

BELGICA

ESTUDIO SOBRE LOS REGÍMENES SECTORIALES DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS¹⁸

Introducción

El Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social ha publicado un estudio sobre la situación de los regímenes sectoriales de pensiones complementarias. El estudio pretende poner de manifiesto cómo ha funcionado durante sus 13 años de vigencia la Ley de 28 de abril de 2003 sobre pensiones complementarias.

En Bélgica, el sistema de pensiones consta de tres pilares: el legal, el complementario de naturaleza colectiva y el propiamente individual. Las pensiones complementarias de carácter colectivo (RPC) juegan un papel importante y se configuran como el segundo pilar del sistema belga de pensiones.

Un RPC es un sistema de pensión creado en el ámbito de una empresa o de un sector de actividad a favor de los trabajadores que se financia con aportaciones colectivas. Este RPC genera un ingreso complementario de la pensión legal. El estudio del SPF de Empleo, Trabajo y Concertación Social sólo aborda el tratamiento de los RPC en los convenios colectivos de trabajo sectoriales. No se analizan, por lo tanto, el tratamiento de este tema en los convenios colectivos de trabajo de empresa.

Análisis sectorial

Base jurídica

Los RPC se rigen por la Ley de 28 de abril de 2003. Uno de los objetivos de esta ley consistía en impulsar la implantación de sistemas complementarios de pensiones a través de la negociación colectiva sectorial con el fin de garantizar a sus beneficiarios un adecuado nivel de ingresos en el momento de su jubilación.

Una vez que los interlocutores sociales deciden la creación de un régimen de pensiones sectorial, la Ley de 28 de abril de 2003 impone la obligación de confiar a una entidad externa la ejecución del compromiso de pensiones con la finalidad de proteger adecuadamente las reservas constituidas para el pago de las futuras pensiones de jubilación o de viudedad.

¹⁸ Fte.: Servicio Público Federal Empleo, Trabajo y Concertación Social

Definición de los conceptos de base

El RPC sectorial de pensión complementaria es un compromiso de pensión adoptado en un sector de actividad sobre la base de una relación laboral entre el empleador y el trabajador. La pensión complementaria será percibida por el trabajador como complemento de su pensión de jubilación legal, pudiendo adoptar la forma de capital único o de renta periódica (mensual, anual, etc.). Estas pensiones complementarias se basan en el principio de capitalización. Esto significa que el importe de la pensión que el trabajador recibirá en el momento de su jubilación legal se financia con aportaciones del propio trabajador y de su empleador realizadas a lo largo de su vida laboral.

Una vez instaurado un RPC a través de la negociación colectiva sectorial, su gestión recae sobre una entidad de pensiones. Normalmente este entidad es una empresa de seguros o una institución de retiro profesional creada específicamente en el ámbito de un sector de actividad para la gestión concreta de su RPC.

Sistema tripartito

A grandes rasgos, el RPC implica la participación de tres partes: el organizador del plan, la entidad gestora del plan y el trabajador beneficiario. El organizador adquiere el compromiso de pago de una pensión complementaria al trabajador y realiza el ingreso de las aportaciones para su financiación a la entidad gestora de la pensión. Por último, la entidad gestora del RPC realiza el pago de la pensión complementaria al trabajador cuando se produce el hecho causante (jubilación).

La relación entre el organizador del plan y los trabajadores se formaliza a través de un compromiso de pago de una pensión complementaria en los términos descritos en el reglamento del plan de pensiones. A su vez, la pensión complementaria se financia a través de dos tipos de cotizaciones: personales a cargo del trabajador y patronales a cargo del empleador. Los empleadores recaudan ambas cotizaciones y las ingresa en la cuenta del organizador del plan, que a su vez las transfiere a la entidad gestora.

Las obligaciones del organizador del plan varían en función de los diferentes tipos de compromiso de pensión adquiridos:

- De contribución definida: el compromiso del organizador se limita al ingreso de una cantidad determinada para la constitución de la pensión complementaria, con o sin un rendimiento garantizado. El organizador no promete un resultado final. Sólo se compromete a realizar las aportaciones debidas. Con este tipo de compromiso el

riesgo financiero corre a cargo del trabajador, por cuanto que la única obligación del organizador consiste en el pago de las cotizaciones previstas. El rendimiento que obtenga el trabajador dependerá de la evolución de los mercados financieros.

- De prestación definida: el organizador se compromete a pagar una pensión definida desde el inicio: un capital o una renta. El reglamento del plan establece el importe de dicho capital o renta, que normalmente se calcula mediante una fórmula que tiene en cuenta los años de la vida laboral y el salario del trabajador beneficiario. En este modelo el organizador corre con el riesgo financiero, puesto en todo caso debe garantizar el resultado comprometido.
- De "cash balance": el organizador se compromete al pago de una pensión compuesta de una cotización determinada mejorada con un rendimiento establecido en el reglamento del plan de pensiones.

Como ya se ha indicado, para aplicar el compromiso de pensiones, el organizador sectorial está obligado a contratar los servicios de una entidad externa. El organizador del plan no puede gestionarlo por sí mismo. La externalización de la gestión es obligatoria y tiene como finalidad la protección de las reservas constituidas a favor de los trabajadores en caso de quiebra. En el ámbito de las relaciones entre el organizador del plan y la entidad gestora, aquél paga a ésta la cotización debida por cada trabajador beneficiario.

Por último, la relación entre entidad gestora y trabajador se limita al pago por la primera al beneficiario de la pensión complementaria, sean en forma de capital o en forma de renta periódica.

[Tipos de pensiones complementarias](#)

En función de su contenido, en Bélgica hay dos tipos de pensiones complementarias: la pensión ordinaria y las pensiones sociales con compromisos de solidaridad. La pensión complementaria ordinaria prevé únicamente el pago de una pensión de esta naturaleza de jubilación o de viudedad. Las pensiones sociales prevén, además del pago de la pensión ordinaria, un denominado contenido de solidaridad, que consiste en la concesión de determinadas prestaciones adicionales.

[Evolución del número de RPC sujetos a la Ley de 28 abril 2003](#)

Desde el año 2005, el número de sectores de actividad que han adoptado sistemas complementarios de pensiones ha ido en aumento. En dicho año había un total de 13 sectores, que aumentaron a 27 en el año 2009 y a 38

en 2011. Este aumento se debió a la incorporación de importantes sectores, como la industria química y el transporte. A finales del año 2016 el número de sectores con RPC ascendía a 49. El número de trabajadores del sector privado beneficiarios se elevaba a 1.393.227, lo que equivalía aproximadamente a la mitad de los trabajadores ocupados en dicho sector.

Los sectores más importantes en términos de número de trabajadores ocupados son el sector de servicios de salud, el sector de la industria del metal y el sector de la hostelería. Sin embargo, se constata que aún existen importantes sectores que carecen de RPC: el sector bancario, comercio minorista de alimentación, sector de grandes empresas de venta minorista, el comercio minorista por cuenta propia, etc.

Características de los regímenes sectoriales

Por lo que se refiere a la entidad gestora del RPC, la mayor parte de los sectores han optado por una empresa de seguros (67%), mientras que sólo 15 sectores han confiado la gestión del plan a una entidad de financiación de pensiones.

En cuanto al tipo de pensión complementaria garantizada, de los 49 RGP vigentes 25 de ellos se han inclinado por una pensión social con compromisos de solidaridad.

En lo que concierne a los sujetos incluidos en los RPC, hay que señalar que existen dos variantes: aquéllos que prevén la exclusión de determinados empleadores de su campo de aplicación y aquéllos que conceden esta posibilidad a los empleadores incluidos en el sector que dispone de un RPC. Esta última posibilidad (opting out) faculta a quines elijan esta opción a organizar ellos mismos de forma autónoma todo o parte de un régimen de pensiones complementarias. Una cláusula de esta naturaleza (opting out) figura en 6 de los RPC analizados.

Por lo que se refiere a la financiación de los RPC, ésta se realiza a través de una cotización a cargo del empleador y de otra cotización personal a cargo del trabajador en el caso de que este último también deba contribuir a su financiación. Casi todos los RPC prevén una financiación exclusivamente patronal. Sólo dos RPC contemplan aportaciones personales de los trabajadores.

El importe de las cotizaciones se determina en forma de un porcentaje del salario del empleado, aunque algunos RPC prevén también contribuciones de cuantía fija o aportaciones fijadas en función de la antigüedad de los trabajadores en el sector considerado.

Cuando las aportaciones se realizan en forma de porcentaje sobre el salario, éste suele oscilar entre el 1% y el 3%.

Estatuto único de los RPC

La distinción entre las categorías profesionales de obreros y empleados son frecuentes en los RPC. La Ley de 5 de mayo de 2014 adicionó diversos artículos a la Ley de 28 de abril de 2003, sobre pensiones complementarias, con el fin de poner fin a las diferencias de trato que tenían su origen en la distinción entre obreros y empleados. Por lo tanto, en la actualidad existe una obligación de poner fin, a partir del 1 de enero de 2025, a todas las diferencias que traigan su caso en la distinción anterior. Durante un periodo transitorio que se inició el 1 de enero de 2015 y que terminará en el año 2025, todas las situaciones discriminatorias entre ambos colectivos deben ser suprimidas de forma progresiva.

En definitiva, se trata de que, una vez finalizado el periodo transitorio, todos los sectores profesionales dispongan de planes de pensiones complementarias únicos, con independencia de la categoría profesional de los beneficiarios.

Conclusión

Uno de los principales objetivos de la Ley de Pensiones Complementarias es su generalización a través de un sistema colectivo que permita al mayor número de trabajadores posible beneficiarse de un ingreso que complementa su pensión legal. Para cumplir este objetivo del segundo pilar del sistema belga de pensiones, la LPC favorece los RPC surgidos de los procesos de concertación social. En este sentido, los interlocutores sociales asumen una gran responsabilidad y protagonismo en el desarrollo de sistemas de pensiones complementarias de naturaleza colectiva. A través de convenios colectivos de trabajo sectoriales, cuyo ámbito personal de aplicación es suficientemente amplio, se garantiza que los RPC lleguen al mayor número de trabajadores posible.

Del análisis realizado en su estudio por el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social se desprende que cada vez son más numerosos los convenios colectivos sectoriales que incluyen RPC en su clausulado. De esta manera, puede afirmarse que el objetivo pretendido por la ley de Pensiones Complementarias se ha cumplido satisfactoriamente, a pesar de que algunos grandes sectores de actividad carecen todavía de regímenes de pensiones complementarias.

Por otra parte, para que los RPC garanticen de forma efectiva el poder adquisitivo de sus beneficiarios durante su jubilación, es necesario que las

contribuciones realizadas tengan un nivel de suficiencia adecuado. Sólo de esta manera, la pensión complementaria puede resultar un complemento significativo de la pensión de jubilación legal. A tal efecto, el estudio realizado por el SPF de Empleo, Trabajo y Concertación Social considera que las cotizaciones realizadas en la actualidad a los RPC son bastante bajas y que, en consecuencia, las pensiones complementarias abonadas a los trabajadores constituyen en muchos casos un complemento insignificante de su pensión de jubilación legal. En relación con esta última consideración hay que tener en cuenta que el escaso importe de las contribuciones a los RPC se explican, de una parte, por las dificultades económicas de las empresas durante los últimos años y, de otra, por las limitaciones impuestas a su crecimiento en la norma salarial vigente en cada momento.

Por último, queda por ver si la actual tendencia a la individualización de los RPC constituirá un freno a la elaboración de futuros planes colectivos de pensiones en los sectores de actividad.