema de previsión de contar con una estabilidad y una actuación a largo plazo para permitir el cumplimiento de sus objetivos fundamentales.

LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA Y LA SEGURIDAD SOCIAL

El desarrollo de la Previsión Social en la Empresa española, sigue la evolución de la Seguridad Social tendiendo a cubrir las carencias y limitaciones de ésta.

El actual sistema de la Seguridad Social, comienza con la promulgación de la Ley de Bases de la Seguridad Social de Diciembre de 1963 y su articulado de Abril de 1966 que entró en vigor el 1 de Enero de 1967 posteriormente regulado en el texto refundido de 30 de Mayo de 1974.

La evolución de la Seguridad Social se da desde un esquema conceptual del denominado modelo profesional o Bismarkiano, con protección a los trabajadores industriales hasta una universalización de la prestación reconocida por la Constitución de 1978 en su artículo 41.

Paralelamente en sectores claves de la producción considerados entonces como avanzados, se producen una serie de reconocimientos de derechos complementarios a los de la Seguridad Social, destinados a mejorar las limitadas prestaciones de ésta y en general sin la mínima asistencia técnica actuarial.

La crisis de los años 70 genera a la Seguridad Social tanto una necesidad de aumentar prestaciones destinadas a subsidios de desempleo, como una disminución de aportaciones por parte de empresas que desaparecen o simplemente dejan de cotizar.

A estos dos factores se unen condicionantes generacionales como el aumento de la edad media de las clases pasivas y el mencionado universalismo con beneficiarios sin apenas cotización, generando una crisis en los regímenes especiales que se trasladan al régimen general.

La Administración reacciona con la reforma de la Ley 26/1985 de medidas urgentes para la racionalización de la Seguridad Social que supone una reducción del 10/12% de las pensiones.

En la práctica la reducción de prestaciones que supuso esta Ley fue absorbida por la previsión social complementaria de las empresas, que así lo tenían pactado, en las que repercutió la falta de la estabilidad del sistema público de pensiones.

Es de destacar que, incluso hoy, el nivel de cobertura de la Seguridad Social mantiene unas diferencias importantes de nivel con respecto al conjunto de países de la Comunidad Europea.

Así, los gastos de protección social (pensiones asistenciales y clases pasivas, sanidad y desempleo) se mantienen en España estacionarias desde hace unos años, en torno al 17,5% del PIB frente al 27% aproximado de la Comunidad Europea.

Si nos ceñimos a los gastos de pensiones, la dicotomía se establece entre un 5,3% del PIB en España frente a un 8,7% en la media de la CEE.

En general los sistemas de mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social tienen su origen en el artículo 182 de la Ley General de la Seguridad Social costeándose, salvo casos minoritarios, a cargo de las empresas.

El sistema complementario de la Seguridad Social reúne las siguientes características:

1º.- Voluntariedad en cuanto a su desarrollo e implantación, tanto por parte de la empresa, como de los

trabajadores. Normalmente regulados a través del Convenio Colectivo.

2ª.- Complementarios respecto al sistema de la Seguridad Social.

3ª.- Con carácter definitivo ya que la Ley en su art. 182 dice que... "Cuando, al amparo de los mismos, un trabajador haya causado derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser acumulado si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento".

De costes inciertos ya que en general no se prevén evoluciones en la pensión oficial, lo que supone de hecho un riesgo añadido para las empresas. Con variedad de formas jurídicas y de gestión. Así coexisten diferentes sistemas:

- Gestión directa. Pago por Caja.
- Mutualidades.
- Fundaciones Laborales.
- Entidades aseguradoras.
- Planes de pensiones.

FORMULAS DE GESTIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA

Son varias las formulaciones que se pueden hacer de los complementos de pensiones en la empresa. Entre ellas destacamos:

1.- Pago por caja sin reservas contables.

Es el sistema menos seguro y sin embargo el más utilizado por las empresas por ser el más económico a corto y medio plazo. La empresa con cargo a su cuenta anual de pérdidas y ganancias, paga las prestaciones comprometidas.

Desde un punto de vista contable supone el no reconocimiento de las obligaciones económicas derivadas del pacto que sólo se computan cuando las prestaciones ya son debidas. La contabilidad no refleja una realidad palpable:

la existencia de un pasivo creciente no cuantificado. La práctica de auditorías externas debería hacer a largo plazo inviable el mantenimiento de ese sistema aflorando las deudas ocultas.

2.- Reservas contables administradas por la empresa.

Su característica es la creación de un fondo en la contabilidad de las empresas pero sin separación patrimonial del resto de bienes de ésta.

Por tanto lo que se hace es constituir con fondos pactados en convenio o decididos por la empresa, una cuenta interior. Esta cuenta esta lógicamente a la entera disposición de la empresa que la utiliza con la única limitación de cumplir sus compromisos contabilizándolos a su cargo. Para la empresa es pues un recurso propio más.

La inseguridad para el trabajador se mantiene al no dotarse con criterios actuariales, poderse desviar a otros fines y mantener la dependencia de su futura pensión con la marcha económica de la empresa.

3.- Reservas contables con gestión externa

Se caracterizan por tener una reserva materializada económicamente y separada del resto del capital. Aunque costa en el mismo balance de la empresa, esta diferenciada de una manera real. Suele constituirse a través de una cartera de valores con el fin de financiar los complementos de pensiones.

Supone un mayor grado de seguridad para el trabajador especialmente si su administración esta encargada a profesionales de confianza y con un control social real.

Mantiene el aspecto negativo de la confusión con el patrimonio de la empresa y su viabilidad dependerá de si ha sido adecuadamente dotado económicamente.

Este sistema supone un cierto mayor formalismo pero su cuantificación unilateral, su nula independencia y la falta de

un control social lo invalidan como alternativa válida para la representación social.

Objetivamente supone delegar en la empresa la gestión del salario diferido y la apropiación por ésta de los intereses que generen esos fondos.

4.- GESTIÓN A TRAVÉS DE ENTIDADES INDEPENDIENTES

4.1. Mutualidades de Previsión Social

Tienen una gran tradición en España. Las características esenciales de las Mutualidades de empresa son:

- Carácter asociativo.
- Solidaridad interna.
- Autogestión.
- Estatutos reglamentados con derechos y obligaciones.
- Contabilidad independiente.
- Dependencia jurídica de la Ley del Seguro Privado lo que les obliga a:

- * Estatutos democráticos.
- * Sistema de capitalización.
- * Técnicas actuariales rigurosas.
- * Control del Ministerio de Hacienda.
- * Libertad de inversiones con ciertos límites.

El patrimonio total de las Mutualidades de empresa asciende en 1988 a más de 200.000 millones de pesetas lo que las convierte en un objetivo muy codiciado para la Banca y las compañías de seguros, que presionan a la Administración para "empujarlas" hacia los fondos de pensiones y poder acceder así a la gestión directa de ese patrimonio.

Por diversos motivos, tradición, carácter solidario, autogestión, ... las mutualidades de empresa, previa su democratización interna, podían haberse constituido en una alternativa más progresista y eficaz que los fondos de pensiones del sistema de empleo. Desgraciadamente se han

impuesto otros criterios y no sólo no se han potenciado como alternativa a los actuales complementos de pensiones sin capitalizar, sino que se les ha dado un trato discriminatorio en lo fiscal, se les ha igualado con las compañías de seguros, con las que lo único que tienen en común es la técnica actuarial que, por otra parte, es similar a la que deben tener los fondos de pensiones.

La inmediatez de búsqueda de resultados con que ha actuado la Administración y los sindicatos, en un afán de potenciar los Fondos de Pensiones y ante la resistencia empresarial a la normativa de Fondos, ha provocado de hecho la presión para que numerosas mutualidades de empleo se transformen en planes dotando así artificialmente de deudas este sistema previsional a costa del retroceso del mutualismo de empleo.

4.2. Fundaciones Laborales.

Las fundaciones laborales se rigen por la Ley de 1961 y son las grandes olvidadas del proceso legislativo actual. Tienen su propia personalidad jurídica, sin ánimo de lucro y con patrimonio propio. Mantienen su dependencia del Ministerio de Trabajo y de su regulación legal se desprende una concepción de la empresa y de las relaciones laborales propia de políticas corporativas alejadas del modelo democrático.

4.3. Fondos de Pensiones.

Es la gran alternativa ofrecida por la Administración a los complementos de pensiones. Desde el mundo laboral supone una nueva experiencia cuyos resultados están todavía por comprobar.

La independencia de la empresa, la existencia de la comisión de control y el cálculo actuarial con el sistema de capitalización, suponen otras tantas garantías desde un punto de vista social. Son pues una alternativa importante para aquellas empresas en que no existen sistemas con garantías similares.

Su principal ventaja sobre el sistema mutualista es, consecuencia de la voluntad política del legislador, un trato fiscal preferente sobre todo en lo referente a la tributación a tipo 0% en el Impuesto de Sociedades.

Sus posibles inconvenientes comparativos radican en su concepción individualizada como fórmula de ahorro en la que se difumina el componente de la solidaridad, la sustitución de la autogestión por una comisión de control sobre la gestora del Fondo, la falta de una tradición y una experiencia contrastada y la posible utilización de los procesos de transformación para eludir o reducir los compromisos empresariales adquiridos.

Su futuro dependerá en buena medida del mantenimiento del apoyo político del legislador, de la flexibilidad de la Administración para posibilitar nuevas y necesarias incorporaciones de sectores económicos en el sistema de Fondos de Pensiones, y del grado de continuidad de la política fiscal de favorecer esta alternativa sobre otras posibles fórmulas de canalización del ahorro a largo plazo.

LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tanto la empresa como los sindicatos presentes en ella deben afrontar con rigor y responsabilidad la necesidad de redefinir y dotar los compromisos de complementos de pensiones pactados en los convenios.

Parece razonable que, desde un punto de vista empresarial, se trate de acotar y delimitar los costes previsibles generados por el sistema de previsión pactado en la empresa, y, en ese marco, se cuestione la viabilidad de los sistemas de revalorización de complementos.

Sin embargo los objetivos empresariales en demasiados casos van bastante más allá, ya que, aprovechando los resquicios de la legislación y en concreto el capítulo IX del Reglamento de Fondo de Pensiones, se pretende disfrutar de las ventajas fiscales de la Ley sin tener ninguno de sus

inconvenientes, desde el punto de vista empresarial, como la capitalización o las comisiones de control.

Desde un punto de vista sindical, la madurez y responsabilidad de los agentes sociales, les exige, además de una gran prudencia en las reivindicaciones, el ser capaces de superar las pequeñas diferencias internas en el corto plazo y entender la Previsión Social en la empresa como un elemento aglutinante que está por encima de las lógicas diferencias sindicales y que, por su trascendencia social y humana, exige un consenso de alcance estratégico a largo plazo entre todas las fuerzas sindicales presentes en el mundo de la empresa.

Los objetivos comunes deberían ser:

- * Lograr una dotación de fondos independientes.
- * Lograr una garantía de viabilidad a través de los estudios actuariales.
- * Lograr un control social democrático en el seguimiento y utilización de estos fondos independientes.

En todo caso, la experiencia concreta de muchas negociaciones, aconseja unos criterios básicos:

Se debe partir de un principio global común: se está ante uno de los principales patrimonios sociales de la empresa, entendida ésta como una unidad de encuentro de todos los intereses presentes en ella. La previsión social es una de las mayores conquistas sociales y por tanto, un elemento aglutinador alrededor del proyecto de empresa. Por parte social se debe asumir que los maximalismos imposibilitan en ocasiones la viabilidad de las soluciones y que ningún empresario va a cumplir compromisos que pongan en peligro la estabilidad económica del proyecto empresarial.

La consolidación de la previsión social debe ser entendida, no como una concesión a los agentes sociales, sino como uno de los principales patrimonios de la empresa susceptible de integrar al cuerpo social de la empresa en un proyecto común a largo plazo.

Por una parte los sindicatos deberán tender cada vez más hacia posiciones realistas, entendiendo que están ante

un elemento negociador especialmente sensible, cuya viabilidad real es lo más importante.

Se trata de un proyecto a largo plazo que exige la máxima prudencia en un planteamiento y consolidación. La experiencia concreta aconseja firmeza en el fondo y flexibilidad en la forma y en los tiempos.

Cada interlocutor debe ir a la negociación con un adecuado asesoramiento técnico, tanto actuarial como jurídico, otra actitud, además de irresponsable, podría acarrear compromisos o renunciaciones de imprevisibles consecuencias.

Estos objetivos se pueden articular por medio de varias alternativas, principalmente Mutualidades y Fondos de Pensiones. Hoy quizá, el tratamiento fiscal discriminatorio decante la balanza a favor de los fondos de pensiones, pero no deja de ser significativa la resistencia de numerosas mutualidades de empleados, con largos años de experiencia mutualista, a la hora de transformarse en fondos de empleo.

Esta resistencia debería hacer reflexionar a los poderes públicos, partidos políticos y agentes sociales sobre la conveniencia de mantener el sistema de previsión social mutualista en el mundo de la empresa, potenciándolo como sistema de economía social, solidario y autogestionado, progresista e integrador del tejido social en el mundo laboral.