

# MEJORAS DE JUBILACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL CASO DEL PAÍS VASCO

**Lorna García Barneche \***

lgarcia@ude.edu.uy

## RESUMEN

Los acuerdos por mejoras voluntarias de las jubilaciones mediante la concreción de un ahorro de carácter finalista son posibles mediante el acuerdo de los agentes sociales que participan en la negociación colectiva y por el cual los trabajadores están dispuestos a cambiar renta presente por renta futura.

**Palabras clave:** Negociación colectiva, mejoras voluntarias.

## ABSTRACT

25

The agreements on voluntary improvements by forging retirement savings are possible by agreement of the social agents involved in collective bargaining by which workers are willing to trade present for future rental income.

**Keywords:** Collective bargaining, voluntary improvements.

## 1. INTRODUCCIÓN

La constatación del envejecimiento de la población, particularmente en sociedades desarrolladas, pone de manifiesto desequilibrios que acechan al estado de bienestar y a la distribución de la renta para asegurar el nivel de vida y prosperidad de los individuos, en particular durante la etapa vital que comienza al finalizar la vida laboral. Ello conlleva una reflexión de los agentes sociales ante un debate permanente sobre los sistemas redistributivos y otras formas de ahorro para la jubilación, cuando el sistema público y universal, la Seguridad Social, tiene mermada su capacidad de sustituir al cien por

\* Coordinadora académica del Área de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de la Empresa (UDE), Uruguay. Profesora en el Doctorado Integral en Administración y MBA en la misma universidad. Doctora en Economía y Dirección de Empresas por la Universidad de Deusto, España. Magíster en Dirección y Gestión de Sistemas de Seguridad Social, Magíster en Gestión de PYMES y Economía Social y Licenciada en Relaciones Laborales.

cien rentas de actividad por renta de jubilación. El escenario que se acaba de describir es el mismo que presenta el País Vasco (CAPV) que con poco más de dos millones de habitantes es una de las sociedades más envejecidas del entorno europeo.

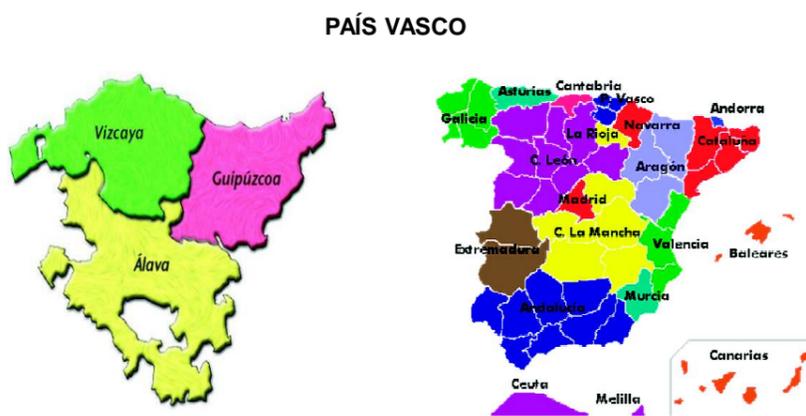
Las circunstancias económicas y demográficas condicionan a las sociedades y sus gobiernos para reformular sus sistemas de protección social, en particular los que atienden la contingencia de la vejez (jubilaciones), que se concretan en una combinación de regímenes públicos y privados que coexisten. Esa combinación se manifiesta en las diferentes realidades nacionales de la Unión Europea en tres niveles de cobertura de la jubilación: un primer nivel de carácter público, que opera bajo la modalidad de reparto a cargo de la Seguridad Social, un segundo nivel complementario de ahorro para la jubilación vinculado al empleo (sistema empleo u ocupacional), en el cual la negociación colectiva es un elemento fundamental, y un tercer nivel, también complementario, donde el esfuerzo del ahorro depende del individuo.

En esta investigación, de carácter exploratorio, el enfoque se centra en las acciones de los agentes sociales para arribar a un segundo nivel de cobertura de la jubilación, de carácter voluntario, y responde a la pregunta *¿cómo es la negociación colectiva en materia de previsión social complementaria del sistema empleo en el País Vasco?* Para ello, se parte del contexto en el que las negociaciones colectivas se desarrollan, desde un punto de vista económico y socio-jurídico, analizando el papel que juegan los sujetos negociadores. También se analizan las normas y procedimientos establecidos para la consecución de los acuerdos. Luego, se examina la estructura de la negociación colectiva y se presenta el análisis de todos los convenios vigentes, respecto de las cláusulas referidas a complementos de pensiones de jubilación, según ámbito funcional, territorial y temporal.

26

### Metodología

El ámbito geográfico de la investigación es la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) en cada uno de los tres territorios históricos que lo componen: Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.



El universo de estudio lo constituyen los 965 convenios colectivos estatutarios de aplicación en la CAPV, negociados al amparo de la legislación laboral aplicable contenida en el Estatuto de los Trabajadores (ET), que establece la obligación legal de registro y publicación oficial acorde al art. 90.3 ET.

El ámbito temporal de aplicación es el comprendido entre los años 2004 y 2007 y se recogen todos los convenios según período de vigencia y respectiva publicación en el Boletín Oficial<sup>1</sup>, de los cuales se

extrajeron y analizaron las cláusulas sobre complementos de pensiones de jubilación. En la tabla que sigue se exponen cada uno de los factores que han sido estudiados a fin de conocer el alcance de la negociación colectiva en materia de previsión social complementaria.

	Objeto	Factor	Indicadores
<b>Negociación colectiva</b>	Convenios colectivos estatutarios	Acuerdos registrados	Cantidad, Ámbito de aplicación: territorial, temporal y funcional
		Sujetos legitimados	Agentes sociales: sindicatos y empresarios, Participación Pautas de la negociación
		Cláusulas complemento jubilación	Cantidad convenios que las incluyen Ámbito de aplicación territorial, temporal y funcional
		Instrumento de exteriorización elegido	EPSV, Planes de pensiones, Otros
		Obligaciones estipuladas	Sujetos obligados, Aportaciones: fuentes y periodicidad
		Normas aplicables	Estatales, Vascas

Los datos y las informaciones que han sido procesadas y analizadas en esta investigación fueron obtenidos de las fuentes que se detallan a continuación:

Fuentes primarias	Fuentes secundarias
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 29 entrevistas exploratorias no estructuradas a informantes calificados en:</li> <li>- Gobierno Vasco, que es quien ejerce las competencias en materia de previsión social complementaria a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.</li> <li>- Consejo de Relaciones Laborales Vasco, por ser la Institución encargada de fomentar la negociación colectiva mediante el encuentro y diálogo permanente entre empresarios y sindicatos, a la vez de ser órgano consultivo del Gobierno y Parlamento Vasco en materia socio-laboral.</li> <li>- Asociaciones empresariales y sindicatos, por ser los agentes sociales implicados en el proceso de la negociación colectiva y en la exteriorización de los compromisos por pensiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Base de datos de convenios colectivos del País Vasco, del Consejo de Relaciones Laborales Vasco.</li> <li>- Convenios colectivos estatutarios de aplicación en la CAPV: 965 acuerdos, de los cuales 178 son de Araba, 307 de Bizkaia, 134 de Gipuzkoa, 33 interterritoriales y 313 del Estado. Textos obtenidos a través de los respectivos boletines oficiales donde fueron publicados.</li> <li>- Base de datos World Labour News, International Labour Organization. Esta base ofrece información relevante de prensa y documentos sobre la negociación colectiva a nivel internacional, de la que se extrajo la referida a la CAPV y al Estado español.</li> </ul>

27

<sup>1</sup> Esta no es la única vía de negociación de acuerdos en materia de complementos de pensiones de jubilación, ya que también se puede plasmar en acuerdos extraestatutarios para los cuales no existe obligación de registro y publicación.

## 2. FACTORES INCLUIDOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la negociación se suceden una serie de comportamientos que llamamos estratégicos. Valiéndonos de la perspectiva de la teoría microeconómica -y más allá del enfoque individualista tradicional- los comportamientos estratégicos refieren a situaciones en las cuales los individuos, que son los agentes económicos, tienen que moverse en un entorno en el que, además de sus intereses propios, tendrán que considerar los de los otros agentes e interactuar bajo ciertas reglas que todos reconocen por consenso.

El supuesto de partida en los modelos microeconómicos establece que los individuos que interactúan entre sí mantienen un nivel mínimo de cooperación, tan necesario para la vida en sociedad. Sin embargo, algunas veces no es la mejor e incluso puede perderse en el momento clave de la toma de decisiones. Los procesos que acompañan la toma de decisiones forman parte de la teoría de juegos (desarrollada por Von Neumann y Morgenstern en 1944) y de la teoría de la elección racional, que distingue dos tipos de situaciones a la que los sujetos se enfrentan: las situaciones paramétricas y las situaciones estratégicas. En las primeras, el sujeto tomará sus decisiones en base al conocimiento previo y probabilidades de acaecimiento de todos los eventos que pueden influir en su decisión, por lo cual sus decisiones se hacen en un entorno de certidumbre. Por el contrario, en las situaciones estratégicas los agentes asumen un alto grado de riesgo e incertidumbre en sus decisiones, porque no pueden anticipar las acciones de los otros individuos ni el resultado final de cada una de sus decisiones una vez realizadas (Sánchez-Cuenca, 2004).

28

La interacción estratégica, por lo tanto, es consecuencia de las acciones de varios agentes y depende de las expectativas de cada uno de ellos en relación a lo que los otros vayan a hacer, de tal forma que cada agente crea un escenario posible que le permita indagar cómo su jugada presente afectará las acciones futuras de los otros, así como también las suyas propias. Esto es lo que ocurre durante las negociaciones colectivas y en ese entorno los sindicatos y las organizaciones empresariales actúan racionalmente (en términos de lo expuesto precedentemente), cuando al elegir entre las alternativas disponibles lo hacen en función de su orden de preferencias, con el objetivo de alcanzar lo mejor. Esa decisión o elección está caracterizada por los siguientes elementos: un conjunto de estados del mundo (eventos), exhaustivos y exclusivos (S), un conjunto de acciones (A), un conjunto de consecuencias -habiendo una consecuencia para cada par de acciones y estados del mundo (A x S)- y una ordenación de preferencias sobre las consecuencias (P).

A partir del orden de preferencias que se establezca, el agente hará su elección maximizando su función de utilidad, que no es otra cosa que el bienestar que espera obtener como resultado de una determinada acción y no de otra. El valor numérico máximo de prelación que le asigne a dicha función expresará la opción más preferida (Sánchez - Cuenca, 2004). Como el agente está actuando en un ambiente de incertidumbre acerca de la probabilidad de que acaezcan determinadas situaciones o hechos (los estados del mundo de Savage), le asaltarán dudas sobre cuales serán las consecuencias de sus acciones, por lo que además de sus preferencias tendrá que considerar y valorar sus presunciones respecto a las probabilidades de que suceda un estado del mundo u otro (Sánchez-Cuenca, 2004). La idea de la utilidad esperada de una acción se puede representar como la sumatoria de todas las probabilidades:

$$UE(A) = \sum p(S) U[C(S, A)], \quad \sum p = 1$$

Donde: **A** = acción; **UE(A)** = utilidad esperada de una acción; **p** = probabilidad de que suceda el estado del mundo; **C(S, A)** = consecuencia **C** de llevar a cabo la acción **A** dado el estado del mundo **S**.

En las negociaciones entre sindicatos y empresarios se tratan, entre otras, las condiciones de trabajo, seguridad laboral, etc., y también los planes de previsión complementaria de jubilación. Todas estas cuestiones pueden expresarse en términos del valor que cada parte le asigne, así como en una cuantía monetaria, fruto de las preferencias y utilidades esperadas por cada uno de los agentes que participan, en la que también influyen otros dos factores que han de tenerse en cuenta: el riesgo y el transcurrir del tiempo (Sánchez - Cuenca, 2004).

La actitud de los agentes hacia el riesgo, la propensión o aversión este, se expresa en la intensidad de las preferencias del agente, en términos del riesgo que estuviera dispuesto a asumir para alcanzar el mejor resultado, entre la mejor y peor consecuencia. Por otro lado, las preferencias temporales de los actores de las negociaciones están relacionadas con su factor de descuento, que es el valor monetario presente de un valor monetario obtenido mañana. El factor de descuento mide la paciencia relativa del agente respecto del intercambio entre renta presente y renta futura. Cuanto mayor sea el factor de descuento<sup>2</sup> o mayor paciencia, más valorará los pagos futuros respecto de los presentes, aunque en la mayoría de los casos, los agentes prefieren sustituir renta futura por renta presente.

El factor de descuento se representa como:  $\delta = 1 / 1 + r$  en que  $\delta = 1$

Donde  $\delta$  es el factor descuento y  $r$  es el interés o tasa de descuento.

En la negociación colectiva se combinan aspectos de cooperación y conflicto, donde los agentes se enfrentan a decisiones que comprometen el plano de lo colectivo y lo individual, entre aquello que es bueno para todos y lo que es bueno para cada uno. En general, prevalece el interés de alcanzar un acuerdo a pesar de la existencia de intereses contrapuestos sobre los términos del reparto, incluso cuando el resultado logrado sea ineficiente porque el acuerdo se haya alcanzado con retraso costoso o finalmente no se produzca. Cuando no existe ninguna tensión entre lo colectivo y lo individual, el mejor resultado se produce con la cooperación mutua.

29

Desde un punto de vista socio-jurídico, los aportes de la teoría microeconómica se reflejan en un modelo de relaciones laborales que tiene como eje la negociación colectiva, en el cual el derecho de información, consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones con relevancia sociolaboral de las empresas es uno de los pilares fundamentales. La trascendencia de los procesos de negociación implica que los protagonistas del sistema de relaciones laborales ejerciten un mutuo reconocimiento, a fin de alcanzar mínimos de acuerdo que les permitan fijar el carácter y el valor de las obligaciones a contraer, junto con la posibilidad de establecer el nivel de protección complementaria que deseen otorgarse, incorporando cláusulas relativas a ella a través del procedimiento establecido para la negociación de convenios colectivos (Fernández López, Ma., 2005).

---

<sup>2</sup> El factor de descuento  $\delta$  varía entre 0 y 1. Si la tasa de descuento aumenta, el factor de descuento disminuye y estará en valores más cercanos al 0, lo que significa que el agente descuenta mucho el futuro, es impaciente y su incertidumbre final es muy alta. Al contrario, cuando la tasa de descuento cae, aumenta el factor de descuento y tiende al valor 1, lo que significa mayor paciencia.

---

### 3. ACUERDOS POR MEJORAS VOLUNTARIAS

Cuando a nivel de empresa se alcanza un acuerdo para mejorar la acción protectora del sistema público, este se denomina con la expresión legal mejoras voluntarias, que se definen como aquellas obligaciones legales o contractuales de la empresa con sus trabajadores, derivadas de la propia voluntad del empresario o fruto del contrato de trabajo o de la negociación colectiva, que tengan por objeto mejorar la protección otorgada por el Sistema (público) de Seguridad Social (Aguilera et al, 2005).

En la previsión social complementaria, el ámbito subjetivo -sujetos protegidos- y el ámbito objetivo -contingencias protegidas- coinciden con los establecidos para el régimen público y obligatorio de Seguridad Social y su función es la de mejorar la acción protectora mínima o básica pública. Las prestaciones complementarias son voluntarias y asumidas libremente por los sujetos para lograr el nivel de protección que deseen otorgarse a sí mismos (Aguilera et al, 2005). En ellas confluyen las regulaciones de los diversos instrumentos de previsión complementaria, del contrato de trabajo y el derecho de la Seguridad Social. Las notas que caracterizan y definen las mejoras voluntarias son la complementariedad y la voluntariedad. Por ello, su otorgamiento no tiene, en general, por causa jurídica, la prestación de servicios, que es título identificativo del salario (Fernández Prol, 2005), sino que persigue, al igual que las prestaciones de la Seguridad Social, la cobertura de una necesidad.

30

Sin embargo, la polémica respecto del carácter salarial (identificándolas como salario diferido) o extrasalarial de las aportaciones a los planes de previsión de pensiones que realizan los empresarios a favor de sus trabajadores, plantea, por un lado, que dichas aportaciones derivan en un beneficio particular para cada trabajador-beneficiario, que es susceptible de valoración económica y significa una mayor protección frente a determinadas contingencias. Incluso las aportaciones son imputables individualmente y es posible materializar el objeto cedido por el empresario al trabajador con ocasión del pago de las aportaciones al sistema de previsión escogido, lo que supone la obtención de un bien por parte del empleado, por lo que la calificación como salario en especie no carecería de sentido.

Pero, por otro lado, la finalidad asistencial perseguida aconseja su calificación como extrasalarial. Es así que los Tribunales del Estado español niegan el carácter salarial de las aportaciones empresariales a los planes de previsión y optan por considerarlas mejoras voluntarias, fundamentado en el hecho de que las dotaciones empresariales solo revierten al trabajador de modo indirecto y previa realización de circunstancias específicas (Fernández Prol, 2005). La desconexión de esos beneficios respecto de los servicios prestados evidencia la ruptura con el principio de causalidad a que toda remuneración debe obedecer. Estos beneficios coexisten con lo que podrían interpretarse como nuevas formas retributivas encaminadas a fortalecer la vinculación de los trabajadores con la empresa<sup>3</sup> (Martín Jiménez, 2002).

Por lo tanto, las mejoras voluntarias de compromisos por pensiones pueden derivar tanto de un contrato de trabajo como del convenio colectivo, mediante una mejora directa de prestaciones, a iniciativa del empresario que asume a su exclusivo cargo la financiación, o también con aportaciones económicas a cargo de los trabajadores. Estas mejoras voluntarias por compromisos de pensiones deben ser externalizadas de la empresa, a través de los instrumentos privados previstos en el ordenamiento jurídico español: Planes y Fondos de pensiones, Mutualidades de previsión social, Pólizas de Seguros y Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) en el País Vasco.

#### 4. NEGOCIACIÓN EN MATERIA PREVISIONAL EN EL ESTADO ESPAÑOL

En el Estado español se pueden identificar varias fuentes de promoción de la previsión social complementaria por vía del acuerdo colectivo. Una de las primeras fue la Ley 8/1987 del 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, que aludía tangencialmente a la negociación colectiva como fuente de la obligación empresarial de constituir un Plan de pensiones para sus trabajadores. Sin embargo, la preocupación de los agentes sociales al respecto se plasmó en 1995 con el Pacto de Toledo (aprobado por el Congreso de Diputados del Estado español el 6 de abril de 1995), en el que se abogaba por potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva. En las recomendaciones se instaba a abordar la ordenación de la previsión social complementaria, potenciándola como elemento de consolidación del modelo de protección social contenido en el artículo 41 de la Constitución del Estado español y proponía mejorar los incentivos fiscales dirigidos a la promoción de estos sistemas, teniendo en cuenta que estos mecanismos constituyen una fuente de ahorro a largo plazo.

Como consecuencia de ello, la Subcomisión Parlamentaria de Estudio de los Sistemas Privados de Previsión Social (con actividad entre los años 1996 y 1997) entendió que los sistemas de previsión social complementaria tenían que tener un fin social, con un conjunto de coberturas adecuado y financiados en base al ahorro derivado del trabajo con un carácter de ahorro finalista. Por su fin social tendrían que tener un tratamiento preferente en el marco normativo, con una discriminación fiscal positiva que establezca límites a las aportaciones y a las deducciones. Los convenios colectivos recogerían los compromisos de aportaciones a la previsión social complementaria para que surtiera efectos socialmente válidos (Gobierno Vasco, 2006).

Años más tarde, en la Declaración Conjunta de Comisiones Obrera (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), CEOE y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), del 25 de octubre de 2000, los agentes sociales suscribieron dos declaraciones de interés. Una referida a la Previsión Social Complementaria, en la que se entendía que esta debía ser objeto de tratamiento en el marco del diálogo social, y la otra en la que se manifestaba que los planes de pensiones, especialmente los de promoción conjunta, eran un instrumento adecuado para el desarrollo de la previsión complementaria en el seno de las empresas, asumiendo la necesidad de mejorar el marco regulador de ese instrumento, en el entendido de que era el eje central de cualquier acuerdo posterior en esa materia.

31

Al año siguiente, en el acuerdo del 9 de abril de 2001, se plasmó el criterio compartido de mejorar la interacción entre los planes de pensiones de empleo y la negociación colectiva (Bravo, 2003), lo que se concretó con la Ley 24/2001 del 27 de diciembre, de Medidas fiscales, Administrativas y del Orden Social, más el RD Leg 1/2002 del 29 de noviembre, Texto Refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, con los que se terminó de instaurar un modelo favorecedor de la negociación colectiva (Monereo Pérez, 2004), para potenciar los planes del sistema empleo y permitir la incorporación directa de los trabajadores al plan de previsión sin necesidad de solicitud de adhesión individual previa.

---

<sup>3</sup> A pesar de los conceptos jurídicos expuestos, los empresarios consideran las aportaciones a un plan de previsión como salario diferido, pues las incluyen como parte de las políticas salariales y de recursos humanos. También los sindicatos emplean el término salario diferido.

---

La legislación por sí sola no garantiza la generalización del acceso a la previsión social complementaria por la vía de la negociación colectiva si no hay una activa participación de los agentes sociales. En el año 2003, la Comisión no permanente del Congreso de los Diputados del Estado español defendía el criterio de facilitar la extensión e incorporación en planes de pensiones de empleo al mayor número de trabajadores, para permitir una amplia cobertura de los sistemas de previsión complementarios sobre el conjunto de la población activa, incluyendo en ellos al sector público. Una vez más, la negociación colectiva es la vía estratégica de extensión de la previsión empresarial, de manera compatible con las circunstancias particulares de cada empresa, teniendo en cuenta las características del tejido empresarial, compuesto en gran medida por pequeñas y medianas empresas y empresarios individuales (Monereo Pérez, 2004). La Comisión instaba a profundizar las políticas que permitieran avanzar hacia un sistema complementario de asistencia y prestaciones de carácter voluntario y financiado totalmente por aportaciones privadas independientes y no sustitutivas de las contribuciones obligatorias al sistema público de Seguridad Social.

Complementariamente, la Declaración de 2004 del Diálogo Social entre el Gobierno del Estado español y los Representantes Sociales reconoce la conveniencia de desarrollar un sistema complementario de protección social como instrumento de prevención y ahorro a largo plazo. De esta forma, los sistemas complementarios de protección social del sistema empleo son instrumentos laborales de protección social en coordinación con las relaciones laborales y la negociación colectiva, lo cual otorgaría libertad y autonomía a los trabajadores y empresarios para pactar acuerdos que se adapten a sus necesidades con flexibilidad.

## 5. REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN EL PAÍS VASCO

32

En consonancia con lo anterior, las reglas a seguir en la negociación son las que se establecen a través del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de País Vasco, que dispone que le corresponde a la Comunidad Autónoma "la ejecución de la legislación del Estado en materia de legislación laboral, asumiendo las facultades y competencias que en este terreno ostenta el estado respecto de las relaciones laborales" (art. 12). Por lo tanto, la norma a la que se hace referencia es el Estatuto de los Trabajadores (ET) que contiene el modelo legal de negociación colectiva del estado español, siendo de aplicación en País Vasco. Según la disposición legal contenida en el ET, los sujetos negociadores (los agentes o actores de las relaciones laborales) son los representantes de los trabajadores y de los empresarios que se ceñirán al procedimiento general establecido por el ET para la negociación de los convenios colectivos.

Para negociar convenios colectivos de eficacia general tienen que confluír en los sujetos negociadores dos atributos: la capacidad negociadora y la legitimación convencional. Durante el proceso negociador, los agentes tienen que ostentar un determinado grado de representatividad, tanto de los trabajadores como de los empresarios que integran la correspondiente unidad de negociación, con la finalidad de que los acuerdos alcanzados sean erga omnes, es decir, vinculen a todos los trabajadores y empresarios comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio e incluso a aquellos que no participaron directamente en las negociaciones que dieron lugar a la aprobación del acuerdo. En las negociaciones de convenios colectivos de empresa es el empleador o su representante el legitimado para hacerlo, mientras que la representación de los trabajadores la puede ejercer el comité de empresa, los delegados del personal o las representaciones sindicales, si las hubiere. La legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios supra empresariales la tienen, en forma exclusiva, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales. El Estatuto de los Trabajadores establece tres tipos de legitimación que han de cumplir los agentes negociadores: la legitimación inicial, que

habilita para negociar, la legitimación plena o ampliada, que capacita para constituir la comisión negociadora, y la legitimación decisoria, que es exigida para dar validez a los acuerdos.

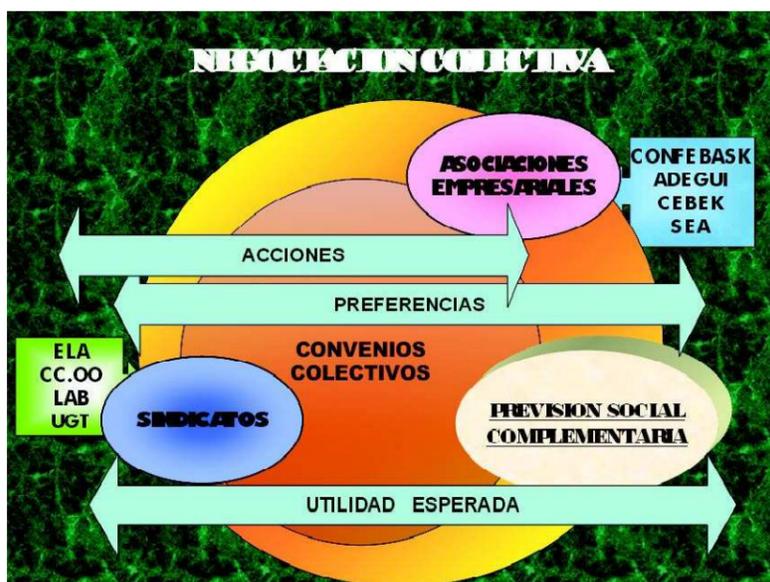
Los contenidos de la negociación colectiva están establecidos en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, que permite de forma amplia que los acuerdos abarquen "materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales". Esto permite que dentro de las materias de posible contratación colectiva se hallen las de las mejoras complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social (Biurrun, G., 2003). También el artículo 39.2 de la Ley General de Seguridad Social del Estado español abre la posibilidad de negociación colectiva cuando "establezca mejoras voluntarias".

La inclusión de la previsión social complementaria como parte del objeto del convenio colectivo hace que los acuerdos sobre esa materia sean parte de una fuente normativa que es vinculante para las partes. Las políticas de moderación salarial de las empresas hacen que los sindicatos reclamen otro tipo de contrapartidas y, a su vez, los empresarios utilicen esa oferta de mejoras de la Seguridad Social como un mecanismo que mitigue las peticiones en otros aspectos de las relaciones laborales, beneficiándose de las exenciones fiscales sobre las aportaciones realizadas a instrumentos de previsión social complementaria (Fernández J. & Fernández, R., 2005).

Así la negociación colectiva refleja los acuerdos en los que las mejoras voluntarias se canalizan a través de diferentes vías: los empresarios asumen determinados compromisos de mejoras en materia de previsión social complementaria, con o sin aporte de parte de los trabajadores; se constituyen planes de empleo conforme a la legislación estatal española en materia de Planes y Fondos de pensiones; se constituyen planes de previsión del sistema empleo, conforme a la legislación de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y se crean o se adhiere a Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV).

33

Ilustración 1



Fuente: Elaboración Propia.

## 6. COMPROMISOS POR PENSIONES DE JUBILACIÓN PACTADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL PAÍS VASCO

Para medir el alcance de las preferencias de los agentes en materia de complementos de jubilación y el grado de penetración de las mejoras voluntarias pactadas en la negociación colectiva se procedió a analizar los convenios colectivos estatutarios vigentes<sup>4</sup>. El total de convenios colectivos con aplicación en la Comunidad Autónoma del País Vasco (tabla 1) son 965, de los cuales el 77% corresponden al ámbito funcional de empresa y un 23% al de sector. Lo pactado en esos acuerdos afecta a 569.889 trabajadores, lo cual representa el 59% de la población ocupada del País Vasco.

Tabla 1. Convenios colectivos vigentes aplicables a la CAPV						
	Empresa		Sector		Total	
	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.
Araba	158	22.969	20	43.022	178	65.991
Bizkaia	258	34.960	49	185.773	307	220.733
Gipuzkoa	90	12.577	44	128.893	134	141.470
Interterritorial	25	7.005	8	24.116	33	31.121
<b>Total CAPV</b>	<b>531</b>	<b>77.511</b>	<b>121</b>	<b>381.804</b>	<b>652</b>	<b>459.315</b>
<b>Estatad</b>	<b>214</b>	<b>32.605</b>	<b>99</b>	<b>77.969</b>	<b>313</b>	<b>110.574</b>
<b>Total</b>	<b>745</b>	<b>110.116</b>	<b>220</b>	<b>459.773</b>	<b>965</b>	<b>569.889</b>

34

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales<sup>5</sup> del País Vasco.

Del total de convenios estatutarios aplicables en el país, el 20% (192 acuerdos) incluye, dentro de su contenido, cláusulas referidas a la exteriorización de los compromisos por pensiones y un 12% (117 acuerdos), si se consideran solamente los registrados y vigentes para los tres territorios históricos (excluidos los de ámbito estatal), como se observa en la tabla 2, que presenta los convenios colectivos vigentes en cuyos textos se han detectado cláusulas referidas a complementos de jubilación.

De ese 20% de convenios vigentes con incidencia en CAPV que tienen cláusulas sobre jubilación complementaria, el 88% (170 convenios) corresponden al ámbito funcional de empresa y un 12% (23 acuerdos), al de sector (tabla 2). En el ámbito funcional de sector están incluidos el 71% de los trabajadores que tienen pactada seguridad social complementaria, dentro de los cuales destacan los trabajadores de Gipuzkoa, territorio que aglutina al 86% de ellos (88.508). El número más alto de trabajadores afectados por convenios de empresa se constata en el ámbito estatal con incidencia en CAPV con 14.784 personas, seguido por Bizkaia y Araba.

4 Convenios estatutarios negociados y registrados más los que fueron negociados en años anteriores y tienen vigencia plurianual, más todos aquellos en los que opera la ultra-actividad que les confiere la norma o tienen acordadas cláusulas de prórroga.

Tabla 2. Convenios colectivos vigentes con cláusulas complementos jubilación						
	Empresa		Sector		Total	
	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.	Conv.	Trab.
<b>Araba</b>	23	8.907	0	0	23	8.907
<b>Bizkaia</b>	39	8.942	1	1.010	40	9.952
<b>Gipuzkoa</b>	27	5.603	16	88.508	43	94.111
<b>Interterritorial</b>	10	3.074	1	1.500	11	4.574
<b>CAPV</b>	100	26.526	18	91.018	117	117.574
<b>Estatad</b>	70	14.784	5	11.986	75	26.770
<b>Total</b>	170	41.310	23	103.004	192	144.314

Fuente: Elaboración propia.

Considerando únicamente los 117 convenios para los territorios vascos (tabla 2) que tienen cláusulas referidas a complementos jubilatorios (12% del total de convenios estatutarios), el 85% (100 convenios) son pactos alcanzados a nivel de empresa que afectan a 26.526 trabajadores, de los que Araba y Bizkaia aportan cada una el 33% y Gipuzkoa, el 21%. Los convenios de ámbito sectorial significan el 15% y de los 18 pactos registrados, 16 corresponden al territorio gipuzkoano con el 97% de los trabajadores afectados (88.508).

Las observaciones muestran que en la estructura de la negociación colectiva predomina, a nivel general, la negociación a nivel empresa, lo cual indica que es en ese nivel funcional donde los agentes de la negociación colectiva discuten y acuerdan las condiciones de la previsión social complementaria.

35

De los 192 acuerdos con cláusulas referidas a complementos jubilatorios, un 11% de ellos tiene vigencia anual, mientras que los convenios con vigencia para dos y tres años de duración representa, cada uno, el 28%, seguido de los de cuatro años con el 26%. En la CAPV, en el ámbito funcional de empresa, el 30% de los acuerdos tienen pactada una duración de dos años, los de tres años, el 26% y para cuatro años, un 22%. A nivel sectorial, el 50% de los convenios tienen una duración de dos años y el 39%, de tres años. Incluyendo los convenios de ámbito estatal con incidencia en CAPV, los valores son bastante próximos: en los convenios de empresa, 32% los de dos años, los de tres y cuatro años, cada uno un 28%, mientras que a nivel de sector los de duración bianual representan el 44%, un 30% los de tres años y un 17% los de cuatro años de vigencia.

---

5 El Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco es la institución que tiene como objetivo fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios de ámbito territorial de la CAPV, así como promover la mediación y el arbitraje en los conflictos de trabajo y desarrollar cauces de encuentro y diálogo permanente entre empresarios y sindicatos. Es también un órgano consultivo del Gobierno y Parlamento Vasco en materia socio-laboral. Fue creado por Ley 9/981.

---

Ilustración 2



Fuente: Elaboración Propia.

36

El análisis del texto de los convenios colectivos estatutarios revela la variedad de denominaciones con las que se identifican las cláusulas referidas a complementos de jubilación (ver tabla 4). La incorporación de dichas cláusulas no sigue un criterio común adoptado por los agentes sociales legitimados en la negociación colectiva, en relación al título dado esta ni a la posición de ubicación dentro del articulado del convenio.

Un primer grupo de denominaciones son las que se alinean con el concepto de previsión social complementaria. En ese grupo, los títulos asignados a las cláusulas tienen una referencia clara al contenido: *pensiones complementarias*, *sistema complementario de pensiones*, *aportación al sistema complementario de pensiones* o referencias directas a las EPSV o Planes de Pensiones a los que están adheridos. Por otro lado, están las denominaciones caracterizadas por su vinculación a conceptos que pertenecen al ámbito de la administración de recursos humanos y que procuran el bienestar del empleado dentro de la organización, como por ejemplo la *atención del empleado*, *atenciones sociales*, *beneficios socio asistenciales*, etc., aunque con esa denominación luego se trate la previsión social complementaria. Un tercer grupo está formado por aquellas denominaciones que refieren a disposiciones de carácter general, adicional o final y anexos de los convenios analizados, las que, en principio, no sugieren, por sí mismas, el tema de previsión social complementaria. Estas se localizan siempre al final de los textos de los convenios colectivos analizados. En algún caso, la cláusula deja constancia de decisiones acordadas, como la de pactar específicamente en materia de complementos de pensiones o de adherir en dicha materia a lo regulado en otro convenio colectivo sectorial que les alcanza.

Tabla 4. Diferentes denominaciones de las cláusulas complementos de jubilación		
Grupo I	Grupo II	Grupo III
Sistema complementario de pensiones	Complementos	Legislación complementaria EPSV
EPSV	Atenciones sociales	Disposiciones generales
Plan de pensiones	Fondo de mejoras sociales	Disposiciones finales
Prestaciones complementarias de la Seguridad Social	Beneficios sociales	Disposiciones adicionales-aportaciones
Sistema complementario de pensiones y otras mejoras asistenciales	Programa de acción social y atención al empleado	Anexo del convenio. Acuerdo económico
Plan de pensiones del sistema empleo	Beneficios extrasalariales	Pacto acordado por la empresa
Prestaciones sociales complementarias	Beneficios socio asistenciales	Adhesión al convenio colectivo xx
Aportaciones EPSV	Ventajas sociales	

Fuente: Elaboración propia en base al texto de los convenios.

En cuanto a la extensión de las disposiciones y su contenido, la situación es variada, desde una simple mención al compromiso adquirido hasta un desarrollo pormenorizado del funcionamiento del plan de previsión o plan de pensiones según corresponda (un reglamento), acordado por las partes negociadoras. En el 98% de los casos analizados el contenido refiere a situaciones preexistentes en materia de compromisos por pensiones. El restante 2% recoge la voluntad de las partes para la creación de un plan de previsión o plan de pensiones (para el ámbito estatal con incidencia en CAPV). La cuestión principal contenida en las cláusulas sobre complementos de jubilación es la regulación de las aportaciones a los sistemas de previsión complementarios, en los que las partes acuerdan los montos o porcentajes que destinarán en forma anual o mensual para su financiación y cuyo plazo de duración es el mismo de vigencia del convenio. Estas aportaciones afectan únicamente a los trabajadores con contrato indefinido, reservando un período de carencia de uno a dos años para aquellos que no reúnen esa condición.

En el análisis realizado se ha observado que se establecen diferentes formas en cuanto a las aportaciones. Por un lado, aportaciones que están a cargo únicamente de los empresarios, aunque a veces dejan abierta la posibilidad de que se complementen las aportaciones empresariales con aportes voluntarios por parte de los trabajadores. En otros casos se establecen aportaciones de empresarios y trabajadores, que pueden tener una cuantía común para cada una de las partes o establecer porcentajes o cantidades diferenciadas para cada una de ellas, fijándose un porcentaje mayor para la parte empresarial. Como base de la aportación, es normal que los agentes negociadores hayan definido un porcentaje que se aplica sobre las remuneraciones, que para la empresa varía entre el 0,5% y el 6% (es el caso de una entidad financiera) aplicado sobre los salarios a pagar y entre un 0,5% al 4% sobre los sueldos devengados por los trabajadores, aunque las cifras más frecuentes están en el rango de 1 a 2%, mientras que guarismos superiores al 3% se detectan en pocos casos.

## 7. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos con la presente investigación muestran que una porción considerable de la población activa del País Vasco ha sido capaz de arbitrar de manera eficiente sus preferencias respecto de la renta, permutando las ganancias presentes por una renta futura. Esto se ha concretado a través de la interacción estratégica de los agentes negociadores.

Los sindicatos obtienen en la negociación colectiva la incorporación de cláusulas de rubros extrasalariales que transfieren la percepción de ingresos salariales presentes hacia el final de la vida laboral, lo que representa un alto factor de descuento, ya que manifiesta una significativa valoración de pagos futuros. De esta forma, procuran complementar las pensiones de jubilación que se generarán del sistema público con las rentas provenientes de la acumulación de sus ahorros voluntarios, canalizados en los planes previsionales de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV).

Por su lado, las asociaciones de empresarios incorporan en sus estrategias empresariales formas de remuneraciones diferidas como parte de sus políticas de gestión de recursos humanos, que plasman en acuerdos de largo plazo, a la vez que se benefician de exenciones impositivas.

Hay que señalar que los convenios colectivos vigentes que introducen las mejoras voluntarias de seguridad social abarcan un segmento de la población activa del País Vasco, por lo cual se estima una moderada propensión al riesgo de los trabajadores al momento de considerar aspectos futuros de su jubilación.

38 En el País Vasco existe un adecuado marco normativo en materia de relaciones laborales que es la expresión jurídica para la inclusión de las mejoras de jubilación como parte del objeto del convenio colectivo, lo que hace que los acuerdos sobre ese asunto sean parte de una fuente normativa que es vinculante para las partes.

## ÍNDICE DE FUENTES

### SEGUNDARIAS

#### Bibliografía

Aguilera et al (2005): Protección social complementaria. España: Ed. Tecnos.

Bravo Fernández., C. (2003): "Modelo de desarrollo de la previsión social complementaria en España". En: Cuadernos de Derecho Judicial XIV, Madrid: Ed. Consejo General del Poder Judicial.

Biurrun Mancisidor, G. (2003): Pensión de jubilación y negociación colectiva. Revista de Relaciones Laborales No. Especial, Bilbao: Ed. Universidad del País Vasco.

Estatuto de los trabajadores: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

Fernández Domínguez, J. & Fernández, R. (2005): "El creciente espacio de la Seguridad Social complementaria". En: Rev. Técnico Laboral, Vol.27, No. 104.

Fernández López, Ma. F. (2005) : Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales. Gaceta sindical. Reflexión y Debate. Ed. Confederación sindical de comisiones obreras.

Fernández Prol, Fca. (2005): El salario en especie. Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia.

Gobierno Vasco (2006): Diagnóstico y Plan de Previsión Social complementaria en Euskadi. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Kaiero Uria, A. (2004): Organizaciones sindicales y empresariales, negociación colectiva y marco vasco de relaciones laborales. Bilbao: Ed. Fundación Manu Robels-Arangiz Institua.

Martín Jiménez (2002): El salario en especie. Pamplona: Ed. Aranzadi SA.

Monereo Pérez, J. & Fernández Bernat, J. (2004): Las especificaciones de los Planes de pensiones del sistema de empleo. Un estudio técnico de la experiencia negociadora. Ed. Comares, SL., España.

Sánchez-Cuenca, I. (2004): "Teoría de juegos". En: Cuadernos Metodológicos No. 34, Madrid: CIS.