

MDe MASTER ETA DOKTOREGO ESKOLA

MDe ESCUELA DE MÁSTER Y DOCTORADO

Trabajo Fin de Máster:

*“La empresa y los compromisos por pensiones:
negociación colectiva y transposición de la
Directiva IORP II”*

Autor:

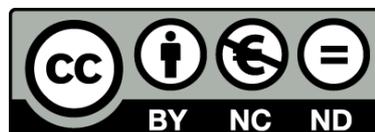
Jon Ander Capilla Arribas

Directora:

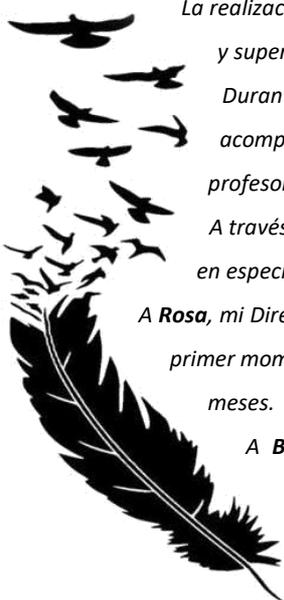
Dra. Rosa María Ahumada Carazo

Leioa, junio de 2020

Presentado como requisito para optar al título de Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo por la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.



AGRADECIMIENTOS:



La realización de este proyecto ha implicado, sin duda, un largo proceso de aprendizaje y superación, tanto en el ámbito académico como en el personal.

Durante este tiempo, no obstante, han sido muchas las personas que me han acompañado y brindado su apoyo incondicional: familiares, pareja, amigos, profesores, compañeros de promoción, etc.

A través de estas líneas me gustaría expresar mi más sincera gratitud a todos ellos y, en especial,

*A **Rosa**, mi Directora de Trabajo Fin de Máster, por la confianza depositada en mí desde un primer momento y por su esfuerzo y dedicación a la hora de guiarme durante todos estos meses.*

*A **Blanca**, mi compañera de viaje, por sus sabios consejos y por haberme enseñado a no rendirme ante la adversidad.*

*A **mis padres**, por su comprensión, paciencia y por haber estado ahí cuando los he necesitado. A ellos les debo todo lo que soy hoy.*

Yo Yo
Tú Tú
Ellos y
nosotras
ellos
nosotras
nosotras

A lo largo de este trabajo se ha **utilizado el género masculino para referirse a ambos sexos**. Se ha hecho siguiendo el principio de economía lingüística, con el único afán de facilitar la comprensión lectora y nunca con el objeto de hacer un tratamiento sexista del lenguaje.

RESUMEN

El creciente envejecimiento de la población está llamado a ser uno de los mayores desafíos a los que habrán de enfrentarse las sociedades modernas como la nuestra en los próximos años. Esta nueva realidad, entre otras consecuencias, implicará un mayor gasto en pensiones y en asistencia social, lo que acarreará un deterioro de las finanzas públicas en el medio y largo plazo.

En este sentido, cada vez son más las voces que cuestionan la sostenibilidad de nuestro modelo de pensiones, basado en el principio de solidaridad intergeneracional, y que exigen la implementación de medidas correctoras que garanticen la viabilidad del sistema.

Una posible solución al problema consistiría en reforzar el papel del segundo y el tercer pilar de la previsión social. Ésta es la tesis que defienden, precisamente, instituciones de reconocido prestigio como la OCDE o la Unión Europea.

A lo largo de este trabajo analizaremos el encaje que tienen este tipo de iniciativas en el marco de las relaciones laborales, para posteriormente aplicarlo a un caso práctico.

PALABRAS CLAVE

empresa, externalización de los compromisos por pensiones, IORP, mejoras voluntarias de la Seguridad Social, negociación colectiva, Plan de Pensiones, planificación de la jubilación, retribución

ABSTRACT

The growing ageing of the population is set to be one of the greatest challenges that modern societies, such as ours, will face in the coming years. This new reality, among other consequences, will imply higher spending on pensions and social assistance, which will lead to a deterioration of public finances in the medium and long term.

In this sense, there are more and more voices that question the sustainability of our pension model, based on the principle of intergenerational solidarity, and that demand the implementation of corrective measures that guarantee the viability of the system.

One possible solution to the problem would be to strengthen the role of the second and third pillars of retirement provision. This is precisely the thesis defended by prestigious institutions such as the OECD and the European Union.

In the course of this paper we will indeed analyse how this type of initiative fits into the framework of labour relations, to be subsequently applied to a practical case.

KEYWORDS

business, collective bargaining, IORP, outsourcing of pension commitments, pension scheme, remuneration, retirement planning, voluntary social security contributions

Índice general

1. Índice de abreviaturas, siglas y acrónimos.	6
2. Introducción.	7
2.1. Justificación del trabajo.	7
2.2. Objetivos del trabajo.	8
2.3. Metodología.	8
2.4. Estructura del trabajo.	9
3. Marco conceptual.	11
3.1. Aproximación al concepto salarial.	11
3.2. Objetivos del sistema retributivo.	16
3.3. Factores determinantes en la formación de salarios.	19
3.4. Componentes del salario.	22
3.5. Nuevas tendencias en materia salarial.	28
3.5.1. Los sistemas de retribución variable.	28
3.5.2. La retribución flexible.	32
3.6. Mejoras voluntarias en la negociación colectiva.	36
3.7. Exteriorización de los compromisos por pensiones.	41
3.8. Planes de Pensiones de empleo.	45
4. Trabajo empírico.	53
5. Conclusiones.	66
6. Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación.	70
7. Recursos bibliográficos empleados.	71
8. Anexos.	78
Anexo I. Relación de trabajadores.	78
Anexo II. Análisis estadístico de los salarios desagregado por sexo, edad, grupo profesional, tipo de contrato y antigüedad.	85
Anexo III. Definición de las variables empleadas en el caso práctico.	86
Anexo IV. Preferencia de cada colectivo con respecto a cada una de las alternativas.	91

Índice de figuras y tablas

Índice de figuras:

Figura 1. Dimensiones del salario	12
Figura 2. Distinción entre los tipos de coste	15
Figura 3. Implicaciones de un sistema retributivo gestionado adecuadamente	17
Figura 4. Evolución del Salario Mínimo Interprofesional	25
Figura 5. Características definitorias de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.....	37
Figura 6. Alternativas contempladas en el proceso negociador	53
Figura 7. Distribución de la plantilla en función del sexo	54
Figura 8. Distribución de la plantilla en función del grupo profesional	56
Figura 9. Distribución de la plantilla en función del tipo de contrato	56
Figura 10. Distribución de la plantilla en función de la antigüedad.....	56
Figura 11. Distribución de la plantilla en función de la edad.....	56
Figura 12. Distribución relativa de los salarios	56
Figura 13. Preferencia por cada una de las alternativas	62
Figura 14. Alternativa preferida en función de la antigüedad en la empresa	63
Figura 15. Alternativa preferida en función del tipo de contrato	63
Figura 16. Alternativa preferida en función del grupo profesional	64
Figura 17. Distribución del coste empresarial.....	65

Índice de tablas:

Tabla 1. Variación del Salario Mínimo Interprofesional en la última década	25
Tabla 2. Clasificación de los complementos salariales más habituales	27
Tabla 3. Ventajas e inconvenientes de implantar un sistema de retribución variable	30
Tabla 4. Impacto de un plan de retribución flexible en la disponibilidad neta dineraria del trabajador	35
Tabla 5. Análisis de la plantilla objeto de estudio.....	55
Tabla 6. Subida salarial contemplada	58
Tabla 7. Cuantía de la primera aportación.....	58
Tabla 8. Efectos de la propuesta presentada en el trabajador núm. 23.....	61
Tabla 9. Estudio comparativo del coste empresarial entre las diferentes alternativas.....	64

1. Índice de abreviaturas, siglas y acrónimos.

art. / arts.:	Artículo / Artículos
CC:	Convenio Colectivo
CE:	Constitución Española
DA:	Disposición Adicional
etc.:	Etcétera
FP:	Fondo de Pensiones
IPC:	Índice de Precios de Consumo
IRPF:	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
MPS:	Mutualidad de Previsión Social
p. / pp.:	Página / Páginas
PP:	Plan de Pensiones
PPSE:	Plan de Previsión Social Empresarial
RD:	Real Decreto
RGSS:	Régimen General de la Seguridad Social
RR.HH.:	Recursos Humanos
SC:	Seguro Colectivo
SMI:	Salario Mínimo Interprofesional
SS:	Seguridad Social
TRET:	Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores
TRLGSS:	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
TRLOSSP:	Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados
TRLRFPF:	Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones
UE:	Unión Europea

2. Introducción.

2.1. Justificación del trabajo.

En los últimos años estamos asistiendo a profundos cambios demográficos que están poniendo en jaque la sostenibilidad de nuestro sistema público de pensiones. En efecto, España, al igual que la mayoría del resto de países occidentales, se encuentra sumida en un proceso de envejecimiento de su población debido al aumento de la esperanza de vida y a la disminución de la tasa de fecundidad. Como consecuencia de todo ello, el número de trabajadores activos que sostienen con sus cotizaciones a cada pensionista –lo que se conoce como la *ratio de dependencia*– es cada vez menor, lo cual está generando tensiones importantes de liquidez en la Seguridad Social (en adelante, SS). Este problema se ve especialmente acentuado en tiempos como los actuales, de crisis económica, en los que la capacidad recaudatoria del Estado se contrae a la par que el gasto público se dispara a causa de la destrucción de empleo.

Ante tal amenaza, con el fin de garantizar la viabilidad del sistema, desde organizaciones supranacionales como la OCDE o la Unión Europea (en adelante, UE) se vienen impulsando diferentes reformas de gran calado y fomentando la previsión social complementaria en el ámbito privado. Un buen ejemplo de ello es la recién transpuesta Directiva 2016/2341, también conocida como *IORP II*, de la cual hablaremos más tarde. Incluso en nuestro propio país, no son pocos los organismos que discurren en esta misma línea. Este es el caso, por ejemplo, de la Comisión del Pacto de Toledo, que en su recomendación núm. 16 *“insta a los interlocutores sociales a que, en el marco de la negociación colectiva, instrumenten fórmulas de previsión complementaria a través de Fondos y Planes de Pensiones en su modalidad de empleo”*.

Por otro lado, los Planes de Pensiones (en adelante, PP) ofrecen unas condiciones fiscales favorables y una alta rentabilidad, lo que los convierte en una opción más que interesante frente a otro tipo de alternativas de ahorro, más aún si cabe en escenarios financieros como el que estamos atravesando. Y es que desde que el Banco Central Europeo, con el objetivo de reactivar la economía de la zona euro, decidiera implementar una política de tipos de interés cero, los ahorradores más conservadores están viendo cómo su exceso de liquidez apenas les genera rendimiento alguno.

Asimismo, merece la pena destacar el carácter estratégico que este tipo de instrumentos de ahorro revisten en el marco de las relaciones laborales, pues, bien diseñados, pueden contribuir a

augmentar el atractivo de la compañía y a que ésta obtenga una ventaja competitiva frente al resto, además de a mejorar las relaciones con los agentes sociales.

Por todo ello, el uso de este tipo de instrumentos está llamado a tener un protagonismo cada vez mayor en la política retributiva de las empresas. De ahí deriva, precisamente, la pertinencia de analizar este tema a lo largo de este proyecto.

2.2. Objetivos del trabajo.

Este trabajo tiene como **objetivo principal** realizar un informe técnico en el que se asesore a la Dirección y al Comité de una empresa real acerca de la viabilidad y del impacto que supondría la constitución de un PP de empleo, así como determinar la forma en la que esta información debería ser trasladada al trabajador en el futuro al hilo de la normativa IORP.

Asimismo, para su logro, se han fijado los siguientes **objetivos específicos**:

- Entender la compensación como un elemento estratégico y de cohesión en el seno empresarial.
- Explorar las principales tendencias y políticas en materia retributiva que están surgiendo en los últimos tiempos.
- Justificar el interés de implementar medidas previsionales a cargo del empleador que complementen las prestaciones básicas de la SS.
- Conocer los diferentes instrumentos a través de los cuales la empresa puede exteriorizar los compromisos adquiridos y, más concretamente, ahondar en las peculiaridades que presentan los PP de empleo.

2.3. Metodología.

El método científico se refiere al conjunto de procedimientos o técnicas que se emplean, de manera ordenada, con el fin de adquirir nuevos conocimientos con los que dar respuesta a una pregunta o a un problema determinado (Rodríguez, 2007, p. 13). La idoneidad de un método u otro dependerá de cuál sea el objeto de estudio y la perspectiva desde la que se pretenda abordar

(Rodríguez y Pérez, 2017, p. 181). En particular, en el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas, los más utilizados son el analítico-sintético, el hipotético-deductivo, el inductivo y el histórico-comparativo.

Este proyecto de investigación ha sido realizado siguiendo el **método analítico-sintético**, el cual se compone de dos procesos intelectuales inversos que se complementan entre sí. Por un lado, el análisis permite al investigador descomponer mentalmente el objeto de estudio en diferentes partes que, posteriormente, examinará de manera individual. Con la síntesis, por otro lado, se integran de nuevo cada una de las partes previamente analizadas y se estudian de manera holística. Mediante este proceso, el individuo es capaz de interrelacionar los distintos elementos y de hacer una reflexión del conjunto (Rodríguez, 2007, p. 15; Rodríguez y Pérez, 2017, p. 186).

La elaboración de este trabajo ha requerido el uso de **fuentes documentales**, para lo cual se han consultado tanto soportes físicos como electrónicos (Dialnet, Google Scholar, Redalyc, SciELO, informes emitidos por distintos organismos públicos y asociaciones de reconocido prestigio, legislación y jurisprudencia relativa a la temática tratada, etc.). Toda la información obtenida ha sido organizada y registrada de cara a facilitar su posterior análisis y síntesis.

Asimismo, para el desarrollo del caso práctico que se ha llevado a cabo, se ha utilizado una relación anonimizada de los trabajadores de una empresa real a la cual hemos tenido acceso.

2.4. Estructura del trabajo.

Este trabajo está estructurado en dos grandes bloques: el marco teórico y el empírico. En el primero de ellos, comenzamos delimitando el concepto de salario, para pasar después a explicar los objetivos que persigue todo sistema retributivo, los factores que inciden en la determinación de la remuneración de un trabajador y los componentes que la conforman. Asimismo, hablamos también de las nuevas tendencias que han surgido en los últimos tiempos en materia salarial: los sistemas de retribución variable y la retribución flexible. También, aprovechamos para analizar qué son las mejoras voluntarias y cuál es su encaje en el marco de las relaciones laborales, prestando especial atención a los llamados *compromisos por pensiones* que, como veremos, se distinguen del resto por recibir un tratamiento jurídico diferente en el plano laboral, así como en el regulatorio y fiscal. Para finalizar, exploramos cuáles son las diferentes alternativas de las que dispone la empresa a la hora de dar cumplimiento a la obligación de exteriorizar dichos compromisos y nos centramos en explicar, concretamente, los PP de empleo.

Una vez definido el objeto de estudio, pasamos a presentar la investigación empírica llevada a cabo, consistente en el diseño de una propuesta diferente con la que poner solución al problema que se nos plantea.

Por último, exponemos las conclusiones principales a las que hemos llegado, así como las limitaciones con las que nos hemos encontrado y las posibles futuras líneas de investigación que se derivan de este proyecto.

3. Marco conceptual.

3.1. Aproximación al concepto salarial.

La finalidad de este primer apartado, de carácter meramente introductorio, no es otra que ofrecer al lector una primera aproximación de lo que entendemos por *retribución salarial* y explicar algunas de las singularidades que en ella subyacen.

Salario, sueldo, paga, jornal, remuneración, honorarios o nómina son solo algunos de los vocablos que suelen habitualmente utilizarse de manera indistinta para hablar sobre una misma realidad. El predominio de uno u otro obedece, simplemente, al momento histórico y/o al contexto en el que nos encontremos.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el término *salario* como la “*cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena*”. Proviene del latín *salarium* y su origen radica en el antiguo Imperio Romano, donde la sal era un producto comercial muypreciado, entre otras razones, por sus propiedades antisépticas (servía para desinfectar heridas) y conservantes (para mantener la comida en buen estado). Para el transporte de este material se utilizaba la *Via Salaria*, la cual era custodiada por los soldados. A cambio de su labor éstos recibían parte de su paga en bolsas de sal. A esta forma de pago se le denominó *Salarium Argentum*, de donde procede precisamente la palabra *salario* (Diez y Martínez de la Cotería *et al.*, 2011, p. 222).

Sin duda, se trata de un elemento esencial en nuestro día a día, que tiene un indudable **impacto en cualquier ámbito de nuestra vida**. Así, podemos analizarlo desde una triple dimensión (Llompart, 2007, pp. 26-39, 196; Pasco, 1986, p. 213):

- La *dimensión social* es, tal vez, la más relevante de todas ellas. El salario es la fuente de ingresos más importante –si no es la única– con la que cuenta todo individuo. Por un lado, le permite satisfacer sus propias necesidades (de alimentación, de vivienda, de transporte, de vestimenta, de ocio, etc.) y, por otro, contribuye al sostenimiento de su familia (función protectora). Además, en la medida en la que condiciona su capacidad adquisitiva, juega un papel determinante en la configuración de su estatus social.
- En lo que se refiere a la *dimensión económica*, reviste una doble cualidad *coste-precio*. Para el empresario, implica un coste económico en el cual debe incurrir y que, por tanto, acaba

incidiendo en el precio final del producto que ofrece al mercado. Para el trabajador, en cambio, es el valor o precio que se asigna a su fuerza de trabajo. Igualmente, es una variable clave que influye de manera decisiva en las políticas macro¹ y microeconómicas².

- No hemos de olvidarnos, por último, de la *dimensión jurídica* del salario. En efecto, la remuneración constituye un elemento esencial de toda relación laboral, al ser una de sus notas definitorias, junto con el carácter personalísimo, la ajenidad, la dependencia y la voluntariedad, tal y como establece el art. 1.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRET). El salario se erige como causa del contrato de trabajo –para el trabajador–, el cual se caracteriza por ser sinalagmático³, oneroso⁴, consensual⁵, de tracto sucesivo⁶ y normado⁷. De esta relación laboral, tutelada por el Derecho de Trabajo, surgen una serie de derechos y obligaciones para ambas partes; el empleador (deudor) queda obligado a resarcir económicamente a su subordinado (acreedor) por los servicios pactados con éste.

Figura 1. Dimensiones del salario



Fuente: Elaboración propia a partir de Pasco (1986, p. 213).

¹ Existe una interrelación positiva entre el salario y la inflación de un país, e inversa con respecto a la tasa de desempleo de esa economía.

² Puede afectar significativamente a la capacidad productiva empresarial y, por ende, a su competitividad y situación económica.

³ O bilateral, que obliga a ambas partes.

⁴ Cada parte afronta un sacrificio a cambio de la obtención de una contrapartida.

⁵ El contrato se perfecciona y surte efectos desde el mismo momento en que se materializa el acuerdo o consentimiento.

⁶ Se sucede en el tiempo.

⁷ La voluntad de las partes es limitada. Sus derechos y obligaciones están regulados por la normativa estatal, el CC, el clausulado del contrato de trabajo, etc.

Para conocer el **concepto legal**, en cambio, hemos de acudir a lo estipulado en el art. 26.1 del TRET, que lo define como *“la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”*.

Detrás de la definición anterior subyace una **presunción *iusuris tantum***, en el sentido en que concibe como salario todas aquellas cantidades abonadas al trabajador con motivo de la prestación de sus servicios, salvo prueba en contrario.

Castro (2007, pp. 90-91), por su parte, señala que el concepto debe **entenderse en su sentido más amplio**, pues engloba tanto la contraprestación por el trabajo efectivo realizado, así como por aquellos periodos de descanso o de inactividad. Eso sí, para que a dichas percepciones pueda atribuírseles una naturaleza salarial ve necesario que éstas puedan ser valoradas económicamente y sean incorporadas al patrimonio de la parte trabajadora.

La Sentencia del Tribunal Supremo núm. 2074/2017, de 3 de mayo, va más allá al defender el **carácter totalizador del salario**. En este sentido, aclara que las cantidades que percibe el personal asalariado por su labor mantienen siempre tal condición, independientemente *“de su denominación formal, de su composición, de su procedimiento o periodo de cálculo, o por la cualidad del tiempo al que se refiera”*.

No obstante, el art. 26.2 del TRET contempla una serie de supuestos⁸ que quedan expresamente **excluidos** de tal consideración. Tienen así, entre otros, naturaleza extrasalarial aquellas percepciones cuyo objeto sea: 1) compensar los gastos en los que haya debido incurrir el empleado a raíz de su actividad laboral (por ejemplo, la adquisición de prendas de trabajo), 2) indemnizarle por los perjuicios que se le haya ocasionado como consecuencia de un traslado, una suspensión o un despido, o 3) asistirle por medio de diversas prestaciones e indemnizaciones a cargo de la SS.

Por otro lado, de la propia definición podemos extraer también cuáles son las diferentes **modalidades salariales** de las que el empresario dispone a la hora de retribuir a la plantilla: el salario en dinero y la retribución en especie.

⁸ No debe entenderse como una lista cerrada.

- El *salario en dinero* comprende aquellas cantidades monetarias entregadas al trabajador en efectivo –en la moneda de curso legal, es decir, en euros– o a través de cualquier otro medio de pago realizado a través de una entidad bancaria, por ejemplo, mediante cheque o transferencia bancaria (art. 29.4 del TRET).
- En contraposición con la modalidad anterior estaría la *retribución en especie* que, tal y como indica Llompart (2007, pp. 203-204), es “*propia de sistemas de trabajo del pasado*”, donde su uso se limitaba a sectores tradicionales o de producción de alimentos. A pesar de ello, en la actualidad está adquiriendo cierta relevancia, especialmente en aquellas organizaciones que están optando por impulsar la denominada *retribución flexible* de la que más tarde hablaremos.

En este caso, el sujeto es remunerado mediante un bien distinto al dinerario. Tal y como indica el art. 42 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, IRPF), suele materializarse por medio de “*la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado*”. No es necesario que el empresario incurra en gasto alguno ni que el trabajador adquiriera la propiedad de dicho bien para que este tipo de percepciones adquieran tal consideración. Lo relevante radica en que el bien o servicio que se ponga a disposición de la parte trabajadora sea valorable económicamente –por su valor normal en el mercado, siguiendo lo estipulado en el art. 43.1 del Ley del IRPF– y satisfaga, de manera parcial o total, una necesidad que, en caso contrario, ésta habría de haberse costeado.

Sin embargo, el legislador ha optado por restringir su uso con la finalidad de otorgar cierta protección al trabajador y de cerciorarse de que cuente con un nivel mínimo de liquidez (art. 26.1 del TRET):

- En ningún caso puede ser superior al 30% de la totalidad de las percepciones salariales.
- Los pagos en especie están excluidos del Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI), en cuanto a que no pueden suponer una merma de su cuantía íntegra.

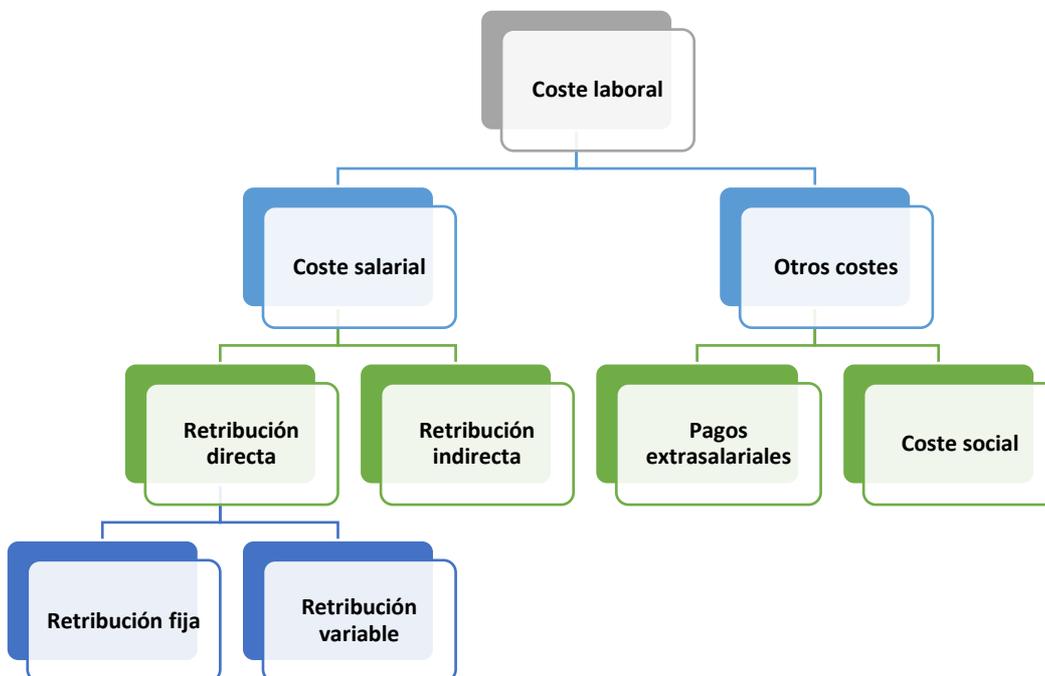
El uso de vivienda o vehículo de empresa para fines particulares o los seguros médicos y de vida costeados por la organización son tan solo algunos de los muchos ejemplos que podríamos dar de este tipo retribución.

En la práctica, no obstante, existe una delgada línea divisoria entre aquellos conceptos que forman parte de la retribución en especie de aquellos otros de índole extrasalarial. Es,

precisamente, aquí donde los Tribunales desempeñan una labor fundamental, pues habrán de estudiar y dilucidar sobre cada caso en cuestión.

Antes de seguir ahondando en materia, resulta conveniente que aclaremos y **distingamos algunos conceptos** que, aun pareciendo similares, su significado no lo es y su uso indiscriminado puede dar lugar a interpretaciones erróneas (Delgado, 2004, pp. 106-141; Gómez-Mejía *et al.*, 2008, pp. 459-461; INE⁹; Patricio, 2009, p. 50; Vidal *et al.*, 2014, p. 2):

Figura 2. Distinción entre los tipos de coste



Fuente: Elaboración propia a partir de Delgado, 2004, pp. 106-141; Gómez-Mejía *et al.*, 2008, pp. 459-461; INE⁷; Patricio, 2009, p. 50; Vidal *et al.*, 2014, p. 2.

- *Coste laboral*. Es el coste total que debe afrontar el empleador por tener contratado a dicho trabajador. Se obtiene sumando el coste salarial y los otros costes.
- *Coste salarial*. Está formado por todos los elementos retributivos de naturaleza salarial, tanto dinerarios como en especie.

⁹ Información extraída de https://www.ine.es/prensa/etcl_prensa.htm (acceso: 19-09-2019).

- *Retribución directa o dineraria.* Se refiere a las percepciones monetarias que recibe el trabajador, pudiendo ser éstas de carácter *fijo* o *variable*, como veremos más adelante en el apartado 3.5.1.
- *Retribución indirecta o no dineraria.* Según Vidal *et al.* (2014, p. 2) se trata de “*aquella remuneración en especie que complementa la retribución monetaria otorgando a los trabajadores un conjunto de beneficios sociales*” y que tiene como finalidad mejorar las condiciones de vida de éstos. Los paquetes retributivos que incluyen beneficios sociales suelen tener una muy buena acogida entre el personal. De hecho, el empleo de este tipo de herramientas retributivas lleva a menudo asociado un incremento de la satisfacción y motivación de los trabajadores, así como del atractivo del puesto de trabajo, lo cual facilita la captación y retención del talento a la empresa.
Dentro de esta categoría, por ejemplo, estarían comprendidas las aportaciones realizadas por parte de la empresa a los PP de empleo de sus trabajadores, de los cuales hablaremos largo y tendido en apartados posteriores.
- *Otros costes.* Esta partida engloba las ya explicadas *percepciones extrasalariales* además del *coste social*, es decir, los gastos de carácter preceptivo en los que el empresario ha de incurrir en concepto de pagos a la SS: contingencias comunes, contingencias profesionales, horas extraordinarias, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

3.2. Objetivos del sistema retributivo.

La compensación es una herramienta de gestión clave en todo negocio por su indudable **carácter estratégico**, en tanto a que, bien gestionada, contribuye al logro de los objetivos estratégicos formulados por la propia organización. No se trata, por tanto, de una cuestión que deba dejarse al albur del azar.

Una configuración salarial adecuada permitirá que los trabajadores se sientan más **satisfechos en su puesto de trabajo**, lo cual redundará necesariamente en una mejora del clima laboral en dicha organización, con todas las implicaciones que ello tiene. Como consecuencia de lo anterior, el desempeño y la motivación del personal aumentarán y, por ende, también lo hará la productividad empresarial. Gracias a ello, la compañía obtendrá una mayor rentabilidad, que le permitirá ser más competitiva en el mercado (Werther y Davis, 2008, pp. 342-343).

Figura 3. Implicaciones de un sistema retributivo gestionado adecuadamente



Fuente: Elaboración propia a partir de Werther y Davis (2008, pp. 342-343).

En líneas generales, los **objetivos** que ha de perseguir todo sistema retributivo son (Patricio, 2009, p.42; Werther y Davis, 2008, pp. 344-345):

- *Cumplir con la obligación legal* de remunerar al empleado por la labor que realiza éste.
- *Atraer y retener el talento.* Vivimos en un mundo global, complejo e interconectado en el que las organizaciones compiten constantemente entre sí, también en el plano laboral. Por ello, aquellas que no ofrezcan un salario lo suficientemente competitivo y atractivo no serán capaces de atraer y retener a los mejores profesionales.
- *Velar por la equidad interna y externa.* Por un lado, se entiende que hay equidad interna cuando existe una relación entre el puesto y las funciones que desempeña un trabajador, y el salario que percibe éste (a igual trabajo corresponde igual salario). En la medida en que la compañía cumpla lo anterior, estará garantizando lo estipulado en los arts. 14 de la Constitución Española (en adelante, CE) y 4.2.c del TRET, donde se prohíbe taxativamente la

existencia de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral. Por otro lado, existe equidad externa cuando un operario de una compañía obtiene un salario similar al que percibe un trabajador de otra empresa con funciones análogas a las suyas. La ausencia de equidad externa –en cualquiera de los sentidos– puede comprometer seriamente la viabilidad del proyecto empresarial. Cuando una empresa opte por remunerar por debajo de su mercado de referencia incurrirá en menores costes, pero, a su vez, tendrá mayores dificultades para atraer y retener al personal. Igual de nefasto puede llegar a ser lo contrario, que pague muy por encima de su mercado de referencia, pues los costes que habrá de soportar se verán acrecentados, lo que podría llegar a afectar su competitividad.

- *Mejorar el desempeño de los trabajadores.* El salario es, sin duda, una de las herramientas más potentes con las que cuenta el empresario para mantener motivada a su plantilla y alentarla a alcanzar los objetivos que se planteen (alineación de las metas individuales de cada empleado con los objetivos estratégicos de la empresa). El sistema retributivo debe responder a un diseño que premie a aquellos sujetos que tengan un buen desempeño, cuenten con una dilatada experiencia, sean leales a la empresa y asuman nuevas responsabilidades (refuerzo positivo).
- *Desarrollar el capital intelectual.* El salario tiene también como fin crear un clima laboral que estimule la creatividad de los trabajadores y que fomente su proactividad a la hora de generar nuevas iniciativas.
- *Contener los costes.* Los gastos de personal son a menudo una de las partidas que mayor impacto tienen en la cuenta de resultados de una compañía, por lo que repercuten de manera considerable sobre la rentabilidad del propio negocio. En este sentido, la organización habrá de conformar una estructura retributiva adecuada, que resulte competitiva y que aporte valor al trabajador, pero sin perder de vista nunca el criterio de economicidad.
- *Cohesionar y fomentar el trabajo en equipo.* Una organización es, por naturaleza, diversa y heterogénea, al estar formada por personas con personalidades, costumbres, expectativas, ritmos, etc. muy diferentes entre sí. En este contexto, el salario puede ayudar a la Dirección a mantener equipos cohesionados y fuertes, donde todos remen en la misma dirección.

3.3. Factores determinantes en la formación de salarios.

Llegados a este punto, cabría preguntarnos acerca de cuáles son las variables que, en mayor o menor medida, inciden en el proceso de formación de los salarios.

Se trata de una tarea compleja que recae –aunque no de manera exclusiva– en el **área económica del Departamento de Recursos Humanos** (en adelante, RR.HH.) (Albizu y Landeta, 2011, pp. 28-33).

La formulación o revisión de la política salarial debe, por una parte, facilitar la consecución de los objetivos estratégicos que persiga la compañía y, por otra, adaptarse a las propias singularidades de ésta y del entorno que la rodea (Gómez-Mejía *et al.*, 2008, p. 375).

Las decisiones que se adopten, tal y como sostienen Albizu y Landeta (2011, pp. 27-28), en todo momento han de estar **orientadas a la búsqueda tanto de la eficiencia económica como social**. Además, habrán de ser **congruentes** con el resto de las políticas y los objetivos del Departamento de RR.HH. (selección, promoción, etc.), y con respecto a la estrategia general de la compañía.

Igualmente, las organizaciones han de concebirse como **sistemas abiertos**, y no como entes aislados. Desarrollan su actividad en un entorno determinado –que se caracteriza por ser ciertamente complejo, dinámico, diverso e incierto–, con el cual interaccionan mutuamente. Por ello, las decisiones que se adoptan en una empresa y los resultados que finalmente se cosechan, también en materia salarial, están condicionados en gran medida por las características de su entorno general y específico (factores externos), así como por los recursos y capacidades con los que cuenta (factores internos). En este sentido, resulta trascendental que, previo a la fijación de salarios, toda organización realice un análisis estratégico completo que saque a relucir las amenazas y oportunidades que le brinda su entorno, así como sus debilidades y fortalezas internas (Albizu y Landeta, 2011, pp. 153-191; Patricio, 2009, p. 15).

A continuación, expondremos una lista no exhaustiva de los **principales condicionantes** a la hora de establecer la política salarial (Patricio, 2009, pp. 16-18; Porret, 2014, pp. 313-314):

1. *La influencia de las instituciones públicas*. Las organizaciones han de actuar dentro del marco legal, quedando así parcialmente condicionada la libertad de empresa a la actuación del legislador (normativa en cuanto al SMI, horas extraordinarias, etc.).

2. *El poder y la labor de las organizaciones sindicales y empresariales.* Ambas juegan un papel decisivo a la hora de determinar las condiciones de trabajo, tanto en la negociación colectiva como en su papel de interlocutoras válidas frente a la Administración.
3. *El mercado laboral.* El mercado de trabajo se rige por la ley de la oferta y demanda. En tanto esto es así, cuando la mano de obra es escasa, los empresarios tienen mayores dificultades para cubrir las vacantes y los salarios tienden a aumentar. Y viceversa, cuando la demanda de trabajo es muy superior a la oferta, los niveles salariales suelen disminuir.
4. *El entorno económico.* La buena –o mala– marcha de la economía, que tiende a comportarse de manera cíclica, es otra de las cuestiones a las que se le presta especial interés en los procesos de negociación salarial. Para determinar la situación económica de un país suelen emplearse diversos indicadores, tales como el Producto Interior Bruto, la producción industrial, la tasa de desempleo, la balanza de pagos, etc.
Las subidas salariales, normalmente, suelen estar vinculadas al Índice de Precios de Consumo¹⁰ (en adelante, IPC), el cual nos indica cómo evoluciona el coste de la vida. De esta forma, en la medida en la que el incremento salarial sea mayor que este indicador, los trabajadores estarán ganando poder adquisitivo, mientras que si se produce una congelación salarial o la subida es menor que el IPC los sujetos perderán poder adquisitivo con respecto al año anterior.
5. *Los cambios tecnológicos.* Estamos asistiendo a una constante tecnificación de los procesos y, en consecuencia, a una mayor especialización de las funciones a ejercer por parte de los trabajadores. En base al tipo de tecnología que emplee la empresa, necesitará de una plantilla con una cualificación concreta u otra. En este sentido, parece lógico pensar que la remuneración que perciba un trabajador deberá ir en sintonía con su cualificación.
6. *Las características y situación de la empresa.* Las circunstancias históricas de la organización, la cultura organizacional por la que se rige ésta y, por supuesto, la capacidad que tenga para afrontar el pago de los salarios son también algunos de los elementos que pueden incidir de manera notable en la formación del salario.

¹⁰ La tasa de variación interanual del IPC del mes de diciembre en España se situó en el 0,8%. Para más información, visite la página web <https://www.ine.es/varipc/>.

Aun con todo lo anterior, la organización sigue teniendo un amplio margen de maniobra a la hora de diseñar su sistema retributivo. Así, podrá repartir la masa salarial de manera muy diferente en función de los diferentes **criterios** dicotómicos que a continuación presentamos (Albizu y Landeta, 2011, pp. 443-447; Gómez-Mejía *et al.*, 2008, pp. 375-405).

- *Retribución fija o variable.* Ha de determinar qué parte de la retribución total del trabajador se abonará sobre una base fija –que normalmente dependerá de su nivel profesional y de la antigüedad que tenga– y cuál estará vinculada a algún tipo de criterio preestablecido que mida el rendimiento que ha tenido éste.
- *Retribución dineraria o en especie.* Como vimos en apartados anteriores, la remuneración no tiene por qué ser exclusivamente monetaria, también puede incluir pagos en especie.
- *Retribución inmediata o diferida.* Dependiendo de cuál sea el efecto que se quiera lograr, se deberá optar por una u otra. La retribución inmediata es adecuada en aquellos casos en los que la empresa pretende estimular a su plantilla para el logro de unos objetivos a corto plazo. Sin embargo, mediante la retribución diferida se incentiva el desempeño y el compromiso de los sujetos con la compañía en el medio y largo plazo. Tal y como veremos más adelante, las contribuciones empresariales realizadas al PP de empleo de un trabajador son un claro ejemplo de salario diferido, ya que parte de la remuneración es aplazada en el tiempo con el fin de constituir un patrimonio. Así, el empleado no percibirá ese dinero, además de los rendimientos correspondientes, hasta el momento en el que se produzca cualquiera de las contingencias contempladas.
- *Retribución individual o colectiva.* La retribución individual persigue la maximización del rendimiento particular de cada empleado, mientras que la retribución colectiva ayuda a la consecución de las metas colectivas y de una cohesión grupal.
- *Retribución basada en el puesto de trabajo o en las habilidades del empleado.* Los planes de retribución que se basan en el puesto de trabajo tienen en cuenta el valor o la contribución relativa de cada puesto de trabajo a la organización. En cambio, los que están basados en las habilidades remuneran a los empleados en función de las competencias que éstos posean (liderazgo, trabajo en equipo, flexibilidad, conocimientos informáticos, etc.).

- *Retribución equitativa a nivel interno o externo.* Son dos planteamientos que a menudo suelen ser incompatibles entre sí.

Un salario es percibido como justo a nivel interno cuando el trabajador es remunerado en función del valor que la empresa le asigne a su puesto de trabajo dentro de la empresa, para lo cual ésta deberá realizar previamente la correspondiente evaluación de los diferentes puestos de trabajo.

Por otro lado, estaremos ante una retribución justa a nivel externo cuando las bandas salariales de cada puesto de trabajo se ajusten a la realidad del mercado. Para poder conocer los niveles y prácticas salariales de la competencia, la organización deberá hacer uso del *benchmarking* salarial, por ejemplo, acudiendo a diversos estudios de mercado.

- *Retribución superior o inferior a la del mercado.* Cuando los salarios sean superiores a la media del mercado a la organización le será más sencillo atraer y retener el talento. Por contra, los costes y la rentabilidad del negocio pueden verse afectados negativamente.
- *Retribución igualitaria o elitista.* La empresa puede optar por diseñar un sistema retributivo común para todos los empleados o por asignar a cada empleado un plan retributivo diferente en función de cuál sea su categoría profesional.
- *Retribución pública o secreta.* Existen organizaciones –aunque no muchas– en las que el dato de cuánto cobra cada trabajador es conocido por toda la plantilla. Diametralmente opuestas a éstas serían aquellas compañías en las que existe un hermetismo absoluto y donde cada sujeto debe realizar un juramento, bajo amenaza de despido, por el que se compromete a no difundir su salario.
- *Retribuciones centralizadas o descentralizadas.* En base a la cultura organizativa de la compañía, las decisiones pueden ser tomadas desde un único lugar (Departamento de RR.HH.) o delegadas a los responsables inmediatos de los trabajadores.

3.4. Componentes del salario.

Conviene también que expliquemos cuáles son los distintos elementos que componen la estructura salarial y que esclarezcamos cómo se determina ésta en la actualidad en el Estado español.

Pues bien, a este respecto, hemos de traer a colación el **art. 26.3 del TRET**, que viene a regular, aunque de manera muy genérica, la cuestión que nos ocupa:

“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”.

Como vemos, el precepto anterior se limita exclusivamente a establecer unas directrices básicas sobre la estructura salarial, dejando así distintos aspectos sin concretar al albur de lo que se acuerde en la negociación colectiva o, en su defecto, a través del contrato individual. Así pues, esta manifestación particular del dialogo social resulta clave en el proceso de formación de salarios, pues de ella dependen la concreción de los distintos conceptos salariales a aplicar, así como su cuantificación y el que éstos sean o no consolidables (Castro, 2007, pp. 147-149).

Lo que sí que hace esta norma es concretar cuáles son los elementos que configuran la estructura salarial: el salario base y los complementos salariales. El primero de ellos tiene carácter obligatorio, mientras que los complementos salariales son prescindibles, *“salvo cuando concurran las causas que la Ley establece para dar derecho a un determinado complemento”* (Castro, 2007, p. 173).

A pesar de lo expuesto en el párrafo anterior, y si bien pudiera parecer contradictorio, existe la posibilidad de que el empresario y el trabajador pacten un **salario global**, el cual abarque la totalidad de los diferentes elementos retributivos –sin que se llegue a explicitar la cuantía de cada uno de los componentes que forman la estructura salarial–. Esta fórmula simplificadora es, cuanto menos, polémica. Pese a ello, siempre y cuando se respete lo establecido en las normas legales y convencionales y el convenio colectivo (en adelante, CC) no prohíba dicha práctica, es perfectamente válida y legal, como así ha venido reiterándolo la jurisprudencia¹¹ (Llompart, 2007, pp. 374-376; Rodríguez-Sañudo, 1973; Patricio, 2009, p. 52).

¹¹ Véase, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria núm. 563/2018, de 28 de diciembre.

El salario base y el resto de los conceptos asimilables

El salario base, también llamado *salario convenio* o *salario profesional*, hace referencia a la parte de la retribución que recibe el empleado en función del grupo o de la categoría profesional a la que pertenezca y a su jornada de trabajo, con independencia de otro tipo de consideraciones (Llompart, 2007, p. 377). Según Patricio (2009, p. 52), se trata de “*la retribución mínima total que el trabajador de un sector o categoría percibe*”. Su existencia tiene una finalidad tuitiva, en el sentido en que persigue proteger el derecho que le asiste al trabajador a recibir una cuantía mínima que permita su subsistencia (Castro, 2007, p. 163).

Puede ser fijado por unidad de tiempo o de obra. Cuando se hace en función del tiempo, lo que realmente se está retribuyendo es la duración de la prestación de trabajo, independientemente de cuál sea el rendimiento que obtenga finalmente el empleado (la cuantía está garantizada). Por el contrario, cuando se establece el salario base por unidad de obra, el jornal que recibe el operario está subordinada a la cantidad –y calidad– del trabajo que desarrolle éste, sin importar el tiempo que haya tenido que dedicar para ello (existe una mayor variabilidad). En la actualidad, el uso de esta segunda modalidad es prácticamente residual, dándose únicamente en sectores muy específicos (Castro, 2007, pp. 158-162).

La cuantía del salario base no suele variar de forma importante de un año a otro. Ésta viene determinada por lo que establezcan las partes en el propio CC o, en ausencia de éste, en el contrato de trabajo. En cualquier caso, dicho importe ha de ser necesariamente igual o superior al SMI que fije anualmente el ejecutivo mediante Real Decreto (en adelante, RD). Únicamente podrá ser inferior a este indicador en aquellos casos en los que existan complementos salariales que, sumados al salario base, supongan una remuneración total anual superior al mínimo legal establecido. Por otro lado, en aquellos casos en los que el trabajador no se encuentre bajo la protección de un CC y el contrato no diga nada al respecto, el salario base coincidirá con el SMI en vigor (Castro, 2007, pp. 160-161).

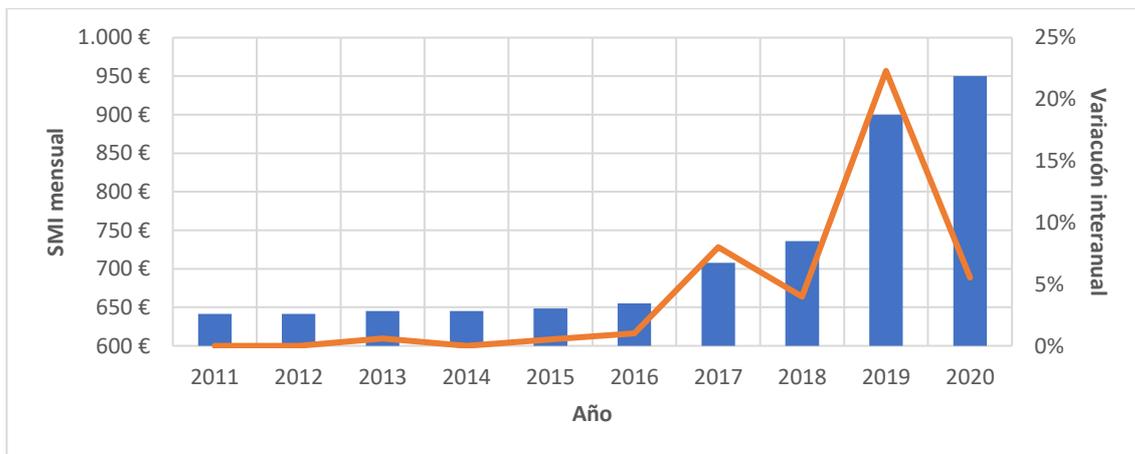
A continuación, mostramos la evolución que ha experimentado el SMI en la última década. Cabe hacer especial mención a la subida del 22,30% decretada por el Gobierno socialista para el año 2019, y con la cual diversos colectivos se mostraron rotundamente en contra al considerar que pudiera ser contraproducente para el crecimiento económico del país y la creación del empleo neto.

Tabla 1. Variación del Salario Mínimo Interprofesional en la última década

AÑO	IMPORTE		VARIACIÓN		
	Mensual	Anual	Interanual	Respecto al año 2011	Tasa media
2011	641,40 €	8.979,60 €			
2012	641,40 €	8.979,60 €	0,00%	0,00%	0,00%
2013	645,30 €	9.034,20 €	0,61%	0,61%	0,30%
2014	645,30 €	9.034,20 €	0,00%	0,61%	0,20%
2015	648,60 €	9.080,40 €	0,51%	1,12%	0,28%
2016	655,20 €	9.172,80 €	1,02%	2,15%	0,43%
2017	707,70 €	9.907,80 €	8,01%	10,34%	1,65%
2018	735,90 €	10.302,60 €	3,98%	14,73%	1,98%
2019	900,00 €	12.600,00 €	22,30%	40,32%	4,33%
2020	950,00 €	13.300,00 €	5,56%	48,11%	4,46%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020).

Figura 4. Evolución del Salario Mínimo Interprofesional



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020).

Igualmente, hemos de hablar también de las **gratificaciones extraordinarias**, las cuales deben equipararse al salario base pues, tal y como indica Llompart (2007, p. 379), este último término se caracteriza por ser “un concepto de cierre al que se deben asimilar todos aquellos conceptos que no encajen en alguno de los grupos de complementos mencionados legalmente”.

Las pagas extras, tal y como popularmente son conocidas, son de naturaleza salarial y su pago es obligatorio para el empresario (Patricio, 2009, pp. 61-62). No hemos de confundirlas con la llamada *paga de beneficios* donde, por el contrario, su percepción no está garantizada, al estar condicionada

la cuantía a los resultados que logre la empresa (Llompert, 2007, p. 382). Tal y como apunta el art. 31 del TRET, todo trabajador tiene derecho a recibir anualmente, como mínimo, dos gratificaciones extraordinarias, siendo una de ellas en periodo navideño y la otra en función de lo que se disponga en el propio CC. No obstante, estamos ante “*un mínimo de derecho necesario susceptible de mejora*” (Castro, 2007, pp. 193-194), pues a través de un acuerdo convencional o individual podrían llegar a preverse pagas adicionales a las legalmente estipuladas. La cuantía de dichas percepciones, así como la posibilidad de que sean prorrateadas en doce mensualidades, son otras de las cuestiones que han de dilucidarse en el marco de la negociación colectiva.

Los complementos salariales

En cuanto a los complementos salariales, el legislador da rienda suelta a su establecimiento, quedando así a merced de la voluntad de las partes. Cabe resaltar, por tanto, el carácter dispositivo de esta norma en esta materia. Así, en su ausencia, la retribución que recibiría el trabajador estaría conformada exclusivamente por el salario base.

Este tipo de percepciones salariales son causales, desde el momento en el que “*suponen una contraprestación específica a otras circunstancias que concurren en el marco de la relación laboral*” (Llompert, 2007, p. 371). Pretenden retribuir, por consiguiente, una circunstancia que no fue tenida en cuenta a la hora de fijar el salario base. Además, revisten un carácter contingente; claro está, éstas no tienen por qué permanecer en el tiempo, pudiendo desaparecer o incluso emerger nuevas eventualidades (Llompert, 2007, p. 386; Sales, 2013, p. 30).

En cualquier caso, los complementos que se acuerden, independientemente de cuál sea la denominación que reciban (imperla el principio de irrelevancia *nomen iuris*), han de poder ser reconducibles a alguno de los **tres tipos de complementos** que contempla el art. 26.3 del TRET:

- a) **Los complementos personales.** Son aquellos que tienen en cuenta las circunstancias personales del propio trabajador, las cuales pueden influir positivamente en el trabajo que realiza éste.
- b) **Los complementos vinculados al trabajo realizado,** que tienen en consideración las circunstancias materiales del propio trabajo que desarrolla el empleado.

- c) **Los complementos que dependen de la situación y de los resultados de la empresa**, que tratan de vincular parte de la retribución al rendimiento y a la buena marcha de la organización.

Tabla 2. Clasificación de los complementos salariales más habituales

CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR	
	<ul style="list-style-type: none"> Complementos de antigüedad. Complementos de permanencia (premios de vinculación). Complementos por título, idiomas u otros conocimientos. Complementos de experiencia. Etc.
TRABAJO REALIZADO	
Complementos de puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Por motivos geográficos: de residencia, de trópicos, de expatriación, de navegación, de montaña, de altura, de zona de guerra, etc. Relacionados con el tiempo de trabajo: de nocturnidad, de turnicidad, de disponibilidad horaria, de retribución de las horas de presencia, de trabajo en festivos, de jornada partida, etc. Relacionados con las características del puesto: de peligrosidad, toxicidad o penosidad; de disponibilidad funcional; de responsabilidad o especial dedicación; etc.
Complementos por calidad o cantidad de trabajo realizado	<ul style="list-style-type: none"> Relacionados con el rendimiento del trabajador: incentivos, comisiones, etc. Relacionados con el tiempo de trabajo: pluses de asistencia y puntualidad, por realización de horas extraordinarias, etc.
SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA	
	<ul style="list-style-type: none"> Participación en ingresos y beneficios. Participación en el capital. Etc.

Fuente: Elaboración propia a partir de Castro (2007, pp. 173-174), Llompart (2007, pp. 388-498) y Patricio (2009, pp. 55-61).

Aparentemente podría parecer que nos encontramos ante una lista cerrada; sin embargo, en la práctica vemos que esto no es del todo cierto, pues el hecho de que la redacción legal sea tan genérica y subjetiva hace que casi todo complemento pueda tener cabida (Castro, 2007, pp. 175-176; Llompart, 2007, pp. 369-370; Patricio, 2009, p. 54). En la *tabla 2* mostramos algunos de los complementos más utilizados en la actualidad.

Por otro lado, el hecho de que un complemento sea encuadrado dentro de un grupo u otro tiene su trascendencia jurídica en lo que a su **consolidación** se refiere. Un complemento es consolidable cuando el empleado mantiene el derecho a cobrarlo con independencia de los cambios (de funciones, de centro de trabajo, etc.) que pudieran surgir en el transcurso de la relación laboral. Pues bien, de nuevo, el legislador vuelve a remitir a la autonomía privada la regulación de esta materia, de tal manera que las partes puedan decidir autónomamente si un complemento ha de ser consolidable o no. Cuando no se diga nada al respecto ni en el CC ni en el contrato de trabajo, será entonces cuando tenga que aplicarse subsidiariamente la regla supletoria que contiene el art. 26.3 del TRET (Castro, 2007, pp. 178-183; Patricio, 2009, pp. 54-55). Según éste, carecen de carácter consolidable los complementos que estén conectados con el puesto de trabajo, o con la situación y los resultados de la empresa. Sin embargo, la norma no se pronuncia acerca del resto de complementos (los personales, y los de cantidad y calidad de trabajo), lo que puede plantearnos serias dudas de qué sucede en tal caso. Tal y como aclara Llompart (2007, pp. 505-506), *“el silencio legal no puede interpretarse como una presunción sobre el carácter consolidable de estos complementos”*, por lo que cada caso habrá de ser estudiado minuciosamente. En principio, el complemento habrá de mantenerse siempre que la causa que lo originó perviva.

Por último, nos gustaría finalizar este apartado destacando la fuerte **transformación que está experimentando la estructura salarial** en nuestro país en los últimos años. En efecto, por su carácter instrumental, vemos cómo los complementos salariales están ganando cada vez mayor protagonismo en detrimento del salario base, lo que hace que poco a poco los porcentajes de la estructura salarial tradicional estén invirtiéndose. Cada vez es más habitual encontrarnos con procesos negociadores donde se acuerden salarios base bajos en favor de los complementos, gracias a lo cual el empresario adquiere una mayor flexibilidad y adaptabilidad al conseguir ajustar los salarios a las necesidades de la organización productiva (Llompart, 2007, pp. 367-368; Patricio, 2009, p. 53).

3.5. Nuevas tendencias en materia salarial.

3.5.1. Los sistemas de retribución variable.

En definitiva, el apartado anterior evidencia el carácter maleable de la estructura salarial, en cuanto a que las partes negociadoras disponen de un amplio abanico de posibilidades a la hora de establecer la configuración y cuantía del salario con el que se retribuirá al personal. En función de

cuáles sean los criterios que se empleen a la hora de remunerar el trabajo efectivo estaremos, por tanto, ante un sistema salarial u otro (Llompart, 2007, pp. 320-321).

En esencia, podemos distinguir dos tipos de sistemas salariales mutuamente contrapuestos entre sí. Por un lado, tenemos los **sistemas de retribución fija**, donde el estipendio que recibe todo trabajador está garantizado, con independencia de otras consideraciones. En este caso, el salario es de carácter fijo y periódico. Por el contrario, en los **sistemas de retribución variable** el sueldo se distribuye en dos partes: una fija, normalmente vinculada al salario base, la cual experimenta pocas oscilaciones en el transcurso del tiempo; y otra variable, conectada a los complementos salariales, que queda supeditada a la consecución de las condiciones que se establezcan desde la organización. De esta suerte, en este último caso la remuneración que percibe el empleado no siempre es la misma (García, 2017, pp. 235-236; Solé, 2013, p. 13).

Junto con la retribución flexible, de la cual hablaremos en el siguiente apartado, los sistemas de retribución variable se erigen como **una de las últimas tendencias en materia retributiva**. Tanto es así que cada vez es mayor el número de CC que vienen a incorporar este tipo de fórmulas, a pesar de los recelos existentes por parte de los sindicatos, quienes no ven con buenos ojos el efecto individualizador que éstas tienen (García, 2017, p. 235; Mercader, 2016, p. 3).

Y es que, las organizaciones tratan continuamente de dar respuesta y *“adaptar sus mecanismos, herramientas y objetivos a la nueva realidad”* (Solé, 2013, p. 12) con el fin de garantizar su viabilidad en el largo plazo. Es en este contexto, precisamente, donde tiene cabida la retribución variable, la cual otorga al empresario una **mayor flexibilidad** laboral y le permite **trasladar parte del riesgo empresarial** al trabajador. De este modo, a través de esta herramienta de gestión la compañía puede ajustar, tanto al alza como a la baja, el salario de sus empleados en función de cuál sea el rendimiento de éstos –a nivel individual o colectivo– o del resultado que arroje la evaluación de desempeño por competencias, así como de los resultados empresariales (García, 2017, pp. 235-236; Matorras, 2016, pp. 24-25).

Tal y como explica Sales (2013, pp. 35-36), los sistemas de retribución variable tienen una **triple finalidad**. En primer lugar, cumplen una *función informativa*, pues con el establecimiento de este tipo de alicientes la compañía está implícitamente señalando a su personal qué es lo que espera de ellos y cuáles son las áreas en las que deben esforzarse. Por otro lado, actúan como un *elemento motivador*, que impulsa a los trabajadores a superarse diariamente y a mantener una actitud proactiva en todo momento, lo cual acarrea sin duda una mejora significativa de su rendimiento. Por último, suscitan un

incremento de la *satisfacción* de la plantilla y del atractivo del puesto, cuestión que permitirá a la organización captar y retener al talento con mayor facilidad.

Tabla 3. Ventajas e inconvenientes de implantar un sistema de retribución variable

<u>VENTAJAS</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores se sienten más motivados en sus puestos de trabajo, lo que acaba redundando en una mayor productividad de la plantilla y, por ende, en un incremento de la competitividad de la empresa. • Refuerza el compromiso e identificación de los empleados con la organización. • Se trata de una muy buena herramienta de comunicación: dirige los esfuerzos de la fuerza trabajadora hacia lo verdaderamente importante y le proporciona una retroalimentación permanente de su desempeño. • Contribuye a que los objetivos del personal estén alineados con la estrategia de la compañía. • Ayuda a la gestión de los cambios organizacionales. • Favorece la mejora continua. • En parte, le permite a la organización vincular sus costes laborales a la marcha de la economía, lo que le brinda una mayor estabilidad financiera. • Algunas modalidades (aquellas relacionadas con la participación financiera) pueden contribuir a que la organización se vuelva más participativa (cogestión).
<u>INCONVENIENTES</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Suelen ser más complejos de gestionar y a menudo suponen un mayor coste de administración y control. • Se pueden generar situaciones de desigualdad salarial. • Existe un mayor riesgo de litigiosidad. • Implica la difusión por parte de la empresa de información económico-financiera de carácter confidencial. • Un sistema de retribución variable mal diseñado puede llevar a que aparezcan sentimientos de frustración y comportamientos indeseables entre el personal.

Fuente: Elaboración propia a partir de García (2017, pp. 246-247), Matorras (2016, p. 27), Solé (2013, pp. 14-15), y Prat y Muñiz (2002, p. 67).

Por otra parte, instaurar un sistema de retribución variable no es una tarea fácil que pueda hacerse de un día para otro; requiere de un **arduo proceso**, que podríamos dividir en cuatro fases, y en el que desde un primer momento ha de estar implicada la Dirección. En una primera etapa (*análisis y diagnóstico*) la empresa ha de estudiar detenidamente la situación en la que se encuentra (factores internos y externos que la condicionan, características y preferencias del personal, etc.) y las razones que la empujan a adoptar este sistema retributivo. Asimismo, debe sopesar las ventajas e inconvenientes que entraña éste, los cuales hemos venido a reflejar en la *tabla 3*. Realizado lo anterior, habrá de determinar la *estrategia* a seguir y, en virtud de ello, *diseñará un sistema* u otro, pero que

sea congruente, eso sí, con la cultura, los valores y la estrategia general de la organización. Además, dicho diseño deberá ser simple, objetivo y transparente. Es en este punto, concretamente, en el que nos gustaría destacar la importancia que tiene el hecho de que los objetivos formulados por la compañía estén bien definidos, para lo cual han de ser: específicos, medibles, alcanzables, realistas y, sobre todo, estar delimitados en el tiempo. Posteriormente, se procederá a la *implementación del sistema*. Se trata de una de las fases más críticas, que necesariamente deberá ir acompañada de un persuasivo Plan de Comunicación y de diferentes acciones formativas que permitan su buena acogida y comprensión entre los trabajadores. El proceso finalizará con la correspondiente *evaluación*, que servirá para ver si los efectos logrados son los deseados y, en caso de no ser así, introducir los cambios oportunos para corregir los fallos detectados (Mercader, 2016, pp. 19-29; Solé, 2013, pp. 22-24; Prat y Muñiz, 2002, p. 71).

En la práctica, existen un sinnúmero de **modalidades** diferentes a través de las cuales puede materializarse un sistema de retribución variable. La elección de una u otra dependerá, en gran medida, de la estrategia que adopte la organización. A continuación, destacaremos algunas de las más utilizadas en la actualidad (Patricio, 2009, pp. 120-132; Prat y Muñiz, 2002, pp. 69-70; Solé, 2013, pp. 16-22):

- *Bonus o gratificaciones*. Estamos ante percepciones salariales que el empresario abona al trabajador de manera puntual, voluntaria y discrecional, al fin de recompensarle por un servicio prestado de forma eventual o un resultado que supera las expectativas de rendimiento. Los bonos más habituales suelen ser el *bono de retención*, que premia la continuidad de los empleados en la empresa durante un tiempo estipulado; el *bono por consecución*, donde el personal involucrado recibe una cantidad de dinero adicional por haber colaborado en la consecución de un proyecto de gran envergadura; y el *bono por incorporación*, que se utiliza como instrumento para persuadir a las nuevas incorporaciones.
- *Comisiones por ventas*. Es un incentivo propio de trabajadores que ocupan puestos de ámbito comercial, quienes normalmente no cuentan con un salario fijo o, en caso de tenerlo, es simbólico (estamos ante una relación laboral de carácter especial). La cuantía a recibir obedece a un porcentaje del valor de las ventas efectuadas por el trabajador.
- *Incentivos basados en el cumplimiento de objetivos*. La cuantía de la prima que percibe el trabajador depende del grado en el que se alcancen los objetivos preestablecidos. Éstos pueden

fijarse con carácter individual o colectivo (por equipo, por departamento o área de negocio, o a nivel global).

- *Participación en los resultados de la empresa.* Cabe hablar de dos variantes diferentes. En primer lugar, tenemos el llamado *profit sharing*. Es un tipo de incentivo colectivo con el que la compañía distribuye parte de los beneficios obtenidos (dato fácilmente observable en la contabilidad de la empresa) entre sus trabajadores. Suelen instrumentarse a través de las llamadas *pagas de beneficios* y ser abonadas con posterioridad al cierre del ejercicio. Por otro lado, estaría el *gain sharing*, donde se pone el foco de la atención en la mejora de la eficiencia de la organización, la cual puede llevarse a cabo por cualquiera de las siguientes vías: 1) mediante una disminución de los costes, 2) a través una mayor productividad, o 3) gracias a una mejora de la calidad.
- *Participación en el capital social.* Se trata de un tipo de remuneración variable a largo plazo (suele dar lugar a retribuciones diferidas) con el que la organización premia un desempeño sostenido en el tiempo mediante la entrega de un conjunto de acciones o de opciones sobre acciones (en inglés, *stock options*). Fruto de lo anterior, el trabajador pasa a ser propietario de parte de la empresa, con las implicaciones que ello tiene (cogestión, asunción de ventajas y riesgos financieros, etc.).

3.5.2. La retribución flexible.

La retribución flexible, también llamada *retribución a la carta*, es otra de las prácticas retributivas que está en auge en la actualidad. A continuación, veremos en qué consiste este sistema retributivo y expondremos algunas de sus singularidades.

Su origen se remonta a los años 70 en Estados Unidos, aunque no fue hasta dos décadas después cuando su uso comenzó a extenderse por el continente europeo (Vergara, 2007, p. 82).

Permite al empresario **individualizar, optimizar y flexibilizar** las retribuciones laborales, al ofrecerle al trabajador la posibilidad de que sea él mismo quien **diseñe su paquete retributivo en función de sus necesidades y preferencias** personales (Matorras, 2016, pp. 34-35). Ha de quedar claro, por tanto, que su finalidad no es complementar la remuneración que percibe el empleado mediante pagos adicionales en especie, sino aumentar la **eficiencia retributiva** ofreciéndole beneficios que

valora y necesita, sin que la empresa haya de incurrir en un mayor coste salarial (Vergara, 2007, pp. 82-85).

En la actualidad, de acuerdo con Vidal *et al.* (2015, pp. 17-18), podemos distinguir **dos tipos de modelos** flexibles de retribución indirecta:

- Por un lado, están los *planes de beneficios flexibles*, donde los trabajadores optan por determinados beneficios sociales entre todos los que la compañía les ofrece (seguro médico, vales de comida, acciones de la empresa, PP de empleo, etc.). El coste de éstos recae en la organización.
- En los *planes de retribución flexible*, en cambio, la capacidad de decisión y el nivel de personalización por parte del personal es mayor. Los empleados deben decidir la composición de la totalidad de su salario, determinando qué parte de su retribución dineraria desean sustituir por los productos y servicios que les ofrece la compañía. La administración de este tipo de sistemas suele ser algo más compleja y costosa para la organización, aunque en este caso los costes son asumidos por los propios trabajadores.

La adhesión a estos planes es completamente **voluntaria y reversible** (Vergara, 2007, pp. 84-85), y suele articularse **mediante una novación contractual** donde queda patente la voluntad de ambas partes de transformar la estructura salarial (López, 2013).

Una de las ventajas más importantes de esta fórmula retributiva recae en el **tratamiento fiscal** que recibe. Y es que, gran parte de esos beneficios¹², considerados pagos en especie a efectos fiscales, no están sujetos a gravamen o tienen un tratamiento favorable en el IRPF (arts. 42 y 43 de la Ley de IRPF). Debido a ello, la carga fiscal que acaba soportando el trabajador es menor, lo que hace que su **disponibilidad neta dineraria**, una vez satisfechos los impuestos y los gastos personales, se vea incrementada (Vidal *et al.*, 2015, pp. 18-19). Se trata, pues, de una fórmula idónea para aquellos

¹² Por ejemplo, "(...) las contribuciones satisfechas por los promotores de PP (...)" y "(...) las cantidades satisfechas por empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones (...)" constituyen parte de los rendimientos del trabajo en especie del trabajador y han de ser tenidas en cuenta por su importe a la hora de confeccionar la correspondiente liquidación del IRPF (arts. 17.e, 17.f y 43.e de la Ley de IRPF). Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá deducirse estas cantidades de la base imponible del impuesto (art. 51), dentro de los límites legales establecidos (arts. 52-54).

entornos en los que se estén aplicando medidas de contención salarial o en los que el legislador opte por aumentar los impuestos con el fin de lograr una mayor recaudación (López, 2013).

Cabría preguntarnos, también, acerca de la repercusión de la implantación de un sistema de retribución flexible sobre la **cotización del personal**. Pues bien, si bien es cierto que hasta hace relativamente poco algunas retribuciones en especie estaban íntegra- o parcialmente excluidas de la base de cotización, tras la entrada en vigor del RD-ley 16/2013, existe la obligatoriedad de cotizar por la totalidad del sueldo, a excepción de aquellos gastos de formación destinados a la capacitación del empleado en el puesto. En definitiva, la base de cotización no varía en función de cuál sea la forma del salario. Asimismo, tampoco se ve alterada la cuantía de las futuras subidas salariales, de los salarios de inactividad o de una hipotética indemnización por despido (Matorras, 2016, pp. 35-36).

Por otro lado, debido a que la empresa centraliza la compra de los diferentes productos y servicios, el volumen de contratación es mayor y, en consecuencia, su poder de negociación con los proveedores se ve acrecentado. Todo ello permite a la compañía ofrecer dichas prestaciones a los empleados **por un precio menor** que si éstos las adquirieran de manera individual. Además, el hecho de que la contratación recaiga en la empresa hace que la parte trabajadora pueda desentenderse de este tipo de cuestiones, con el consiguiente **ahorro de tiempo y comodidad** (Vidal *et al.*, 2015, p. 19).

Asimismo, al participar la propia plantilla en el diseño de su salario, ésta **conoce y valora en mayor medida** cada uno de los componentes que lo integran, gracias a lo cual se ve reforzado el vínculo y la lealtad de los trabajadores con la empresa (retención del personal). De igual modo, la retribución flexible actúa como un **elemento diferenciador**, contribuyendo a mejorar la imagen externa de la compañía (atracción del talento) (Vergara, 2007, p. 84; Vidal *et al.*, 2015, pp. 19-20).

Sin embargo, no todo son ventajas. Por un lado, hemos de resaltar la **enorme complejidad que entraña su gestión** a causa de la incertidumbre que genera la mayor flexibilidad de elección por parte de los empleados y la posibilidad de que éstos puedan modificar su decisión *a posteriori* (Vidal *et al.*, 2015, p. 21). Por otro lado, existen ciertos **límites** que la empresa ha de tener en cuenta y de respetar en todo momento. En primer lugar, no pueden verse menoscabados de ninguna forma aquellos beneficios laborales que el personal haya podido adquirir por medio del CC (Vergara, 2007, p. 85). Además, tal y como comentamos en apartados previos, las remuneraciones en especie no pueden superar el 30% de la totalidad del salario. Y, por último, hemos de tener en cuenta que la *“implementación y gestión [de este sistema] requiere la aplicación integrada de **normas heterogéneas tremendamente complejas y en inagotable proceso de cambio**”* (Matorras, 2016, p. 35), de las cuales

depende en buena medida su utilidad. Por ejemplo, pequeños cambios en la normativa fiscal pueden hacer que este sistema pierda gran parte de su atractivo (Vidal *et al.*, 2015, p. 21).

CASO PRÁCTICO

A continuación, mostramos un sencillo pero ilustrativo ejemplo en el que puede constatarse el impacto que tiene el empleo de este tipo de herramientas en la disponibilidad neta dineraria del trabajador.

Tabla 4. Impacto de un plan de retribución flexible en la disponibilidad neta dineraria del trabajador

CONCEPTO RETRIBUTIVO	IMPORTE	COTIZACIÓN A LA SEG. SOCIAL	RETENCIÓN IRPF (BIZKAIA)
Alternativa nº 1: retribución tradicional			
Retribución dineraria	20.110 €	6,35% s/ 20.110 €	8% s/ 20.110 €
Alternativa nº 2: retribución flexible			
Retribución dineraria	17.000 €	6,35% s/ 20.110 €	Sujeto y no exento
Cheques restaurante	2.160 €		No sujeto hasta 9 € / día
Servicio de guardería	950 €		Sujeto y exento hasta 1.000 € / año
			6% s/ 17.000 €

COMPARACIÓN ENTRE AMBAS ALTERNATIVAS	RETRIBUCIÓN TRADICIONAL	RETRIBUCIÓN FLEXIBLE
Retribución dineraria	20.110 €	17.000 €
Retribución en especie	0 €	3.110 €
Retribución bruta	20.110 €	20.110 €
Cotización a la SS	-1.276,99 €	-1.276,99 €
Retención IRPF	-1.608,80 €	-1.020 €
Retribución neta	17.224,21 €	17.813,01 €
Pago del gasto de comida y guardería	-3.110 €	-3.110 €
DISPONIBLE	14.114,21 €	14.703,01 €

Fuente: Elaboración propia.

Nuestro trabajador ficticio, Jesús, es administrativo en un colegio concertado con el que tiene firmado un contrato indefinido a tiempo completo. Trabaja en horario partido, lo cual dificulta enormemente la conciliación de su vida laboral y profesional. Para empezar, le es imposible hacerse cargo de los cuidados de su hija de nueve meses de edad. Lo anterior hace que se vea obligado a llevarla diariamente a una guardería cuyo coste anual es de 950 €. Asimismo, al mediodía no suele

darle tiempo a almorzar en casa, motivo por el cual suele comer en un restaurante contiguo a su centro de trabajo. Esto le supone un gasto anual de 2.160 €.

En la actualidad, percibe una retribución dineraria anual de 20.110 €, de la cual la empresa le detrae 2.885,79 € por su aportación al Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS) y por las retenciones a cuenta del IRPF. Así, una vez descontados los gastos de comida y de guardería en los que ha de incurrir (3.110 €), su neto dinerario asciende a 14.114,21 €.

El Departamento de RR.HH. le ha ofrecido adherirse a un plan de retribución flexible a través del cual puede sustituir parte de su retribución dineraria por la contratación del servicio de guardería y por la entrega de los llamados *cheques restaurante*. A efectos fiscales, esta variación de la estructura salarial provocaría una reducción de su base imponible (de 20.110 € a 17.000 €) y del tipo de retención que se le aplicaría (del 8% al 6%). De este modo, se beneficiaría de un ahorro fiscal de 588,80 €, que haría que su disponibilidad neta dineraria se incrementara en un 4,17% (de 14.114,21 € a 14.703,01 €). Claramente, esta segunda opción es más favorable para Jesús que la anterior, pues su poder adquisitivo aumenta a la par que el coste laboral que asume el empresario se mantiene.

3.6. Mejoras voluntarias en la negociación colectiva.

Independientemente de cuál sea la estructura salarial, al empresario le asiste la posibilidad de ir más allá de lo exigido legalmente y de complementar la acción protectora del régimen público de la SS respecto a sus trabajadores, **mejorando así la cobertura que el sistema les otorga ante el acaecimiento de una contingencia determinada** (por ejemplo, la jubilación). Es lo que tradicionalmente se viene conociendo como una *mejora voluntaria de la Seguridad Social*.

A pesar de no existir una **definición** legal para dicho término, autores como García (1993, p. 20) lo definen como *“aquel conjunto plural de técnicas protectoras de naturaleza privada y carácter voluntaria que, complementando o suplementando los regímenes públicos de Seguridad Social, tratan de garantizar a sus beneficiarios la más elevada tasa de sustitución de las rentas de activo”*.

De la definición anterior, podemos extraer fácilmente las **características definitorias** de las mejoras voluntarias. A continuación, y basándonos para ello también en las explicaciones dadas por Gala (2007, pp. 27-34), Ramos (1994, pp. 34-36) y Roales (2013, pp. 1-6), trataremos de enumerarlas y explicarlas de manera resumida:

Figura 5. Características definitorias de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social



Fuente: Elaboración propia a partir de Gala (1986, pp. 27-34), Ramos (1994, pp.34-36) y Roales (2013, pp. 1-6).

- **Carácter voluntario.** Tal y como su nombre indica, la instauración de estas medidas es facultativa para el empresario, pudiendo estar su origen en la decisión unilateral de éste¹³, en el contrato de trabajo¹⁴ o en el marco de la negociación colectiva (por ejemplo, en un CC). En relación con esta última vía que, dicho sea de paso, suele ser la más habitual, las mejoras pueden ser establecidas mediante CC (estatutario o extraestatutario) o incluso a través de acuerdos de empresa (ordinarios o monográficos). Como bien es sabido, el CC es un instrumento a través del cual se materializan los acuerdos alcanzados en materia laboral entre la patronal y los sindicatos, fruto de un arduo proceso de negociación colectiva. Tiene fuerza vinculante –consagrada en el art. 37.1 de la CE– y viene a regular aquellas “(...) 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 (...)” (art. 85.1 del TRET), entre las que podríamos situar sin mayor dificultad las mejoras voluntarias. Pero, más allá de la capacidad del CC para regular este tipo aspectos, cabe destacar también su idoneidad debido, fundamentalmente,
 - A la legitimidad que le otorga el hecho de que haya sido consensuado entre los distintos actores. Al haberse tenido en cuenta los diferentes puntos de vista e intereses de cada parte implicada, la aceptación de esta norma es mayor y, por ende, también lo es su efectividad.

¹³ En este caso sería aplicable el principio jurisdiccional de la *condición más beneficiosa*.

¹⁴ Suele ser habitual para empleados de mayor cualificación o para aquellos que pertenecen a la Dirección.

- A su proximidad a la realidad normada, y a la protección reforzada de la que gozan aquellas cuestiones planteadas en un CC frente otras que pudieran haberse adoptado de manera unilateral o a través de un acuerdo individual.
- A su vigencia temporal limitada a un periodo concreto, que le otorga una capacidad de adaptación a los cambios que pudieran producirse.

Ahora bien, la dinamicidad a la que estamos haciendo referencia podría resultar incompatible con la finalidad última que persigue toda medida previsora, que requiere cierta seguridad y permanencia en el tiempo. Ante esta aparente incongruencia, el TRET plantea dos posibles soluciones. La primera de ellas radica en que los aspectos relacionados con las mejoras voluntarias (por ejemplo, los relativos a los compromisos por pensiones) sean tratados de manera específica a través de instrumentos colectivos monográficos (art. 83.3). Por lo demás, la segunda solución consiste en establecer un periodo distinto de *“vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio”* (art. 86.1).

Por otro lado, si bien es cierto que el establecimiento de estas medidas es voluntario, una vez han sido adoptadas, el cumplimiento de éstas pasa a ser obligatorio. En este sentido discurre el art. 239 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, TRLGSS) al afirmar que *“cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento”*. Dicho de otra forma, el empresario no puede modificar o eliminar una mejora de manera unilateral. Para poder hacerlo, deberá seguir un procedimiento u otro, en función de cuál haya sido la vía a través de la cual se haya implantado la misma.

Por ejemplo, en caso de que el acuerdo se haya adoptado mediante CC, cabe recordar que,

- En la sucesión de un CC, el nuevo puede recoger o mejorar los derechos que disponía el anterior, pero también puede reducirlos o incluso revocarlos.
- Incluso estando el CC en vigor, el art. 82 del TRET permite al empresario inaplicar las condiciones de trabajo previstas en él –también en materia de mejoras voluntarias– cuando tengan lugar causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen tal decisión.

En todo caso, se trata de un asunto que no abordaremos en el presente trabajo debido a la complejidad del mismo y a la limitación temporal con la que nos encontramos, pudiendo ser de gran interés su estudio en futuras líneas de investigación.

- *Carácter complementario.* Son medidas que vienen a perfeccionar –no sustituir– el nivel mínimo de la prestación de base a cargo de la SS, con independencia del tipo de prestación ante la que nos encontremos y del riesgo que la cause¹⁵.

Es importante recordar que, más allá de las mejoras voluntarias, existen otra serie de mecanismos que también permiten complementar las prestaciones del sistema de SS. De modo que, estamos tan solo ante una modalidad específica orquestada en el marco de las relaciones laborales. En materia de jubilación, por ejemplo, el trabajador, si así lo desea, puede optar por fórmulas complementarias como los Planes de Pensiones individuales o por un Plan Individual de Ahorro Sistemático (PIAS).

- *Naturaleza privada.* La gestión y financiación de las mejoras voluntarias es, principalmente, privada, lo cual otorga un amplio margen de actuación al empresario a la hora de definir su alcance y contenido. Sin embargo, existen casos en los que se requiere la intervención pública de las autoridades en lo que se refiere a la autorización y fiscalización de las mismas. A su vez, el art. 240 del TRLGSS contempla la posibilidad de que la mejora de la prestación pueda realizarse “a través de la Administración de la Seguridad Social, fundaciones laborales, montepíos y Mutualidades de Previsión Social o entidades aseguradoras de cualquier clase”.
- *Alcance individual o colectivo.* Las medidas pueden afectar a un solo sujeto, a parte de un colectivo o incluso a la totalidad de éste. Eso sí, cuando la mejora sea instaurada mediante CC, por definición, su alcance será colectivo.
- *Ausencia de una garantía estatal.* Las mejoras voluntarias, al no estar integradas en el sistema de SS, no gozan de la garantía del Estado, por lo que éste en ningún caso habrá de responder subsidiariamente de los pagos de las correspondientes prestaciones.

Jurídicamente, las mejoras voluntarias están **fundamentadas en el art. 41 de la CE**, el cual, tras imponer a los poderes públicos la obligación de mantener un régimen público de SS que ofrezca un nivel de asistencia mínima a la población frente a situaciones de necesidad, da rienda suelta a que

¹⁵ El riesgo puede ser común o profesional. No se trata de una cuestión baladí, pues dependiendo de dicha calificación, los requisitos que se le exigirán al trabajador para la percepción de la prestación serán unos u otros y la cuantía que recibirá se calculará de una forma u otra.

puedan crearse mecanismos profesionales que establezcan una protección adicional a la otorgada por el sistema público. Lo hace de manera un tanto ambigua al afirmar que “*la asistencia y prestaciones complementarias serán libres*”.

En cualquier caso, tal y como afirma Gala (2007, pp. 30-31), para que una mejora voluntaria ostente tal condición, resulta imprescindible que reúna una serie de **requisitos**, los cuales no hacen sino evidenciar aún más la estrecha interrelación que hay entre las mejoras voluntarias y el catálogo de prestaciones de la SS.

- a) Debe proteger al trabajador de una *contingencia ya cubierta por el sistema de SS*, la cual se encuentre recogida en el art. 42 del TRLGSS.
- b) El colectivo que vaya a beneficiarse de esta medida debe estar necesariamente *incluido en la modalidad contributiva de la acción protectora de la SS* (art. 7.1 del TRLGSS).
- c) Ha de mantener una *estructura prestacional similar* a la empleada por el sistema de la SS.

De esta forma, quedarían **excluidas** de dicha figura la llamada *acción asistencial empresarial* (este es el caso, por ejemplo, del economato), así como las prestaciones complementarias que, o bien protegen a los trabajadores de una contingencia no cubierta por la SS o los sujetos no están comprendidos en el sistema de la SS.

Finalmente, las mejoras voluntarias pueden **articularse a través de dos mecanismos** (art. 238 del TRLGSS). Por un lado, las empresas pueden *mejorar las prestaciones de manera directa*, en tanto asuman el coste que ello comporta. Sin perjuicio de lo anterior, cabe la posibilidad de que establezcan una aportación económica a cargo de la parte trabajadora¹⁶, aunque para ello es necesario contar con la aprobación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como con la adhesión voluntaria e individual de cada uno de los sujetos afectados por esta medida (art. 239 del TRLGSS). Por otro lado, la Ley contempla también la posibilidad de que se establezcan cotizaciones adicionales a través de un *aumento del tipo de cotización* con el objeto de revalorizar las prestaciones, tanto las ya causadas como las futuras (art. 241 del TRLGSS). Sin embargo, esta modalidad de mejora voluntaria en

¹⁶ Cuestión muy común, como veremos más adelante, en las mejoras voluntarias relativas a la jubilación, como es el caso de los PP de empleo.

la práctica no ha llegado a aplicarse debido a la complejidad que entraña su puesta en marcha en términos legales o de desarrollo reglamentario (Gala, 2007, p. 43).

3.7. Exteriorización de los compromisos por pensiones.

Dentro de las mejoras voluntarias, nos encontramos con una categoría específica que se caracteriza por recibir un tratamiento jurídico diferente en el plano laboral, así como en el regulatorio y fiscal (García, 2015). Estamos hablando de los denominados *compromisos por pensiones* que, tal y como indica la Disposición Adicional 1ª del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (en adelante, DA 1ª del TRLRFPF), son aquellos “*derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias establecidas en el artículo 8.6*”, es decir, **a la jubilación, la incapacidad laboral permanente o gran invalidez, la dependencia y el fallecimiento.**

A diferencia de lo que sucede con el resto de las mejoras voluntarias, los compromisos por pensiones no pueden ser gestionados directamente por la empresa y cubiertos mediante la dotación de fondos internos, sino que han de ser necesariamente **instrumentalizados** “*desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, incluidos los Planes de Previsión Social Empresariales y los Seguros Colectivos de dependencia, a través de la formalización de un Plan de Pensiones o varios de estos instrumentos (...)*” (DA 1ª del TRLRFPF). Con todo ello, separando los recursos constituidos para tal fin del balance contable de la empresa y transmitiéndose su titularidad, se pretende **evitar el riesgo** que entraña que el pago de las futuras prestaciones esté vinculado a la marcha de la compañía y, por ende, que éstas puedan verse afectadas por la situación económico-financiera que experimente en cada momento (González y González, 2003, pp. 29-30).

Pero, tal y como reconocen autores como De Val (2006, p. 3) y González y González (2003, pp. 30-31), la externalización de los compromisos por pensiones también trae consigo **otra serie de ventajas:**

- Se fomenta el ahorro a largo plazo, lo que contribuye sin lugar a duda a la *capitalización de la economía*.
- Al transmitirse la gestión de los recursos a entidades especializadas en inversiones financieras, la empresa libera recursos y se concentra en su actividad principal, lo cual propicia una *mayor competitividad del mercado*.

- Se logra reducir los costes de gestión y administración y alcanzar economías de escala, lo que redundará en una *mayor rentabilidad*.
- Permite a los trabajadores *beneficiarse de la existencia de una serie de incentivos fiscales* introducidos por la Administración Pública con el afán de fomentar este tipo de instrumentos de ahorro.

En todo caso, se trata de una obligación que toda empresa¹⁷ ha de obedecer por imperativo legal, pues su **incumplimiento** constituye una infracción muy grave con arreglo al art. 8.15 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y conlleva una sanción que puede oscilar entre los 6.251 y los 187.515 €, en función de su graduación (arts. 39-40).

Esta imposición tiene su origen en la **Directiva 1980/987/CEE** del Consejo Europeo, la cual insta en su art. 8 a los Estados miembros de la UE a adoptar las medidas oportunas con el fin de salvaguardar los intereses y derechos de los empleados ante una hipotética insolvencia empresarial. En España, la transposición de esta directiva europea se materializó en la ya derogada **Ley 8/1987**¹⁸, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. No obstante, el legislador, consciente de la dificultad que entrañaba la transformación de los compromisos ya asumidos, optó por regular un **régimen transitorio** y fijar un plazo adicional para que así los empresarios pudieran ajustarse a lo dispuesto en la normativa mencionada. Este período, tras sucesivas prórrogas, finalizó el 16 de noviembre de 2002¹⁹ (De Val, 2006, pp. 45-48).

En cualquier caso, la Ley **exceptúa de esta obligación** a aquellas entidades de crédito, entidades aseguradoras, y sociedades y agencias de valores que asumieron los compromisos por pensiones con anterioridad al 10 de mayo de 1996, siempre que reúnan una serie de condiciones. Todo ello viene contemplado en el Capítulo IV del RD 1588/1999, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. Es más, en la propia exposición de motivos de este Reglamento vienen reflejadas las dos

¹⁷ De conformidad con lo expuesto en la DA 1ª del TRLRFPF, el término *empresa* ha de entenderse en su sentido más amplio. Éste no solo hace referencia a las personas jurídicas, sino que también comprende a las personas físicas y al resto de entidades que, aunque no cuenten con personalidad jurídica, tienen capacidad para asumir dichos compromisos.

¹⁸ Estuvo vigente hasta el 14 de diciembre de 2002, momento en el que fue sustituida por el RD Legislativo 1/2002, por el que se aprobó el actual TRLRFPF. No obstante, los cambios introducidos en lo que a la protección de los compromisos por pensiones se refiere fueron mínimos.

¹⁹ En el caso concreto de los llamados *premios de jubilación*, la fecha límite se acabó extendiendo hasta el 31 de diciembre de 2006.

razones que justifican la dispensa de la que gozan este tipo de entidades. En primer lugar, por entender que operan en sectores regulados, lo que hace que estén sujetas a una rigurosa y constante fiscalización por parte de los diferentes órganos de control y que la garantía de solvencia no se vea en peligro. Y, en segundo lugar, porque su actividad radica precisamente en la gestión de fondos de inversión, por lo que su actividad principal no se ve desvirtuada.

Para concluir este apartado, finalmente, explicaremos de manera resumida cada uno de los **instrumentos** de los que el empresario puede valerse a la hora de exteriorizar sus compromisos:

- *Plan de Pensiones de empleo.* Está regulado en el TRLRFPF y el Reglamento que lo desarrolla (RD 304/2004). Es un contrato cuyo carácter es voluntario, privado y complementario, y fruto del cual “surge un conjunto de normas, relaciones, derechos y obligaciones entre las personas y órganos que en él intervienen”, tal y como afirma Ahumada (2002, p. 36). Permite canalizar el ahorro previsional con el que hacer frente en un futuro a determinadas necesidades como, por ejemplo, a las derivadas de la jubilación. Los PP de empleo se instrumentalizan a través de Fondos de Pensiones (en adelante, FP), los cuales están formados por las aportaciones realizadas por los partícipes y, en su caso, por los promotores de los planes adscritos. Dichos patrimonios carecen de personalidad jurídica y son administrados por una entidad gestora, que se encarga de realizar las inversiones correspondientes de acuerdo con los estatutos y la estrategia de inversión, con el fin de obtener una rentabilidad que trasladar después a los beneficiarios de las prestaciones (Alberdi *et al.*, 2014, p.290).
- *Seguros Colectivos.* Los compromisos por pensiones también pueden exteriorizarse mediante un contrato que revista “la forma de Seguro Colectivo sobre la vida” (DA 1ª del TRLRFPF). En virtud de éste, la persona asegurada, a cambio del pago de una prima, queda cubierta por parte de la compañía aseguradora frente al riesgo de que ocurra un determinado evento (art. 1 de la Ley 50/1980, de Contrato de Seguro). Se instrumenta mediante una póliza, en cuyo clausulado vienen especificadas las condiciones generales, particulares y especiales del mismo, es decir, las normas de funcionamiento. Por tanto, es en dicho documento en el que se dilucidan, entre otras tantas cuestiones, cuáles son las contingencias cubiertas, los límites indemnizatorios y la forma en la que han de ser satisfechas las prestaciones correspondientes.

En el Seguro Colectivo (en adelante, SC) sobre la vida, la figura de tomador²⁰ recae sobre la empresa, que es quien realiza la contratación del mismo y quien se obliga al pago de las respectivas primas, mientras que la condición de asegurado descansa en cada uno de los trabajadores que soportan el riesgo y a los cuales están vinculadas las prestaciones. El/los beneficiario/s, por último, sería/n aquella/s persona/s designada/s por el propio asegurado y en cuyo favor se genera el derecho al cobro de las prestaciones contempladas en la póliza suscrita (Alberdi *et al.*, 2014, p. 291).

Por otro lado, en 2006, la Ley de IRPF introdujo en su art. 51.4 una nueva variante de este instrumento: el *Plan de Previsión Social Empresarial* (en adelante, PPSE). A pesar de que éste se instrumenta a través de un contrato de SC, guarda ciertas similitudes con los PP de empleo, especialmente en lo que se refiere a su fiscalidad y a los principios por los que se rige. Sin embargo, es importante señalar que en el PPSE no existe comisión de control alguna. Además, mientras que en el PP de empleo la rentabilidad varía y el capital puede verse menguado, los PPSE ofrecen una rentabilidad mínima garantizada.

- *Mutualidades de Previsión Social*. Se rigen por el Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (en adelante, TRLOSSP), aprobado por el RD Legislativo 6/2004, así como por el Reglamento que lo desarrolla (RD 1430/2002). El art. 64 del TRLOSSP las define como aquellas “*entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras*”. A través de las Mutualidades de Previsión Social (en adelante, MPS) se pueden realizar operaciones de seguro sobre las personas e incluso sobre las cosas (arts. 15 y 16 del citado Reglamento). En el caso concreto de las primeras, la tipología de contingencias que puede llegar a cubrirse es muy diversa: muerte, viudedad, orfandad, jubilación, matrimonio, maternidad, nacimiento de hijos, accidentes e invalidez para el trabajo, enfermedad, defensa jurídica, asistencia y defunción. En cuanto a sus características, autores como Alberdi *et al.* (2014, p.292) y Sánchez (2007, p. 228) vienen a resaltar las siguientes:

²⁰ Incluso cuando los propios trabajadores sean los que financien las primas, la empresa seguirá manteniendo la condición de tomadora, si bien es cierto que los pagos los habrá de hacer por cuenta de sus empleados.

- Las MPS son entidades que actúan bajo el paraguas de la Economía Social y Solidaria, en cuanto a que se rigen por los mismos principios.
 - Son entidades independientes que gozan de una personalidad jurídica propia y de cierta autonomía de gestión.
 - Su estructura y gestión se caracterizan por ser transparentes, democráticas y participativas.
 - No persiguen fines lucrativos; las personas priman en todo momento sobre el capital.
 - La condición de mutualista es intrínseca a la de tomador o asegurado.
 - La responsabilidad de los socios mutualistas por las deudas que contraiga la sociedad está limitada a un tercio de la totalidad de las cuotas pagadas en los últimos tres años.
 - La retribución de los administradores de la MPS se considera un gasto de administración y en ningún caso puede ser superior a lo legalmente fijado.
- *Entidades de Previsión Social Voluntaria de Empleo.* En el caso concreto de la Comunidad Autónoma del País Vasco, las empresas pueden optar también por utilizar este tipo particular de MPS como vehículo de exteriorización de sus compromisos. La regulación, supervisión y control de estas entidades no depende del Estado, sino que corresponde tanto al Parlamento como al Gobierno Vasco²¹ (Alberdi *et al.*, 2014, pp. 293-295).

3.8. Planes de Pensiones de empleo.

De entre todos los instrumentos que hemos explicado en el apartado anterior, a continuación nos centraremos en desarrollar con más detalle los PP de empleo. El objetivo de todo ello no es otro que preparar al lector para el caso práctico que abordaremos en el estudio empírico de este proyecto.

¿Cómo es el proceso de creación de un Plan de Pensiones de empleo?

El proceso de constitución de un PP de empleo se inicia con la elaboración del proyecto por parte su promotor, cuyo contenido mínimo necesariamente habrá de ajustarse a lo dispuesto en el

²¹ Desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/1979, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco, la Comunidad Autónoma tiene asumidas las competencias en materia de Mutualidades no integradas en la SS (art. 10.23), así como en lo que se refiere al desarrollo legislativo y ejecución de seguros (art. 11.2). En el ejercicio de sus competencias, el Parlamento Vasco optó en 1983 por crear este instrumento de ahorro propio y específico mediante la Ley 25/1983. Esta norma, no obstante, se encuentra derogada en la actualidad; fue sustituida por la Ley 5/2012, la cual pretendía generalizar el segundo pilar de la previsión social fomentando para ello los sistemas colectivos y de empleo.

art. 18 del Reglamento. Posteriormente, el plan deberá ser sometido al análisis de un actuario, quien valorará y se pronunciará sobre la viabilidad del mismo en base a una serie de fundamentos estadísticos, demográficos y financieros (art. 27 del Reglamento). Una vez que el proyecto cuente con el dictamen favorable del actuario, el promotor y los futuros partícipes del plan deberán constituir la comisión promotora: un órgano temporal que tiene como cometido principal presentar el proyecto al FP en el que se quiera integrar el PP. En caso de ser admitido, finalmente se procederá a la formalización del mismo y a la constitución de la comisión de control (art. 28 del Reglamento).

¿Cuáles son los órganos participantes?

Junto con la comisión de control, los otros dos organismos que participan en el funcionamiento diario de un PP de empleo son la entidad gestora y la entidad depositaria. A continuación, explicaremos brevemente cuál es la función que desempeña cada uno de ellos:

- a) **La comisión de control.** Es el órgano de gobierno del PP y está compuesto por los representantes del promotor, de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios. Principalmente, se encarga de supervisar el buen funcionamiento y la correcta ejecución del plan (arts. 29 y 30 del Reglamento).
- b) **La entidad gestora.** Únicamente pueden desempeñar este papel aquellas sociedades anónimas españolas cuya actividad económica radique en la administración de FP (art. 4 del Reglamento). Desarrollan funciones tanto propias como aquellas que le son delegadas por parte de la comisión de control, entre las que se encuentran llevar la contabilidad del fondo o seleccionar las inversiones que acometer (art. 81 del Reglamento), las cuales deberán ser acordes a lo expuesto en las especificaciones del plan.
- c) **La entidad depositaria.** Es aquella entidad de crédito que se ocupa de la recepción, custodia y depósito de los activos financieros de los que se compone la cartera del FP, así como de fiscalizar la labor de la entidad gestora (arts. 4 y 82 del Reglamento).

¿Quiénes son los elementos personales?

Según lo establecido en el art. 2.2 del Reglamento, los sujetos que intervienen en un PP de empleo son tres:

- **El promotor del plan.** Es aquella persona física o jurídica que se encarga de promover la constitución del PP y que participa en su desarrollo. En los PP de empleo este papel es desarrollado por una entidad, corporación, sociedad o empresa.
- **Los partícipes.** Son aquellas “*personas físicas en cuyo interés se crea el plan*”, quedando así al margen de esta figura toda persona jurídica. En el caso concreto de los PP de empleo, este colectivo estaría formado por los trabajadores del promotor que, cumpliendo con las especificaciones del plan, se hayan adherido al mismo.

El art. 35 del Reglamento contempla también la figura del **partícipe en suspenso**, asociada a aquel sujeto que en algún momento deja de realizar directa- o indirectamente aportaciones al PP pero mantiene sus derechos consolidados y políticos en el mismo. Esta situación es muy común, por ejemplo, en aquellos casos en los que la relación laboral cese o, incluso, cuando el partícipe, por los motivos que fuera, decidiera voluntariamente no seguir aportando al PP. La movilización de los derechos consolidados, por su parte, está limitada a aquellos casos en los que se haya extinguido la relación laboral y las especificaciones del plan lo permitan, o cuando se produzca la terminación del PP de empleo.

- **Los beneficiarios.** Son quienes ostentan, junto con los partícipes, la titularidad de los recursos patrimoniales, y en favor de las cuales se genera el derecho a percibir las correspondientes prestaciones. En el caso de las contingencias de jubilación, incapacidad y dependencia, esta figura coincide con la del partícipe. No sucede lo mismo, en cambio, en el supuesto de fallecimiento del partícipe, donde el beneficiario será aquel que haya sido designado en vida por éste.

Las **aportaciones o contribuciones** pueden ser efectuadas tanto por los partícipes del plan como por el promotor, siempre que éste lo haga en favor de sus empleados (art. 5 del Reglamento). Éstas, no obstante, no podrán rebasar en ningún caso los límites máximos señalados en el art. 6 del Reglamento. Particularmente, el conjunto de las aportaciones realizadas por ambos no podrá ser superior a los 8.000 € anuales, salvo en algunos casos excepcionales (por ejemplo, cuando el partícipe tenga una discapacidad física o psíquica, de acuerdo con lo estipulado en la DA 4ª del TRLRFPF).

¿Qué tipos de Planes de Pensiones existen?

En función de las obligaciones estipuladas podemos distinguir tres modalidades de PP²²: de aportación definida, de prestación definida o mixtos (art. 16 del Reglamento). En el caso de un **PP de aportación definida**, los partícipes (promotores) conocen en todo momento cuál es la cuantía de la aportación (contribución) que han de satisfacer. Sin embargo, la prestación es desconocida hasta el momento en el que tiene lugar la contingencia. Totalmente opuesto a éste sería el **PP de prestación definida**, donde está predeterminado el importe de las prestaciones que recibirán los beneficiarios en un futuro. En este caso, en cambio, la incógnita a despejar será la cuantía de las aportaciones y/o contribuciones a realizar, que variará anualmente en base a los cálculos actuariales que se hagan. Por último, estaría el **PP mixto**, que podría ser considerado como un híbrido de las dos modalidades anteriormente explicadas (en este caso se conoce tanto la cuantía de la aportación como de la prestación).

¿Qué contingencias puede llegar a cubrir?

Tal y como argumentábamos en el apartado anterior, los PP de empleo son instituciones de previsión social destinadas a generar un ahorro con el que atender en un futuro las prestaciones derivadas de las siguientes **contingencias** (art. 7 del Reglamento):

- a) Jubilación.
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo, y gran invalidez.
- c) Dependencia severa o gran dependencia.
- d) Fallecimiento del partícipe o beneficiario.

²² En este apartado estamos refiriéndonos exclusivamente a los PP de empleo, pues son los únicos que tienen cabida en el marco de las relaciones laborales. Sin embargo, dependiendo de quiénes sean los sujetos constituyentes del mismo, el PP también podrá ser individual o asociado (art. 2.3 del Reglamento). Será *individual* cuando éste sea promovido por una o varias entidades de carácter financiero y contratado por personas físicas (clientes de ésta/s). En cambio, estaremos ante un *PP asociado* cuando el promotor sea una asociación o un sindicato y los partícipes sus asociados o afiliados.

Igualmente, la norma prevé dos **supuestos excepcionales de liquidez** en los que permite al partícipe hacer efectivo y, por tanto, disponer de manera anticipada –parcial- o totalmente– de sus derechos consolidados (art. 9 del Reglamento): cuando se halle en situación de desempleo de larga duración o cuando él o alguno de los miembros de su núcleo familiar se vea afectado por una enfermedad grave. Lo hace con el fin de que éste pueda hacer frente a los gastos extraordinarios que pudieran surgir. Eso sí, para que lo anterior sea posible, las especificaciones del propio PP deberán considerar previamente estas circunstancias.

¿Cómo se realiza el cobro de las prestaciones?

En cuanto al **cobro de estas prestaciones**, el art. 10 del Reglamento prevé cuatro formas diferentes para hacerlo. En tanto no se diga nada al respecto ni en la propia Ley ni en las especificaciones del plan, el beneficiario tendrá libertad absoluta para elegir el momento y la modalidad en la que desee percibir la prestación.

- 1) **En forma de capital:** el beneficiario percibe la totalidad del importe mediante un único cobro. Éste puede producirse en el mismo momento que tenga lugar la contingencia o de forma diferida.
- 2) **En forma de renta:** el beneficiario percibe varios pagos sucesivos con periodicidad regular. Esta renta puede ser vitalicia o tener una vigencia determinada. Igualmente, la cuantía puede ser constante o variable en base a algún tipo de parámetro previamente fijado.
- 3) **En forma mixta:** el beneficiario cobra una parte del plan en forma de capital y la restante en forma de renta.

Asimismo, también es posible encontrarnos con formas de pago que no obedezcan a una periodicidad regular y en las que el beneficiario sea quien determine la fecha y la cuantía de los distintos pagos. Esta opción, sin embargo, es bastante inusual en la práctica.

¿Cuáles son los principios rectores de los Planes de Pensiones?

Los PP han de ajustarse necesariamente a los cinco principios señalados en el art. 2.4 del Reglamento:

- En primer lugar, el plan **no puede estar diseñado de tal forma que resulte discriminatorio**. Toda persona física que cumpla con las condiciones de vinculación con el promotor tiene derecho a participar en dicho PP de empleo.
Lo anterior, no obstante, es perfectamente compatible con que el promotor establezca, si así lo desea, una *antigüedad mínima* en la compañía como requisito para poder acceder al plan, siempre que sea menor de dos años.
Igualmente, tampoco se estaría atentando contra este principio en aquellos casos en los que el promotor decida hacer una *diferenciación en las aportaciones* apoyándose, para ello, en criterios objetivos conocidos por el personal y recogidos en acuerdo colectivo. Por ejemplo, suele ser habitual encontrarnos con PP de empleo en los que la cuantía de las aportaciones difiere en función del grupo profesional en el que estén encuadrados los trabajadores.
- En segundo lugar, las aportaciones y contribuciones efectuadas al PP se han de traducir en la **atribución de unos derechos económicos** para los partícipes.
- En tercer lugar, las contribuciones que realice el promotor tienen **carácter irrevocable**, lo que significa que, una vez efectuadas, éstas no podrán ser retiradas o anuladas.
- Por otro lado, las aportaciones y contribuciones realizadas al PP de empleo, así como cualquier otro recurso adscrito al mismo, han de ser **integradas obligatoriamente en un FP de empleo**.
- Por último, los PP **se fundamentan en sistemas financieros y actuariales de capitalización**, lo que hace posible establecer una equivalencia entre las aportaciones y contribuciones satisfechas y las prestaciones que se perciban en un futuro.

¿Qué implicaciones tiene la Directiva IORP II en el funcionamiento de los Planes de Pensiones de empleo?

En otro orden de cosas, hemos de hablar también de los cambios que introduce la nueva Directiva europea 2016/2341, también conocida como **IORP II**, y de cómo afectan éstos al funcionamiento de los PP de empleo.

Esta disposición normativa, que debería haber entrado en vigor en los distintos Estados miembros de la UE con anterioridad al 13 de enero de 2019, fue incorporada hace escasas semanas a nuestro ordenamiento jurídico tras la aprobación del **RD-ley 3/2020**. Sin embargo, al tratarse de una

transposición parcial, gran parte de las novedades que introduce en el TRLRFPF quedan pendientes de ser desarrolladas en un futuro, previsiblemente, a través de una modificación del Reglamento.

La Directiva, por un lado, pretende fomentar el **desarrollo de los FP de empleo y armonizar la normativa comunitaria**, favoreciendo así la movilidad de la población europea y la actividad transfronteriza de éstos. Por otro lado, busca también garantizar la **protección de los intereses de los partícipes y beneficiarios**, para lo cual incorpora una serie de exigencias en lo relativo a la gobernanza de estos fondos, a su supervisión y a la transparencia informativa.

Por ejemplo, relacionado con esta última cuestión, obliga a los FP de empleo a elaborar y suministrar a los partícipes y beneficiarios del plan una **declaración de las prestaciones de pensión**. Ésta deberá recoger, de manera personalizada y concisa, toda aquella información relevante sobre el PP de empleo y la evolución del mismo, especialmente en lo relativo a los “*derechos de pensión devengados, el nivel previsto de las prestaciones de jubilación²³, los riesgos y garantías, y los costes*” (apartado 63º de la parte expositiva de la Directiva). La finalidad de este documento no es otra que ofrecerles a éstos **información de utilidad en la que apoyarse a la hora de tomar decisiones relativas a la planificación de su jubilación**.

Con el RD-ley, por otro lado, se añade un nuevo art. 10 bis al TRLRFPF en el que se hace referencia a los **requisitos que ha de cumplir la información** que se suministre tanto a los partícipes, incluidos los potenciales, como a los beneficiarios:

- Se proporcionará de manera *periódica, gratuita* y, al menos, en *castellano*.
- Estará escrita en un *lenguaje que resulte comprensible*, evitando de esta forma el uso de tecnicismos o jergas.
- *No llevará a engaño*.
- Estará *estructurada de manera clara y sencilla*.

²³ Las previsiones que se realicen deberán incluir tanto el escenario más favorable como el más adverso, los cuales se basarán en las hipótesis (rentabilidad, inflación y crecimiento salarial esperado) fijadas por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.



Sin embargo, el precepto no llega a concretar los términos, el contenido y los medios a través de los cuales ha de ser suministrada la información. Todos estos detalles deberán ser regulados reglamentariamente.

4. Trabajo empírico.

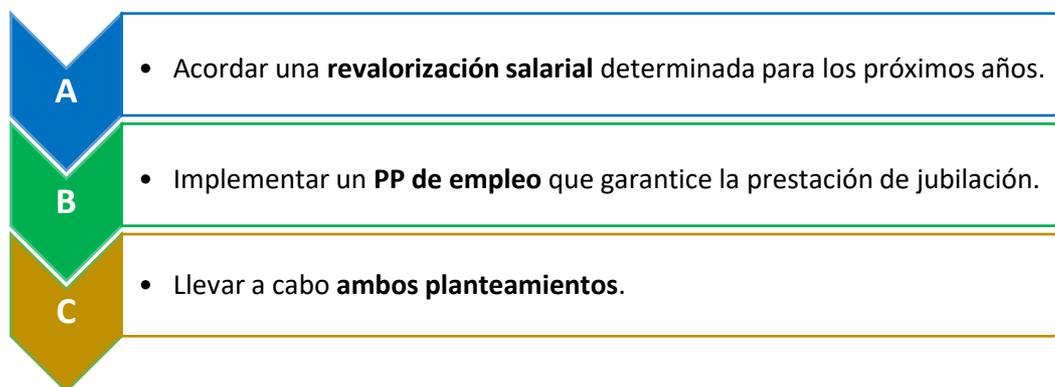
Una vez delimitado el marco conceptual de estudio, pasamos a presentar el caso práctico que hemos abordado en este proyecto.

Para la realización de este ejercicio nos hemos basado en los datos reales de una empresa a los cuales hemos tenido acceso (*anexo I*). Con el fin de preservar la confidencialidad de la información y de cumplir con la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos personales que hemos empleado en este apartado han sido previamente anonimizados.

Escenario planteado

La compañía está inmersa en una negociación para la renovación del CC de empresa. Hay cierto consenso entre la Dirección y el Comité de Empresa con respecto a la mayoría de los aspectos a tratar. Sin embargo, existen grandes discrepancias en materia salarial. En la *figura 6* mostramos las principales propuestas que se han puesto encima de la mesa de negociación.

Figura 6. Alternativas contempladas en el proceso negociador



Fuente: Elaboración propia.

Con el fin de evitar que el proceso desemboque en un conflicto laboral, ambas partes han acordado buscar una solución conjunta que satisfaga, en la medida de lo posible, los intereses de todos. En esta tesitura, se han puesto en contacto con nosotros para interesarse por nuestros servicios de consultoría financiera y laboral. En concreto, nos han solicitado que estudiemos la viabilidad y el impacto que tendría llevar a cabo cada una de las opciones consideradas.

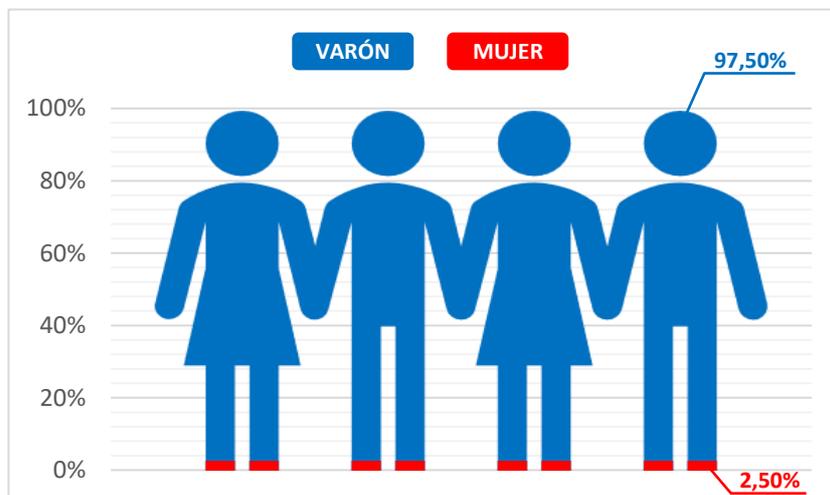
Para cumplir con el cometido que nos han encargado, nuestro equipo de profesionales independientes realizará:

1. Un análisis estadístico del colectivo que integra la compañía.
2. Un análisis económico-financiero de las alternativas presentadas.
3. Un análisis de la preferencia de los trabajadores en función de su situación personal y laboral.
4. Un estudio comparativo en términos de coste.

Características de la plantilla

Nos encontramos ante una compañía fuertemente **masculinizada** en la que, de sus 721 trabajadores, tan solo el 2,50% son mujeres, tal y como puede apreciarse en la *figura 7*.

Figura 7. Distribución de la plantilla en función del sexo



Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se trata de una plantilla ciertamente **envejecida** donde la edad media del equipo ronda en estos momentos los 50 años. En ella, dos terceras partes tienen 47 años o más. Relacionado con lo anterior, merece la pena destacar también la **veteranía** de los trabajadores actuales, que cuentan con una antigüedad media ligeramente superior a los 25 años. De hecho, cerca del 53% del personal lleva vinculado a la empresa más de 30 años.

En cuanto a la distribución de la plantilla, cabe señalar que la mayoría de los empleados (73,65%) pertenecen al **grupo profesional II**, mientras que tan solo un 5,83% forma parte del colectivo con mayor responsabilidad y autonomía (grupo profesional I).

Tabla 5. Análisis de la plantilla objeto de estudio

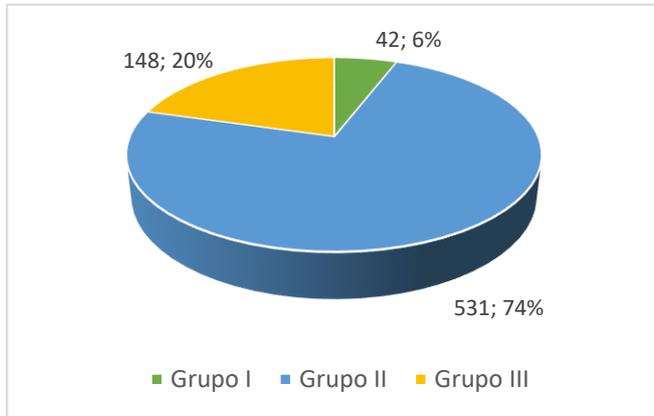
ANÁLISIS DE LA PLANTILLA	MUJER		VARÓN		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
Distribución de la plantilla						
Grupo profesional I	3	16,67%	39	5,55%	42	5,83%
Grupo profesional II	11	61,11%	520	73,97%	531	73,65%
Grupo profesional III	4	22,22%	144	20,48%	148	20,53%
TOTAL	18	2,50%	703	97,50%	721	100,00%
Distribución de la masa salarial						
Grupo profesional I	130.390,78 €	20,21%	1.813.325,86 €	7,67%	1.943.716,64 €	8,00%
Grupo profesional II	384.831,10 €	59,65%	17.663.479,72 €	74,70%	18.048.310,81 €	74,30%
Grupo profesional III	129.968,69 €	20,14%	4.169.366,40 €	17,63%	4.299.335,09 €	17,70%
TOTAL	645.190,57 €	2,66%	23.646.171,98 €	97,34%	24.291.362,55 €	100,00%
Tipo de contrato						
Indefinido	15	83,33%	626	89,05%	641	88,90%
Temporal	3	16,67%	77	10,95%	80	11,10%
Edad media	53,28 años		50,11 años		50,19 años	
Antigüedad media	29,19 años		25,84 años		25,93 años	

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, tal y como se desprende de la *tabla 5*, la mayor parte del personal (88,90%) cuenta con un **contrato indefinido**, lo que evidencia el compromiso de la compañía a la hora de promover la estabilidad laboral entre sus trabajadores. No obstante, hemos de advertir que, en el caso de las mujeres, este porcentaje es ligeramente inferior (83,33%).

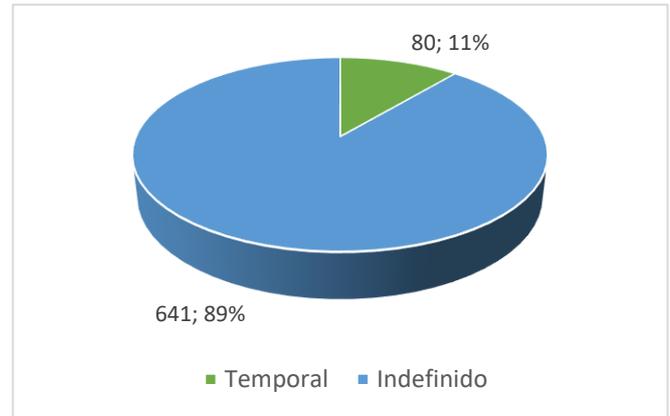
En **materia retributiva**, resaltar que el salario que recibe en esta compañía un trabajador es, de media, de 33.691,21 € brutos anuales. Mientras que la retribución más baja con la que nos encontramos es de 16.013,22 €, la más alta asciende a 64.242,64 €. Por otro lado, si nos fijamos en el análisis estadístico salarial que hemos realizado (*anexo II*), vemos cómo el sexo no es una variable que, *a priori*, influya en la remuneración del empleado. Sí depende, en cambio, de factores como:

Figura 8. Distribución de la plantilla en función del grupo profesional



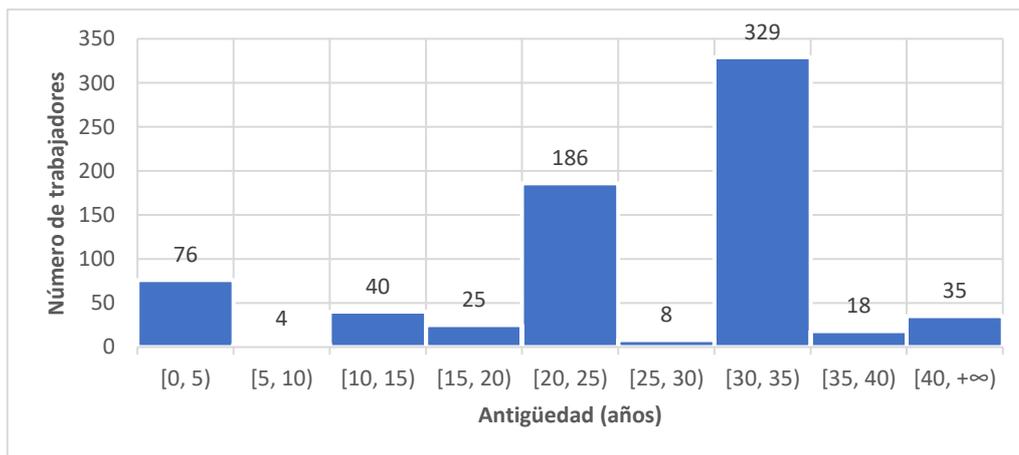
Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Distribución de la plantilla en función del tipo de contrato



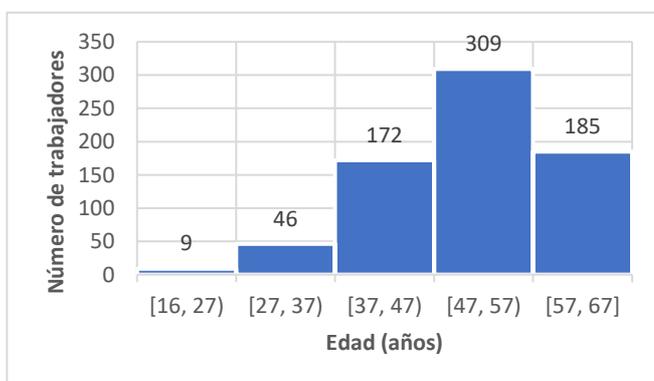
Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Distribución de la plantilla en función de la antigüedad



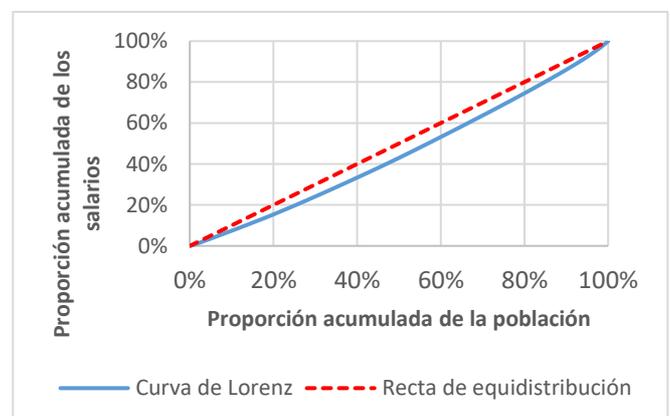
Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Distribución de la plantilla en función de la edad



Fuente: Elaboración propia.

Figura 12. Distribución relativa de los salarios



Fuente: Elaboración propia.

- La edad y la antigüedad del trabajador, con respecto a las cuales existe una correlación positiva moderada.
- El grupo profesional en el que esté encuadrado éste. Por norma general, cuanto mayor sea el nivel de autonomía y responsabilidad del trabajador, mayor será su salario. Por ejemplo, el colectivo perteneciente al grupo profesional I cobra, de media, un 59,31% más con respecto al del grupo III.
- La modalidad bajo la cual haya sido contratado el trabajador. Habitualmente, el salario es mayor entre aquellas personas con contrato indefinido.

Por último, interesa saber también **cómo se distribuye la masa salarial** entre la plantilla. Para ello, nos hemos apoyado en el coeficiente de Gini. Este indicador oscila entre '0' y '1', donde el valor '0' representa una situación de máxima igualdad en el reparto salarial, y el '1' refleja la máxima desigualdad (un único individuo acapara todos los ingresos). En el caso que nos ocupa, el coeficiente de Gini es de 0,1004, por lo que podemos decir que estamos ante una situación bastante igualitaria.

Este mismo análisis también puede verse reflejado gráficamente a través de la curva de Lorenz (*figura 12*), la cual nos muestra la distribución relativa de los salarios en la empresa. La recta de equidistribución, por su parte, representa la igualdad perfecta entre los trabajadores. En este sentido, cuanto menos cóncava sea la curva (más cerca esté la curva de Lorenz de la línea diagonal del gráfico), como es el caso, más igualitaria será la situación en la que nos encontremos.

Propuesta presentada

Tal y como adelantábamos al comienzo de este apartado, en la propuesta que ha elaborado nuestro equipo de profesionales independientes, se contemplan tres alternativas diferentes. A continuación, explicaremos en qué consiste cada una de ellas.

En primer lugar, la empresa podría optar por pactar con los representantes de los trabajadores una revalorización significativa de los salarios (**opción A**). Esta subida se haría de manera porcentual y en función del grupo profesional al que perteneciera cada trabajador, tal y como puede observarse en la *tabla 6*. Se trata, por tanto, de una medida heterogénea, que no afectaría a todo el colectivo por

igual. Los más beneficiados serían aquellos que, en principio, mayor valor aportan a la compañía (grupo profesional I).

Tabla 6. Subida salarial contemplada

ALTERNATIVAS CONSIDERADAS		2021	2022	2023 y resto
Opción A	Grupo I	1,80%	1,35%	1,15%
	Grupo II	1,70%	1,25%	1,05%
	Grupo III	1,60%	1,15%	0,95%
Opción B	Grupo I	0,00%	0,00%	0,00%
	Grupo II	0,00%	0,00%	0,00%
	Grupo III	0,00%	0,00%	0,00%
Opción C	Grupo I	1,05%	0,80%	0,65%
	Grupo II	0,95%	0,70%	0,55%
	Grupo III	0,85%	0,60%	0,45%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Cuantía de la primera aportación

ALTERNATIVAS CONSIDERADAS		Promotor	Partícipe	TOTAL
Opción A	Grupo I	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Grupo II	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Grupo III	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Opción B	Grupo I	400,00 €	200,00 €	600,00 €
	Grupo II	300,00 €	150,00 €	450,00 €
	Grupo III	200,00 €	100,00 €	300,00 €
Opción C	Grupo I	6,00%	3,00%	9,00%
	Grupo II	5,00%	2,50%	7,50%
	Grupo III	4,00%	2,00%	6,00%

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, también cabría la posibilidad de que la empresa acordara con los sindicatos el establecimiento de una mejora voluntaria dirigida a complementar la futura pensión de jubilación de los trabajadores (**opción B**), la cual podría ser regulada a través de un instrumento colectivo monográfico. Los compromisos por pensiones que adquiriría la compañía serían exteriorizados a través de un PP de empleo de aportación definida, en el que la empresa contribuiría con el doble de lo aportado por el trabajador. Se trataría de una cantidad fija, que variaría en función del grupo profesional de éste (ver *tabla 7*). La adhesión de los trabajadores se produciría de manera automática una vez que éstos alcanzasen la antigüedad mínima exigida (1 año) para poder participar en el mismo.

Hemos de tener en cuenta que el diseño de un PP de empleo es una tarea realmente compleja en la cual intervienen multitud de factores sobre los cuales no podemos actuar. A fin de simplificar su abordaje, hemos creído conveniente asumir las siguientes **hipótesis**:

- I. Estamos ante un colectivo estanco en el cual no se producirán nuevas altas o bajas de trabajadores con el paso del tiempo.

- II. Los empleados se jubilarán cuando alcancen la edad ordinaria²⁴. No optarán, por tanto, por otro tipo de fórmulas como la jubilación anticipada, flexible, parcial o especial.
- III. Llegado el momento, la totalidad de la plantilla, que está encuadrada en el RGSS, reunirá las condiciones legalmente exigidas (edad, período mínimo de cotización y hecho causante) para acceder a la prestación de la SS.
- IV. El 100% de los trabajadores se adherirá al PP de empleo.
- V. Las aportaciones y contribuciones se realizarán el último día de cada mes. Las primeras tendrán lugar el mes siguiente a aquel en el que el trabajador cumpla la antigüedad exigida, mientras que las últimas se efectuarán en el mes en el que se jubile el trabajador y serán proporcionales a los días que haya trabajado en dicho período.
- VI. El conjunto de las aportaciones y contribuciones que se satisfagan anualmente no excederá en ningún caso los 8.000 €.
- VII. El incremento que experimenten anualmente las aportaciones y contribuciones será análogo al crecimiento salarial.
- VIII. La inversión generará un rendimiento desde el momento en el que se realice la primera aportación hasta que el partícipe cobre la última mensualidad.
- IX. No se ha previsto ningún supuesto especial por el cual el trabajador pueda disponer de forma anticipada de sus derechos consolidados.

La tercera y última alternativa (**opción C**) supondría una aplicación simultánea de los dos planteamientos anteriores, pero con ciertos matices. La primera diferencia radica en que el incremento salarial que tendría lugar no sería tan pronunciado como en la opción A. La otra

²⁴ Actualmente nos encontramos en un periodo de transición. La edad exigida para acceder a la jubilación ordinaria difiere entre los 65 y 67 años, dependiendo del número de años que haya cotizado cada empleado a lo largo de su vida laboral y del año en el que pretenda jubilarse. Puesto que no conocemos dicha información, hemos optado por situarnos en el caso más adverso para el trabajador (67 años).

peculiaridad de esta alternativa es que, en este caso, la cuantía de la primera aportación al PP de empleo no sería una cantidad fija, sino que supondría un porcentaje sobre el salario del trabajador.

A modo de ejemplo, en la *tabla 8*, mostramos la incidencia que tendría la propuesta comentada en el caso concreto de una trabajadora de 60 años que, previsiblemente, se jubilará en agosto de 2026. Como puede observarse, el hecho de aplicar una alternativa u otra tiene sus implicaciones en la determinación de la cuantía de su salario, así como en el importe de la pensión pública y privada que percibirá en un futuro. Además, el coste en el que habrá de incurrir la empresa será diferente en función de cuál sea la opción que finalmente se lleve a la práctica.

En esta tesitura, cabe preguntarnos cuál sería la opción favorita de esta trabajadora y, en general, del resto de la plantilla. Para dar respuesta a esta cuestión, resulta necesario que previamente sopesemos las ventajas e inconvenientes que presenta cada elección:

- La opción A es la alternativa en la que mayor incremento se produciría en la disponibilidad neta dineraria de la trabajadora, pero, en este caso, ésta no percibiría ningún tipo de pensión complementaria al retirarse a los 67 años.
- La opción B destaca por ser la alternativa que daría lugar a una mayor pensión complementaria (105,11 €/mes). Sin embargo, ésta presenta un gran inconveniente: tanto el salario como las contribuciones satisfechas por el promotor no estarían sujetas a ningún tipo de revalorización anual, lo cual implicaría una merma del poder adquisitivo de la trabajadora. Por no mencionar el efecto que esto supondría también sobre su pensión pública (1.763,97 €/mes), que sería menor que en el resto de las opciones como resultado de que la base de cotización permaneciera invariable en el tiempo.
- La tercera opción es aquella en la que mayor es el salario bruto y la pensión pública (1.883,86 €/mes) que percibiría la trabajadora. Además, le permitiría cobrar una pensión complementaria de 60,55 €/mes (casi la mitad que en el caso anterior). No obstante, hemos de advertir que, tanto esta alternativa como la anterior, implicarían una reducción de la disponibilidad neta del salario de la trabajadora, en cuanto a que una parte de éste sería detrída en favor de su PP de empleo.

Tabla 8. Efectos de la propuesta presentada en el trabajador núm. 23

FECHA DE NACIMIENTO	02/08/1959
EDAD BIOLÓGICA	60 años
EDAD ACTUARIAL	61 años
ESPERANZA DE VIDA	93,83 años
FECHA DE FALLECIMIENTO	02/06/2053

SEXO	Mujer
TIPO DE CONTRATO	Indefinido
GRUPO PROFESIONAL	Grupo III
SALARIO ACTUAL	33.957,14 €
FECHA DE INCORPORACIÓN	19/05/1978

ANTIGÜEDAD	42 años y 1 mes
FECHA DE JUBILACIÓN	02/08/2026
% ACTIVO EN EL ÚLTIMO MES	6,45%

OPCIÓN	SALARIO A LA JUBILACIÓN	CAPITAL ALCANZADO	PENSIÓN SEG. SOCIAL		PENSIÓN A LA JUBILACIÓN	PENSIÓN COMPLEM.	TOTAL PENSIÓN		TASA DE SUSTITUCIÓN		
			Mínima	Máxima			Mensual	Anual	Sin aport.	Con aport.	Mejora
A	36.242,32 €	0,00 €	10.352,50 €	42.811,59 €	26.203,20 €	0,00 €	1.871,66 €	26.203,20 €	72,30%	72,30%	+ 0,00%
B	34.157,14 €	25.255,33 €	10.352,50 €	42.811,59 €	24.695,61 €	105,11 €	1.869,08 €	25.956,93 €	72,30%	75,99%	+ 5,11%
C	36.478,60 €	14.549,56 €	10.352,50 €	42.811,59 €	26.374,02 €	60,55 €	1.944,41 €	27.100,67 €	72,30%	74,29%	+ 2,76%

OPCIÓN	COSTE SALARIAL (CONSTANTE)	COSTE DEL INCREMENTO SALARIAL		COSTE DEL PP DE EMPLEO			COSTE ADICIONAL PARA LA EMPRESA	
		Abs.	%	Empresa		Trabajador	Abs.	%
				Abs.	%			
A	196.067,96 €	7.141,81 €	+ 3,64%	0,00 €	+ 0,00%	0,00 €	7.141,81 €	+ 3,64%
B		0,00 €	+ 0,00%	13.857,04 €	+ 7,07%	6.835,55 €	13.857,56 €	+ 7,07%
C		3.602,38 €	+ 1,84%	7.986,81 €	+ 4,07%	3.939,40 €	11.589,19 €	+ 5,91%

OPCIÓN	UTILIDAD PARA EL TRABAJADOR	
	Ranking	Valor
A	2	52.511,32 €
B	3	21.335,16 €
C	1	63.222,40 €

Fuente: Elaboración propia.

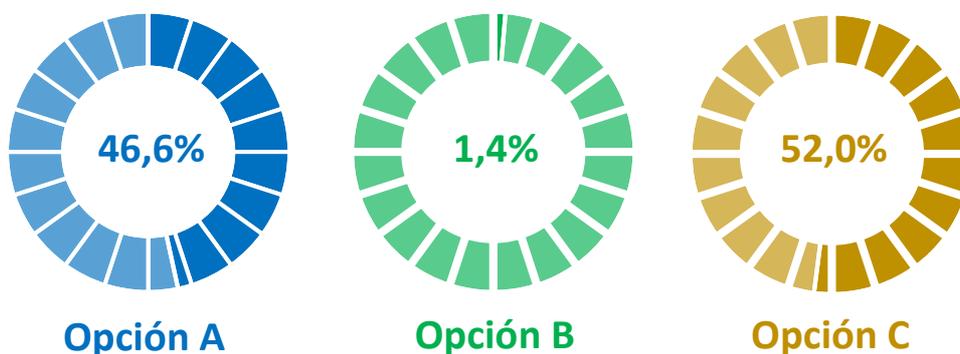
Con el objeto de poder comparar las tres opciones planteadas y de poder constatar de manera fundamentada cuál es la que más le conviene a cada trabajador, hemos construido una nueva variable con la que poder medir la utilidad que reporta para éste cada alternativa en cuestión. Para ello, el indicador tiene en cuenta los flujos monetarios adicionales que percibiría el sujeto con respecto a los que ingresaría en caso de que finalmente la propuesta no saliera adelante (ver *anexo III*).

Así, en el caso particular de esta trabajadora, vemos cómo la opción C sería la más beneficiosa para ella (63.222,40 €), mientras que la opción B sería aquella en la que más perjudicada saldría (21.335,16 €).

Preferencia por cada una de las alternativas

Si en lugar de fijarnos en un caso concreto llevásemos a cabo este mismo análisis con respecto a la totalidad de la plantilla, las conclusiones que extraeríamos de todo ello serían realmente interesantes. Como podemos ver en la *figura 13*, la mitad de los trabajadores (52%) se mostrarían favorables a que se adoptase una solución mixta que conllevara una modesta revalorización salarial acompañada de la creación de un PP de empleo. Tampoco son pocos (46,6%) los que apostarían por una importante subida de los salarios de manera exclusiva. En cambio, la opción B tan solo recabaría el apoyo del 1,4% de la parte trabajadora.

Figura 13. Preferencia por cada una de las alternativas

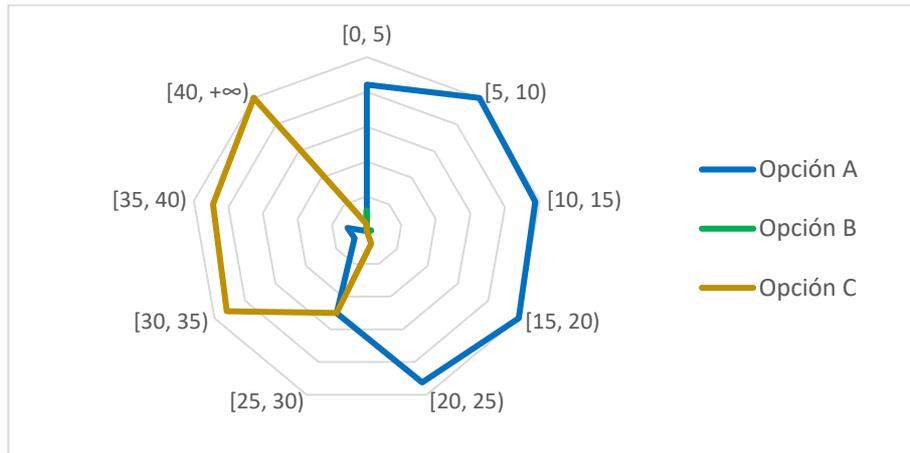


Fuente: Elaboración propia.

También merece la pena destacar cómo la preferencia de cada trabajador se ve en buena medida modulada en función de cuál sea su situación personal y laboral.

Por término general, los trabajadores más veteranos y de edad más avanzada prefieren la opción C, especialmente entre aquellos que llevan más de 30 años vinculados a la compañía, mientras que los más jóvenes e inexpertos se inclinan por la opción A.

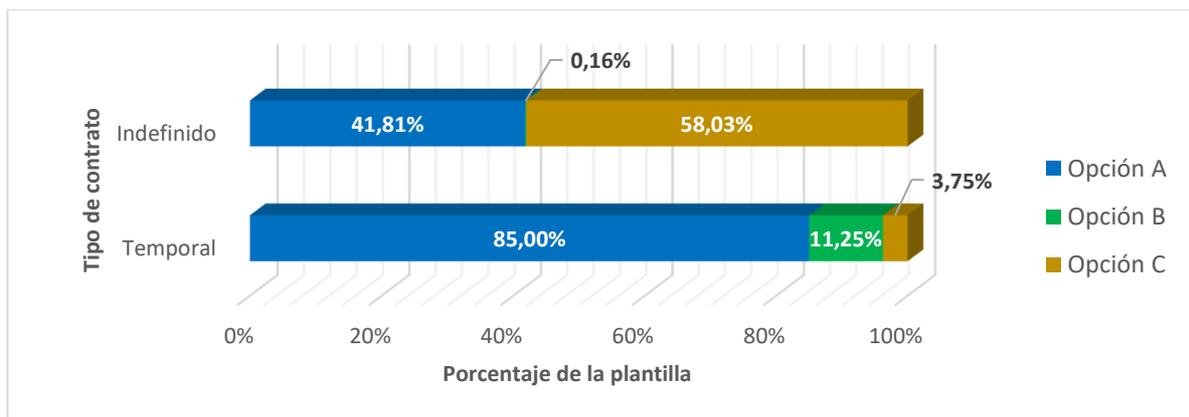
Figura 14. Alternativa preferida en función de la antigüedad en la empresa



Fuente: Elaboración propia.

La preferencia de los trabajadores también se ve condicionada en buena medida por cuál sea el tipo de contrato que tengan éstos. El colectivo que goza de una mayor estabilidad se decanta por la opción C en un 58,03%, en tanto que los empleados temporales escogen mayoritariamente la opción A (85%).

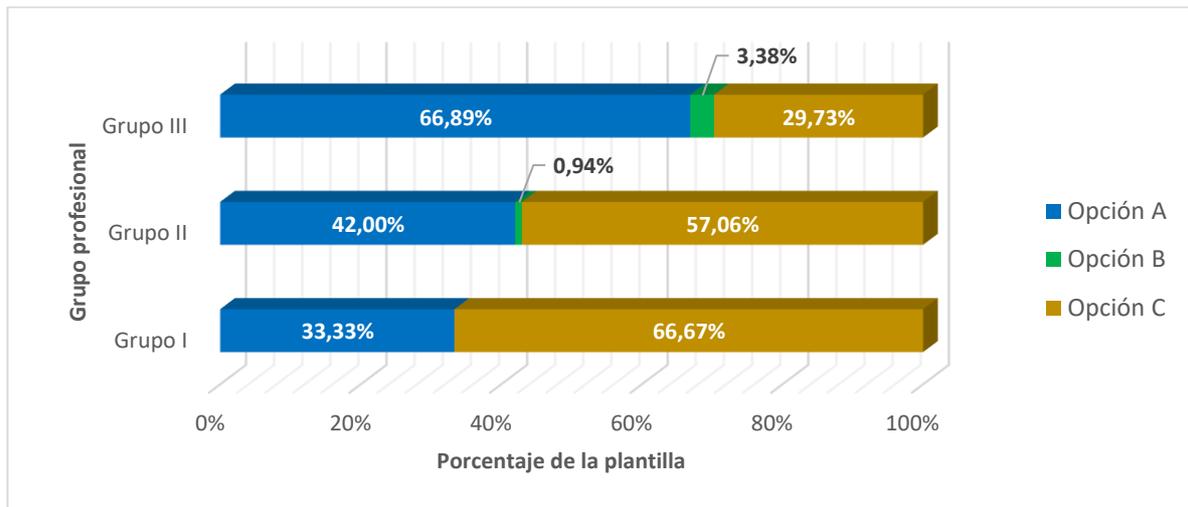
Figura 15. Alternativa preferida en función del tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en la *figura 16* se evidencia cómo, a medida que los trabajadores asumen un mayor nivel de autonomía y responsabilidad, crece el número de empleados que apuestan por la opción C (los porcentajes prácticamente se invierten en los grupos profesionales I y III).

Figura 16. Alternativa preferida en función del grupo profesional



Fuente: Elaboración propia.

Coste de cada alternativa

Otra de las cuestiones que será objeto de análisis a lo largo del proceso de negociación es la relativa al coste que entraña cada una de las alternativas consideradas.

Tabla 9. Estudio comparativo del coste empresarial entre las diferentes alternativas

ALTERNATIVAS CONSIDERADAS	SALARIO CONSTANTE	INCREMENTO SALARIAL	CONTRIB. PP DE EMPLEO	TOTAL	% INCREMENTO
Ninguna opción	318.654.910,02 €	0,00 €	0,00 €	318.654.910,02 €	+ 0,00%
Opción A	318.654.910,02 €	33.937.205,94 €	0,00 €	352.592.115,95 €	+ 10,65%
Opción B	318.654.910,02 €	0,00 €	33.925.238,95 €	352.580.148,96 €	+ 10,65%
Opción C	318.654.910,02 €	17.347.008,43 €	16.470.762,65 €	352.472.681,09 €	+ 10,61%

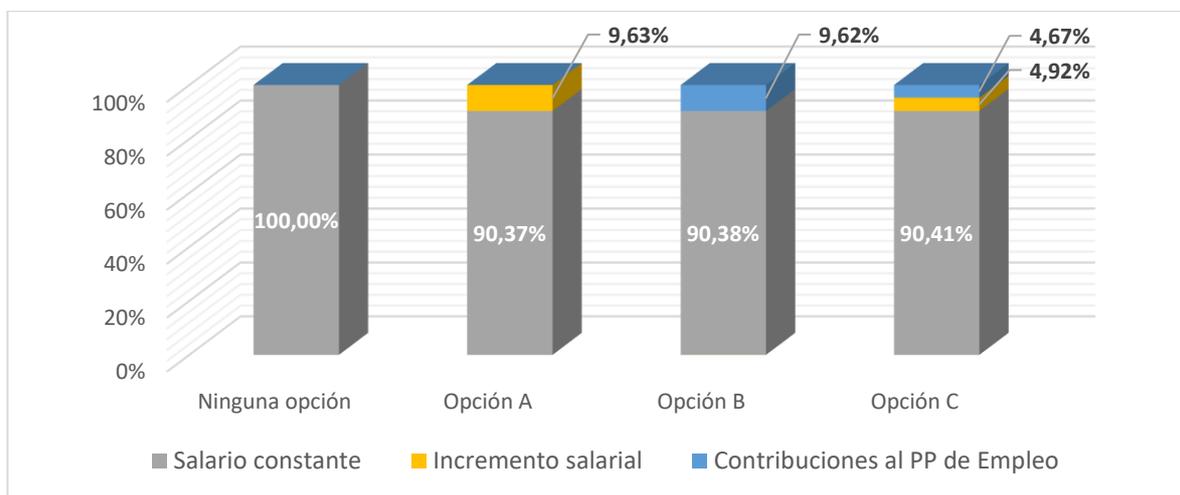
Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se desprende de la *tabla 9*, en caso de que la propuesta finalmente no saliera adelante, el único coste en el que incurriría la compañía sería el derivado del abono de los salarios (318.654.910,02 €), que se mantendrían *congelados* de manera indefinida.

Sin embargo, también podría suceder que las negociaciones llegaran a buen puerto y que alguna de las alternativas analizadas se materializase. Todas ellas supondrían para la empresa un coste adicional similar que ascendería a casi **34 millones de euros**, lo que se traduciría en un **incremento de entre el 10,61% y el 10,65%** con respecto a la situación inicial.

Aunque las diferencias entre ellas son mínimas, observamos cómo la alternativa más económica para la empresa sería la opción C, donde un 4,92% del coste total iría destinado a mantener el incremento salarial acordado, mientras que las contribuciones realizadas al PP de empleo representarían el 4,67%.

Figura 17. Distribución del coste empresarial



Fuente: Elaboración propia.

5. Conclusiones.

Tras el análisis teórico y empírico realizado a lo largo de este trabajo, pasamos directamente a exponer las diferentes conclusiones a las que hemos podido llegar:

PRIMERA:

La valoración económico-financiera de las opciones consideradas en el proceso de negociación (revalorización salarial y/o contribuciones empresariales) permite tanto a la Dirección de la empresa como al Departamento de RR.HH. disponer de información cuantitativa y cualitativa de gran valor en la que poder apoyar su toma de decisiones estratégicas y operativas.

SEGUNDA:

Mediante un aplicativo informático es posible mantener informado de forma periódica y personalizada al trabajador acerca de la evolución de las implicaciones que han tenido –o que hubieran tenido– en él cada una de las opciones sometidas a la negociación colectiva, dando así cumplimiento a lo dispuesto en la directiva europea IORP.

TERCERA:

Otra de las cuestiones que se desprende de este proyecto estriba en la amplitud del concepto de salario, que reviste un carácter totalizador. Éste engloba tanto los rendimientos dinerarios como la retribución en especie que percibe el trabajador por los servicios laborales que presta por cuenta ajena.

Las contribuciones empresariales al PP de empleo, por ejemplo, tienen la consideración de salario en especie y han de ser integradas en la base de cotización de la SS, lo que contribuye, a su vez, a un incremento de la cuantía de la futura pensión pública de jubilación.

CUARTA:

El diseño de una política retributiva innovadora puede ayudar a una organización a lograr sus objetivos estratégicos. Esta herramienta de gestión favorece la cohesión de la plantilla y la alineación de los objetivos individuales con los de la compañía. Además, incrementa la motivación de los trabajadores, lo que se traduce en un aumento de su productividad, y permite que la empresa atraiga y retenga el talento con mayor facilidad.

QUINTA:

El empresario, si así lo desea, puede implementar una mejora voluntaria a través de la cual complemente la prestación básica de la SS ante el acaecimiento de una contingencia concreta. La gestión y financiación de este tipo de iniciativas es privada y, habitualmente, suelen venir recogidas en CC, aunque esto no tiene siempre por qué ser así.

SEXTA:

Dentro de las mejoras voluntarias, existe una categoría peculiar que recibe un tratamiento jurídico diferente: los compromisos por pensiones. Son aquellos que están vinculados a las contingencias de jubilación, incapacidad laboral permanente o gran invalidez, dependencia y fallecimiento. A diferencia del resto, no pueden ser gestionados de manera directa por la empresa ni ser cubiertos con fondos internos, sino que han de ser instrumentalizados a través de un PP de empleo, un SC, un PPSE, una MPS o una EPSV.

SÉPTIMA:

El PP empleo es un instrumento de carácter voluntario, privado y complementario, a través del cual es posible canalizar el ahorro previsional con el que atender futuras contingencias. Se instrumentaliza mediante FP, es decir, a través de patrimonios que están integrados por las aportaciones y contribuciones de los partícipes y de los promotores, respectivamente, y que, careciendo de personalidad jurídica, son administrados por una entidad gestora.

OCTAVA:

Por otro lado, en el apartado empírico, hemos diseñado una propuesta que contempla tres alternativas posibles: pactar una revalorización salarial (opción A), constituir un PP de empleo que cubra la contingencia de jubilación (opción B) y combinar los dos planteamientos anteriores (opción C).

La alternativa que finalmente se aplique repercutirá en la cuantía del salario, así como en la futura pensión pública y, en su caso, privada. En función de dicha decisión, también variará el coste que finalmente haya de asumir la compañía.

NOVENA:

La puesta en marcha de un PP de empleo conlleva una disminución de la disponibilidad neta salarial, pues hay una parte del salario bruto que le es deducida al trabajador en favor de su PP de empleo (la cuantía correspondiente a las aportaciones y contribuciones). Aunque se trata de una medida destinada a generar un ahorro de cara al futuro, ésta podría ser especialmente perjudicial para

aquellos trabajadores que necesitasen disponer de ese dinero de manera inmediata para hacer frente a los gastos y cargas actuales.

DÉCIMA:

Cada una de las partes implicadas en el proceso de negociación perseguirá sus propios intereses, muchos de los cuales podrían, incluso, llegar a ser antagónicos o mutuamente excluyentes. La opción que finalmente se decidiera implementar debería ser aquella que, en la medida de lo posible, lograra integrar y conjugar al máximo los objetivos de todos.

La Dirección, por su parte, tratará de minimizar el coste de la medida. También buscará premiar a los trabajadores que más valor aportan a la compañía, es decir, a aquellos que mayor grado de autonomía y de responsabilidad ostentan. Y, por último, querrá que el cambio que se realice en la política salarial de la empresa sirva como elemento motivador entre sus trabajadores, especialmente entre aquellos más próximos a la jubilación, que son los que mayor conocimiento y experiencia albergan.

Por el contrario, el Comité procurará que salgan beneficiados el mayor número posible de trabajadores, lo cual, aparentemente, podría suponer un mayor gasto para la empresa. Asimismo, rechazará aquellas opciones que supongan una pérdida de poder adquisitivo. Finalmente, velará por que la opción que salga adelante no genere agravios comparativos entre el personal.

UNDÉCIMA:

La opción favorita de los trabajadores será aquella que mayor utilidad les reporte. En nuestro caso, apreciamos cómo el 52% de la plantilla se inclinaría por una revalorización moderada de los salarios acompañada de la creación de un PP de empleo, mientras que el 46,6% se decantaría únicamente por una subida salarial, aunque más pronunciada que la anterior. En cambio, son muy pocos (1,4%) los que se mostrarían favorables a la opción B. Y es que ésta, implícitamente, conllevaría una pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores al no revalorizarse ni el salario ni las contribuciones anualmente.

DECIMOSEGUNDA:

La preferencia de los trabajadores se ve condicionada por su edad, antigüedad, tipo de contrato y grupo profesional. Así, vemos cómo la propuesta incide de forma diferente sobre cada uno de los siguientes dos colectivos:

- I. Los trabajadores que menos tiempo llevan en la empresa tienden a ser los más jóvenes, los que cuentan con unas condiciones más precarias (mayor temporalidad y salarios más bajos) y

quienes ostentan un menor grado de autonomía y responsabilidad. Este colectivo muestra una mayor predisposición hacia la opción A.

- II. Por contra, el grupo más veterano, que normalmente es el que cuenta con una mayor estabilidad, mejores salarios y una mayor responsabilidad, prefiere la opción C.

DECIMOTERCERA:

Las tres alternativas posibles conllevarían un coste adicional similar, cifrado en 34 millones de euros, lo que supondría un incremento adicional de entre el 10,61% y el 10,65% con respecto a la situación de partida. Pese a que las diferencias son mínimas, merece la pena destacar cómo la opción C sería la más económica de entre las tres. Existe una diferencia de 107.467,87 € con respecto a la opción B y de 119.434,86 € con respecto a la opción A.

DECIMOCUARTA:

Por todo lo que acabamos de exponer, bajo nuestro humilde punto de vista, consideramos que la alternativa que debería llevarse a cabo es la opción C, pues además de ser la alternativa más económica, es la que mayor apoyo tendría entre la plantilla, especialmente entre el colectivo más veterano. Con ello, la empresa conseguiría, por un lado, hacer una diferenciación por grupos profesionales y premiar a aquellos que más valor aportan a la misma y, por otro lado, retener a los trabajadores que más conocimiento y experiencia albergan.

6. Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación.

Los resultados que se desprenden del estudio efectuado están en buena parte condicionados por las **limitaciones** con las que nos hemos encontrado.

La primera de ellas radica en la escasez de tiempo que hemos tenido a la hora de abordar una temática tan extensa como ésta, que además reviste un grado complejidad técnica y conceptual alto.

Tampoco ha sido una tarea fácil la búsqueda de referencias bibliográficas en las que poder apoyarnos a la hora de confeccionar este trabajo académico. El hecho de que exista una cantidad ingente de información no ha hecho sino dificultar aún más su clasificación y tratamiento. Además, gran parte de ésta se encuentra desfasada o no está planteada desde una perspectiva científica, lo que nos ha llevado a cuestionar su validez y, en consecuencia, a descartarla.

Por otro lado, a lo largo de este proyecto hemos ido dando respuesta a los objetivos planteados desde un principio y despejando así algunas de las incógnitas relacionadas con el asunto a tratar. Sin embargo, de manera paralela, han ido surgiendo nuevas preguntas y temas de interés, cuyo análisis no ha sido posible, y las cuales abren nuevas vías de trabajo con las que mejorar y ampliar el espectro del problema. A continuación, pasamos a enumerar algunas de las posibles **futuras líneas de investigación** que, bajo nuestro punto de vista, serían interesantes abordar con más detenimiento en un futuro:

- El análisis comparativo de la situación y evolución de los sistemas de previsión social complementaria en España con respecto al resto de los Estados miembros de la UE.
- La fiscalidad de los distintos sistemas de previsión social complementaria.
- La modificación, o incluso supresión, de los compromisos por pensiones asumidos por las empresas.
- El planteamiento de un instrumento de previsión social para una determinada organización empresarial que, además de cubrir la contingencia por jubilación, también garantice las prestaciones derivadas de incapacidad laboral, dependencia y fallecimiento.

7. Recursos bibliográficos empleados.

A lo largo del presente apartado plasmaremos los diferentes materiales bibliográficos utilizados para la elaboración de este Trabajo Fin de Máster. Éstos figuran ordenados alfabéticamente y en base al tipo de fuente empleada.

Libros y manuales:

Ahumada Carazo, R.M. (2002). *Gestión de los Fondos de Pensiones en los Planes de Pensiones de la modalidad de empleo. El caso español*. Bilbao: Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.

Albizu Gallastegui, E. y Landeta Rodríguez, J. (coords.) (2011). *Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: teoría y práctica*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Castro Conte, M. (2007). *El sistema normativo del salario: Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario*. Madrid: Ed. Dykinson.

Del Val Tena, Á.L. (2006). *La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva*. Majadahonda: Fundación Mapfre.

Delgado Planás, C. (2004). *La compensación total flexible: conquistar el talento en el siglo XXI*. Barcelona: Universitat Abat Oliba CEU.

Gala Durán, C. (2007). *Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Ed. Pearson Educación.

Llompарт Bennàssar, M. (2007). *El salario: concepto, estructura y cuantía*. Madrid: Ed. La Ley.

Patricio Jiménez, D. (2009). *La retribución*. Madrid: ESIC Editorial.

Porret Gelabert, M. (2014). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.

Werther, W.B. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. México D.F.: Ed. McGraw-Hill.

Artículos de revistas:

Alberdi Larizgoitia, A.; Barrutia Güenaga, J.; Boto, Bastegieta, A.; De la Rica Goirizelaia, S.; Ferreiro Aparicio, J.; Gúrpide Ibarrola, J.; Navarro Arancegui, M. y Sáenz Martínez, J. (2014). "Guía de la previsión social complementaria", *Ekonomiaz*, no. 85, pp. 285-300. Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/web01-a2reveko/es/k86aEkonomiazWar/ekonomiaz/getArticulosPubl?idPubl=81> (acceso: 16-03-2020).

Diez y Martínez de la Cotera, E.N., Benet Rodríguez, M., Morejón Giraldoni, A.F. y García Núñez, R. (2011). "El consumo de sal, ¿riesgo o necesidad?", *Finlay*, vol. 1, no. 3, pp. 221-228. Recuperado de: <http://www.revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/article/view/73> (acceso: 08-08-2019).

García Hernández, R. (2017). "Remuneración variable, política salarial y negociación colectiva: hacia un nuevo enfoque", *Lan harremanak*, no. 35, pp. 232-248. Recuperado de: https://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/17494 (acceso: 11-09-2019).

González Navarro, A.M. y González Navarro, E. (2003). "Compromisos por pensiones: proceso de exteriorización", *Partida Doble*, no. 145, pp. 26-39. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/5/1/5/2/pd0000015152.pdf> (acceso: 01-03-2020).

Matorras Díaz-Caneja, A. (2016). "Variabilidad y flexibilidad salarial, retribución variable y retribución flexible", *Revista Derecho Social y Empresa*, no. 5, pp. 21-61. Recuperado de: <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa/variabilidad-y-flexibilidad-salarial-retribucion-variable-y-retribucion-flexible/7928/> (acceso: 11-09-2019).

Mercader Uguina, J.R. (2016). "Retribución variable y principio del Derecho del Trabajo", *Revista Derecho Social y Empresa*, no. 5, pp. 62-90. Recuperado de: <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa/retribucion-variable-y-principios-del-derecho-del-trabajo/7929/> (acceso: 11-09-2019).

Pasco Cosmópolis, M.P. (1986). "El salario: su protección y garantía", *Derecho PUCP*, no. 40, pp. 213-242. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6257> (acceso: 10-08-2019).

20un%20sistema%20coste%20%20%270%20%27%20para%20la%20empresa! (acceso: 22-09-2019).

Vidal Salazar, M.D., Cordon Pozo, E. y De la Torre Ruiz, J.M. (2014). "La flexibilidad salarial indirecta como fuente de ventaja competitiva", *Observatorio de Recursos Humanos*, no. 95, pp. 56-60. Recuperado de: <https://www.observatoriorh.com/revista/la-flexibilidad-salarial-indirecta-como-fuente-de-ventaja-competitiva> (acceso: 21-09-2019).

Vidal Salazar, M.D., Cordon Pozo, E. y De la Torre Ruiz, J.M. (2015). "Impacto de los modelos de compensación flexible en la atracción y retención del talento", *Universia Business Review*, no. 46, pp. 14-37. Recuperado de: <https://journals.ucjc.edu/ubr/issue/view/116> (acceso: 22-09-2019).

Comunicación en un congreso:

García Becedas, G. (1993). "La Seguridad Social complementaria en España". Trabajo presentado en el *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Alicante.

Roales Paniagua, E. (2013). "Buenas prácticas empresariales en la aplicación de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social establecidas en convenio colectivo". Trabajo presentado en el *Congreso Nacional sobre Buenas Prácticas Jurídico-Procesales para Reducir el Gasto Social*, Sevilla. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11441/48863> (acceso: 05-02-2020).

Legislación oficial y jurisprudencia:

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29.313-29.424.

Directiva 1980/987/CEE, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. *Diario Oficial de la Unión Europea*. Luxemburgo, 28 de octubre de 1980, núm. 283, pp. 23-27.

Directiva 2016/2341/CEE, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y a la supervisión de los Fondos de Pensiones de empleo. *Diario Oficial de la Unión Europea*. Estrasburgo, 28 de octubre de 1980, núm. 354, pp. 37-85.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 6 de diciembre de 2018, núm. 294, pp. 119.788-119.857.

Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 17 de octubre de 1980, núm. 250, pp. 23.126-23.133.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 29 de noviembre de 2006, núm. 285, pp. 41.734-41.810.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 8 de agosto de 2000, núm. 189, pp. 28.285-28.300.

Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 13 de diciembre de 2002, núm. 298, pp. 43.361-43.383.

Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 5 de noviembre de 2004, núm. 267, pp. 36.602-36.651.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100.224-100.308.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103.291-103.519.

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 21 de diciembre de 2013, núm. 305, pp. 103.148-103.162.

Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 15 de enero de 2020, núm. 13, pp. 3.520-3.534.

Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de Planes y Fondos de Pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 5 de febrero de 2020, núm. 31, pp. 10.562-10.813.

Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 27 de octubre de 1999, núm. 257, pp. 37.507-37.521.

Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Mutualidades de Previsión Social. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 17 de enero de 2003, núm. 15, pp. 2.205-2.219.

Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 25 de febrero de 2004, núm. 48, pp. 8.859-8.909.

Resolución de 3 de octubre de 2000, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se da cumplimiento a lo previsto en el número 5 de la disposición transitoria segunda del Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, en relación con las tablas de mortalidad y supervivencia a utilizar por las entidades aseguradoras. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 11 de octubre de 2000, núm. 244, pp. 34.882-34.895.

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2074/2017 de 3 de mayo. Recuperado de: <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/45bf70484f9492bf/20170606> (acceso: 09-08-2019).

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social). Sentencia núm. 563/2018 de 28 de diciembre. Recuperado de: <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/81302fdc6323ef2a/20190116> (acceso: 07-09-2019).

Directorio de páginas web:

García, G. (2015). *Conceptos claros sobre los compromisos por pensiones*. Recuperado de: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/conceptos-claros-sobre-los-compromisos-por-pensiones/> (acceso: 01-03-2020).

Instituto Nacional de Estadística (INE). Recuperado de: <https://www.ine.es/> (acceso: 31-03-2020).

INVERCO (2020). *Las Instituciones de Inversión Colectiva y los Fondos de Pensiones: informe 2019 y perspectivas 2020*. Recuperado de: <http://www.inverco.es/archivosdb/ahorro-financiero-de-las-familias-iics-y-fp-2019.pdf> (acceso: 02-04-2020).

López Palomo, J.A. (2013). *La retribución flexible como alternativa en escenarios de contención salarial*. Recuperado de: <https://blogs.udima.es/ciencias-trabajo-recursos-humanos/la-retribucion-flexible-como-alternativa-en-escenarios-de-contencion-salarial/> (acceso: 22-09-2019).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). *Informe sobre el Desarrollo del Pacto de Toledo 2011-2015*. Recuperado de: http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Panorama/REV_035136 (acceso: 03-05-2020).

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020). *Evolución del Salario Mínimo Interprofesional*. Recuperado de: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/bel/SMI/index.htm> (acceso: 31-03-2020).

OCDE (2020). *Gross pension replacement rates (indicator)*. Recuperado de: <https://data.oecd.org/pension/gross-pension-replacement-rates.htm> (acceso: 05-04-2020).

Real Academia Española (RAE). Salario. En *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.). Recuperado de: <https://dle.rae.es/?id=X1gL4YQ> (acceso: 21-09-2019).

8. Anexos.

Anexo I. Relación de trabajadores.

REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
1	Varón	18/02/1960	06/05/1975	Indefinido	III	41.575,97 €
2	Mujer	17/01/1960	30/08/1976	Indefinido	III	35.257,04 €
3	Mujer	23/07/1959	12/11/1975	Indefinido	II	37.303,07 €
4	Varón	12/09/1959	01/12/1976	Indefinido	I	49.005,99 €
5	Varón	29/04/1962	06/03/1977	Indefinido	II	41.228,21 €
6	Varón	13/11/1959	29/09/1974	Indefinido	I	55.452,74 €
7	Varón	12/12/1960	04/01/1976	Indefinido	III	33.718,12 €
8	Varón	30/05/1962	13/03/1977	Indefinido	II	42.272,91 €
9	Varón	17/01/1960	14/09/1977	Indefinido	III	33.066,35 €
10	Varón	13/09/1961	17/07/1977	Indefinido	III	29.974,09 €
11	Varón	30/04/1961	28/06/1978	Indefinido	III	33.295,84 €
12	Varón	24/02/1960	20/03/1978	Indefinido	III	29.843,28 €
13	Varón	05/07/1961	27/05/1978	Indefinido	II	42.770,37 €
14	Varón	11/06/1961	12/03/1977	Indefinido	II	41.268,51 €
15	Varón	04/02/1960	19/03/1978	Indefinido	III	33.549,89 €
16	Varón	15/01/1960	07/08/1976	Indefinido	III	29.742,09 €
17	Varón	11/03/1962	21/11/1975	Indefinido	III	33.660,51 €
18	Varón	09/12/1959	02/06/1976	Indefinido	II	47.330,32 €
19	Varón	07/07/1961	05/03/1978	Indefinido	III	34.018,25 €
20	Mujer	02/12/1958	11/01/1978	Indefinido	II	34.140,57 €
21	Mujer	24/10/1959	29/05/1978	Indefinido	III	26.952,02 €
22	Mujer	22/03/1960	19/08/1977	Indefinido	II	37.935,28 €
23	Mujer	02/08/1959	19/05/1978	Indefinido	III	33.957,14 €
24	Mujer	27/01/1960	06/10/1977	Indefinido	III	33.802,50 €
25	Mujer	20/05/1960	04/08/1977	Indefinido	II	34.258,39 €
26	Varón	08/10/1958	21/04/1978	Indefinido	III	33.536,37 €
27	Varón	07/01/1961	14/05/1979	Indefinido	I	55.513,77 €
28	Varón	08/06/1960	12/06/1977	Indefinido	II	42.448,03 €
29	Varón	30/04/1960	14/07/1978	Indefinido	III	30.817,75 €
30	Varón	18/04/1960	24/02/1980	Indefinido	II	43.700,84 €
31	Varón	07/09/1959	25/09/1978	Indefinido	II	41.986,52 €
32	Varón	18/04/1960	06/03/1979	Indefinido	III	33.985,65 €
33	Varón	11/02/1960	07/10/1978	Indefinido	III	32.935,64 €
34	Varón	21/11/1960	10/02/1979	Indefinido	II	34.174,28 €
35	Varón	17/04/1958	15/07/1979	Indefinido	II	43.096,92 €
36	Varón	12/11/1964	22/12/1986	Indefinido	III	41.305,63 €
37	Varón	01/01/1962	24/09/1986	Indefinido	II	37.592,18 €
38	Varón	13/06/1963	19/11/1986	Indefinido	II	37.059,76 €
39	Varón	08/01/1961	24/05/1986	Indefinido	II	35.526,49 €
40	Varón	14/04/1962	29/01/1986	Indefinido	II	36.310,19 €
41	Varón	07/09/1964	02/01/1986	Indefinido	II	35.097,55 €
42	Varón	20/02/1960	19/10/1986	Indefinido	II	38.572,17 €
43	Varón	14/06/1964	08/06/1985	Indefinido	III	27.123,35 €
44	Varón	04/05/1960	08/12/1985	Indefinido	III	27.076,81 €
45	Varón	30/08/1960	03/07/1985	Indefinido	II	35.746,46 €

REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
46	Varón	14/04/1963	07/07/1985	Indefinido	Grupo II	36.184,40 €
47	Varón	16/07/1959	17/01/1985	Indefinido	Grupo II	37.257,32 €
48	Varón	14/05/1964	19/05/1985	Indefinido	Grupo II	37.950,67 €
49	Varón	01/02/1961	26/01/1987	Indefinido	Grupo II	39.091,10 €
50	Varón	19/07/1962	10/01/1986	Indefinido	Grupo III	28.700,97 €
51	Varón	09/07/1962	11/06/1986	Indefinido	Grupo II	35.990,94 €
52	Varón	24/12/1962	26/02/1985	Indefinido	Grupo III	30.763,48 €
53	Varón	27/03/1960	19/10/1984	Indefinido	Grupo II	38.093,87 €
54	Varón	29/12/1960	07/05/1986	Indefinido	Grupo II	34.650,35 €
55	Varón	08/06/1964	09/03/1986	Indefinido	Grupo II	36.601,07 €
56	Varón	20/11/1963	02/11/1986	Indefinido	Grupo II	37.925,34 €
57	Varón	13/02/1961	04/09/1985	Indefinido	Grupo III	40.080,83 €
58	Varón	10/05/1963	26/02/1987	Indefinido	Grupo II	37.180,84 €
59	Varón	16/07/1961	12/12/1986	Indefinido	Grupo II	35.793,92 €
60	Varón	31/03/1962	22/10/1986	Indefinido	Grupo II	37.105,15 €
61	Varón	12/07/1965	27/09/1986	Indefinido	Grupo II	36.231,31 €
62	Varón	12/01/1965	16/03/1985	Indefinido	Grupo II	38.797,64 €
63	Varón	24/08/1960	15/09/1985	Indefinido	Grupo II	38.120,52 €
64	Varón	24/06/1967	13/05/1986	Indefinido	Grupo II	35.554,01 €
65	Varón	17/05/1961	14/04/1987	Indefinido	Grupo II	35.129,14 €
66	Varón	31/05/1962	05/04/1987	Indefinido	Grupo II	38.974,95 €
67	Varón	12/01/1963	22/03/1985	Indefinido	Grupo II	38.978,81 €
68	Varón	17/09/1963	16/06/1985	Indefinido	Grupo III	30.375,10 €
69	Varón	08/08/1959	07/10/1986	Indefinido	Grupo II	39.742,19 €
70	Varón	20/05/1963	31/05/1986	Indefinido	Grupo II	42.463,93 €
71	Varón	12/04/1964	06/01/1986	Indefinido	Grupo II	34.883,14 €
72	Varón	06/03/1961	01/11/1986	Indefinido	Grupo III	35.166,44 €
73	Varón	16/08/1963	18/03/1987	Indefinido	Grupo II	34.846,10 €
74	Varón	29/09/1963	27/03/1985	Indefinido	Grupo II	35.432,29 €
75	Varón	19/01/1965	31/03/1986	Indefinido	Grupo III	32.732,02 €
76	Varón	23/08/1964	16/11/1986	Indefinido	Grupo II	31.511,69 €
77	Varón	26/07/1963	12/06/1985	Indefinido	Grupo II	38.658,86 €
78	Varón	09/12/1963	30/06/1985	Indefinido	Grupo II	41.214,32 €
79	Varón	12/12/1962	26/03/1987	Indefinido	Grupo II	35.110,96 €
80	Varón	10/06/1963	05/04/1986	Indefinido	Grupo I	48.706,76 €
81	Varón	24/08/1959	13/12/1985	Indefinido	Grupo III	34.494,43 €
82	Varón	06/04/1962	05/04/1986	Indefinido	Grupo II	32.234,55 €
83	Varón	24/10/1964	13/03/1987	Indefinido	Grupo II	36.116,98 €
84	Varón	20/01/1963	12/12/1985	Indefinido	Grupo III	26.186,70 €
85	Varón	09/04/1963	03/08/1986	Indefinido	Grupo III	28.360,86 €
86	Varón	21/09/1962	01/04/1985	Indefinido	Grupo II	34.808,18 €
87	Varón	16/09/1962	05/09/1985	Indefinido	Grupo II	35.721,93 €
88	Varón	19/05/1961	21/05/1986	Indefinido	Grupo II	32.853,24 €
89	Varón	05/02/1963	27/02/1985	Indefinido	Grupo II	29.018,68 €
90	Varón	07/11/1960	03/03/1986	Indefinido	Grupo III	29.836,07 €



REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
91	Varón	11/12/1963	04/06/1986	Indefinido	Grupo I	44.317,44 €
92	Varón	21/12/1960	10/11/1986	Indefinido	Grupo II	34.078,12 €
93	Varón	01/06/1962	23/11/1985	Indefinido	Grupo II	31.536,74 €
94	Varón	22/03/1964	17/10/1985	Indefinido	Grupo II	31.694,32 €
95	Varón	19/10/1962	14/03/1986	Indefinido	Grupo II	48.241,70 €
96	Varón	21/11/1963	08/03/1986	Indefinido	Grupo II	33.181,76 €
97	Varón	11/04/1964	14/05/1986	Indefinido	Grupo II	36.596,26 €
98	Varón	21/02/1960	13/01/1986	Indefinido	Grupo II	36.185,19 €
99	Varón	30/05/1964	07/04/1985	Indefinido	Grupo II	38.852,32 €
100	Varón	20/02/1964	26/07/1985	Indefinido	Grupo II	35.485,25 €
101	Varón	27/05/1961	19/04/1985	Indefinido	Grupo II	37.153,07 €
102	Varón	05/09/1961	05/08/1985	Indefinido	Grupo II	34.712,36 €
103	Varón	04/11/1964	21/07/1987	Indefinido	Grupo II	35.749,50 €
104	Varón	23/12/1960	14/09/1986	Indefinido	Grupo II	31.710,83 €
105	Varón	03/02/1963	10/05/1985	Indefinido	Grupo II	39.179,74 €
106	Varón	08/11/1962	01/01/1987	Indefinido	Grupo I	61.606,82 €
107	Varón	09/11/1960	18/12/1984	Indefinido	Grupo II	41.248,65 €
108	Varón	02/02/1961	10/12/1985	Indefinido	Grupo II	36.442,79 €
109	Varón	11/08/1964	22/06/1985	Indefinido	Grupo III	31.845,34 €
110	Varón	28/11/1964	15/04/1987	Indefinido	Grupo II	34.268,00 €
111	Varón	07/09/1962	16/12/1986	Indefinido	Grupo II	38.574,27 €
112	Varón	25/08/1958	21/03/1987	Indefinido	Grupo II	46.438,53 €
113	Varón	02/03/1958	16/02/1987	Indefinido	Grupo II	47.247,85 €
114	Mujer	17/07/1962	07/06/1986	Indefinido	Grupo I	51.208,14 €
115	Varón	10/07/1964	17/05/1987	Indefinido	Grupo III	26.102,33 €
116	Varón	26/05/1964	30/07/1985	Indefinido	Grupo II	31.193,27 €
117	Varón	05/08/1963	27/02/1988	Indefinido	Grupo II	34.252,71 €
118	Varón	28/10/1962	08/09/1987	Indefinido	Grupo III	32.090,97 €
119	Varón	03/05/1964	24/11/1986	Indefinido	Grupo II	35.082,95 €
120	Varón	21/08/1965	15/05/1987	Indefinido	Grupo II	35.365,69 €
121	Varón	27/02/1959	04/08/1986	Indefinido	Grupo II	37.838,24 €
122	Varón	01/11/1962	21/01/1988	Indefinido	Grupo II	35.288,45 €
123	Varón	24/06/1961	27/01/1986	Indefinido	Grupo III	29.125,30 €
124	Varón	05/08/1963	16/07/1986	Indefinido	Grupo II	35.483,95 €
125	Varón	31/01/1965	31/10/1987	Indefinido	Grupo II	37.342,31 €
126	Varón	31/01/1962	19/07/1987	Indefinido	Grupo III	34.915,67 €
127	Varón	14/12/1960	11/11/1986	Indefinido	Grupo III	26.548,41 €
128	Varón	08/07/1965	05/12/1985	Indefinido	Grupo II	34.664,47 €
129	Varón	01/08/1964	08/10/1986	Indefinido	Grupo II	36.689,84 €
130	Varón	17/08/1963	18/06/1988	Indefinido	Grupo II	36.327,06 €
131	Varón	25/09/1961	08/08/1987	Indefinido	Grupo II	37.082,10 €
132	Varón	14/01/1963	12/10/1987	Indefinido	Grupo III	26.113,66 €
133	Varón	06/06/1964	15/03/1987	Indefinido	Grupo II	39.628,19 €
134	Varón	06/04/1962	21/11/1986	Indefinido	Grupo II	35.702,91 €
135	Varón	03/07/1965	02/01/1986	Indefinido	Grupo II	34.190,53 €
136	Varón	04/03/1962	24/06/1987	Indefinido	Grupo II	39.350,64 €
137	Varón	21/08/1963	22/11/1987	Indefinido	Grupo II	36.711,96 €
138	Varón	05/06/1959	09/04/1986	Indefinido	Grupo II	40.392,63 €
139	Varón	29/03/1966	07/07/1988	Indefinido	Grupo II	35.685,35 €
140	Varón	23/09/1964	29/01/1986	Indefinido	Grupo II	36.616,51 €

REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
141	Varón	09/08/1962	19/11/1987	Indefinido	Grupo III	25.438,52 €
142	Varón	20/04/1965	10/04/1986	Indefinido	Grupo II	36.897,99 €
143	Varón	03/07/1961	05/11/1986	Indefinido	Grupo III	29.176,82 €
144	Varón	30/03/1963	02/09/1987	Indefinido	Grupo II	35.000,06 €
145	Varón	14/02/1964	10/01/1986	Indefinido	Grupo II	37.102,02 €
146	Varón	10/01/1963	02/10/1987	Indefinido	Grupo I	40.925,91 €
147	Varón	11/11/1960	03/10/1986	Indefinido	Grupo II	35.999,30 €
148	Varón	11/05/1964	07/03/1988	Indefinido	Grupo II	36.040,49 €
149	Varón	28/01/1962	24/11/1986	Indefinido	Grupo II	36.372,38 €
150	Varón	27/08/1961	13/04/1986	Indefinido	Grupo II	34.744,85 €
151	Varón	19/08/1965	26/06/1986	Indefinido	Grupo II	34.189,79 €
152	Varón	02/02/1962	13/07/1988	Indefinido	Grupo II	34.587,19 €
153	Varón	08/11/1961	25/06/1986	Indefinido	Grupo II	47.865,53 €
154	Varón	21/02/1965	11/06/1987	Indefinido	Grupo I	47.801,65 €
155	Varón	12/05/1961	13/11/1986	Indefinido	Grupo II	37.478,40 €
156	Varón	24/08/1965	01/07/1987	Indefinido	Grupo II	41.145,42 €
157	Varón	11/11/1965	10/12/1987	Indefinido	Grupo II	40.935,54 €
158	Varón	06/07/1963	13/03/1986	Indefinido	Grupo III	31.835,11 €
159	Varón	08/07/1962	14/03/1988	Indefinido	Grupo II	38.219,15 €
160	Varón	05/09/1958	12/03/1986	Indefinido	Grupo II	47.542,36 €
161	Varón	24/12/1960	29/03/1986	Indefinido	Grupo II	35.311,15 €
162	Varón	25/09/1965	08/02/1988	Indefinido	Grupo II	33.522,34 €
163	Varón	01/06/1966	20/08/1986	Indefinido	Grupo II	34.643,72 €
164	Varón	17/09/1965	13/11/1986	Indefinido	Grupo II	38.039,61 €
165	Varón	17/01/1964	22/09/1986	Indefinido	Grupo II	34.929,94 €
166	Varón	14/12/1964	15/10/1986	Indefinido	Grupo II	31.674,62 €
167	Varón	06/05/1962	20/06/1988	Indefinido	Grupo II	35.833,45 €
168	Varón	19/01/1964	25/06/1988	Indefinido	Grupo II	36.243,76 €
169	Varón	15/05/1963	27/07/1987	Indefinido	Grupo II	37.892,55 €
170	Varón	03/12/1964	31/05/1987	Indefinido	Grupo II	37.792,66 €
171	Varón	07/11/1962	19/10/1987	Indefinido	Grupo II	35.712,68 €
172	Varón	14/02/1963	01/04/1988	Indefinido	Grupo II	38.785,96 €
173	Varón	09/08/1962	10/09/1986	Indefinido	Grupo II	31.396,17 €
174	Varón	19/04/1959	10/12/1987	Indefinido	Grupo II	35.135,74 €
175	Varón	07/06/1963	02/11/1987	Indefinido	Grupo II	34.306,10 €
176	Varón	04/05/1961	21/08/1986	Indefinido	Grupo II	34.037,74 €
177	Varón	15/01/1961	01/06/1988	Indefinido	Grupo II	35.192,19 €
178	Varón	18/12/1962	18/01/1986	Indefinido	Grupo II	35.247,29 €
179	Varón	04/10/1964	30/05/1986	Indefinido	Grupo II	34.613,42 €
180	Varón	13/04/1961	25/02/1988	Indefinido	Grupo II	35.595,63 €
181	Varón	21/11/1965	06/03/1988	Indefinido	Grupo III	28.489,05 €
182	Varón	04/02/1966	19/01/1988	Indefinido	Grupo II	34.973,40 €
183	Varón	25/10/1961	28/04/1986	Indefinido	Grupo II	34.328,16 €
184	Varón	28/03/1966	19/12/1985	Indefinido	Grupo II	34.612,71 €
185	Varón	12/07/1960	28/09/1987	Indefinido	Grupo II	36.886,54 €
186	Varón	22/07/1963	24/07/1986	Indefinido	Grupo II	40.575,93 €
187	Varón	01/06/1966	10/09/1987	Indefinido	Grupo III	31.769,38 €
188	Varón	02/12/1964	01/02/1987	Indefinido	Grupo II	36.463,34 €
189	Varón	17/08/1964	18/05/1986	Indefinido	Grupo II	34.904,21 €
190	Varón	17/07/1964	12/11/1987	Indefinido	Grupo III	31.752,84 €



REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
191	Varón	30/09/1964	22/05/1987	Indefinido	Grupo II	36.732,41 €
192	Varón	06/05/1965	24/09/1987	Indefinido	Grupo II	31.866,75 €
193	Varón	20/11/1962	16/11/1987	Indefinido	Grupo II	35.827,97 €
194	Varón	09/02/1965	12/11/1987	Indefinido	Grupo II	39.983,03 €
195	Varón	03/12/1961	12/03/1988	Indefinido	Grupo II	36.194,35 €
196	Varón	27/10/1964	28/07/1988	Indefinido	Grupo II	34.944,04 €
197	Varón	29/07/1964	16/11/1987	Indefinido	Grupo II	32.314,02 €
198	Varón	03/10/1966	13/06/1987	Indefinido	Grupo II	38.223,88 €
199	Varón	04/04/1965	06/05/1987	Indefinido	Grupo II	35.782,33 €
200	Varón	01/04/1965	25/09/1986	Indefinido	Grupo II	35.338,98 €
201	Varón	28/01/1963	05/01/1987	Indefinido	Grupo II	35.276,13 €
202	Varón	18/08/1961	17/07/1986	Indefinido	Grupo II	34.953,78 €
203	Varón	03/10/1967	12/06/1988	Indefinido	Grupo II	34.939,17 €
204	Varón	14/07/1963	16/05/1988	Indefinido	Grupo II	47.123,21 €
205	Varón	08/06/1963	19/05/1988	Indefinido	Grupo II	33.641,87 €
206	Varón	05/07/1963	07/02/1988	Indefinido	Grupo II	31.407,68 €
207	Varón	21/03/1967	25/04/1986	Indefinido	Grupo II	38.057,32 €
208	Varón	04/06/1967	11/10/1986	Indefinido	Grupo II	40.537,54 €
209	Varón	15/09/1967	09/05/1986	Indefinido	Grupo II	39.958,14 €
210	Varón	19/10/1963	30/06/1988	Indefinido	Grupo II	36.438,48 €
211	Varón	23/02/1964	25/08/1988	Indefinido	Grupo II	37.080,81 €
212	Varón	25/04/1963	29/06/1987	Indefinido	Grupo II	36.460,16 €
213	Varón	16/05/1966	29/03/1987	Indefinido	Grupo II	31.604,12 €
214	Varón	27/04/1965	20/01/1988	Indefinido	Grupo II	38.616,98 €
215	Varón	18/02/1965	21/06/1987	Indefinido	Grupo III	31.818,63 €
216	Varón	05/10/1959	02/04/1986	Indefinido	Grupo II	51.960,10 €
217	Varón	22/12/1964	06/12/1987	Indefinido	Grupo II	35.134,86 €
218	Varón	17/12/1965	03/07/1987	Indefinido	Grupo II	36.627,14 €
219	Varón	01/11/1965	12/08/1986	Indefinido	Grupo II	35.382,93 €
220	Varón	18/02/1966	06/04/1988	Indefinido	Grupo II	35.487,54 €
221	Varón	08/02/1960	14/09/1988	Indefinido	Grupo II	35.149,21 €
222	Varón	03/05/1962	17/12/1987	Indefinido	Grupo II	35.858,27 €
223	Varón	27/03/1965	29/12/1987	Indefinido	Grupo II	36.993,53 €
224	Varón	09/01/1965	05/02/1988	Indefinido	Grupo II	35.659,64 €
225	Varón	20/07/1960	20/03/1987	Indefinido	Grupo II	34.964,23 €
226	Varón	27/09/1966	12/10/1988	Indefinido	Grupo II	35.320,90 €
227	Varón	15/08/1966	14/01/1988	Indefinido	Grupo II	35.149,96 €
228	Varón	29/11/1965	06/03/1986	Indefinido	Grupo III	39.509,08 €
229	Varón	13/09/1958	04/08/1987	Indefinido	Grupo II	33.738,46 €
230	Varón	22/11/1960	11/06/1986	Indefinido	Grupo II	37.898,54 €
231	Varón	07/01/1962	31/01/1986	Indefinido	Grupo III	31.786,10 €
232	Varón	13/12/1960	17/02/1987	Indefinido	Grupo I	53.998,42 €
233	Varón	23/12/1961	17/09/1985	Indefinido	Grupo III	39.524,80 €
234	Varón	17/07/1964	13/02/1987	Indefinido	Grupo II	31.653,91 €
235	Varón	15/03/1960	16/03/1986	Indefinido	Grupo II	51.301,73 €
236	Varón	02/12/1961	16/02/1987	Indefinido	Grupo II	51.246,15 €
237	Varón	14/12/1965	20/08/1987	Indefinido	Grupo III	28.701,12 €
238	Varón	25/09/1961	11/07/1987	Indefinido	Grupo II	40.109,21 €
239	Varón	27/08/1966	06/04/1986	Indefinido	Grupo II	39.911,58 €
240	Varón	14/06/1965	01/08/1987	Indefinido	Grupo II	38.981,65 €

REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
241	Varón	03/06/1967	05/09/1987	Indefinido	Grupo II	43.651,99 €
242	Varón	08/02/1966	14/09/1988	Indefinido	Grupo II	41.136,95 €
243	Varón	04/06/1962	11/05/1988	Indefinido	Grupo II	36.118,25 €
244	Varón	09/10/1964	23/03/1988	Indefinido	Grupo II	42.094,63 €
245	Varón	14/10/1964	30/04/1986	Indefinido	Grupo II	36.677,02 €
246	Varón	12/09/1963	28/03/1986	Indefinido	Grupo III	26.832,38 €
247	Varón	04/06/1963	22/08/1986	Indefinido	Grupo III	26.574,45 €
248	Varón	04/10/1964	29/11/1987	Indefinido	Grupo II	36.122,83 €
249	Varón	26/02/1963	28/09/1987	Indefinido	Grupo I	41.541,39 €
250	Varón	12/08/1964	18/04/1986	Indefinido	Grupo II	39.973,54 €
251	Varón	29/12/1966	06/05/1987	Indefinido	Grupo III	28.751,06 €
252	Varón	10/06/1963	10/03/1987	Indefinido	Grupo II	34.588,79 €
253	Varón	28/01/1962	02/10/1986	Indefinido	Grupo II	37.504,19 €
254	Varón	13/05/1962	20/08/1987	Indefinido	Grupo III	39.577,12 €
255	Varón	18/11/1966	06/07/1987	Indefinido	Grupo III	31.841,16 €
256	Varón	14/01/1966	10/04/1988	Indefinido	Grupo II	37.201,07 €
257	Varón	29/10/1967	20/12/1986	Indefinido	Grupo III	32.167,88 €
258	Varón	05/01/1967	09/12/1988	Indefinido	Grupo II	35.078,03 €
259	Varón	08/05/1968	06/02/1988	Indefinido	Grupo II	37.836,23 €
260	Varón	31/05/1959	18/01/1988	Indefinido	Grupo II	34.730,10 €
261	Varón	31/07/1965	29/09/1987	Indefinido	Grupo II	38.946,76 €
262	Varón	10/03/1966	07/02/1988	Indefinido	Grupo II	34.705,64 €
263	Varón	01/04/1963	04/12/1987	Indefinido	Grupo II	35.193,08 €
264	Varón	04/09/1962	31/10/1987	Indefinido	Grupo II	41.486,14 €
265	Varón	15/03/1964	16/12/1987	Indefinido	Grupo II	47.135,29 €
266	Varón	22/11/1966	01/11/1986	Indefinido	Grupo II	35.631,27 €
267	Varón	14/02/1965	25/04/1987	Indefinido	Grupo II	37.161,09 €
268	Varón	12/03/1965	20/06/1987	Indefinido	Grupo II	47.874,64 €
269	Varón	05/01/1969	29/05/1986	Indefinido	Grupo II	34.666,88 €
270	Varón	04/02/1965	18/10/1987	Indefinido	Grupo II	34.959,10 €
271	Varón	09/04/1968	30/08/1986	Indefinido	Grupo I	47.707,90 €
272	Varón	28/07/1963	20/10/1987	Indefinido	Grupo II	36.094,18 €
273	Varón	21/12/1961	27/07/1987	Indefinido	Grupo II	34.999,81 €
274	Varón	19/12/1966	24/02/1988	Indefinido	Grupo II	34.729,45 €
275	Varón	02/07/1963	29/05/1987	Indefinido	Grupo II	35.484,49 €
276	Varón	05/07/1963	03/06/1988	Indefinido	Grupo II	35.558,04 €
277	Varón	18/03/1966	02/06/1988	Indefinido	Grupo II	34.364,49 €
278	Varón	30/06/1964	22/05/1988	Indefinido	Grupo II	39.192,10 €
279	Varón	03/03/1964	21/06/1988	Indefinido	Grupo II	35.033,66 €
280	Varón	05/07/1964	12/09/1986	Indefinido	Grupo II	37.729,60 €
281	Varón	05/07/1966	25/06/1987	Indefinido	Grupo II	38.921,22 €
282	Varón	29/04/1961	11/11/1987	Indefinido	Grupo II	42.297,07 €
283	Varón	08/01/1964	24/12/1986	Indefinido	Grupo II	34.872,62 €
284	Varón	28/03/1965	20/05/1986	Indefinido	Grupo III	29.422,05 €
285	Varón	19/06/1962	06/09/1986	Indefinido	Grupo II	37.330,25 €
286	Varón	29/05/1967	26/01/1987	Indefinido	Grupo II	35.004,18 €
287	Varón	26/08/1964	21/02/1987	Indefinido	Grupo II	32.196,72 €
288	Varón	13/12/1965	28/11/1986	Indefinido	Grupo II	33.723,77 €
289	Varón	04/12/1962	01/01/1989	Indefinido	Grupo II	37.043,34 €
290	Varón	24/08/1966	24/05/1986	Indefinido	Grupo II	35.496,53 €



REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
291	Varón	28/08/1963	06/10/1988	Indefinido	Grupo II	37.087,29 €
292	Varón	06/02/1961	10/11/1988	Indefinido	Grupo II	35.412,88 €
293	Varón	15/04/1966	23/07/1986	Indefinido	Grupo III	30.767,40 €
294	Varón	29/07/1961	19/01/1987	Indefinido	Grupo III	25.937,67 €
295	Varón	20/02/1964	21/05/1988	Indefinido	Grupo II	35.712,77 €
296	Varón	21/03/1960	10/11/1987	Indefinido	Grupo II	35.516,38 €
297	Varón	28/06/1959	18/05/1988	Indefinido	Grupo II	35.801,54 €
298	Varón	25/07/1961	01/07/1986	Indefinido	Grupo II	49.175,49 €
299	Varón	28/06/1966	25/05/1987	Indefinido	Grupo II	37.231,20 €
300	Varón	12/12/1963	10/04/1988	Indefinido	Grupo II	36.488,35 €
301	Varón	17/01/1965	14/01/1989	Indefinido	Grupo II	34.377,61 €
302	Varón	20/08/1964	25/12/1988	Indefinido	Grupo II	36.364,22 €
303	Varón	18/04/1961	04/11/1986	Indefinido	Grupo II	55.091,57 €
304	Varón	16/01/1960	29/12/1987	Indefinido	Grupo II	31.900,01 €
305	Varón	04/07/1966	19/10/1986	Indefinido	Grupo III	27.938,10 €
306	Varón	10/02/1967	26/09/1987	Indefinido	Grupo II	31.164,19 €
307	Varón	18/10/1965	22/06/1988	Indefinido	Grupo II	36.979,54 €
308	Varón	18/06/1961	12/08/1988	Indefinido	Grupo II	31.553,97 €
309	Varón	27/03/1962	26/11/1988	Indefinido	Grupo II	31.664,44 €
310	Varón	21/06/1964	27/01/1987	Indefinido	Grupo II	42.560,31 €
311	Varón	03/06/1965	29/06/1988	Indefinido	Grupo II	36.251,48 €
312	Varón	23/07/1965	10/12/1986	Indefinido	Grupo II	37.275,48 €
313	Varón	26/04/1965	22/03/1987	Indefinido	Grupo II	38.967,59 €
314	Varón	03/08/1961	23/11/1986	Indefinido	Grupo III	31.983,98 €
315	Varón	06/04/1966	17/03/1987	Indefinido	Grupo II	38.731,20 €
316	Varón	17/08/1965	18/06/1988	Indefinido	Grupo II	37.175,70 €
317	Varón	04/10/1965	16/07/1988	Indefinido	Grupo II	36.963,50 €
318	Varón	16/03/1962	16/06/1988	Indefinido	Grupo II	34.177,66 €
319	Varón	12/11/1965	01/12/1987	Indefinido	Grupo II	35.885,30 €
320	Varón	25/03/1963	27/01/1987	Indefinido	Grupo II	34.782,57 €
321	Varón	09/05/1964	27/05/1988	Indefinido	Grupo I	64.242,64 €
322	Varón	04/12/1965	04/05/1987	Indefinido	Grupo II	35.599,68 €
323	Varón	29/10/1962	29/01/1988	Indefinido	Grupo II	34.374,96 €
324	Varón	04/06/1964	30/08/1987	Indefinido	Grupo II	38.006,01 €
325	Varón	06/05/1966	11/02/1989	Indefinido	Grupo II	37.088,81 €
326	Varón	07/12/1965	25/03/1988	Indefinido	Grupo II	39.179,10 €
327	Varón	01/01/1961	25/10/1986	Indefinido	Grupo II	34.923,74 €
328	Varón	25/10/1966	11/09/1986	Indefinido	Grupo II	34.595,28 €
329	Varón	16/06/1965	01/03/1989	Indefinido	Grupo II	36.749,20 €
330	Varón	15/04/1963	28/07/1988	Indefinido	Grupo III	34.446,35 €
331	Varón	04/08/1966	10/12/1988	Indefinido	Grupo III	30.769,09 €
332	Varón	17/10/1966	29/04/1988	Indefinido	Grupo II	36.607,40 €
333	Varón	28/07/1967	30/03/1987	Indefinido	Grupo II	35.635,05 €
334	Varón	06/02/1965	07/02/1989	Indefinido	Grupo II	37.946,82 €
335	Varón	13/01/1966	18/01/1989	Indefinido	Grupo II	39.241,00 €
336	Varón	16/09/1964	27/04/1988	Indefinido	Grupo II	39.495,74 €
337	Varón	03/10/1966	01/02/1987	Indefinido	Grupo II	39.321,01 €
338	Varón	10/07/1961	22/05/1988	Indefinido	Grupo II	35.038,77 €
339	Varón	07/05/1964	07/02/1987	Indefinido	Grupo II	35.949,74 €
340	Varón	04/12/1967	11/08/1988	Indefinido	Grupo II	34.068,93 €

REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
341	Varón	29/09/1965	08/08/1987	Indefinido	Grupo II	38.402,81 €
342	Mujer	19/01/1961	15/01/1988	Indefinido	Grupo II	37.798,07 €
343	Varón	10/08/1966	12/09/1988	Indefinido	Grupo III	27.762,30 €
344	Varón	09/02/1967	09/06/1988	Indefinido	Grupo II	35.101,81 €
345	Varón	21/01/1966	19/06/1988	Indefinido	Grupo II	35.460,78 €
346	Varón	10/12/1967	18/02/1987	Indefinido	Grupo II	36.146,41 €
347	Varón	29/11/1964	16/04/1987	Indefinido	Grupo II	35.582,25 €
348	Varón	14/10/1964	16/11/1988	Indefinido	Grupo II	31.174,04 €
349	Varón	04/05/1965	31/01/1989	Indefinido	Grupo II	34.242,45 €
350	Varón	18/04/1966	04/04/1987	Indefinido	Grupo II	39.024,09 €
351	Varón	03/09/1965	27/06/1989	Indefinido	Grupo II	37.769,60 €
352	Varón	02/12/1964	04/02/1987	Indefinido	Grupo III	27.614,17 €
353	Varón	03/10/1965	10/07/1988	Indefinido	Grupo III	31.922,61 €
354	Varón	23/04/1967	25/09/1987	Indefinido	Grupo II	34.581,24 €
355	Varón	17/04/1966	31/12/1988	Indefinido	Grupo II	37.953,82 €
356	Varón	02/01/1963	06/04/1989	Indefinido	Grupo II	37.256,52 €
357	Varón	25/07/1964	28/05/1988	Indefinido	Grupo III	31.127,91 €
358	Varón	13/09/1966	02/08/1988	Indefinido	Grupo II	40.243,04 €
359	Varón	01/12/1964	29/04/1988	Indefinido	Grupo II	37.398,77 €
360	Varón	22/03/1965	24/09/1988	Indefinido	Grupo II	41.243,71 €
361	Varón	19/02/1962	26/02/1989	Indefinido	Grupo II	39.425,99 €
362	Varón	12/11/1959	22/06/1988	Indefinido	Grupo II	33.122,76 €
363	Varón	03/06/1966	31/12/1988	Indefinido	Grupo II	38.734,85 €
364	Varón	12/02/1963	21/04/1987	Indefinido	Grupo II	35.484,77 €
365	Varón	02/10/1965	16/12/1987	Indefinido	Grupo II	35.537,71 €
366	Varón	28/03/1966	18/11/1987	Indefinido	Grupo II	40.807,54 €
367	Varón	03/06/1966	22/06/1988	Indefinido	Grupo II	32.243,89 €
368	Varón	25/03/1962	09/12/1987	Indefinido	Grupo II	35.045,97 €
369	Varón	21/04/1962	26/09/1989	Indefinido	Grupo II	34.642,38 €
370	Varón	15/10/1960	12/12/1988	Indefinido	Grupo II	36.865,85 €
371	Varón	12/07/1966	22/05/1988	Indefinido	Grupo II	37.885,96 €
372	Varón	16/06/1962	04/09/1990	Indefinido	Grupo II	34.675,72 €
373	Varón	12/12/1965	14/01/1990	Indefinido	Grupo III	34.743,12 €
374	Mujer	12/05/1965	23/04/1989	Indefinido	Grupo II	48.207,77 €
375	Varón	22/03/1968	05/05/1989	Indefinido	Grupo III	26.740,12 €
376	Varón	12/10/1963	19/09/1990	Indefinido	Grupo I	56.495,36 €
377	Varón	26/12/1964	26/04/1988	Indefinido	Grupo I	56.238,82 €
378	Varón	31/08/1965	01/01/1990	Indefinido	Grupo II	45.406,53 €
379	Varón	15/01/1963	31/08/1989	Indefinido	Grupo I	57.633,50 €
380	Mujer	12/08/1966	15/04/1991	Indefinido	Grupo II	34.936,87 €
381	Varón	29/04/1961	27/07/1989	Indefinido	Grupo I	49.774,86 €
382	Varón	14/05/1968	01/04/1990	Indefinido	Grupo I	47.724,90 €
383	Varón	02/01/1970	23/10/1989	Indefinido	Grupo II	35.981,36 €
384	Varón	23/10/1969	28/01/1989	Indefinido	Grupo II	35.317,46 €
385	Varón	23/07/1961	26/07/1990	Indefinido	Grupo I	48.200,90 €
386	Varón	06/05/1965	24/02/1990	Indefinido	Grupo II	41.018,29 €
387	Varón	29/01/1968	12/09/1995	Indefinido	Grupo III	26.067,51 €
388	Varón	18/12/1971	19/10/1995	Indefinido	Grupo II	30.827,86 €
389	Varón	17/05/1976	07/09/1997	Indefinido	Grupo III	30.389,74 €
390	Varón	09/02/1974	29/10/1996	Indefinido	Grupo III	29.892,85 €



REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
391	Varón	23/08/1970	28/03/1997	Indefinido	Grupo III	30.693,95 €
392	Varón	31/05/1970	25/08/1996	Indefinido	Grupo II	29.036,77 €
393	Varón	04/04/1973	12/05/1995	Indefinido	Grupo II	32.597,21 €
394	Varón	04/07/1972	21/05/1997	Indefinido	Grupo II	31.406,25 €
395	Varón	15/05/1973	04/10/1997	Indefinido	Grupo II	30.388,66 €
396	Varón	20/04/1974	14/04/1996	Indefinido	Grupo III	30.976,18 €
397	Varón	13/09/1971	04/11/1997	Indefinido	Grupo II	33.193,60 €
398	Varón	25/11/1975	17/04/1997	Indefinido	Grupo II	31.948,11 €
399	Varón	11/02/1974	27/10/1996	Indefinido	Grupo III	30.932,49 €
400	Varón	23/02/1971	25/03/1996	Indefinido	Grupo II	29.275,03 €
401	Varón	18/08/1971	20/09/1995	Indefinido	Grupo II	32.508,00 €
402	Varón	09/02/1971	02/04/1995	Indefinido	Grupo III	26.529,65 €
403	Varón	03/08/1974	28/03/1996	Indefinido	Grupo II	34.796,87 €
404	Varón	01/07/1973	28/03/1997	Indefinido	Grupo III	29.852,42 €
405	Varón	23/04/1974	10/03/1997	Indefinido	Grupo II	30.606,67 €
406	Varón	18/09/1972	09/08/1995	Indefinido	Grupo II	35.883,64 €
407	Varón	30/03/1971	22/08/1997	Indefinido	Grupo II	30.543,78 €
408	Varón	09/09/1965	16/01/1997	Indefinido	Grupo II	31.956,40 €
409	Varón	03/06/1975	11/12/1995	Indefinido	Grupo II	32.262,13 €
410	Varón	02/03/1976	26/04/1997	Indefinido	Grupo II	32.442,54 €
411	Varón	19/03/1971	21/04/1996	Indefinido	Grupo II	31.725,06 €
412	Varón	05/07/1969	17/10/1995	Indefinido	Grupo II	38.850,36 €
413	Varón	03/10/1970	01/12/1996	Indefinido	Grupo II	29.218,87 €
414	Varón	25/08/1975	09/02/1997	Indefinido	Grupo II	31.507,26 €
415	Varón	11/09/1971	16/02/1997	Indefinido	Grupo II	30.920,91 €
416	Varón	09/02/1975	04/07/1997	Indefinido	Grupo II	32.372,49 €
417	Varón	29/11/1970	17/04/1996	Indefinido	Grupo II	29.115,95 €
418	Varón	05/12/1973	19/02/1996	Indefinido	Grupo III	29.467,50 €
419	Varón	20/08/1970	19/07/1995	Indefinido	Grupo III	31.086,07 €
420	Varón	15/10/1967	09/08/1995	Indefinido	Grupo II	30.837,43 €
421	Varón	27/09/1967	09/03/1996	Indefinido	Grupo II	32.195,54 €
422	Varón	29/08/1972	19/08/1997	Indefinido	Grupo III	28.308,35 €
423	Varón	15/05/1972	06/12/1997	Indefinido	Grupo III	28.472,11 €
424	Varón	22/08/1975	30/11/1997	Indefinido	Grupo II	31.289,24 €
425	Varón	08/11/1970	20/08/1995	Indefinido	Grupo II	31.094,51 €
426	Varón	07/09/1976	22/07/1996	Indefinido	Grupo III	28.465,53 €
427	Varón	16/04/1974	28/11/1996	Indefinido	Grupo III	28.772,03 €
428	Varón	06/07/1972	08/08/1997	Indefinido	Grupo II	29.245,08 €
429	Varón	23/01/1976	24/12/1997	Indefinido	Grupo III	24.839,99 €
430	Varón	21/02/1971	21/12/1996	Indefinido	Grupo II	29.172,58 €
431	Varón	30/03/1977	15/07/1995	Indefinido	Grupo II	32.477,85 €
432	Varón	18/12/1973	18/05/1997	Indefinido	Grupo III	28.130,74 €
433	Varón	08/04/1972	29/10/1996	Indefinido	Grupo II	31.943,42 €
434	Varón	16/12/1972	26/03/1997	Indefinido	Grupo II	29.494,92 €
435	Varón	13/02/1974	03/02/1996	Indefinido	Grupo II	30.140,63 €
436	Varón	06/12/1971	05/05/1996	Indefinido	Grupo III	28.060,80 €
437	Varón	05/08/1972	11/12/1995	Indefinido	Grupo II	30.320,07 €
438	Varón	15/10/1973	05/07/1996	Indefinido	Grupo III	28.621,28 €
439	Varón	25/12/1972	03/01/1998	Indefinido	Grupo III	28.814,76 €
440	Varón	27/01/1973	30/12/1996	Indefinido	Grupo II	33.301,05 €

REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
441	Varón	01/12/1971	14/08/1996	Indefinido	Grupo II	30.532,56 €
442	Varón	20/07/1973	05/05/1997	Indefinido	Grupo II	33.152,33 €
443	Varón	01/12/1971	05/11/1995	Indefinido	Grupo III	31.009,21 €
444	Varón	22/03/1969	16/11/1995	Indefinido	Grupo II	29.208,85 €
445	Varón	28/07/1969	29/08/1997	Indefinido	Grupo II	30.789,64 €
446	Varón	21/11/1972	23/11/1995	Indefinido	Grupo II	31.680,92 €
447	Varón	17/06/1975	02/10/1996	Indefinido	Grupo III	25.057,58 €
448	Varón	09/07/1974	05/08/1996	Indefinido	Grupo II	31.699,62 €
449	Varón	16/09/1972	15/11/1995	Indefinido	Grupo III	26.625,41 €
450	Varón	09/01/1974	03/05/1995	Indefinido	Grupo II	30.342,87 €
451	Varón	06/09/1971	21/05/1995	Indefinido	Grupo II	32.379,11 €
452	Varón	08/01/1973	29/11/1995	Indefinido	Grupo II	32.623,21 €
453	Varón	03/08/1973	03/08/1995	Indefinido	Grupo II	34.693,81 €
454	Varón	06/01/1975	29/08/1996	Indefinido	Grupo III	28.563,25 €
455	Varón	28/05/1974	22/08/1996	Indefinido	Grupo III	28.798,64 €
456	Varón	20/10/1973	11/01/1997	Indefinido	Grupo III	30.042,65 €
457	Varón	12/11/1974	11/10/1996	Indefinido	Grupo III	25.912,84 €
458	Varón	08/11/1974	01/09/1996	Indefinido	Grupo II	29.094,75 €
459	Varón	04/02/1976	25/05/1996	Indefinido	Grupo III	28.205,99 €
460	Varón	03/07/1971	09/11/1997	Indefinido	Grupo III	28.801,63 €
461	Varón	13/08/1971	17/11/1997	Indefinido	Grupo III	28.908,78 €
462	Varón	24/05/1973	07/04/1996	Indefinido	Grupo II	34.893,39 €
463	Varón	27/09/1973	07/02/1996	Indefinido	Grupo II	29.306,64 €
464	Varón	01/01/1971	18/09/1996	Indefinido	Grupo II	32.707,36 €
465	Varón	19/12/1971	30/08/1996	Indefinido	Grupo III	29.901,68 €
466	Varón	12/12/1972	22/01/1996	Indefinido	Grupo II	31.615,80 €
467	Varón	24/04/1972	18/09/1996	Indefinido	Grupo II	32.085,57 €
468	Varón	20/06/1974	11/09/1996	Indefinido	Grupo II	34.020,17 €
469	Varón	26/01/1972	14/12/1996	Indefinido	Grupo II	33.557,84 €
470	Varón	28/10/1974	16/05/1996	Indefinido	Grupo III	27.467,90 €
471	Varón	06/07/1969	20/10/1997	Indefinido	Grupo II	31.052,91 €
472	Varón	10/10/1969	03/10/1996	Indefinido	Grupo II	30.379,60 €
473	Varón	05/09/1973	19/08/1996	Indefinido	Grupo I	35.810,31 €
474	Varón	12/07/1968	04/10/1997	Indefinido	Grupo II	42.589,35 €
475	Varón	01/10/1969	21/11/1997	Indefinido	Grupo II	30.391,86 €
476	Varón	06/10/1971	27/08/1997	Indefinido	Grupo II	33.349,74 €
477	Varón	09/08/1969	26/04/1998	Indefinido	Grupo II	35.055,22 €
478	Varón	26/01/1974	25/01/1997	Indefinido	Grupo I	35.672,34 €
479	Varón	19/01/1968	24/12/1995	Indefinido	Grupo II	32.302,62 €
480	Varón	05/12/1968	17/11/1996	Indefinido	Grupo II	31.105,87 €
481	Varón	25/11/1973	23/04/1996	Indefinido	Grupo II	33.564,37 €
482	Varón	07/03/1964	14/08/1997	Indefinido	Grupo II	34.229,87 €
483	Varón	02/06/1972	23/06/1997	Indefinido	Grupo III	30.975,01 €
484	Varón	15/12/1968	30/07/1997	Indefinido	Grupo I	59.048,46 €
485	Varón	14/02/1974	03/01/1998	Indefinido	Grupo II	30.826,92 €
486	Varón	18/08/1971	18/12/1996	Indefinido	Grupo II	35.626,66 €
487	Varón	07/09/1974	04/05/1996	Indefinido	Grupo II	31.285,57 €
488	Mujer	16/07/1964	08/04/1998	Indefinido	Grupo II	42.506,42 €
489	Varón	04/01/1975	24/04/1996	Indefinido	Grupo II	31.690,13 €
490	Varón	30/07/1973	08/03/1998	Indefinido	Grupo II	34.160,67 €



REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
491	Varón	13/07/1976	30/05/1997	Indefinido	Grupo II	31.600,69 €
492	Varón	20/06/1974	28/07/1998	Indefinido	Grupo II	29.509,95 €
493	Varón	19/08/1974	21/07/1998	Indefinido	Grupo II	33.204,73 €
494	Varón	22/02/1978	24/01/1996	Indefinido	Grupo II	31.127,23 €
495	Varón	20/06/1976	30/10/1997	Indefinido	Grupo II	31.197,71 €
496	Varón	12/06/1972	08/12/1996	Indefinido	Grupo II	30.372,11 €
497	Varón	08/07/1974	26/06/1997	Indefinido	Grupo II	30.182,77 €
498	Varón	23/11/1971	25/02/1996	Indefinido	Grupo II	31.923,00 €
499	Varón	04/03/1974	23/09/1996	Indefinido	Grupo III	29.949,73 €
500	Varón	06/10/1976	09/12/1997	Indefinido	Grupo III	24.214,88 €
501	Varón	02/08/1961	26/11/1996	Indefinido	Grupo I	35.563,99 €
502	Varón	29/10/1972	22/04/1998	Indefinido	Grupo II	30.869,27 €
503	Varón	10/01/1974	28/10/1997	Indefinido	Grupo II	33.212,32 €
504	Varón	02/04/1972	04/01/1998	Indefinido	Grupo II	33.337,93 €
505	Varón	08/12/1972	01/10/1996	Indefinido	Grupo II	30.236,42 €
506	Varón	09/08/1976	21/05/1998	Indefinido	Grupo II	32.302,82 €
507	Varón	09/05/1974	07/05/1996	Indefinido	Grupo II	34.748,35 €
508	Varón	19/03/1974	09/06/1998	Indefinido	Grupo II	30.443,99 €
509	Varón	27/05/1976	27/06/1998	Indefinido	Grupo II	33.567,75 €
510	Varón	19/11/1971	03/08/1997	Indefinido	Grupo II	31.350,35 €
511	Varón	25/05/1971	18/10/1996	Indefinido	Grupo III	30.102,83 €
512	Varón	30/01/1970	26/12/1997	Indefinido	Grupo III	25.340,87 €
513	Varón	03/06/1972	18/09/1998	Indefinido	Grupo II	30.954,83 €
514	Varón	26/04/1971	06/11/1996	Indefinido	Grupo II	31.658,51 €
515	Varón	19/01/1974	22/01/1998	Indefinido	Grupo II	29.130,63 €
516	Varón	13/08/1973	19/10/1997	Indefinido	Grupo III	29.555,38 €
517	Varón	08/04/1975	17/12/1996	Indefinido	Grupo II	29.141,95 €
518	Varón	27/09/1971	21/02/1997	Indefinido	Grupo III	28.630,14 €
519	Varón	13/05/1977	04/12/1997	Indefinido	Grupo III	28.903,07 €
520	Varón	18/09/1974	03/04/1996	Indefinido	Grupo II	31.434,93 €
521	Varón	17/04/1973	27/08/1998	Indefinido	Grupo III	28.325,31 €
522	Varón	11/12/1973	18/02/1998	Indefinido	Grupo III	28.520,08 €
523	Varón	30/01/1973	07/03/1997	Indefinido	Grupo III	30.011,35 €
524	Varón	18/06/1974	13/07/1998	Indefinido	Grupo II	30.624,96 €
525	Varón	25/10/1971	20/05/1997	Indefinido	Grupo II	30.338,35 €
526	Varón	02/11/1970	27/02/1998	Indefinido	Grupo II	30.902,59 €
527	Varón	19/09/1970	04/12/1997	Indefinido	Grupo II	44.091,83 €
528	Varón	20/08/1971	24/08/1996	Indefinido	Grupo II	31.917,36 €
529	Varón	19/09/1972	20/01/1997	Indefinido	Grupo II	33.317,69 €
530	Varón	15/01/1974	04/06/1997	Indefinido	Grupo II	32.472,05 €
531	Varón	16/01/1977	12/11/1997	Indefinido	Grupo II	30.570,41 €
532	Varón	21/09/1964	12/03/1997	Indefinido	Grupo III	30.060,47 €
533	Varón	15/09/1969	10/11/1997	Indefinido	Grupo III	26.938,64 €
534	Varón	26/10/1967	11/03/1997	Indefinido	Grupo II	34.366,85 €
535	Varón	05/12/1966	23/08/1998	Indefinido	Grupo II	30.399,30 €
536	Varón	07/09/1971	01/02/1998	Indefinido	Grupo II	35.961,69 €
537	Varón	17/03/1970	20/11/1996	Indefinido	Grupo II	30.532,90 €
538	Varón	11/09/1975	26/06/1998	Indefinido	Grupo III	25.009,52 €
539	Varón	22/08/1973	19/09/1997	Indefinido	Grupo III	28.039,83 €
540	Varón	28/02/1969	25/10/1998	Indefinido	Grupo I	49.112,08 €

REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
591	Varón	19/06/1978	10/08/2001	Indefinido	Grupo II	30.369,26 €
592	Varón	07/08/1971	15/02/2000	Indefinido	Grupo III	28.126,91 €
593	Varón	06/01/1979	03/09/2000	Indefinido	Grupo II	31.187,82 €
594	Varón	15/03/1975	12/06/2001	Indefinido	Grupo III	27.177,35 €
595	Varón	04/04/1977	14/05/2002	Indefinido	Grupo II	32.831,93 €
596	Varón	02/12/1975	28/03/2001	Indefinido	Grupo III	28.254,11 €
597	Varón	29/09/1974	20/04/2000	Indefinido	Grupo III	23.070,73 €
598	Varón	09/12/1975	06/02/2001	Indefinido	Grupo III	26.153,76 €
599	Varón	02/07/1979	03/09/2000	Indefinido	Grupo II	29.759,82 €
600	Varón	22/05/1980	29/03/2000	Indefinido	Grupo II	31.596,88 €
601	Varón	10/10/1980	07/10/2006	Indefinido	Grupo I	44.187,49 €
602	Varón	05/11/1980	06/03/2007	Indefinido	Grupo III	26.423,93 €
603	Varón	16/06/1983	27/04/2007	Indefinido	Grupo II	25.664,17 €
604	Varón	17/01/1979	16/09/2007	Indefinido	Grupo I	34.383,59 €
605	Varón	27/06/1982	23/05/2005	Indefinido	Grupo III	26.464,74 €
606	Varón	08/10/1975	10/03/2006	Indefinido	Grupo II	26.002,67 €
607	Varón	01/08/1978	17/01/2008	Indefinido	Grupo II	28.398,81 €
608	Varón	11/02/1984	17/09/2007	Indefinido	Grupo III	26.396,99 €
609	Varón	13/11/1974	29/07/2005	Indefinido	Grupo III	20.364,23 €
610	Varón	19/01/1980	28/06/2007	Indefinido	Grupo II	26.036,46 €
611	Varón	25/11/1980	16/08/2005	Indefinido	Grupo III	26.088,96 €
612	Varón	20/11/1977	25/07/2007	Indefinido	Grupo I	55.335,33 €
613	Mujer	28/04/1978	01/04/2006	Indefinido	Grupo I	42.465,73 €
614	Varón	11/03/1978	07/09/2006	Indefinido	Grupo III	26.841,82 €
615	Varón	19/12/1972	02/03/2006	Indefinido	Grupo III	26.249,15 €
616	Varón	12/07/1974	06/04/2007	Indefinido	Grupo III	26.371,27 €
617	Varón	02/11/1973	10/11/2006	Indefinido	Grupo II	33.907,57 €
618	Varón	29/05/1982	16/04/2007	Indefinido	Grupo I	55.943,73 €
619	Varón	10/04/1979	31/07/2005	Indefinido	Grupo III	25.255,74 €
620	Varón	13/07/1977	21/12/2005	Indefinido	Grupo III	26.408,62 €
621	Varón	22/05/1984	26/08/2007	Indefinido	Grupo I	39.064,45 €
622	Varón	04/08/1981	05/02/2007	Indefinido	Grupo III	24.434,96 €
623	Varón	09/08/1980	28/11/2006	Indefinido	Grupo II	25.052,69 €
624	Varón	12/02/1982	23/10/2005	Indefinido	Grupo I	42.486,99 €
625	Varón	08/04/1983	14/09/2005	Indefinido	Grupo III	25.331,29 €
626	Varón	08/06/1981	06/02/2008	Indefinido	Grupo II	25.558,00 €
627	Varón	03/07/1976	23/07/2007	Indefinido	Grupo III	25.200,91 €
628	Varón	21/09/1976	05/10/2006	Indefinido	Grupo III	26.208,26 €
629	Varón	08/12/1984	25/06/2006	Indefinido	Grupo III	25.879,34 €
630	Varón	13/06/1979	25/02/2008	Indefinido	Grupo I	34.162,31 €
631	Varón	18/02/1981	24/09/2008	Indefinido	Grupo II	24.925,25 €
632	Varón	10/04/1978	14/01/2009	Indefinido	Grupo II	25.504,63 €
633	Varón	09/10/1977	07/10/2009	Indefinido	Grupo III	26.355,30 €
634	Varón	05/02/1986	21/05/2008	Indefinido	Grupo II	29.201,50 €
635	Varón	31/08/1985	03/12/2008	Indefinido	Grupo III	26.870,11 €
636	Varón	10/04/1979	06/04/2010	Indefinido	Grupo II	25.115,78 €
637	Varón	22/08/1982	22/09/2009	Indefinido	Grupo III	24.722,53 €
638	Varón	24/09/1985	30/06/2009	Indefinido	Grupo III	19.784,96 €
639	Varón	17/06/1980	13/09/2008	Indefinido	Grupo I	38.933,23 €
640	Varón	25/03/1978	26/04/2010	Indefinido	Grupo II	32.064,54 €



REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
641	Mujer	04/05/1977	18/10/2009	Indefinido	Grupo I	36.716,91 €
642	Varón	11/05/1977	12/06/2014	Temporal	Grupo II	26.715,59 €
643	Varón	25/02/1983	11/06/2018	Temporal	Grupo II	26.543,13 €
644	Varón	11/06/1988	26/04/2014	Temporal	Grupo II	26.460,60 €
645	Varón	22/03/1987	28/12/2014	Temporal	Grupo II	26.206,25 €
646	Varón	26/03/1980	13/05/2014	Temporal	Grupo II	26.525,12 €
647	Varón	14/08/1982	21/05/2018	Temporal	Grupo II	26.293,81 €
648	Mujer	15/08/1976	29/08/2017	Temporal	Grupo II	26.367,16 €
649	Varón	19/07/1983	18/04/2017	Temporal	Grupo II	26.886,66 €
650	Mujer	30/05/1979	22/09/2017	Temporal	Grupo II	26.107,45 €
651	Varón	28/03/1977	29/09/2017	Temporal	Grupo II	25.442,03 €
652	Varón	03/01/1974	06/08/2018	Temporal	Grupo II	26.871,12 €
653	Varón	28/01/1988	28/11/2018	Temporal	Grupo II	26.604,51 €
654	Varón	14/09/1974	10/09/2017	Temporal	Grupo I	51.070,67 €
655	Varón	04/10/1982	11/08/2018	Temporal	Grupo II	26.264,71 €
656	Varón	15/01/1985	09/02/2017	Temporal	Grupo II	26.405,41 €
657	Varón	20/05/1979	22/03/2018	Temporal	Grupo II	26.205,70 €
658	Varón	22/10/1988	18/11/2017	Temporal	Grupo III	18.756,84 €
659	Varón	31/10/1990	02/04/2018	Temporal	Grupo II	25.944,02 €
660	Varón	18/04/1987	27/04/2018	Temporal	Grupo II	26.316,95 €
661	Varón	28/10/1987	17/12/2017	Temporal	Grupo II	26.882,79 €
662	Varón	05/10/1991	20/09/2017	Temporal	Grupo II	26.078,51 €
663	Varón	31/12/1989	24/09/2017	Temporal	Grupo II	26.222,93 €
664	Varón	06/02/1988	05/08/2017	Temporal	Grupo II	26.127,35 €
665	Varón	25/10/1988	17/09/2017	Temporal	Grupo II	26.250,50 €
666	Varón	19/03/1978	22/01/2018	Temporal	Grupo II	25.070,55 €
667	Varón	05/11/1973	09/07/2018	Temporal	Grupo II	26.567,85 €
668	Varón	16/09/1975	22/03/2018	Temporal	Grupo I	40.487,57 €
669	Varón	12/02/1981	16/03/2018	Temporal	Grupo II	25.977,05 €
670	Varón	24/04/1983	18/09/2017	Temporal	Grupo II	26.137,67 €
671	Varón	30/01/1994	06/06/2018	Temporal	Grupo II	25.874,29 €
672	Varón	09/09/1978	22/05/2017	Temporal	Grupo II	26.996,41 €
673	Varón	14/12/1976	03/01/2017	Temporal	Grupo II	26.354,07 €
674	Varón	18/08/1990	18/08/2017	Temporal	Grupo II	25.234,96 €
675	Varón	15/09/1986	25/11/2017	Temporal	Grupo II	26.849,79 €
676	Varón	02/03/1986	21/07/2018	Temporal	Grupo II	26.279,76 €
677	Varón	14/09/1990	27/08/2018	Temporal	Grupo II	26.224,45 €
678	Varón	17/07/1973	09/11/2018	Temporal	Grupo I	42.930,25 €
679	Varón	05/07/1984	04/02/2018	Temporal	Grupo II	26.567,55 €
680	Varón	16/04/1984	06/07/2017	Temporal	Grupo II	29.469,41 €
681	Varón	04/07/1990	10/03/2018	Temporal	Grupo II	26.448,41 €
682	Varón	26/03/1995	07/07/2018	Temporal	Grupo II	25.076,98 €
683	Varón	15/01/1991	18/10/2018	Temporal	Grupo II	25.822,57 €
684	Varón	27/09/1981	13/05/2017	Temporal	Grupo II	25.059,80 €
685	Varón	02/03/1996	07/08/2018	Temporal	Grupo II	25.250,42 €
686	Varón	13/03/1996	28/04/2017	Temporal	Grupo III	18.329,28 €
687	Varón	27/08/1984	09/11/2018	Temporal	Grupo II	26.712,86 €
688	Varón	16/05/1980	14/04/2018	Temporal	Grupo II	25.684,82 €
689	Varón	03/11/1991	07/10/2017	Temporal	Grupo II	26.020,94 €
690	Varón	17/04/1991	10/06/2018	Temporal	Grupo II	26.285,30 €

REF.	SEXO	FECHA DE NACIM.	FECHA DE INCORP.	TIPO DE CONTRATO	GRUPO PROF.	SALARIO ACTUAL
691	Mujer	06/11/1989	09/08/2017	Temporal	Grupo II	25.270,04 €
692	Varón	14/07/1984	12/06/2017	Temporal	Grupo II	25.163,38 €
693	Varón	02/05/1986	25/12/2018	Temporal	Grupo II	25.373,37 €
694	Varón	21/12/1983	22/12/2017	Temporal	Grupo II	25.026,06 €
695	Varón	15/01/1990	14/04/2017	Temporal	Grupo II	26.562,96 €
696	Varón	15/05/1987	19/02/2017	Temporal	Grupo II	26.572,53 €
697	Varón	31/10/1990	08/10/2017	Temporal	Grupo II	26.240,71 €
698	Varón	20/08/1988	20/04/2018	Temporal	Grupo II	27.448,66 €
699	Varón	04/03/1993	14/07/2017	Temporal	Grupo II	26.414,40 €
700	Varón	10/05/1986	07/12/2017	Temporal	Grupo II	25.060,76 €
701	Varón	02/04/1988	27/03/2018	Temporal	Grupo II	25.051,03 €
702	Varón	10/07/1993	06/11/2017	Temporal	Grupo II	26.768,10 €
703	Varón	13/04/1994	29/11/2018	Temporal	Grupo II	26.420,16 €
704	Varón	14/01/1994	16/10/2017	Temporal	Grupo II	25.063,16 €
705	Varón	05/06/1996	17/05/2017	Temporal	Grupo II	25.733,99 €
706	Varón	29/08/1978	04/09/2017	Temporal	Grupo II	25.530,59 €
707	Varón	22/02/1981	15/03/2017	Temporal	Grupo II	26.575,99 €
708	Varón	15/02/1986	17/02/2018	Temporal	Grupo II	26.581,47 €
709	Varón	11/04/1993	25/02/2017	Temporal	Grupo II	26.210,56 €
710	Varón	23/08/1989	27/05/2017	Temporal	Grupo II	25.105,21 €
711	Varón	03/01/1981	22/08/2017	Temporal	Grupo II	25.370,43 €
712	Varón	15/01/1980	19/12/2017	Temporal	Grupo II	25.186,44 €
713	Varón	16/09/1979	08/06/2017	Temporal	Grupo II	26.454,32 €
714	Varón	02/03/1971	22/12/2018	Temporal	Grupo I	33.097,09 €
715	Varón	28/11/1972	16/06/2017	Temporal	Grupo II	26.888,53 €
716	Varón	19/09/1985	04/07/2018	Temporal	Grupo II	26.325,50 €
717	Varón	24/08/1976	01/11/2017	Temporal	Grupo III	16.013,22 €
718	Varón	30/01/1978	23/12/2017	Temporal	Grupo II	26.065,77 €
719	Varón	26/05/1996	23/03/2020	Temporal	Grupo III	18.508,85 €
720	Varón	05/04/1981	01/12/2017	Temporal	Grupo II	26.300,71 €
721	Varón	17/11/1983	17/10/2019	Temporal	Grupo I	32.795,71 €

Anexo II. Análisis estadístico de los salarios desagregado por sexo, edad, grupo profesional, tipo de contrato y antigüedad.

ANÁLISIS DE LOS SALARIOS		Abs.	%	MÍNIMO	MÁXIMO	MEDIA	MEDIANA	1ER CUARTIL	3ER CUARTIL	COEF. DE VARIACIÓN	COEF. DE CORRELACIÓN	COEF. DE GINI
Total plantilla		721	100,00%	16.013,22 €	64.242,64 €	33.691,21 €	33.549,89 €	29.329,69 €	36.596,26 €	18,86%		0,1004
Por sexo	Mujer	18	2,50%	25.270,04 €	51.208,14 €	35.843,92 €	35.096,96 €	33.841,16 €	37.900,98 €	19,49%	-0,0542	
	Varón	703	97,50%	16.013,22 €	64.242,64 €	33.636,09 €	33.337,93 €	29.318,16 €	36.451,48 €	18,81%		
Por edad (años)	[16, 27)	9	1,25%	18.329,28 €	26.768,10 €	24.113,91 €	25.250,42 €	25.063,16 €	25.874,29 €	12,83%	0,5767	
	[27, 37)	46	6,38%	18.756,84 €	39.064,45 €	26.423,02 €	26.282,53 €	25.895,51 €	26.579,24 €	10,24%		
	[37, 47)	172	23,86%	16.013,22 €	55.943,73 €	30.155,59 €	29.657,60 €	26.364,20 €	32.287,28 €	17,45%		
	[47, 57)	309	42,86%	25.340,87 €	64.242,64 €	34.896,98 €	34.893,39 €	31.268,26 €	37.087,29 €	14,84%		
	[57, 67]	185	25,66%	25.438,52 €	61.606,82 €	37.237,58 €	35.712,68 €	34.140,57 €	39.091,10 €	17,03%		
Por grupo profesional	Grupo I	42	5,83%	32.795,71 €	64.242,64 €	46.278,97 €	47.716,40 €	39.318,92 €	53.378,59 €	18,44%	0,5396	
	Grupo II	531	73,65%	24.925,25 €	55.091,57 €	33.989,29 €	34.642,38 €	30.853,35 €	36.722,18 €	14,92%		
	Grupo III	148	20,53%	16.013,22 €	41.575,97 €	29.049,56 €	28.701,04 €	26.457,47 €	31.028,43 €	14,13%		
Tipo de contrato	Temporal	80	11,10%	16.013,22 €	51.070,67 €	26.605,53 €	26.257,60 €	25.508,45 €	26.569,02 €	16,26%	0,3940	
	Indefinido	641	88,90%	19.784,96 €	64.242,64 €	34.575,54 €	34.377,61 €	30.789,64 €	37.043,34 €	17,36%		
Por antigüedad (años)	[0, 5)	76	10,54%	16.013,22 €	51.070,67 €	26.612,30 €	26.245,60 €	25.424,86 €	26.569,02 €	16,68%	0,5431	
	[5, 10)	4	0,55%	26.206,25 €	26.715,59 €	26.476,89 €	26.492,86 €	26.397,01 €	26.572,74 €	0,69%		
	[10, 15)	40	5,55%	19.784,96 €	55.943,73 €	30.157,50 €	26.363,29 €	25.461,29 €	33.971,25 €	27,38%		
	[15, 20)	25	3,47%	24.876,87 €	34.749,02 €	30.395,71 €	31.118,37 €	28.632,20 €	32.772,41 €	8,72%		
	[20, 25)	186	25,80%	23.070,73 €	59.048,46 €	31.537,25 €	30.926,70 €	29.470,74 €	32.476,40 €	13,15%		
	[25, 30)	8	1,11%	26.529,65 €	56.495,36 €	37.019,71 €	33.636,47 €	31.870,05 €	38.252,88 €	25,45%		
	[30, 35)	329	45,63%	25.438,52 €	64.242,64 €	36.687,88 €	35.782,33 €	34.595,28 €	38.039,61 €	14,66%		
	[35, 40)	18	2,50%	27.123,35 €	41.248,65 €	35.930,65 €	37.603,99 €	32.586,05 €	38.838,65 €	11,61%		
	[40, +∞)	35	4,85%	26.952,02 €	55.513,77 €	37.645,01 €	34.174,28 €	33.543,13 €	42.129,72 €	18,09%		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo III. Definición de las variables empleadas en el caso práctico.

A continuación, pasamos a enumerar y definir las variables empleadas a lo largo de la investigación empírica:

(1) Activo en el último mes. Parte proporcional del mes de jubilación en la que el trabajador ha permanecido en activo.

$$\text{Activo en el último mes (\%)} = \frac{\text{Días trabajados en el mes en el que se jubila}}{\text{Días que tiene el mes en el que se jubila}} \times 100$$

(2) Antigüedad. Número de meses completos que han transcurrido desde que el trabajador se incorporó a la empresa.

$$\text{Antigüedad} = \text{Fecha de revisión} - \text{Fecha de incorporación (aprox. por defecto)}$$

(3) Capital alcanzado. Se refiere a los derechos consolidados de los que dispondrá el trabajador en su PP de empleo a fecha de su jubilación, fruto de las aportaciones y contribuciones realizadas y del rendimiento producido por éstas.

$$\text{Capital alcanzado} = \text{Valor final de una renta financiera mensual, variable en progresión geométrica (cuya frecuencia es anual), pospagable, inmediata y fraccionada}$$

(4) Coste del incremento salarial. Coste adicional en el que incurriría la empresa en caso de que optara por revalorizar el salario de un trabajador con respecto a un índice o tasa de crecimiento.

$$\text{Coste del incremento salarial (abs.)} = \text{Diferencia entre el valor actual de una renta financiera mensual, variable en progresión geométrica (cuya frecuencia es anual), pospagable, inmediata y fraccionada y el valor actual de una renta financiera mensual, constante, pospagable, inmediata y entera}$$

$$\text{Coste del incremento salarial (+\%)} = \frac{\text{Coste del incremento salarial (abs.)}}{\text{Coste salarial}} \times 100$$

(5) Coste del PP de empleo para la empresa (el trabajador). Comprende la totalidad de las contribuciones (aportaciones) que la empresa (el trabajador) efectuaría al PP de empleo desde la formalización del mismo hasta la jubilación del partícipe.

$$\text{Coste del PP de empleo (abs.)} = \text{Valor actual de una renta financiera mensual, variable en progresión geométrica (cuya frecuencia es anual), pospagable, inmediata y fraccionada}$$

$$\text{Coste del PP de empleo para la empresa (+\%)} = \frac{\text{Coste del PP de empleo para la empresa (abs.)}}{\text{Coste salarial}} \times 100$$

(6) Coste Medio Ponderado de Capital. Refleja cuál es el coste medio de las diversas fuentes de financiación que emplea la compañía para financiar las inversiones o pagos que ha de acometer diariamente. Es el tanto de descuento al cual podemos actualizar los flujos de caja que se producirán

a lo largo del tiempo como consecuencia del pago de los salarios y de la realización de las contribuciones. En el caso que nos ocupa, el Coste Medio Ponderado de Capital con el que estamos trabajando es del 1,75%.

(7) Coste salarial. Pagos salariales en los que habrá de incurrir la empresa por tener contratado a un trabajador desde el momento en el que entre en vigor la propuesta realizada hasta que éste se jubile. Dicho de otra forma, se trata del coste que la empresa habría de afrontar en el caso de que finalmente no se llevara a cabo ninguna de las alternativas planteadas (si no se formaliza el PP de empleo ni se revaloriza el salario).

Coste salarial = Valor actual de una renta financiera mensual, constante, pospagable, inmediata y entera

(8) Coste adicional para la empresa. Coste que le supondría a la empresa adoptar cada una de las opciones planteadas.

Coste adicional para la empresa (abs.) = Coste del incremento salarial (abs.) + Coste del PP de empleo para la empresa (abs.)

Coste adicional para la empresa (+%) = $\frac{\text{Coste adicional para la empresa (abs.)}}{\text{Coste salarial}} \times 100$

(9) Edad actuarial. Edad que le corresponde al trabajador en la fecha de su cumpleaños más próximo (anterior o posterior a la fecha actual). No tiene por qué coincidir con la edad biológica.

- Cuando desde su último cumpleaños hayan transcurrido menos de 6 meses:

Edad actuarial = Fecha de revisión – Fecha de nacimiento (aprox. por defecto)

- En caso contrario:

Edad actuarial = Fecha de revisión – Fecha de nacimiento (aprox. por exceso)

(10) Edad biológica. Años completos que lleva vivo el trabajador desde que nació.

Edad biológica = Fecha de revisión – Fecha de nacimiento (aprox. por defecto)

(11) Esperanza de vida. Hace referencia al tiempo estimado que vivirá el trabajador. Para la construcción de esta variable se han empleado las tablas generacionales españolas de mortalidad y supervivencia PERM/F2000P publicadas por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, donde la probabilidad de fallecimiento de cada individuo depende de su edad actuarial, sexo y del año de nacimiento.

(12) Fecha de fallecimiento (dd/mm/aaaa). Día en el que, en base al estudio actuarial realizado, fallecerá previsiblemente el trabajador.

Fecha de fallecimiento = Fecha de nacimiento + Esperanza de vida

(13) Fecha de incorporación (dd/mm/aaaa). Día en el que comenzó la relación laboral del trabajador, con independencia de cuál sea el tipo de contrato firmado y de si con anterioridad estuvo o no trabajando para la compañía.

(14) Fecha de jubilación (dd/mm/aaaa). Día en el que el trabajador cumplirá 67 años, que es cuando solicitará la prestación y causará baja en la empresa por pase a pensionista (última jornada de trabajo).

$$\text{Fecha de jubilación} = \text{Fecha de nacimiento} + 67 \text{ años}$$

(15) Fecha de nacimiento (dd/mm/aaaa). Día en el que nació el trabajador.

(16) Fecha de revisión (dd/mm/aaaa). Hace referencia al día anterior a la fecha en la que entraría en vigor la propuesta.

El caso planteado ha sido diseñado tomando el 30 de junio de 2020 como fecha de revisión. De esta forma, el PP de empleo se pondría en marcha el primer día del mes de julio, realizándose la primera aportación y contribución el 31 de julio.

(17) Grupo profesional. Los trabajadores, en función de la titulación que ostenten, de sus aptitudes profesionales y de las funciones que desempeñen en la empresa, pueden ser encuadrados dentro de un grupo profesional u otro (art. 22 del TRET). En el caso que nos ocupa existen tres grupos profesionales:

- *Grupo I:* personal que cuenta con un alto grado de autonomía y responsabilidad.
- *Grupo II:* personal que acomete trabajos cualificados bajo las instrucciones de un jefe inmediato.
- *Grupo III:* personal de apoyo, que trabaja en base a un método de trabajo y estando sujeto a dependencia jerárquica.

(18) Pensión a la jubilación. Prestación pública, expresada en términos brutos y anuales, que percibirá el trabajador una vez alcance la edad ordinaria de jubilación (67 años). Se cobrará en 14 mensualidades, a mes vencido, una por cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias en los meses de junio y noviembre.

La determinación de su cuantía dependerá, entre otros, de los años que haya cotizado y de su base reguladora, datos que en cualquier caso desconocemos. Pese a ello, hemos podido realizar una estimación aproximada de la pensión que percibirá cada empleado apoyándonos, para ello, en la siguiente información:

- De acuerdo con el último estudio publicado por la OCDE (2020), la tasa de reemplazo en España se sitúa, de media, en el 72,30%.
- Tal y como viene recogido en el anexo del RD-ley 1/2020, para el año 2020 la pensión habrá de ser necesariamente superior a los 9.081,80 € (en caso de que el futuro pensionista tenga cónyuge pero no esté a su cargo) e inferior a los 37.556,76 €.

La cuantía de la pensión, así como los correspondientes límites por los que está topada, se revalorizarán anualmente en función del IPC.

Pensión a la jubilación = 72,30% s/ Salario a la jubilación (entre mín. y máx.)

(19) Pensión complementaria. El acaecimiento de la contingencia de jubilación dará lugar al cobro de esta prestación en forma de renta, que se percibirá el último día de cada mes (12 mensualidades). El primer cobro se producirá el último día del mes siguiente al que el partícipe se jubile, mientras que la última mensualidad la percibirá el último día del mes en el que el partícipe fallezca y su cuantía será idéntica a la del resto de mensualidades de ese año. La prestación se incrementará anualmente en base al IPC.

Pensión complementaria = Resultado obtenido al despejar el primer término de la ecuación que iguala el capital alcanzado y el valor actual de una renta financiera mensual, variable en progresión geométrica (cuya frecuencia es anual), pospagable, inmediata y fraccionada

(20) Rentabilidad media del PP de empleo. Este indicador relaciona los beneficios que se prevén obtener con respecto al total de la inversión realizada.

En nuestro caso, hemos tomado como referencia la rentabilidad media anual ponderada de los PP de empleo registrados en los últimos 25 años, que es del 4,60% (INVERCO, 2020). Éste es un dato lo suficientemente significativo al cual podría asemejarse en caso de que el PP de empleo diseñado tuviera un comportamiento similar al de la media.

(21) Salario actual (a la jubilación). Remuneración que percibirá el trabajador en el año en curso (en el año en el que se jubile). La cuantía está expresada en términos brutos y anuales. Comprende tanto la retribución dineraria como en especie. El salario está repartido en 12 mensualidades (las gratificaciones extraordinarias están prorrateadas), cada una de las cuales se percibe el último día de cada mes.

Salario a la jubilación = Resultado de proyectar el salario actual a fecha de jubilación mediante la aplicación de la ley financiera de capitalización compuesta

(22) Sexo. Característica biológica-fisiológica del trabajador que puede tomar los valores de *varón* o *mujer*.

(23) Tasa de sustitución. Indica en qué medida el sistema de pensiones público consigue sustituir los ingresos que obtenía el trabajador en el momento previo a su jubilación. Cuanto mayor sea la tasa de sustitución, menor será la pérdida de poder adquisitivo que sufrirá el trabajador.

$$\text{Tasa de sustitución (\%)} = \frac{\text{Salario a la jubilación}}{\text{Pensión a la jubilación}} \times 100$$

(24) Tipo de contrato. El contrato puede ser *temporal*, cuando la relación laboral se establezca por un tiempo determinado, o *indefinido*, si no se fija un límite temporal.

(25) Utilidad para el trabajador. Valor adicional que representa para el trabajador cada una de las alternativas contempladas en la propuesta.

$$\text{Utilidad para el trabajador} = \text{Valor final del coste del incremento salarial (abs.)} + \text{Capital alcanzado} - \text{Valor final del coste del PP de empleo para el trabajador (abs.)} + \text{Diferencia entre el valor actual de la pensión pública que percibiría en cada opción y aquella que cobraría en caso de no llevarse a cabo la propuesta planteada}$$

(26) Variación media del IPC. Media geométrica de las tasas de variación interanual del IPC del mes de diciembre de los últimos 25 años. En el periodo observado la variación media del IPC ascendió al 2,21%.

$$\text{Variación media IPC (\%)} = \sqrt[25]{(1 + \text{Variación IPC}_{1995}) \times \dots \times (1 + \text{Variación IPC}_{2019})}$$

Anexo IV. Preferencia de cada colectivo con respecto a cada una de las alternativas.

COLECTIVO		OPCIÓN PREFERIDA						OPCIÓN MAYORITARIA
		A		B		C		
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	
Toda la plantilla		336	46,60%	10	1,39%	375	52,01%	C
Por sexo	Mujer	5	27,78%	0	0,00%	13	72,22%	C
	Varón	331	47,08%	10	1,42%	362	51,49%	C
Por edad (años)	[16, 27)	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	B
	[27, 37)	44	95,65%	2	4,35%	0	0,00%	A
	[37, 47)	167	97,09%	1	0,58%	4	2,33%	A
	[47, 57)	123	39,81%	0	0,00%	186	60,19%	C
	[57, 67]	0	0,00%	0	0,00%	185	100,00%	C
Por grupo profesional	Grupo I	14	33,33%	0	0,00%	28	66,67%	C
	Grupo II	223	42,00%	5	0,94%	303	57,06%	C
	Grupo III	99	66,89%	5	3,38%	44	29,73%	A
Tipo de contrato	Temporal	68	85,00%	9	11,25%	3	3,75%	A
	Indefinido	268	41,81%	1	0,16%	372	58,03%	C
Por antigüedad (años)	[0, 5)	64	84,21%	9	11,84%	3	3,95%	A
	[5, 10)	4	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	A
	[10, 15)	39	97,50%	1	2,50%	0	0,00%	A
	[15, 20)	25	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	A
	[20, 25)	172	92,47%	0	0,00%	14	7,53%	A
	[25, 30)	4	50,00%	0	0,00%	4	50,00%	A / C
	[30, 35)	26	7,90%	0	0,00%	303	92,10%	C
	[35, 40)	2	11,11%	0	0,00%	16	88,89%	C
	[40, +∞)	0	0,00%	0	0,00%	35	100,00%	C

Fuente: Elaboración propia.