

ALEMANIA

EL PARLAMENTO APRUEBA LA REFORMA DE LOS PLANES COMPLEMENTARIOS DE PENSIÓN EMPRESARIAL¹⁷

Tras largas negociaciones, los democristianos (CDU/CSU) y socialdemócratas (SPD) acordaron el 24 de mayo la reforma de la Ley para el fomento de los planes complementarios de pensión empresarial con el fin de poder compensar, por lo menos en parte, el previsto descenso de la cuota de reemplazo del seguro público de pensiones. Finalmente, el Parlamento federal aprobó el proyecto de ley el 1 de junio,

¹⁷ **Baumann, Helge / Blank, Florian (2016):** Die Betriebliche Altersversorgung. Verbreitung und Finanzierung, Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. WSI Report, Nr. 30

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_30_2016.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente.

http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2015/2015-01-23_BMAS_entwurf_17b_betragv.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): Alterssicherung in Deutschland 2015 (ASID 2015). Forschungsbericht 474/Z. Berlin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474d-alterssicherung-deutschland-](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474d-alterssicherung-deutschland-2015.pdf?jsessionid=3B98605D966CFF2CE282CB50812FB4BC?__blob=publicationFile&v=2)

[2015.pdf?jsessionid=3B98605D966CFF2CE282CB50812FB4BC?__blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474d-alterssicherung-deutschland-2015.pdf?jsessionid=3B98605D966CFF2CE282CB50812FB4BC?__blob=publicationFile&v=2)

Bundevereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2015): Stellungnahme zum BMAS-Vorschlag „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente vom 26. Januar 2015

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf/\\$file/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf/$file/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf)

CDU, CSU, SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>

Deutscher Bundestag (2017): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 27. März 2017.

<https://www.bundestag.de/blob/500052/9002d0f216eab1c80931a757ef610fad/materialzusammenstellung-data.pdf>

Deutscher Bundestag (2016): Betriebliche Altersversorgung: Haftung des Arbeitgebers und Besteuerung der Leistungen. Wissenschaftlicher Dienst 120/16

<https://www.bundestag.de/blob/481610/4454729942171252ef1a96a0aa961d74/wd-4-120-16-pdf-data.pdf>

Deutscher Bundestag (2016): Rentenpaket 2.0 – Pläne der Bundesregierung zum Thema Alterssicherung. Drucksache 18/10453. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/104/1810453.pdf>

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2015): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für eine Änderung des Betriebsrentengesetzes. „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“ (§ 17b BetrAVG).

<http://www.dgb.de/themen/++co++a3eb16c0-c7c8-11e4-9038-52540023ef1a>

Freudenberg, Chr.; Rieckhoff, Chr., Tippelmann, O. (2016): Reformansätze in der betrieblichen Altersversorgung und ihr Auswirkungen auf das Gesamtsystem der Alterssicherung, en: Deutsche Rentenversicherung, 4/2016, 234 - 248

Hans-Böckler-Stiftung (2016): Aktuelle Debatten und Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung. Report Nr. 15. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

<https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006301>

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW-Köln) (2016): Neue Empirie zur betrieblichen Altersvorsorge. Verbreitung besser als ihr Ruf. Colonia: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW-Köln) https://www.iwkoeln.de/storage/asset/278639/storage/master/file/9229409/download/IW-Trends_2016-02-01_Beznoska-Pimpertz.pdf

Schmitz, J. (2017): Was bringt das Betriebsrentenstärkungsgesetz ?, en: Soziale Sicherheit, 2, 2017, 56 - 63

dando por cerrada con esta votación la actividad legislativa en materia sociolaboral en esta legislatura.

Historia de los planes complementarios de pensiones

La **Ley de reforma del seguro público de pensiones y de fomento para la creación de un fondo capitalizado para la previsión en la vejez** (*Altersvermögensgesetz*), aprobada por el Parlamento el 26.6.2001 y en vigor desde el 1.1.2002, creó los instrumentos financieros públicos para incentivar los dos pilares complementarios del sistema alemán de pensiones: el plan complementario de pensión privada (*Riester-Rente*) y el plan complementario de pensión empresarial (*Betriebsrente*).

Los trabajadores obtienen el derecho a destinar hasta el 4% de la base reguladora a un plan complementario de pensión, pudiendo optar por solicitar la exención de las cotizaciones a la Seguridad Social por este importe o desgravarlo en su declaración del IRPF. Esta normativa inicialmente estaba limitada hasta el 2008 y posteriormente se eliminó su vigencia temporal al considerar que constituye un incentivo central. Además, el empresario no tendrá que pagar impuestos o cotizaciones por todas las aportaciones que haga a un fondo de pensiones. Esta ley redujo a 5 años de pertenencia a la empresa el período de carencia de los compromisos por parte del empresario y a 30 años la edad mínima en la que el trabajador puede abandonar la empresa manteniendo los derechos adquiridos.

El Parlamento aprobó el 5.7.2004 la **Ley para la reforma de la fiscalidad de los importes destinados a la previsión para la vejez y de los ingresos en la vejez en el IRPF** (*Alterseinkünftegesetz*), dando cumplimiento a una sentencia del Tribunal Constitucional del 6.3.2002 en lo relativo a la fiscalidad de estos dos conceptos. A partir de la entrada en vigor de esta ley, los planes complementarios de pensiones empresariales son considerados como una modalidad capitalizada para garantizar un adecuado nivel de vida en la vejez, por lo que podrán ser desgravadas de los impuestos hasta un importe máximo equivalente al 4% de la base reguladora del seguro de pensiones. Además, el legislador facilita la portabilidad de los derechos adquiridos, bien en forma de traslado del compromiso empresarial de garantizar la pensión en el momento de la jubilación o determinando el importe de los derechos consolidados una vez superado el período de carencia y transfiriéndolo al nuevo empresario o a la correspondiente gestora del plan complementario.

En 2006, el Consejo de Ministros aprobó la **segunda Ley de Reforma de la Normativa sobre pensiones empresariales**, con el objetivo de reforzar la garantía de las mismas en caso de suspensión de pagos. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales impulsó el cambio a un sistema de garantías capitalizado y gestionado por la Asociación de Garantía de

Pensiones (*Pensions-Sicherungs-Verein* - PSVaG). Esta entidad tiene asignada la gestión del fondo de garantía para las pensiones empresariales de aproximadamente 6.800.000 trabajadores con derechos adquiridos y de los cerca de 4.100.000 jubilados que reciben una pensión empresarial de un plan complementario. En caso de insolvencia del empleador, el trabajador obtendrá su pensión empresarial a cargo de la PSVaG. El monto total de las pensiones empresariales garantizadas ascendió en 2016 a 327.000 millones de euros. Este fondo de garantía se nutre de las aportaciones de más de 94.000 empresarios. La segunda Ley para la Reforma de la Normativa sobre pensiones empresariales prevé que la financiación de la garantía pasa a ser completamente capitalizada. La capitalización tiene efecto en el momento de materializarse la garantía, es decir, en caso de insolvencia del empleador. En el momento de producirse la insolvencia se abona la pensión empresarial a través de los fondos acumulados por las aportaciones de los empleadores. Estas aportaciones cubren las pensiones de los beneficiarios hasta el momento de su fallecimiento. El problema que dicha ley quería solucionar es el de la financiación de las pensiones empresariales de trabajadores que ejercieron en empresas insolventes pero que todavía no han alcanzado la edad de jubilación. Estas pensiones, que en un futuro deberán ser asumidas por el fondo, de momento ascienden a 2.200 millones de euros. El Gobierno temía que los empresarios que participan en el sistema de financiación de la PSVaG se vean expuestos en unos años a un riesgo considerable. Este cambio de financiación prevé que no sólo se cree un fondo para las pensiones empresariales que hay que abonar en el momento en que se produce la insolvencia, sino que las pensiones futuras que se hayan ido acumulando durante estos años cuenten con una previsión de fondos suficiente. Los empleadores contarán con 15 años para crear esta previsión de fondos. El Gobierno señaló en su momento que los empresarios podrán desgravar de los impuestos las aportaciones al PSVaG. En los últimos años, la PSVaG ha tenido que hacer efectiva la garantía en varias ocasiones. La quiebra de varias empresas de la construcción en 2002 y 2003 obligó a la PSVaG a asumir las garantías de los planes complementarios por un importe de 1.200 millones de euros. En 2009, como consecuencia de la crisis económica, el volumen de planes complementarios afectados por una quiebra afectó a fondos con un monto total de 4.300 millones de euros.

La Ley para la adaptación de la edad regular de jubilación y para el reforzamiento de la base financiera del seguro público de pensiones (*RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz*), aprobada el 10.12.2007 y en vigor desde el 1.1.2008, declaró exentas de cotizaciones indefinidamente todos los derechos adquiridos de los planes complementarios de pensiones empresariales, siempre y cuando estos derechos no superen el límite del 4% de la base impositiva. Reduce de 30

a 25 años la edad mínima para la consolidación de los derechos adquiridos después del 1.1.2009.

Por último, el Parlamento aprobó el 21.12.2015 la **Ley para la transposición de la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión, que entrará en vigor el 1.1.2018. Esta ley reduce de 5 a 3 años el período de adquisición de derechos y de 25 a 21 años la edad mínima del trabajador que abandona la empresa para mantener los derechos consolidados a una pensión. El objetivo de este apartado es incentivar la contratación de estos planes entre los trabajadores jóvenes. Asimismo, la ley regula los derechos latentes de pensión, asegurando que los derechos de pensión consolidados del trabajador saliente se mantengan en el régimen complementario de pensiones en que fueron consolidados y que éstos sean los mismos que los derechos de los trabajadores que sigan en activo. En este punto, la normativa alemana va más allá de la Directiva que transpone, regulando ese derecho no solo para los trabajadores que se trasladen a otro país europeo sino también para aquellos que cambien de empresario manteniendo su residencia en Alemania. El empresario tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre los requisitos para la adquisición de derechos, el importe de las pensiones complementarias, las consecuencias de la finalización de la relación laboral y la evolución de los derechos adquiridos una vez finalizado el contrato. El Gobierno alemán optó por atrasar la entrada en vigor de esta Ley teniendo en cuenta que la Directiva debía ser transpuesta hasta el 21.5.2018, con el objetivo de que el sistema de pensiones complementarias pueda hacer los cambios necesarios.

La implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales

Los planes complementarios de pensiones son el segundo pilar del sistema de pensiones alemán. Las empresas y los trabajadores acuerdan un plan de pensiones firmando una adenda al contrato laboral, a través de un acuerdo empresarial o bien en un convenio colectivo.

Todo trabajador tiene derecho a un plan complementario de pensiones, siendo la forma mínima la conversión de parte de su salario en una aportación regular a un plan. Hasta la fecha, los empresarios no están obligados a hacer una aportación a un plan, si deciden hacerlo siempre será voluntario. Es decir, el empresario organiza un plan complementario y el trabajador lo financia mediante sus aportaciones.

Existen cinco modalidades de los planes complementarios:

Seguro Directo (*Direktversicherung*)

Es un seguro que concierne al propio empresario como titular, pero a favor del trabajador y, en su caso, de sus beneficiarios supervivientes. De las prestaciones de este seguro se benefician los trabajadores y sus herederos, suele darse en las pequeñas empresas.

Caja de Pensiones (*Pensionskasse*)

Las cajas de pensiones son corporaciones autónomas de seguros a las que el empresario abona las primas que el trabajador puede complementar transfiriendo parte del sueldo. Tiene la única finalidad de garantizar al trabajador una pensión complementaria en forma de seguro de vida. La política de inversiones es conservadora, dando más seguridad a la inversión pero posiblemente menos rendimientos.

Fondo de Pensiones (*Pensionsfond*)

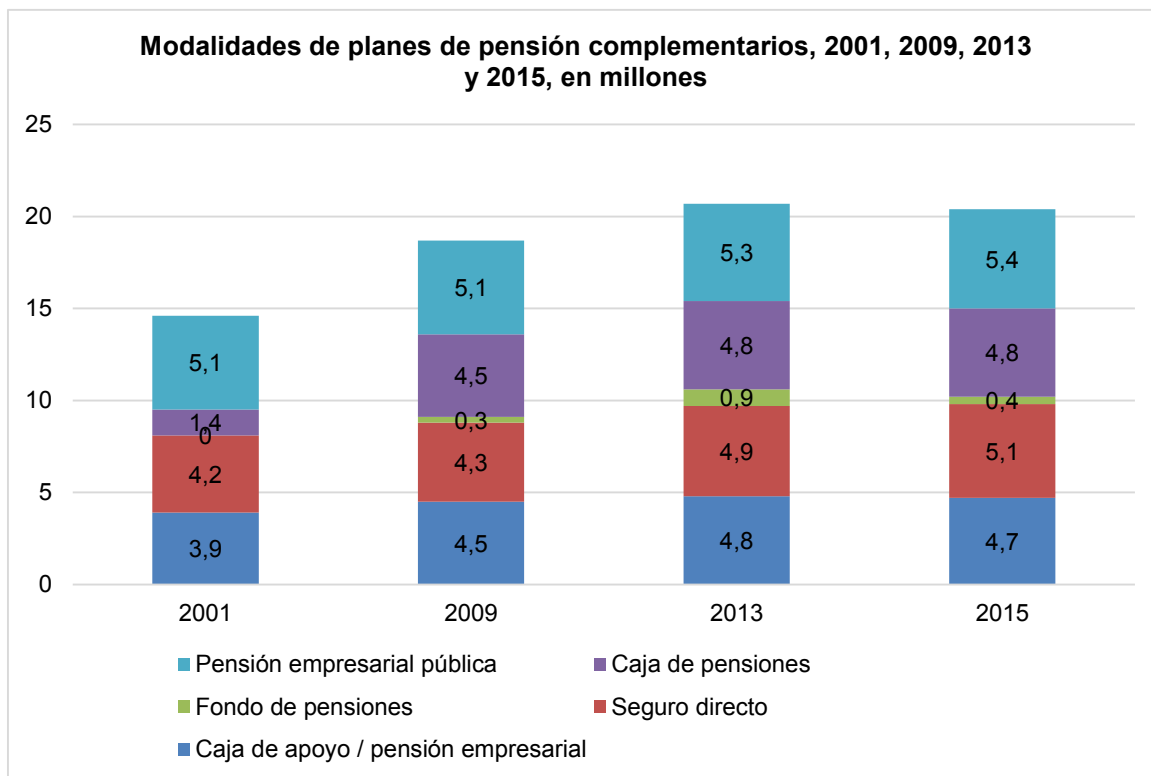
El principio de estos fondos es el mismo que el de las cajas, salvo en la política de inversiones que puede ser más agresiva que la de éstas.

Pensión empresarial (*Direktzusage*)

La empresa se compromete a abonar una pensión complementaria a sus trabajadores a costa de su patrimonio, normalmente las empresas grandes asumen un compromiso de este tipo.

Caja de apoyo (*Unterstützungskasse*)

El empresario constituye una asociación o fundación a estos efectos, el plan se nutre de las aportaciones del propio empresario y, en algunos casos, de las primas abonadas por el trabajador.



El 26% del conjunto de los hombres mayores de 65 años y el 7% de las mujeres perciben una pensión empresarial de un plan complementario. Este porcentaje aumenta al 37% y al 10% respectivamente si solamente se tiene en cuenta al colectivo de personas que reúne los requisitos para recibir una pensión de este tipo: haber trabajado en la empresa privada (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, 2015). Con ello, las pensiones empresariales son el segundo pilar en lo relativo a su importancia para la prevención de la vejez después de las pensiones públicas, que abarcan al 90% de los jubilados y jubiladas. Las diferencias entre hombres y mujeres son considerables no solamente en la implantación de estas pensiones, sino también en el importe medio de las mismas. Los hombres reciben a partir de 55 años una media de 578 euros mensuales, las mujeres de 245 euros, y las de viudedad ascienden a 313 euros.

**Implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales, importe neto
(beneficiarios mayores de 55/65 años (en miles, en %, euros))**

	Pensiones propias		Pensiones derivadas
	Hombres	Mujeres	Viudedad
Personas mayores de 55 años			
Número de beneficiarios (en miles)	2.127	722	595
Importe (en %)			
Menos de 25 euros	2	5	3
25 a 49 euros	6	14	13
50 a 99 euros	15	22	18
100 a 199 euros	20	26	27
200 a 299 euros	12	10	10
300 a 499 euros	16	10	9
500 a 699 euros	8	6	6
700 a 999 euros	6	3	6
1.000 y más euros	17	4	8
Importe medio por beneficiario (en euros)	578	245	313
Personas a partir de 65 años de edad			
% sobre el total de posibles beneficiarios	37	10	21

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017: 33

En la parte oriental del país los períodos de aportaciones a los planes complementarios han sido mucho más cortos y, por lo tanto, la implantación de estas pensiones es mucho menor. En la parte occidental el 45% de los hombres reciben una pensión complementaria, en la parte oriental este porcentaje es solo del 6% respectivamente. El importe de las pensiones complementarias para los hombres es de 592 euros mensuales en Alemania occidental, un 162% más que la de los hombres en la parte oriental (226 euros). La diferencia es del 72% en el caso de las mujeres. La pensión empresarial media asciende a 251 euros en la parte occidental y a 141 euros mensuales en la oriental.

**Implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales, importe neto
(beneficiarios mayores de 55/65 años (en miles, en %, euros)**

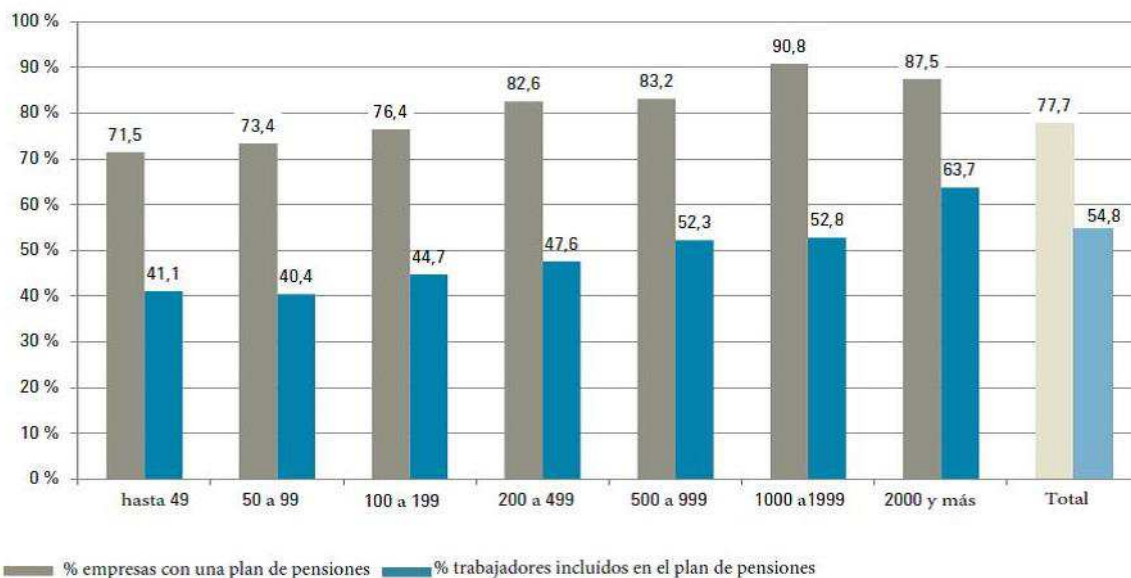
	Alemania occidental			Alemania oriental		
	Pensiones propias		Pensiones derivadas	Pensiones propias		Pensiones derivadas
	Hombres	Mujeres	Viudedad	Hombres	Mujeres	Viudedad
Personas mayores de 55 años						
Número de beneficiarios (en miles)	2.046	686	591	81	37	3
Importe (en %)						
Menos de 25 euros	1	5	3	9	8	/
25 a 49 euros	6	13	13	9	24	/
50 a 99 euros	15	22	18	29	29	/
100 a 199 euros	19	26	27	21	15	/
200 a 299 euros	12	9	10	9	14	/
300 a 499 euros	16	10	9	14	6	/
500 a 699 euros	8	6	6	5	2	/
700 a 999 euros	6	3	6	3	-	/
1.000 y más euros	17	5	8	2	3	/
Importe medio por beneficiario (en euros)	592	251	313	226	141	/
Personas a partir de 65 años de edad						
% sobre el total de posibles beneficiarios	45	11	27	6	2	/

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017: 106

En líneas generales, la evolución del importe de las pensiones empresariales que reciben hombres y mujeres ha sido similar: las de los hombres experimentaron un incremento entre 2003 y 2015 del 30%, las de las mujeres un 33% y las de viudedad un 34%. En cuanto a las diferencias por nacionalidad y origen migratorio llama la atención que solamente el 13% del conjunto de los hombres de nacionalidad con origen migratorio mayores de 65 años recibe una pensión complementaria de solamente 195 euros mensuales frente al 26% de los hombres de nacionalidad alemana (media: 627 euros mensuales) y el 27% de los hombres extranjeros (media: 379 euros). Sin embargo, si solamente se contempla la implantación en el colectivo con derecho a estas pensiones, es decir, el porcentaje sobre el total de jubilados procedentes del sector privado, el porcentaje es del 47% de los hombres alemanes y del 34% de los extranjeros. En el caso de las mujeres es del 7% de las ciudadanas alemanas sin origen migratorio, del 8% de las alemanas con origen migratorio y del 8% de las ciudadanas extranjeras.

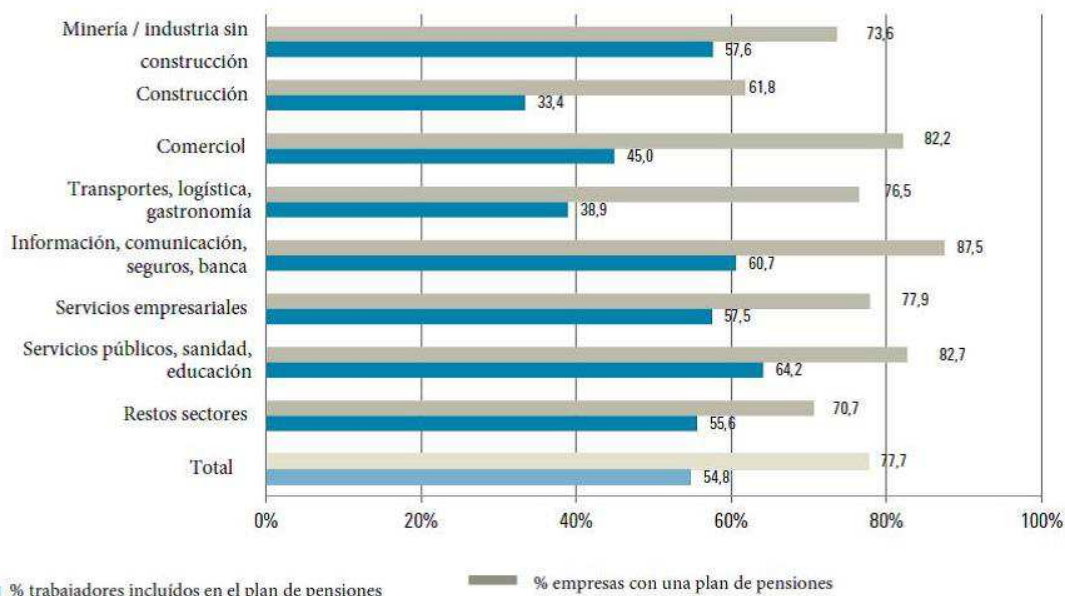
Por otra parte, la implantación de los planes complementarios es mucho menor en la PYME. En 2012, el 84% de los trabajadores en empresas con más de 1.000 trabajadores contaban con un plan pero solo el 35% de los trabajadores en empresas con menos de 50 trabajadores (Freudenberg et al. 2016). La implantación de estos planes complementarios es mucho mayor en las empresas acogidas a convenio. El 77% de estas empresas cuentan con un plan complementario, al que están acogidos el 54,8% de los trabajadores. Se dan con mucha mayor frecuencia entre las empresas grandes que en las pequeñas.

Implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales en empresas acogidas a convenios colectivos, por tamaño de la empresa, 2015



También son considerables las diferencias entre los sectores. El 87,5% de las empresas acogidas al convenio del sector de la información, comunicación, banca y seguros cuenta con planes complementarios, frente al 61,8% de la construcción. También varía el porcentaje de trabajadores acogidos que oscila entre el 33,4% en la construcción y el 64,2% de los empleados públicos.

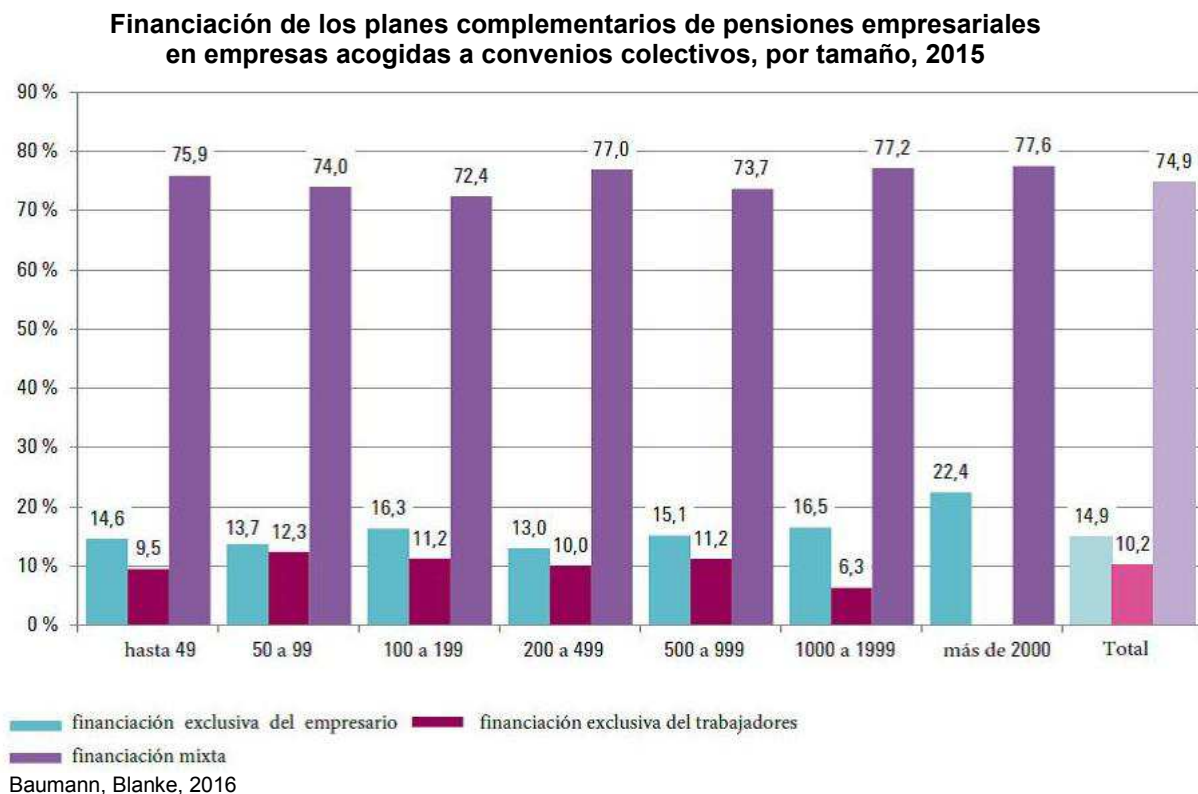
Implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales en empresas acogidas a convenios colectivos, por sector, 2015



Baumann, Blanke, 2016

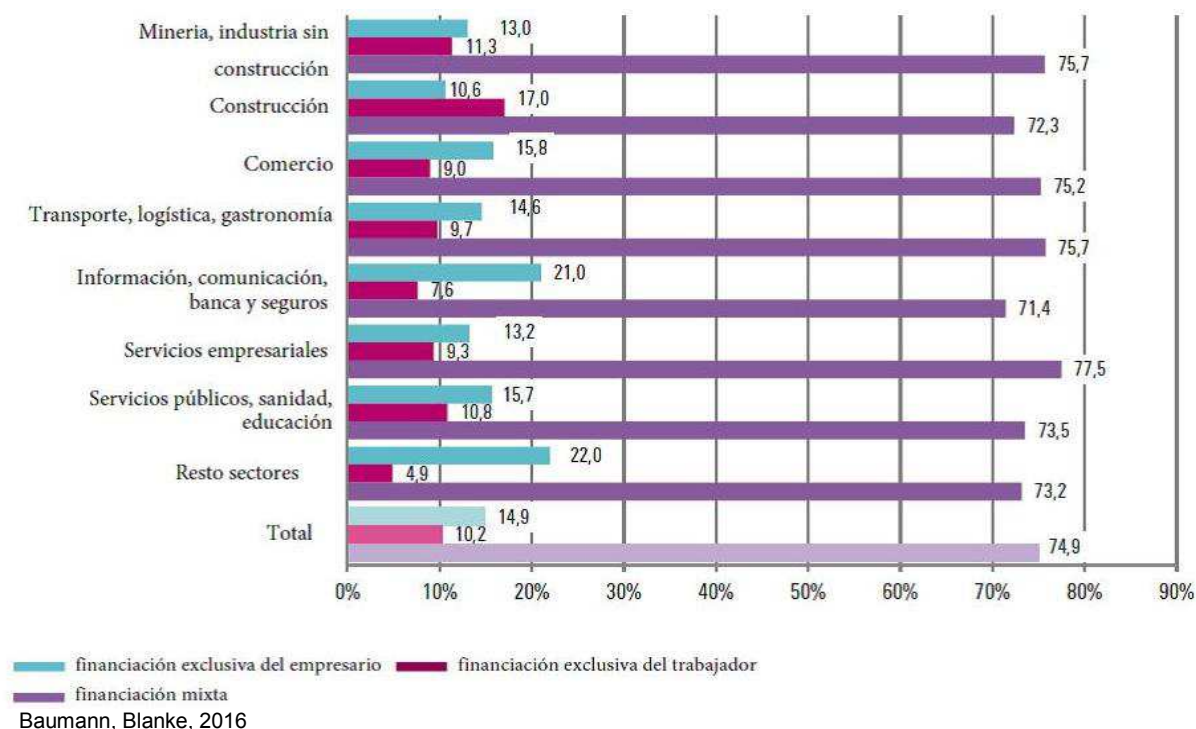
La mayoría de estos planes cuentan con financiación mixta por parte del empresario y del trabajador, solamente el 14,9% de los planes cuenta con

financiación exclusiva por parte del empresario y el 10,2% por el trabajador. Destacan las grandes empresas con un porcentaje superior a la media de los planes en los que las aportaciones corren a cargo del empresario y prácticamente ningún plan con financiación exclusiva a cargo del trabajador.



Por sectores, apenas hay diferencia en lo relativo a la financiación mixta de las aportaciones, pero sí en cuanto a la financiación exclusiva por el empresario que oscila entre el 13,0% en minería e industria y el 22,0% en el resto de los sectores.

Financiación de los planes complementarios de pensiones empresariales en empresas acogidas a convenios colectivos, por sector, 2015



En este orden de cosas, interesa señalar que un reciente informe del Instituto de Investigación Económica (IW-Köln, 2016), cercano a la patronal, llega a la conclusión de que el menor porcentaje de las PYME con un plan complementario no supone necesariamente que los trabajadores de estas empresas cuenten con menos ingresos en la vejez, dado que los ingresos en la vejez se componen de diferentes elementos (pensiones públicas, privadas, empresariales, patrimonio).

Freudenberg et al. (2016) revisan diversos informes que analizan los motivos por los que la implantación de estos planes complementarios no es mayor. La principal razón aducida por los empresarios es una supuesta falta de interés por parte de los trabajadores, en muchos casos una impresión subjetiva, no corroborada por las encuestas y entrevistas a los trabajadores. Los empresarios afirman además que la complejidad de los planes complementarios, los gastos y la carga administrativa que conllevan y la falta de recursos de los trabajadores para asumir las aportaciones a un plan son razones de peso para no plantearse la puesta en marcha de un plan. En ninguno de los trabajos analizados figura la responsabilidad de garantizar una pensión determinada entre los principales motivos para renunciar a un plan de pensiones.

Un porcentaje de los trabajadores indica que la principal razón por la que no cuentan con una pensión empresarial es que su empresario no ofrece ningún plan. Sin embargo, dado que es un derecho subjetivo de todos los trabajadores contar con un plan complementario, estos trabajos no

especifican si los trabajadores han reclamado de forma activa un plan. Además, es cierto que muchos planes complementarios solo prevén el acceso del personal directivo. En esos casos, la gran mayoría de los trabajadores están excluidos. Otros motivos son: la falta de recursos, disponer ya de otros planes de previsión, la falta de conocimiento y el temor a perder los derechos adquiridos en caso de cambiar de empresa.

Un riesgo adicional para los planes complementarios de pensiones empresariales, que no toca la iniciativa del Gobierno pero que ciertamente podrá ser decisivo para este modelo de previsión para la vejez, son los bajos tipos de interés, que no solo lastran los resultados de los planes complementarios sino suponen una enorme carga financiera para muchas empresas que se ven obligadas a aumentar la provisión para poder afrontar futuras obligaciones (*Hans-Böckler-Stiftung* 2016).

La reforma de los planes complementarios de pensiones empresariales

En 2001, el Gobierno federal, entonces liderado por los socialdemócratas, dio un giro radical al sistema de pensiones alemán. Puso en marcha una reforma encaminada a bajar radicalmente la tasa de reemplazo de las pensiones públicas, dando a la vez un impulso a las dos otros dos pilares que forman el sistema de pensiones: los planes complementarios de pensiones empresariales y la subvención de las pensiones privadas. El acuerdo de Gobierno para esta legislatura firmado en 2013 incluía un apartado, en el que SPD y CDU/CSU se comprometían a reforzar los planes complementarios.

“Reforzar la previsión para la vejez privada y empresarial

La previsión para la vejez será más estable en un contexto de cambio demográfico, si se sustenta en varios pilares fuertes. Por ello reforzaremos los planes complementarios de pensiones empresariales. Deberá ser algo normal también para los trabajadores de la PYME y por eso queremos crear las condiciones para que los planes complementarios tengan una gran implantación en la PYME. Para ello estudiaremos como eliminar impedimentos en la PYME. Procuraremos que en el contexto europeo también se mantengan las buenas condiciones marco de los planes complementarios.” (CDU/CSU y SPD 2013)

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentó a finales de 2014 una propuesta para crear un modelo para los planes complementarios de pensiones empresariales basado en la negociación colectiva que sirvió de punto de partida de un proceso de diálogo tripartito (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2015). El ministerio señaló que el objetivo de la propuesta es mejorar la implantación de los planes complementarios en la PYME, indicando que mientras que el 60% del conjunto de los

trabajadores sujetos a cotizaciones cuenta con un plan complementario, este porcentaje desciende al 30% en la PYME. El principal problema que quiere afrontar el ministerio con esta iniciativa es la responsabilidad del empresario con respecto al cumplimiento de los importes comprometidos por el empresario (*Deutscher Bundestag 2016*) regulada por la Ley para Reforma del seguro público de pensiones y para el fomento de la creación de un fondo capitalizado para la previsión en la vejez (*Altersvermögensgesetz*). La Ley codificaba una doctrina consolidada en la jurisprudencia alemana, pero a su vez condicionaba considerablemente la voluntad de los empresarios a ofrecer un plan complementario a sus trabajadores.

La ley tiene dos objetivos principales: ampliar la implantación de los planes complementarios y crear incentivos económicos para trabajadores con ingresos bajos.

Ampliar el grado de implantación de los planes: El principal instrumento es eliminar la obligatoriedad de determinar el importe de las pensiones en el momento de ofrecer un plan complementario. Este principio, denominado “pay and forget”, podrá hacerse efectivo siempre y cuando se trate de un plan consensuado por los agentes sociales, que los agentes sociales hubieran llegado a un acuerdo recogido en un convenio colectivo y que se cree un organismo de gestión bipartito.

Es decir, el proyecto de ley quiere añadir un sexto modelo, denominado *de acuerdo colectivo*, a las cinco modalidades de planes complementarios mencionados anteriormente (Seguro Directo, Caja de Pensiones, Fondo de Pensiones, Pensión Empresarial y Caja de Apoyo).

El organismo bipartito de gestión será el que asuma la responsabilidad de determinar un importe mínimo de la pensión empresarial. Los empresarios deberán aportar al menos el 15% de la prima del trabajador a un fondo de garantía para poder hacer frente a los altibajos del mercado de capitales. La ministra Nahles espera que el 60% de las empresas ofrezcan planes a sus trabajadores y señala que la responsabilidad empresarial se había convertido en un impedimento para lograr una mayor diseminación de estos planes. El ministerio introduce dos mecanismos de supervisión para garantizar la viabilidad de estos planes complementarios: la Oficina Federal para la Supervisión de Servicios Financieros (Bafin) y los propios convenios colectivos (*Deutscher Bundestag 2016*).

Ayudas e incentivos económicos: La ley prevé además una ayuda para los trabajadores con ingresos mensuales de hasta 2.000 euros. Los empresarios recibirán una bonificación de hasta el 30% de aportaciones empresariales entre 240 y 480 euros anuales. Futuras pensiones empresariales entre 100 y 200 euros mensuales no serán tenidas en

cuenta a la hora de calcular el importe de la ayuda social para la vejez (*Grundsicherung im Alter*). Además, amplía el tope del importe de las aportaciones exentas del pago de impuestos del 4% al 8% de la base máxima de cotización a la Seguridad Social.

A comienzos de abril la prensa informaba que el proyecto de ley para reformar los planes complementarios de pensiones podría no ser aprobado en esta legislatura. Las críticas se centraban en que la reforma incluye una modalidad de pensión empresarial que no contempla un importe garantizado. El Parlamento aplazó la segunda y tercera deliberación de finales de abril a mediados de mayo. Entre los detractores del modelo propuesto se encontraban parte de las empresas que ofrecen este tipo de pólizas, algunos sindicatos y la CSU de Baviera. CDU y SPD insistieron en sacar adelante el proyecto, indicando que supondría una importante descarga para las empresas que en la actualidad asumen el riesgo de tener que garantizar el importe de estas pensiones. En las negociaciones de última hora, que hicieron posible la aprobación de la ley, los partidos del Gobierno acordaron las siguientes modificaciones:

- Introducir en la ley un incremento de las ayudas que se conceden a los planes de pensiones privados, el tercer pilar del sistema alemán de pensiones, que pasarán de 154 a 175 euros mensuales. Los 10,9 millones de trabajadores que cuentan con una pensión privada obtendrán 21 euros anuales más al año. Aumenta de 2.000 a 2.200 el tope de los ingresos mensuales hasta el que los empresarios podrán obtener una bonificación de las aportaciones que realiza al plan de pensiones. Ambas mejoras supondrán un coste adicional de 50 millones de euros al año.
- Por último, el acuerdo prevé que todos los empresarios estarán obligados a complementar la aportación que el trabajador hace a su plan de pensión pagando al menos un 15% de dicha aportación. Esta obligación también se hará extensiva a los planes complementarios suscritos antes de la entrada en vigor de la ley.

Reacciones al proyecto de ley

La eliminación de la responsabilidad empresarial del importe de la pensión es uno de los puntos más controvertidos de la ley. Con motivo del primer debate parlamentario sobre el proyecto de ley, llevado a cabo el 10.3, la oposición parlamentaria y parte del sector de seguros critica el proyecto de ley de reforma de los planes complementarios de pensiones empresariales, impulsado por la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD). Las críticas se centraron en la eliminación de un importe garantizado. Los planes complementarios de pensión empresarial, acordados por los agentes sociales, tendrían el privilegio de no tener que comprometerse a abonar un importe determinado. La ministra cree que,

con ello, la patronal se podría mostrar dispuesta a impulsar estos modelos ya que en una fase de intereses bajos, como la actual, resulta difícil vaticinar el resultado de una inversión y muchas empresas podrían tener que asumir la diferencia, en caso de que los fondos no obtengan los réditos esperados. La patronal cree que la introducción de esta modalidad incrementa el atractivo de la concertación de planes de pensión empresarial. La oposición y parte del sector de seguros temen que muchas empresas prometan réditos exorbitantes e inviertan una parte importante de los fondos en bolsa, aumentando de esta manera el riesgo.

La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA, 2015) en un primer momento criticó que la propuesta del ministerio priorizaba los planes complementarios gestionados por organismos conjuntos de los agentes sociales y abogaba por eliminar la responsabilidad empresarial para las pensiones en todos los planes complementarios, definir los sistemas de garantía de estas pensiones empresariales y, en especial, de la cobertura por el fondo conjunto PSVaG. Abogaban por mejorar las ayudas estatales para trabajadores con salarios bajos, incrementar sensiblemente los topes de las aportaciones que pueden ser desgravadas o que estén exentas de las cotizaciones a la Seguridad Social y reducir la carga burocrática a la hora de gestionar los fondos.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB 2015) afirmó en una primera toma de posiciones que la propuesta no era adecuada para lograr un mayor compromiso de la PYME con los planes complementarios, teniendo en cuenta el importante segmento de trabajadores con salarios muy bajos y la poca importancia de los convenios colectivos en este ámbito empresarial. Señalan que la negociación colectiva no puede suplir las políticas sociales del Gobierno, abogan por implementar un modelo que facilite el acceso de todos los trabajadores a los planes complementarios con independencia del grado de negociación colectiva en los respectivos sectores. Defienden incrementar la participación económica de los empresarios en los planes y mejorar las ayudas económicas y las desgravaciones fiscales para incentivar la contratación de planes por los trabajadores con salarios bajos. Temen que muchos empresarios intenten eliminar retroactivamente la responsabilidad empresarial para planes ya existentes y critican este principio por considerar que exime a los empresarios de su responsabilidad social para con sus trabajadores. Al igual que la BDA critican los organismos conjuntos de gestión y las incongruencias en cuanto al fondo de garantía para los casos de quiebra empresarial.

La Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento invitó el 27.3.2017 a diversos expertos y organizaciones a una sesión pública para conocer su opinión (compendio de los posicionamientos de los expertos y organizaciones: Deutscher Bundestag 2017). La DGB, el sindicato del

metal IG Metall y el sindicato de servicios Ver.di reiteraron sus críticas a la eliminación de la obligatoriedad de garantizar un determinado importe de pensión. La DGB elogió el hecho de que la ley quiera impulsar los planes complementarios reforzando la negociación colectiva, pero instó al Legislativo a facilitar la declaración de vigencia universal de los convenios colectivos sectoriales para afrontar el problema de falta de implantación de la negociación colectiva en algunos sectores.

La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) disiente del planteamiento sindical y cree que la eliminación de la garantía del importe de las pensiones puede ser una vía útil para lograr ampliar la implantación de los planes complementarios. No obstante, cree que la focalización de la ley en los acuerdos colectivos no tiene en cuenta que solamente el 5% de la PYME tiene un comité de empresa y critican la aportación que las empresas deben hacer al fondo de garantía. Diversos expertos coincidieron con la patronal en defender la eliminación de dicha responsabilidad y abogaron por mantener el principio de la voluntariedad de contratación de los planes, de lo contrario la PYME correría el peligro de crear planes estandarizados que no se ajustan a las necesidades y posibilidades específicas de las empresas. Varios expertos pusieron en tela de juicio que la ley realmente pueda lograr su principal objetivo, es decir conseguir una mayor implicación de la PYME con los planes complementarios. Éstos opinan que la nueva normativa llevará a una duplicidad de sistemas: uno, en el que el empresario se compromete al pago de una pensión de un importe determinado, y otro, en el que el empresario no tiene que contraer esa obligación.

Una vez conocido el acuerdo, la Confederación Alemana de Sindicatos y diversas organizaciones de la patronal mostraron su satisfacción con las mejoras introducidas. La oposición parlamentaria reiteró sus críticas a la centralidad de los convenios colectivos, que excluirá a muchos trabajadores empleados por empresas no sujetas a convenio, y a la desaparición de la obligatoriedad de garantizar un importe mínimo de la pensión.

Los comentarios de la prensa al acuerdo final alcanzado en mayo han sido muy dispares. El diario **Die Tageszeitung** señala en su edición del 30.5 que esta ley dista mucho de ser una reforma en profundidad. El hecho de que, una vez que entre en vigor, ya no se tendrá en cuenta la totalidad de las pensiones complementarias para calcular la ayuda social para mayores, apenas reducirá el riesgo de los beneficiarios de esta prestación de caer en situación de pobreza. Las pensiones complementarias de los auténticos beneficiados de la ley, las personas que cuentan con un trabajo regular, preferentemente en una gran empresa, están expuestas a los vaivenes de los mercados financieros.

El diario **Frankfurter Allgemeine Zeitung** señaló ese mismo día que las negociaciones de última hora han mejorado considerablemente el proyecto de ley presentado por el Gobierno y remiten a las reacciones de los agentes sociales que coinciden en mostrar su satisfacción.

El diario **Neues Deutschland** opina en un artículo que esta reforma no conseguirá ampliar sustancialmente el número de trabajadores que cuenta con un plan complementario, dado que la PYME no dispone de un margen económico suficiente para suscribir un plan.

