



FUNDACIÓN DEL METAL
PARA LA FORMACIÓN,
CUALIFICACIÓN Y EL EMPLEO



INSTRUMENTOS COMPLEMENTARIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL SECTOR METAL

OBSERVATORIO INDUSTRIAL
DEL SECTOR METAL



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

Edita:

Fundación del Metal para la Formación,
Cualificación y el Empleo

C/Príncipe de Vergara, 74 • 5ª Planta – 28006 Madrid
Tel: 91 562 55 90 | 91 177 01 31

observatoriometal@fmfce.org
www.fmfce.com

Depósito Legal: M-23483-2022

INSTRUMENTOS COMPLEMENTARIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL SECTOR METAL

OBSERVATORIO INDUSTRIAL DEL SECTOR METAL

Mayo 2022

Autores:

Andrés Herrero Martín
Lourdes Jiménez Fernández-Sesma
Estrella Suárez Hidalgo
Francisco Javier Aguado García

Para dotar de un marco de relaciones laborales a los trabajadores del Sector del metal, los agentes sociales más representativos, Industria de Comisiones Obreras (CC.OO. Industria), la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA), y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (Confemetal), suscribieron el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (IV CEM).

El Convenio incluye el acuerdo de la creación del Observatorio Industrial del Sector del Metal. El objetivo de los firmantes del IV CEM es esbozar un conjunto de recomendaciones orientadas a impulsar la competitividad internacional del sector, sin olvidar la calidad del empleo y de las relaciones laborales.

Entre los objetivos de este Observatorio Industrial está la elaboración de estudios estadísticos y la generación de información cuantitativa y cualitativa específicos sobre la situación y perspectivas del Sector.

Por ello, en el marco del citado Observatorio, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) con la financiación de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo, FMF, ha elaborado este estudio con el fin de analizar de forma exhaustiva la viabilidad de creación de instrumentos complementarios de protección y previsión social en el Sector del Metal a través de la negociación colectiva sectorial.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.1. Introducción	11
1.2. Objetivos	11
2. METODOLOGIA	12
2.1. Investigación documental	12
2.2. Investigación de campo	12
3. PERFIL DEL SECTOR DE METAL	15
3.1. Empresas por CNAE	15
3.2. Empleo por CNAE	22
3.2.1. Empleo Encuesta de Población Activa (EPA)	26
3.2.2. Afiliados Seguridad Social	32
3.3. Resumen Perfil del Sector	45
4. NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL	46
5. PROTECCIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL	48
5.1. La incapacidad temporal en los convenios colectivos provinciales del sector del metal	49
5.2. Incapacidad Absoluta y Gran Invalidez en los convenios provinciales del sector de metal	66
5.3. Incapacidad permanente e Incapacidad Total en los convenios provinciales del sector de metal	84
5.4. Fallecimiento en los convenios provinciales del sector de metal	101
5.5. Jubilación Anticipada en los convenios provinciales del sector de metal	112
5.6. Becas o Ayudas para Estudios en los convenios provinciales del sector de metal	119
5.7. Otras Ayudas Sociales	122
6. MARCO NORMATIVO. PREVISIÓN SOCIAL SEGUNDO PILAR ESPAÑA	127
6.1. Consideraciones Previas Sistema de Pensiones. Teoría de los Tres Pilares	127
6.2. Referencias Constitución Española, Estatuto de las personas trabajadoras. Jurisprudencia y naturaleza salarial	129
Acuerdos (AENC) y Recomendaciones del Pacto de Toledo	131
6.3. Configuración - proceso normativo	135
Perspectivas 2023. Cambios Regulatorios	137
6.4. Normativa Relacionada	142
Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F)	142
Regulación de los límites a las aportaciones	143
Tratamiento fiscal de las prestaciones	145
Impuesto de Sociedades	146
Cotización Seguridad Social	147

6.5. Desarrollo Previsión Social Laboral	149
Situación Actual Nacional	149
Previsión Social Sector Metal. Magnitudes básicas	153
Referencias Contribuciones Sectoriales: Convenio Banca y Entidades Previsión Social	165
Convenio Banca	166
Entidades de previsión social complementaria (GEROA)	167
6.6. Análisis y Propuesta: Instrumento Planes de Pensiones de Empleo	169
Regulación Instrumentos para Jubilación	169
Contingencias y Compromisos por Pensiones	175
Características básicas	181
Especificaciones	182
Garantías externas – Controles cruzados	186
Menores comisiones de gestión y rentabilidades históricas adecuadas	187
Especial Análisis: Participación y Supervisión organizaciones sindicales y empresariales	195
Singularidad Acuerdos Sectoriales: Planes de pensiones promoción conjunta	198
7. CONCLUSIONES	201
Resultados Comparativa Indicadores Estudio	202
Resultados comparativa instrumentos normativos	203

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.- INTRODUCCIÓN

El presente estudio pretende ser un análisis exhaustivo de la viabilidad de creación de instrumentos complementarios de protección y previsión social en el Sector del Metal.

La Previsión Social Complementaria, entendida como el conjunto de instrumentos, no sustitutorios del sistema público de pensiones, ha supuesto la consolidación de derechos de estos compromisos en su origen y una redistribución del salario como aportación de las personas trabajadoras que han tenido acceso a la misma, mediante el establecimiento de acuerdos de negociación colectiva. Sin embargo, la reforma laboral de 2012 consideró estos compromisos como disponibles por parte de las empresas y manifestó como elementos negativos del mercado laboral a las diferencias salariales.

Concretamente, en el ámbito del metal a nivel sectorial, la previsión social complementaria tiene escasa presencia, aunque hay que señalar que varios convenios de ámbito provincial incluyen en su articulado, bien instrumentos de previsión social o bien, mejoras vinculadas con el hecho de la jubilación o incapacidad del trabajador.

A pesar de que, en nuestro país, los sistemas de previsión social complementaria no están lo suficientemente implantados y en especial los planes de empleo y los asociados, es a nivel de empresa donde se observa un mayor desarrollo de la previsión social en el sector objeto del presente estudio.

Teniendo en cuenta las empresas del sector que cuentan con algún sistema de previsión social, son los planes de empleo, los instrumentos focalizados principalmente, hacia la gran empresa y, por tanto, el porcentaje de pequeñas y medianas empresas con este tipo de beneficios es muy reducido.

En este sentido, “El plan de recuperación, transformación y resiliencia “plantea el impulso de los sistemas complementarios de pensiones, como cuarto objetivo y, en consecuencia, expone que se trabajará por extender los planes de pensiones al conjunto de trabajadores a través de la negociación colectiva y en el caso de hacerlo, a través de la negociación colectiva sectorial, procurando introducir estos instrumentos para que también contribuyan a corregir problemas del mercado laboral.

Adicionalmente, la mayor complejidad de estos sistemas y la asunción de que las inversiones y los mercados financieros tienen un impacto sobre la sociedad, hace necesaria una gestión eficaz. En este sentido, es importante procurar que se cumplan los acuerdos de negociación colectiva que suponen mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, priorizando la supervisión y protección de las contribuciones de la empresa y las aportaciones de las personas trabajadoras a los instrumentos elegidos.

Desde nuestro punto de vista, serían necesarias determinadas reformas legislativas para desarrollar una reglamentación específica para los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo, buscando un tratamiento fiscal adecuado y progresivo que priorice los planes colectivos sobre los individuales y la incorporación de las rentas más bajas.

Además, se hace necesario buscar los instrumentos financieros más adecuados a la situación concreta de cada ámbito de negociación, dando máxima relevancia a su naturaleza colectiva, potenciando los acuerdos de ámbito sectorial, único instrumento que posibilita la incorporación de las personas trabajadoras y trabajadoras de las Pymes.

1.2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos que persigue este proyecto y que fundamentan sus contenidos son los siguientes:

- Trazar el perfil del sector, teniendo en cuenta los sectores que se incluyen en el ámbito funcional del Convenio estatal del Sector de metal y en este sentido:
 - Analizar el tamaño de las empresas por número de trabajadores empleados y el volumen de empresas del sector.
 - Conocer y estudiar el volumen de trabajadores del sector, de acuerdo con determinadas características.
- Analizar la estructura de la negociación colectiva del sector.
- Detectar la articulación de los convenios colectivos provinciales y de empresa en materia de planes y fondos de pensiones en el sector de metal.
- Conocer la situación y la evolución de los diferentes instrumentos de previsión social que se incluyen en los diferentes convenios provinciales en el sector Metal.
- Analizar las mejoras voluntarias en la negociación colectiva (regulación convencional de planes de pensiones, primas y premios por jubilación, etc....)
- Mostrar las cláusulas de mejoras voluntarias y de protección social de los convenios colectivos provinciales del sector del Metal.
- Examinar la normativa legal en materia de planes y fondos de pensiones y determinar el análisis cualitativo de dicha normativa.
- Detectar los límites de la negociación colectiva en la regulación de la protección social.

2. METODOLOGÍA

El diseño metodológico de este estudio se entiende como un método que sirve para analizar, profundizar e identificar la viabilidad de creación de instrumentos complementarios de protección social que cubran determinadas contingencias previstas en la negociación colectiva del Sector Metal.

Para contextualizar el sector se realizará un análisis de los distintos instrumentos complementarios de protección social a través de diferentes fuentes: estadísticas, estudios e informes previos, artículos, convenios colectivos, información suministrada por expertos del sector, empresas, personas trabajadoras, etc....

El principal método de investigación que hemos seguido es la investigación documental. La información se recogerá en una ficha diseñada con las principales variables a analizar por cada uno de los 57 convenios colectivos provinciales del Sector.

2.1.- INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

En la fase de investigación documental hemos planteado un recorrido para presentar el sector, a través de una selección de la información más relevante y la recogida de datos sobre aspectos socioeconómicos relacionados con la situación actual del empleo del sector, las empresas, los convenios colectivos de aplicación, los instrumentos complementarios de protección social, jubilación, etc... Posteriormente, la información recopilada se ha analizado e interpretado por el equipo de trabajo para extraer las conclusiones y los resultados del estudio.

Para orientar adecuadamente el examen de la información utilizada con miras a identificar las investigaciones pertinentes, el método más común ha consistido en el análisis de datos de las siguientes fuentes:

2.2.- INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En el presente informe, en su apartado "Perfil del sector", hemos utilizado distintas fuentes de información que señalamos a continuación, procurando trazar la situación real y acorde al perímetro del sector

que se describe en el convenio estatal del sector del metal y en función de dos parámetros fundamentales: el empleo y las empresas del sector.

Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)

Para perfilar el ámbito del sector de metal con rigor, nos hemos basado en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que es el resultado del proceso internacional de revisión denominado Operación 2007, y que ha sido elaborada según las condiciones recogidas en el Reglamento CE 1893/2006 de aprobación de la "Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea"(NACE).

Esta Clasificación es una herramienta estadística que ordena y categoriza la realidad económica. Se trata de una serie de números en forma de código que se asigna a cada una de las actividades económicas creando un conjunto jerarquizado de las mismas.

Las unidades que agrupa una clasificación de actividades son las empresas y establecimientos que tienen actividades comunes. En el concepto de actividades se tienen en cuenta los inputs utilizados, el proceso productivo y el output obtenido.

Con esta clasificación estadística se consigue que un conjunto de información pueda ser tratado a través de un código, facilitando los análisis estadísticos y la interpretación de los datos.

Datos EPA

La Encuesta de Población Activa (EPA) la lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística desde 1964. Se trata de una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de unas 65.000 familias al trimestre que equivalen aproximadamente a 160.000 personas a las que se realiza una entrevista personal y telefónica. El periodo de referencia de los resultados es el trimestre y el periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista.

En el análisis que vamos a llevar a cabo y con el fin de acercarnos lo más posible al conjunto de actividades del sector previstas en el anexo del Convenio estatal de las industrias del Metal, hemos utilizado la clasificación de Actividades Económica (CNAE) que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) a dos dígitos.

Entre el glosario recogido en la metodología de la EPA destacar:

Ocupados

Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia.

Parados

Se consideran paradas todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado simultáneamente:

- sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia durante la semana de referencia.
- en busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

Datos Afiliación a la Seguridad Social

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones publica, cada mes, el número de afiliados a la Seguridad Social, tanto a último día de mes como el número medio de afiliados.

En estos datos mensuales, se publica información de las personas cotizantes según su actividad económica, regímenes (incluido el de autónomos) y por comunidades autónomas.

Hemos analizado los datos de afiliación a la seguridad social a 31 de diciembre de 2021, de las personas trabajadoras en el régimen general según la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) a cuatro dígitos. Hemos decidido descender a este nivel en la clasificación nacional de actividades económicas analizadas, para hacerlas coincidir con las incluidas en el Anexo 1 Actividades económicas de la industria y los servicios del Metal del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM).

Asimismo, hemos analizado los datos de total de personas afiliadas a la seguridad social a 31 de diciembre de 2021, con CNAE a 2 dígitos, según edad, para tener datos concretos de las pirámides de edad de las personas afiliadas pertenecientes al Sector del Metal.

Esta disparidad en la selección de CNAE a 2 o 4 dígitos, según lo que hayamos decidido analizar, pueden presentar desviaciones en los datos recogidos en el presente estudio.

Datos Directorio central de empresas (DIRCE)

El Directorio central de empresas (DIRCE) reúne, en un sistema de información único, a todas las empresas españolas y a sus unidades locales ubicadas en el territorio nacional. Su objetivo básico es hacer posible la realización de encuestas económicas por muestreo. Se actualiza una vez al año, generándose un nuevo sistema de información a 1 de enero de cada período.

La Explotación estadística del directorio central de empresas contiene información agregada de las empresas y unidades locales que operan en el territorio nacional. Con referencia al 1 de enero de cada año, se publica una explotación estadística de los resultados para empresas y unidades locales, desglosados por comunidades autónomas, condición jurídica, actividad económica o estrato de asalariados asignado.

En este caso, hemos seleccionado datos de empresas según la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) a 2 dígitos a 1 de enero de 2021. Por totales, comparativa con el año anterior (2020) y estrato de personas asalariadas.

Datos de situación Previsión Social

A nivel normativo, se identificarán las tres principales normas específicas de previsión social: 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 las personas trabajadoras y beneficiarios, el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos y su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero de 2004, así como otras normas de carácter fiscal y tributario relacionadas.

Para dimensionar la situación actual del sector, se analizarán los datos oficiales publicados por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, adscrita al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. En el análisis individual de las magnitudes básicas y principales datos de los planes de pensiones de empleo, se presentarán estadísticas de Inverco (Asociación de instituciones de inversión colectiva y fondos de pensiones).

3. PERFIL DEL SECTOR DEL METAL

El conjunto de actividades que configuran el llamado sector de Metal, son esenciales en el desarrollo de nuestra economía y fundamentalmente de la Industria de nuestro país. Este hecho se refleja en su importante aportación a la producción total de la Industria, alcanzando el 36 % según datos de las fichas sectoriales que elabora el Ministerio de Industria, comercio y turismo y cuya última actualización es del 25 de mayo de 2022 y, por otro lado, hablamos de un sector que da empleo entorno al 55% de las personas trabajadoras ocupadas en la industria en 2021 de media.

3.1 EMPRESAS POR CNAE

Para trazar el perfil del sector abordamos, entre otros, un estudio de las principales características de su estructura empresarial durante los ejercicios 2020 y 2021 y para ello, hemos utilizado un análisis de los datos estadísticos del sector que, como hemos indicado en el apartado anterior, están disponibles en la Estadística pública del Instituto Nacional de Estadísticas (DIRCE).

Con los últimos datos del Directorio central de empresas (DIRCE), correspondientes a 2021, y de acuerdo con el Desglose a 2 dígitos de la clasificación nacional de actividades económicas que ofrece esta estadística, el número total de empresas del Sector, incluyendo los CNAE 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 45 y 95 era de 183.812 empresas, de las cuales 79.015 que representan un 43% del total, son empresas “sin asalariados”.

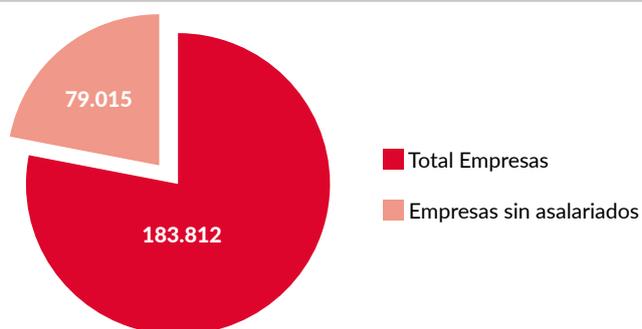
Cuadro 1. Número total de empresas, Total CNAE vs empresas sin asalariados. Año 2021

Nº EMPRESAS	TOTAL	SIN ASALARIADOS	% S/TOTAL
TOTAL CNAE	183.812	79.015	43,0%

Fuente. Elaboración UGT FICA- con datos del DIRCE

El número total de empresas se ha mantenido prácticamente constante respecto a los datos de 2020. En 2020 se registraban 186.069 empresas, según la misma fuente, tan solo 2.257 empresas más. De las 2.257 empresas que “desaparecen” de la estadística en el año 2021, 1.711 eran empresas sin asalariados, con lo cual podemos afirmar que el tejido industrial del sector ha permanecido prácticamente intacto en el último año en cuanto al número de empresas pese al impacto de pandemia del COVID-19.

Gráfico 1. Número total de empresas vs empresas sin asalariados. Año 2021 (Total CNAE 2 dígitos)



Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

Empresas según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)-2009

La denominación de las actividades consideradas según la clasificación nacional de actividades económicas y el Convenio estatal de Metal con el desglose del total de empresas a nivel 2 se describe en el cuadro siguiente, en el que podemos ver que el mayor número de empresas lo encontramos en la Venta y reparación de vehículos de motos y motocicletas, CNAE 45, con un total de 74.015 empresas, que repre-

sentan en 41,3% del total. En dicho Grupo de actividades, no obstante, solo es de aplicación el Convenio de Metal a los CNAE 4520 (Mantenimiento y reparación de vehículos) y 4540 (Venta, mantenimiento y Reparación de Motocicletas). Teniendo en cuenta las características de la actividad, con un gran número de pequeños talleres, el número de empresas es muy alto.

Cuadro 2. Número total de empresas, por grupos CNAE a 2 dígitos vs empresas sin asalariados. Año 2021

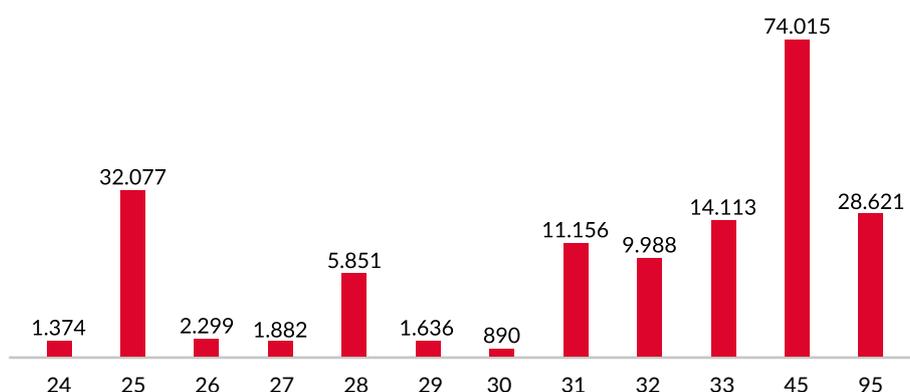
	TOTAL	SIN ASALARIADOS	% s/total
Total			
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.374	181	13,2%
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	32.077	9.500	29,6%
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2.299	881	38,3%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	1.882	411	21,8%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.851	923	15,8%
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	1.636	346	21,1%
30 Fabricación de otro material de transporte	890	234	26,3%
31 Fabricación de muebles	11.156	4.472	40,1%
32 Otras industrias manufactureras	9.898	5.385	54,4%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	14.113	5.734	40,6%
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	74.015	30.562	41,3%
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	28.621	20.386	71,2%
TOTAL CNAE	183.812	79.015	43,0%

Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

Por otra parte, la actividad de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, cuyo CNAE es el número 25, agrupa un total de 32.077 empresas que suponen el 17,5% del total de las empresas.

En cuanto a la actividad de Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, denominada con el CNAE número 95, que casi en su totalidad se encuentra enclavado dentro del ámbito de aplicación del Convenio del Metal, el número de empresas registradas a 31 de diciembre de 2021 es de 28.621, lo que representa un 15,6% de todas las empresas del sector.

Gráfico 2. Número total de empresas, por Grupo CNAE 2009. Año 2021

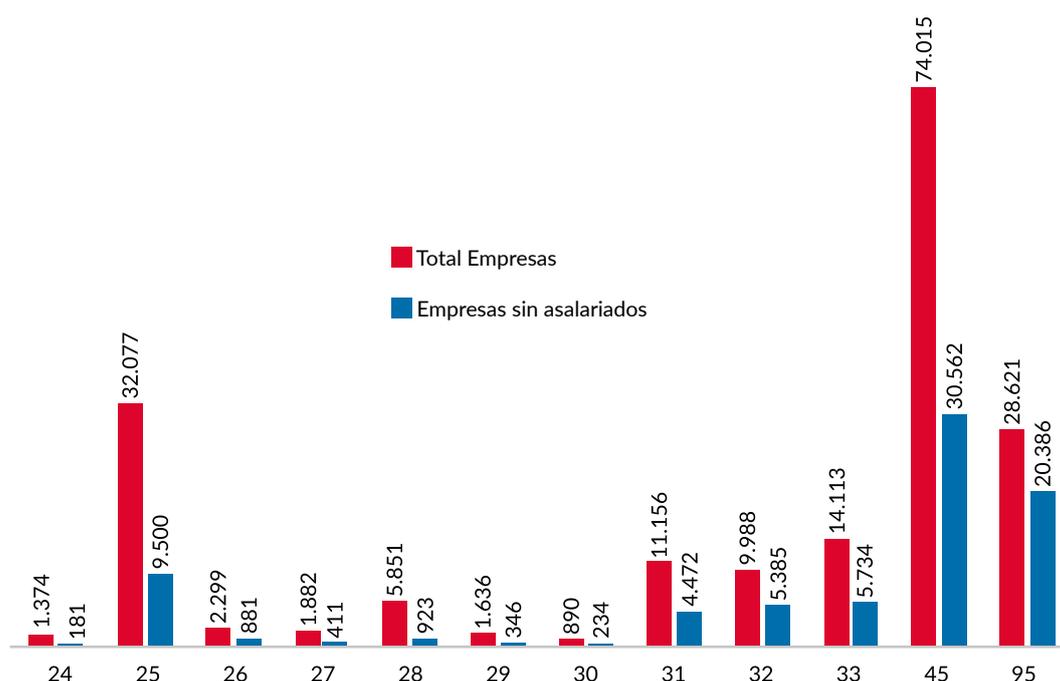


Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

Respecto al volumen de empresas sin asalariados que, como decíamos, es elevado, observamos que la mayor concentración se produce en la actividad de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (CNAE 45), con 30.562 (41,3% sobre el total de empresas del CNAE) seguida de la Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico (CNAE 95) con 20.386 empresas sin asalariados, que suponen un 71,2% del total de las empresas del CNAE 95.

En definitiva, el 64% de las empresas sin asalariados se encuentran en dos de las actividades que conforman el sector de metal, que desempeñan su tarea en unidades económicas pequeñas.

Gráfico 3. Número total de empresas, por Grupo CNAE 2009 vs empresas sin asalariados. Año 2021 (Total CNAE 2 dígitos)



Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

Recapitulando, el 40,3% de las empresas computadas en el entorno del sector de metal desempeñan la actividad de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, el 17,5% Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo el 15,6% Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, el 7,7% Reparación e instalación de maquinaria y equipo y el 6,1% Fabricación de muebles.

Cuadro 3. Porcentaje sobre total de empresas por grupos CNAE a 2 dígitos. Año 2021

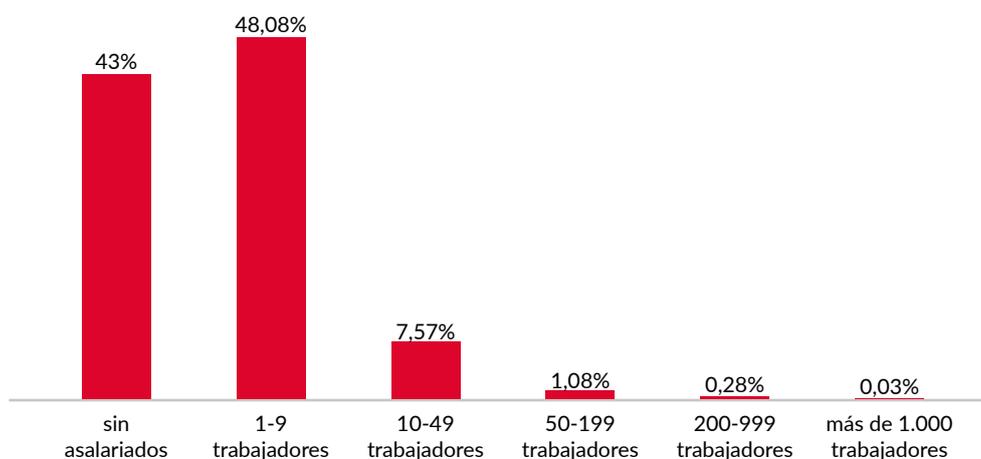
CNAE	% sobre total CNAE
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	0,7%
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	17,5%
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1,3%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	1,0%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	3,2%
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	0,9%
30 Fabricación de otro material de transporte	0,5%
31 Fabricación de muebles	6,1%
32 Otras industrias manufactureras	5,4%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	7,7%
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	40,3%
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	15,6%

Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

Empresas por número de personas trabajadoras en plantilla

A la hora de caracterizar el tipo de empresas que nos encontramos en la Industria del metal, hay que indicar que las empresas que en 2021 tienen menos de 10 personas trabajadoras (incluyendo en estas, las empresas sin asalariados) representan un 91,04% del total de empresas de los Grupos de CNAE a nivel 2 del Sector de Metal. El Total de empresas de menos de 50 personas trabajadoras representan un 98,61% del total. Tan sólo el 0,03% por ciento del total de empresas tienen en su plantilla más de 1.000 personas trabajadoras.

Gráfico 4. Porcentaje sobre el total de empresas, por estrato de personas trabajadoras en plantilla Total CNAE 2009. Año 2021

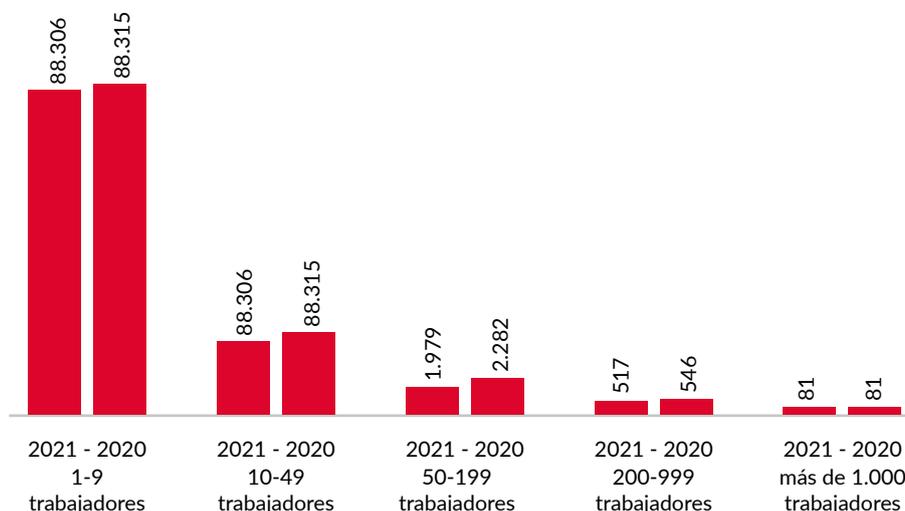


Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

Para efectuar la comparativa más real entre el número de empresas por estrato de asalariados tendremos, solo en cuenta, el total de empresas que tienen una o más personas trabajadoras en plantilla, es decir, las empresas con asalariados.

El número de empresas con al menos un asalariado o más en plantilla se ha mantenido prácticamente constante entre los años 2020 y 2021.

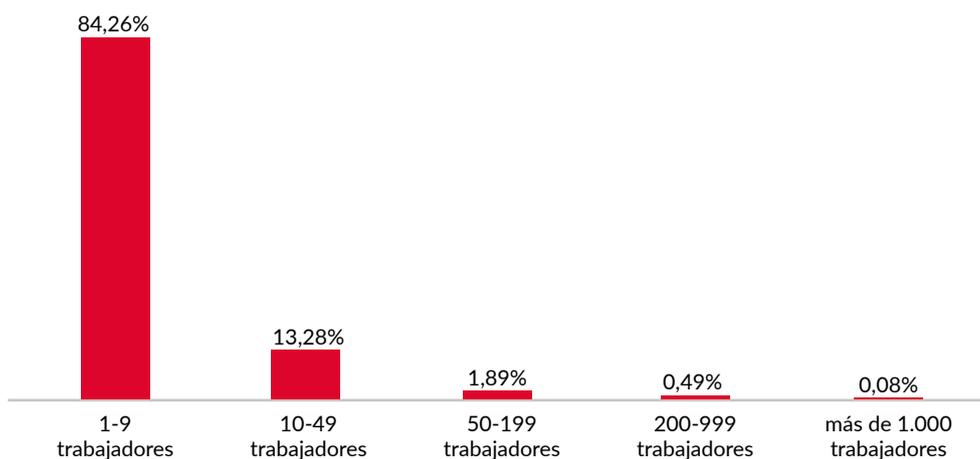
Gráfico 5. Número de empresas con asalariados, por estrato de personas trabajadoras en plantilla Total CNAE 2009 a 2 dígitos. Año 2021 vs 2020



Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

Sobre el total de empresas que tienen al menos una persona trabajadora o más en plantilla, las empresas de menos de 10 personas (microempresas) suponen un 84,2% del total. El 97,54% de las empresas del sector son PYMES (menos de 50 personas trabajadoras en plantilla). 1.979 empresas (1,89% del total) tienen entre 50 y 199 personas trabajadoras, 517 empresas (0,49%) tienen entre 200 y 999 personas trabajadoras en su plantilla y tan solo 81 (0,08% del total) tienen más de 1.000 personas trabajadoras.

Gráfico 6. Porcentaje de empresas con asalariados, por estrato de personas trabajadoras en plantilla Total CNAE 2009 a 2 dígitos. Año 2021 vs 2020



Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

A continuación, a través de cuadros y gráficos se puede apreciar el número de empresas por actividad económica (CNAE) del ámbito del sector de metal agrupadas a dos dígitos, teniendo en cuenta el número de personas que emplean.

El mayor porcentaje de pequeñas y medianas empresas (PYMES) y Micropymes sobre el total, lo encontramos en las actividades de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, con un 98,95%, Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico con el 95% de PYMES y Micropymes y Fabricación de otro material de transporte con un 97,7%.

Por el contrario, el mayor número de Grandes empresas, esto es con más de 1000 personas empleadas, se concentra en el CNAE 29 (Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques) con 22 grandes empresas, que suponen el 1,71% del total de empresas del CNAE; el CNAE 27 (Fabricación de material y equipo eléctrico) con 10 grandes empresas, que suponen solo el 0,68% del total del CNAE, y el CNAE 30 (Fabricación de otro material de transporte) con 9 empresas de más de 1000 trabajadores (1,37% del total).

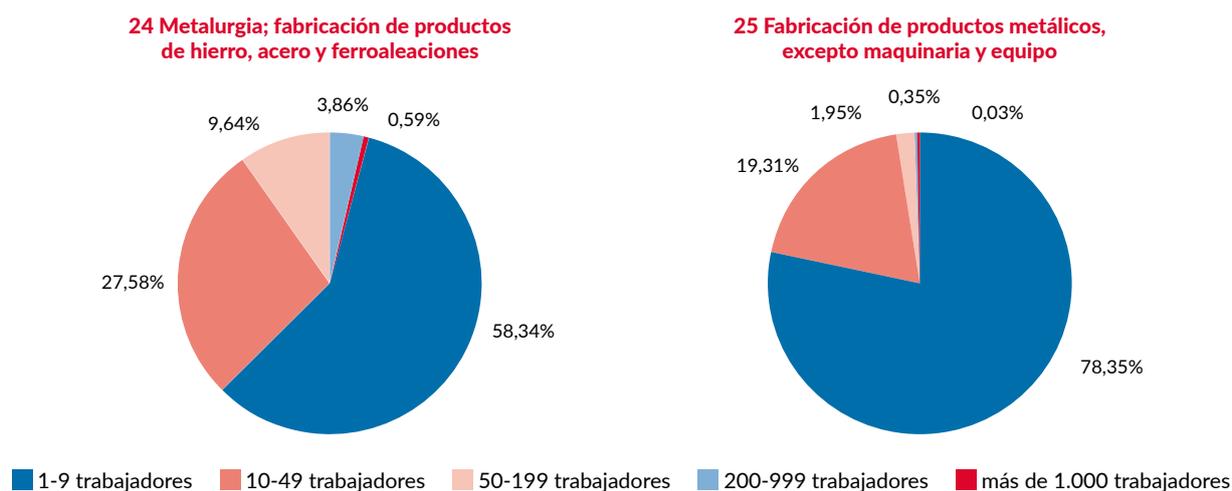
Cuadro 5. Empresas con asalariados por desglose de personas trabajadoras en plantilla. Desglose CNAE a 2 dígitos. Año 2021

CNAE	TAMAÑO DE EMPRESA					total
	1-9 trabajadores	10-49 trabajadores	50-199 trabajadores	200-999 trabajadores	más de 1.000 trabajadores	
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	696	329	115	46	7	1.193
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	17.690	4.360	441	80	6	22.577

26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	972	330	90	25	1	1.418
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	900	399	126	36	10	1.471
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2.963	1.636	255	69	5	4.928
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	698	377	120	73	22	1.290
30 Fabricación de otro material de transporte	422	155	55	15	9	656
31 Fabricación de muebles	5.508	1.024	127	24	1	6.684
32 Otras industrias manufactureras	3.821	605	74	11	2	4.513
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	6.840	1.306	182	44	7	8.379
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	39.843	3.153	365	84	8	43.453
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	7.953	240	29	10	3	8.235
Total	88.306	13.914	1.979	517	81	104.797

Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

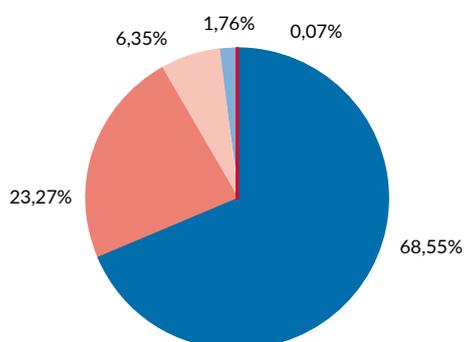
En la actividad de Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, el 58,34% de las empresas emplea entre 1 y 9 personas trabajadoras, y el 4,4% supera las 200 personas trabajadoras. En el caso de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo el porcentaje de empresas con un número de personas trabajadoras entre 1 y 9 y alcanza el 78,35%, mientras que tan solo el 0,38% cuenta con más de 200 personas trabajadoras.



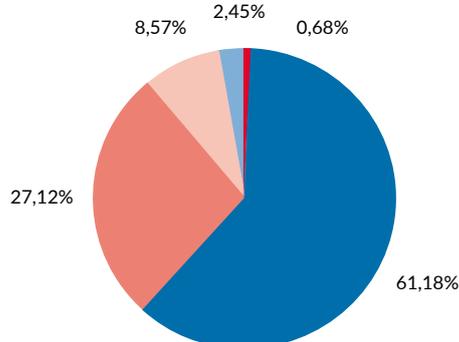
Tanto en la actividad de Fabricación de productos informáticos como de material y equipo eléctrico, más del 68,55% de las empresas emplean entre 1 y 9 personas trabajadoras en el primero y el 61,2% en el segundo.

En el caso de la actividad de fabricación de maquinaria el 60,1% de las empresas emplean entre 1 y 9 personas trabajadoras, con solo el 1,4% de empresas de más de 200 personas trabajadoras. Por otro lado, en la fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques el 54,1% de las empresas tienen entre 1 y 9 personas empleadas y el 7,37% tienen más de 200 personas trabajadoras en plantilla.

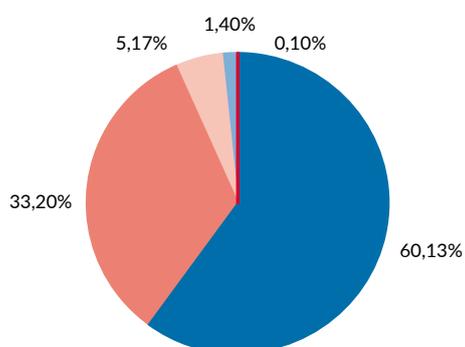
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos



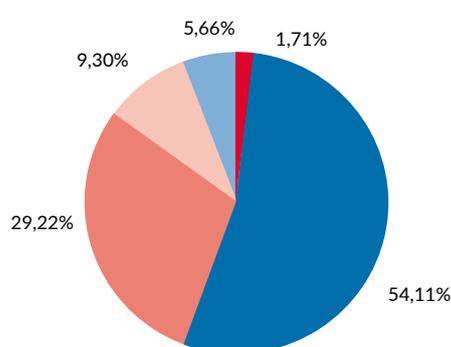
27 Fabricación de material y equipo eléctrico



28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p



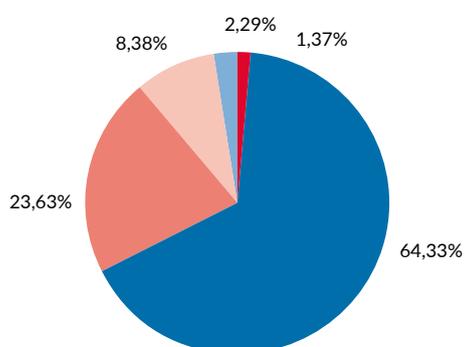
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques



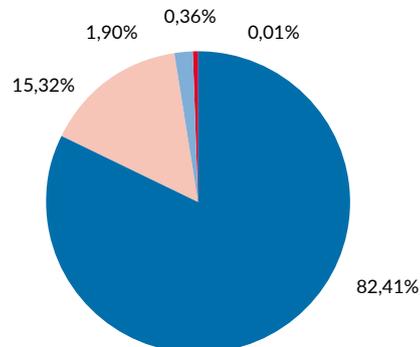
■ 1-9 trabajadores ■ 10-49 trabajadores ■ 50-199 trabajadores ■ 200-999 trabajadores ■ más de 1.000 trabajadores

El número de empresas que emplea menos de 10 personas trabajadoras alcanza el 64,3% en la actividad de fabricación de otro material de transporte, mientras que en otras actividades como la fabricación de muebles el 82,4% de sus empresas emplea a menos de 10 personas trabajadoras.

30 Fabricación de otro material de transporte

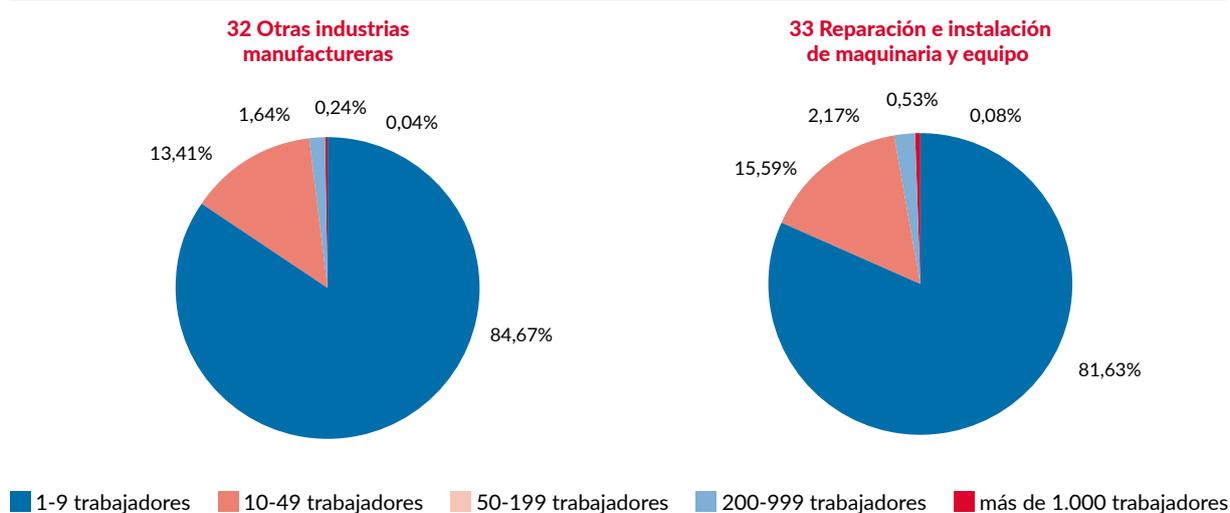


31 Fabricación de muebles

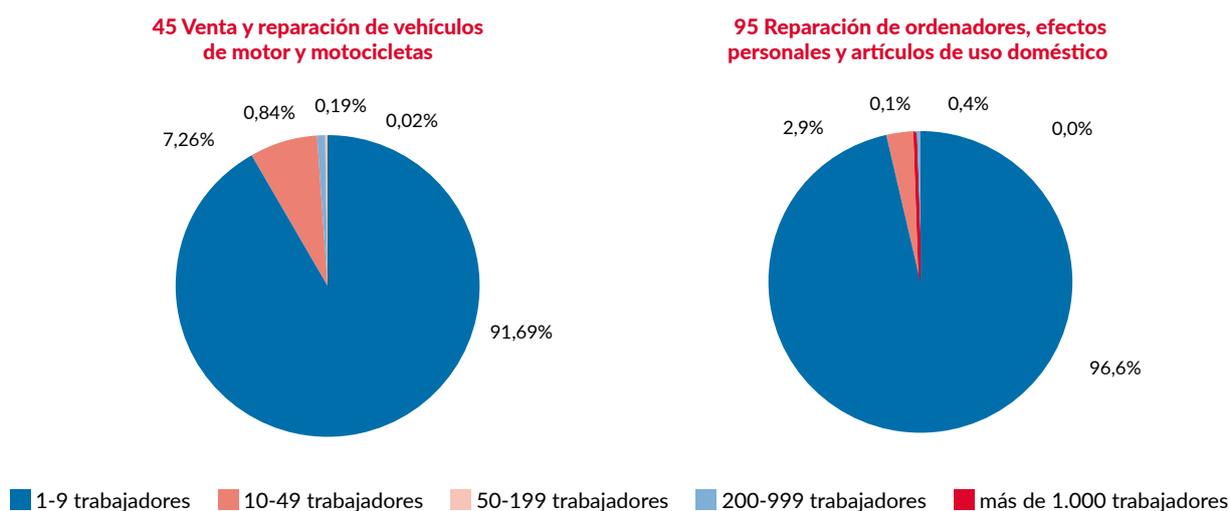


■ 1-9 trabajadores ■ 10-49 trabajadores ■ 50-199 trabajadores ■ 200-999 trabajadores ■ más de 1.000 trabajadores

También en la actividad 32 Otras Industrias Manufactureras y 33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo el tamaño de las empresas es reducido, ya que emplean a menos de 10 personas trabajadoras en el 84,67% de sus empresas y el 81,6% respectivamente.



Por último, la actividad con CNAE 45 (Venta y Reparación de vehículos de motor y motocicletas) y 95 (Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico) tienen unos porcentajes de empresas de menos de 9 personas trabajadoras del 91,7% y del 96,6% respectivamente.



Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

Como conclusión de este apartado hay que indicar la gran atomización del tejido empresarial del sector. Esta característica es común a todos los CNAE, con especial incidencia en los CNAE 95, 45 y 31.

El elevadísimo número de empresas del sector tiene como peculiaridad principal su reducido tamaño en términos generales, aunque el porcentaje de empresas medianas (entre 50 y 199), grandes (entre 200 y 999) y muy grandes (más de 1.000 trabajadores) es considerablemente superior en los CNAE 24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones 26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos 27 Fabricación de material y equipo eléctrico 29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques y 30 Fabricación de otro material de transporte.

3.2 EMPLEO POR CNAE

Para analizar la variable empleo utilizaremos, por un lado, los datos correspondientes a la Encuesta de Población Activa que publica el Instituto Nacional de Estadística por ramas de actividad, de acuerdo con la distribución de la clasificación de Actividades Económica (CNAE) a dos dígitos, que contribuye a obtener la mayor homogeneidad posible en los datos tratados en el presente informe, y por otro, los datos de Afiliados a la Seguridad Social a los que hemos podido tener acceso, con desglose a 4 dígitos en la CNAE.

A este nivel, el volumen de empleo reflejado se asemeja más a la realidad del sector de metal descrita en su convenio general y por ello hemos considerado importante incluirlo en el análisis, con el fin de obtener una imagen lo más exacta posible del empleo en el sector.

Por último, se incluye un análisis de las personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social por CNAE a 2 dígitos ya que sólo están disponibles a ese nivel y resulta más similar a los parámetros utilizados en otros apartados.

El conjunto de actividades que se obtiene con el desglose a 4 dígitos de la CNAE es más detallado y extenso, y por esa razón, consideramos importante mostrarlo a continuación:

CNAE	DESCRIPCIÓN
2410	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
2431	Estirado en frío
2432	Laminación en frío
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
2434	Trefilado en frío
2441	Producción de metales preciosos
2442	Producción de aluminio
2443	Producción de plomo, zinc y estaño
2444	Producción de cobre
2445	Producción de otros metales no férreos
2446	Procesamiento de combustibles nucleares
2451	Fundición de hierro
2452	Fundición de acero
2453	Fundición de metales ligeros
2454	Fundición de otros metales no férreos
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
2512	Fabricación de carpintería metálica
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
2529	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central
2540	Fabricación de armas y municiones
2550	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
2561	Tratamiento y revestimiento de metales
2562	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes
2573	Fabricación de herramientas
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
2611	Fabricación de componentes electrónicos
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones

CNAE	DESCRIPCIÓN
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
2652	Fabricación de relojes
2660	Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
2731	Fabricación de cables de fibra óptica
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
2733	Fabricación de dispositivos de cableado
2740	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
2751	Fabricación de electrodomésticos
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
2812	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
2813	Fabricación de otras bombas y compresores
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
2821	Fabricación de hornos y quemadores
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal
2841	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
2849	Fabricación de otras máquinas herramientas
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
2893	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
2896	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho
2899	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
2910	Fabricación de vehículos de motor
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
2932	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes
3012	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria

CNAE	DESCRIPCIÓN
3091	Fabricación de motocicletas
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
3102	Fabricación de muebles de cocina
3103	Fabricación de colchones
3109	Fabricación de otros muebles
3211	Fabricación de monedas
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
3213	Fabricación de artículos de bisutería
3220	Fabricación de instrumentos musicales
3230	Fabricación de artículos de deporte
3240	Fabricación de juegos y juguetes
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.
3311	Reparación de productos metálicos
3312	Reparación de maquinaria
3313	Reparación de equipos electrónicos y ópticos
3314	Reparación de equipos eléctricos
3315	Reparación y mantenimiento naval
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
3319	Reparación de otros equipos
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales
3812	Recogida de residuos peligrosos
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
3831	Separación y clasificación de materiales
3832	Valorización de materiales ya clasificados
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
4211	Construcción de carreteras y autopistas
4212	Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas
4213	Construcción de puentes y túneles
4221	Construcción de redes para fluidos
4222	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones
4299	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.
4321	Instalaciones eléctricas
4322	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
4329	Otras instalaciones en obras de construcción
4332	Instalación de carpintería
4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
6110	Telecomunicaciones por cable
6120	Telecomunicaciones inalámbricas
6130	Telecomunicaciones por satélite

CNAE	DESCRIPCIÓN
6190	Otras actividades de telecomunicaciones
6203	Gestión de recursos informáticos
6209	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
7112	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
7120	Ensayos y análisis técnicos
8020	Servicios de sistemas de seguridad
8110	Servicios integrales a edificios e instalaciones
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos
9512	Reparación de equipos de comunicación
9521	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico
9522	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
9523	Reparación de calzado y artículos de cuero
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje
9525	Reparación de relojes y joyería
9529	Reparación de otros efectos personales

Por otro lado, mostramos el conjunto de actividades (CNAE) del sector de metal, desglosadas a 2 dígitos y que hemos considerado en el estudio. A este nivel, las actividades económicas son agrupadas con menos precisión, y, por tanto, hemos integrado en alguno de los epígrafes, actividades que no corresponden al sector y hemos dejado al margen otros que al contemplar minoritariamente tareas que son del metal, hemos estimado que desvirtuarían el análisis.

CNAE	DESCRIPCIÓN
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
27	Fabricación de material y equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
30	Fabricación de otro material de transporte
31	Fabricación de muebles
32	Otras industrias manufactureras
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico

3.2.1 Empleo Encuesta de Población Activa (EPA)

Trabajadores Activos:

Empleando los mismos CNAE a nivel 2 que, para el análisis de las empresas, el volumen de personas trabajadoras activas en el Sector del metal, alcanzaba 1.600.900 de media de los 4 trimestres del año 2021.

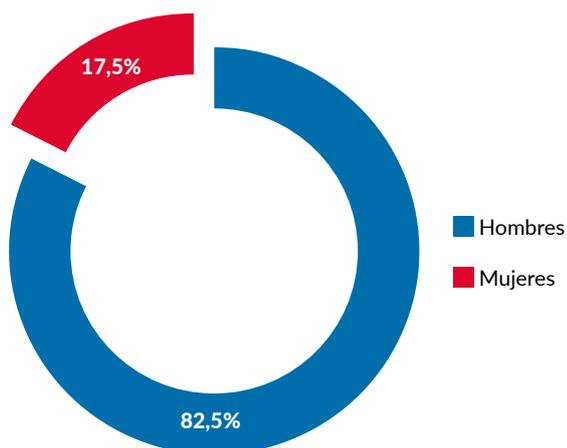
La presencia femenina es escasa, representando un 17,5% del total de las personas trabajadoras activas del sector frente al 82,5% de la masculina.

Cuadro 6. Personas Trabajadoras activas por sexo

Media 2021	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
TOTAL	1.600.900	1.321.375	279.525
		82,5%	17,5%

Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

Gráfico 8. Personas trabajadoras activas. Distribución porcentual por sexo



Fuente. Elaboración UGT FICA con datos del DIRCE

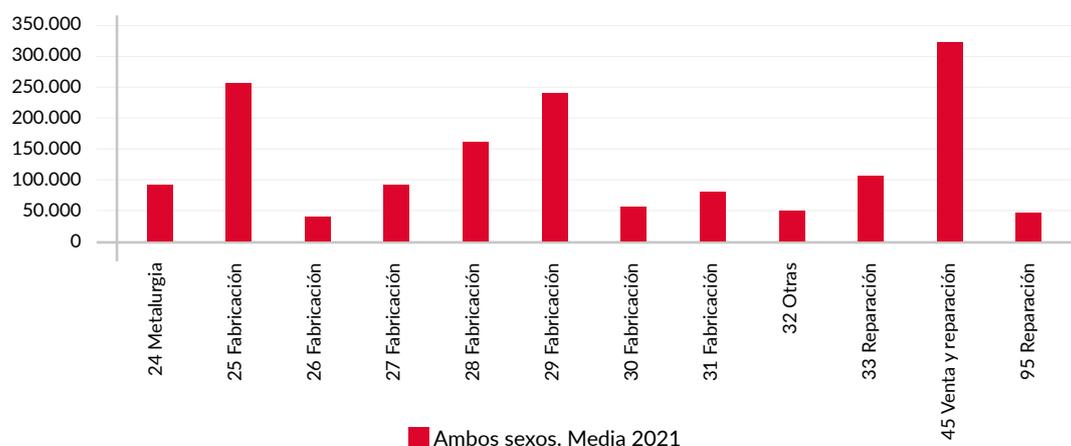
El desglose de personas trabajadoras activas según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a 2 dígitos, nos indica que más de la mitad de las personas trabajadoras activas se concentran en tres actividades: 25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, con 271.075 personas trabajadoras activas como media en 2021, 29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, con 250.150 y 45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, con 339.625 activos.

Cuadro 7. Personas Trabajadoras activas por sexo, desglose CNAE A 2 Dígitos.

ACTIVOS	Media 2021		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	85.725	74.775	10.975
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	271.075	237.425	33.675
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	37.900	24.075	13.850
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	82.350	63.400	18.975
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	171.125	141.675	29.425
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	250.150	195.825	54.350
30 Fabricación de otro material de transporte	68.075	56.800	11.300
31 Fabricación de muebles	82.675	66.950	15.700
32 Otras industrias manufactureras	54.100	30.375	23.700
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	112.250	102.725	9.500
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	339.625	292.200	47.425
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	45.850	35.150	10.650
TOTAL	1.600.900	1.321.375	279.525

Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

Gráfico 9. Personas trabajadoras activas. Distribución por CNAE a 2 dígitos. Media 2021



Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

Trabajadores Asalariados:

En cuanto a las personas trabajadoras asalariadas del sector de metal que representan las personas trabajadoras ocupados por cuenta ajena en el sector, alcanzaba el volumen de 1.300.900 como media de 2021.

La tasa de salarización o porcentaje de las personas trabajadoras asalariadas del sector de metal sobre el total de personas ocupadas en el sector, representa el 85,2%, mientras que las personas trabajadoras autónomas integran un 14,8% de los ocupados del sector.

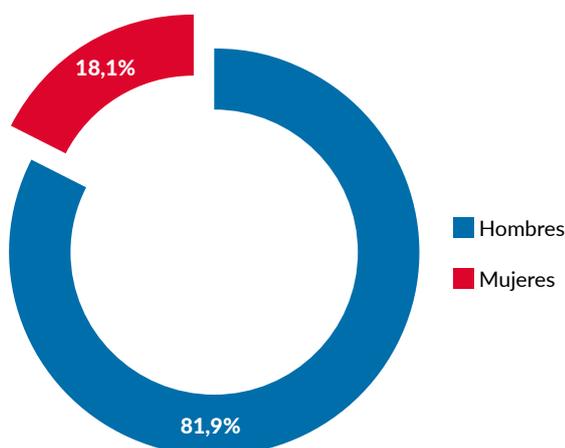
Si observamos la distribución de las personas trabajadoras asalariadas por sexo, las mujeres asalariadas suponen el 18,1% del total, mientras que los hombres asalariados destacan en la configuración del sector con el 82% de todos los asalariados.

Cuadro 9. Personas Trabajadoras asalariadas por sexo, medias

ASALARIADOS			
Media 2021	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
TOTAL	1.300.900	1.065.125	235.750
		81,9%	18,1%

Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

Gráfico 12. Personas trabajadoras asalariadas por sexo. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

Igual a lo observado en el apartado de Trabajadores Ocupados, y teniendo en cuenta la distribución de las personas trabajadoras asalariadas por actividad económica del sector de metal clasificada a nivel de dos dígitos, el mayor volumen de asalariados se concentra en tres actividades con los CNAE 25 (Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo), 29 (Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques) y 45 (Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas).

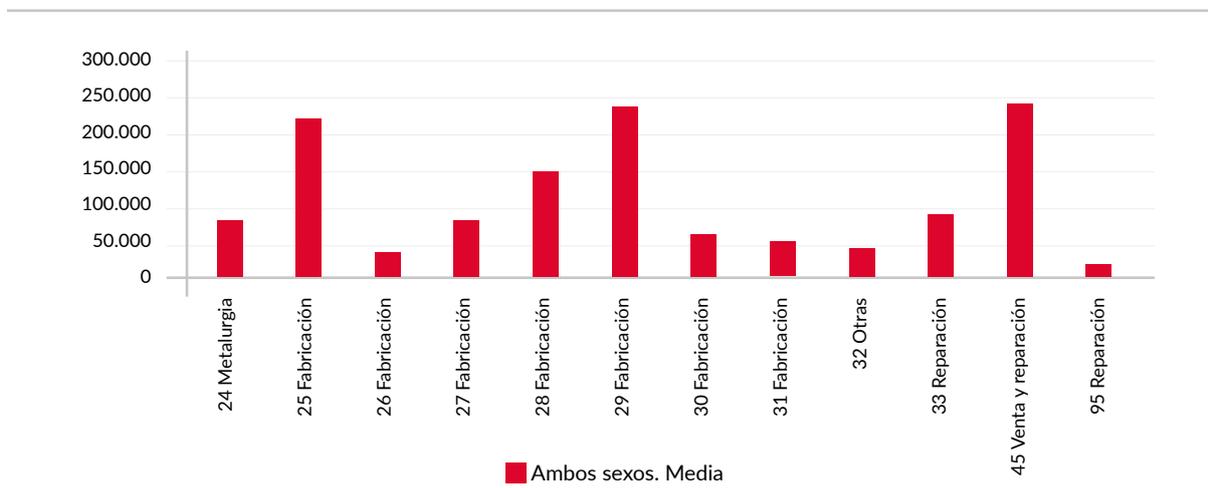
Cuadro 10. Personas Trabajadoras asalariadas por CNAE A 2 Dígitos.

ASALARIADOS				
Media 2021	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Tasa de solarización
	Media	Media	Media	Media
	2021	2021	2021	2021
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	79.225	69.350	9.875	96,9%
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	218.550	189.625	28.925	84,1%
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	35.975	22.500	13.475	96,5%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	71.250	55.175	16.100	92,5%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	155.550	129.325	26.225	93,3%
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	234.225	183.625	50.575	98,5%
30 Fabricación de otro material de transporte	63.000	52.225	10.775	97,9%
31 Fabricación de muebles	58.375	44.000	14.375	75,5%
32 Otras industrias manufactureras	38.750	18.875	19.850	75,7%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	85.900	78.775	7.150	82,1%
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	240.750	206.925	33.800	73,8%
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	19.350	14.725	4.625	44,7%
TOTAL	1.300.900	1.065.125	235.750	85,2%

Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

Indicar de forma anecdótica, ya que cada uno de los epígrafes que conforman el sector de metal tiene su idiosincrasia, que la actividad del sector de metal que menor volumen de asalariados registra de media en 2021, es la Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico (95), mientras que otra de las actividades que también incluye la reparación como es la de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas anota 12 veces más trabajadores asalariados que la anterior.

Gráfico 13. Personas trabajadoras asalariadas. Distribución por CNAE a 2 dígitos. Medias



Respecto a la tasa de salarización, observamos que en general todas las actividades económicas del sector de metal tienen altas tasas de asalariados sobre ocupados (la media es de 85,2%). Las tasas de salarización más altas se muestran, en las actividades relacionadas con la actividad de fabricación, como son los CNAE 25 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (96,9%), 29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (98,5%) y 30 Fabricación de otro material de transporte (97,9%).

Por el lado contrario, el porcentaje menor de asalariados lo encontramos en aquellas actividades que incluyen la reparación, como (45) Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (73,8%) y (95) Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, con una tasa de salarización de tan solo el 44,7%.

Gráfico 14. Personas trabajadoras asalariadas. Distribución por CNAE a 2 dígitos. Tasa de salarización



Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

Trabajadores Parados:

Recordar que la variable “Parados” de la Encuesta de Población Activa (EPA), recoge a las personas mayores de 16 años que están en situación de desempleo, en busca de trabajo y en disponibilidad para trabajar y por tanto estas circunstancias hacen que los datos obtenidos de dicha encuesta no coincidan con el paro registrado por los servicios públicos de empleo (SEPE).

Los parados registrados por el SEPE son personas que se han inscrito en las oficinas de empleo. Sin embargo, los parados según la EPA deben haber estado sin trabajo durante la semana de referencia, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Esto implica que puede haber parados EPA que no estén registrados en las oficinas de empleo, y viceversa, parados registrados que no sean considerados parados EPA.

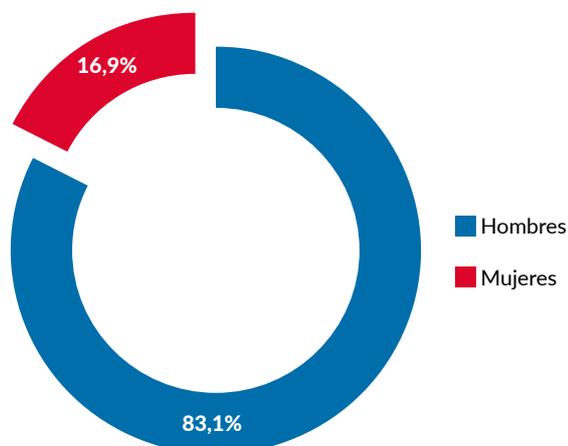
Cuadro 11. Personas Trabajadoras “Paradas” por sexo. Media 2021

PARADOS			
Media 2021	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	73.475	60.975	12.450
		83,0%	16,9%

Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

Entre las personas trabajadoras en desempleo adscritos al sector de metal, al igual que en las otras variables de empleo que hemos analizado, constatamos una clara preponderancia del sexo masculino. Concretamente, en el año 2021, el 83% de los desempleados del sector eran hombres frente al 17% de mujeres.

Gráfico 15. Personas trabajadoras “Paradas” por sexo. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

Cuadro 12. Personas Trabajadoras “Paradas” por CNAE A 2 Dígitos. Media

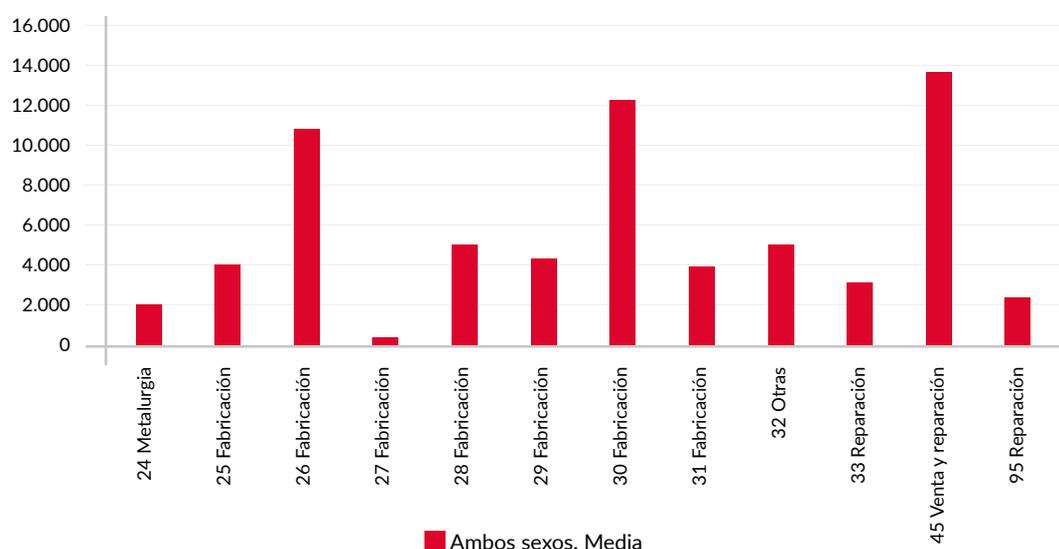
	PARADOS		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	Media	Media	Media
	2021	2021	2021
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	4.000	3.825	200
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	11.150	10.275	900
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	625	500	125
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	5.300	3.825	1.500
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	4.425	3.675	725
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	12.475	9.425	3.075
30 Fabricación de otro material de transporte	3.700	3.625	75
31 Fabricación de muebles	5.350	5.150	175
32 Otras industrias manufactureras	2.925	1.650	1.250
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	7.625	7.000	600
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	13.350	10.675	2.675
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	2.550	1.350	1.150
	73.475	60.975	12.450

Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

De acuerdo con las distintas actividades del sector de metal es la Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (45) la que registra de media en 2021 un mayor número de desempleados, 13.350, un 18% del total del sector, seguido de la Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (29) con un volumen de 12.475 trabajadores sin empleo, un 17% del total.

En el lado opuesto, es la Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, la que anota el menor número de desempleados del sector en 2021, un 3% del total.

Gráfico 16. Personas trabajadoras “paradas”. Distribución por CNAE a 2 dígitos. Parados/as Media 2021



Fuente: Elaboración UGT-FICA con datos EPA

3.2.2 Afiliados Seguridad Social

En el presente apartado de Afiliados a la Seguridad Social figuran las personas trabajadoras afiliadas al Régimen General de la misma en cada una de las actividades del sector definidas a cuatro dígitos de la clasificación nacional de actividades económicas.

No obstante, cuando analicemos las personas trabajadoras afiliadas a la SS del sector de metal por edad, utilizaremos los datos de las distintas actividades que se desarrollan en el sector agrupadas a dos dígitos de la clasificación nacional de actividades económicas ya que no ha sido posible obtener la información con mayor desglose por regímenes.

Además, en la segunda parte de este apartado del informe, incorporamos una distribución del número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social a dos dígitos, elaborado con la agregación de las actividades con CNAE a 4 dígitos que están incluidos en el anexo I del Convenio de Metal. Estos datos obtenidos a nivel 2, no coinciden exactamente con el desglose que aparece en el estudio por edad mencionado.

Es por ello, que existen divergencias entre el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social que refleja directamente la estadística del Ministerio a nivel 2 de CNAE desglosados por edad y la agrupación que hemos elaborado nosotros a ese mismo nivel y que se obtiene por agregación de las actividades detallados a nivel 4 que exclusivamente son consideradas por el Convenio del sector de metal como actividades de su ámbito.

Con el fin de ser rigurosos y obtener la información más exacta y comparable posible sobre las personas trabajadoras afectadas por el Convenio estatal del sector de metal, hemos optado por aportar la información con el desglose indicado ya que incluye, exclusivamente, los CNAE a nivel 4 del ámbito de aplicación del convenio (Anexo I).

La fuente que hemos utilizado en esta parte del informe es la información suministrada anualmente por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con diferente desglose de la clasificación nacional de actividades económicas.

El volumen total de las personas afiliadas a la seguridad social pertenecientes al sector de metal, según la clasificación de actividades a cuatro dígitos a 31 de diciembre de 2021, asciende a 2.004.317 afiliados/as. Este montante supone 40.823 personas afiliadas más que en la misma fecha del año anterior, 2020, y una variación porcentual de algo más del 2%.

Cuadro 13. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 4 dígitos. Total.

PERSONAS AFILIADAS EN RÉGIMEN GENERAL A LA SEGURIDAD SOCIAL				
	2020	2021	variación	
			absoluta	%
SECTOR METAL	1.964.034	2.004.317	40.283	2,05%

Fuente: Elaboración UGT FICA a partir de datos del M^o de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

En la siguiente tabla se muestran los datos de personas afiliadas a la seguridad social al régimen general a 31 de diciembre de 2021. En este caso, la muestra utilizada es a 4 dígitos de CNAE y se han seleccionado las 145 actividades incluidas en el Anexo 1 “Actividades económicas de la industria y los servicios del Metal” del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM).

De este análisis podemos resaltar las tres actividades económicas del sector de metal que más afiliados concentra. La CNAE 4321 “Instalaciones eléctricas”, concentra el 7,90% del total, con 158.433 de personas afiliadas. La CNAE 6209 “Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática (aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de equipos)”, concentra el 7,87% del total con 157.672 personas afiliadas y la CNAE 7112 “Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico(los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales)” concentra el 7,64% con 153.230 personas afiliadas. La CNAE 4520 “Mantenimiento y reparación de vehículos de motor” por su parte, concentra 140.011 personas afiliadas, que representan un 7,00% del total del Sector.

Cuadro 14. Personas trabajadoras afiliadas al régimen general de la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 4 dígitos.

CNAE	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% s/ TOTAL
2410	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	25.360	1,3%
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	4.752	0,2%
2431	Estirado en frío	300	0,0%
2432	Laminación en frío	1.274	0,1%
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	8.269	0,4%
2434	Trefilado en frío	1.329	0,1%
2441	Producción de metales preciosos	12	0,0%
2442	Producción de aluminio	8.840	0,4%
2443	Producción de plomo, zinc y estaño	1.377	0,1%
2444	Producción de cobre	1.270	0,1%
2445	Producción de otros metales no féreos	1.262	0,1%
2446	Procesamiento de combustibles nucleares	0	0,0%
2451	Fundición de hierro	4.901	0,2%
2452	Fundición de acero	2.283	0,1%
2453	Fundición de metales ligeros	3.253	0,2%
2454	Fundición de otros metales no féreos	4.780	0,2%
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	25.663	1,3%
2512	Fabricación de carpintería metálica	55.445	2,8%
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	1.507	0,1%
2529	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	8.961	0,4%

CNAE	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% s/ TOTAL
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central	806	0,0%
2540	Fabricación de armas y municiones	2.030	0,1%
2550	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	26.662	1,3%
2561	Tratamiento y revestimiento de metales	16.710	0,8%
2562	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	32.188	1,6%
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	4.961	0,2%
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes	5.688	0,3%
2573	Fabricación de herramientas	9.113	0,5%
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	615	0,0%
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	8.149	0,4%
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	5.483	0,3%
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería	2.443	0,1%
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	13.495	0,7%
2611	Fabricación de componentes electrónicos	9.631	0,5%
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados	480	0,0%
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	1.269	0,1%
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones	3.520	0,2%
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo	680	0,0%
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	10.294	0,5%
2652	Fabricación de relojes	252	0,0%
2660	Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	1.633	0,1%
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	631	0,0%
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos	1	0,0%
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	7.227	0,4%
2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	7.915	0,4%
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	2.274	0,1%
2731	Fabricación de cables de fibra óptica	255	0,0%
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	4.185	0,2%
2733	Fabricación de dispositivos de cableado	598	0,0%
2740	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	4.913	0,2%
2751	Fabricación de electrodomésticos	7.306	0,4%
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	129	0,0%
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico	9.794	0,5%
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	2.347	0,1%
2812	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	2.306	0,1%
2813	Fabricación de otras bombas y compresores	3.217	0,2%
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas	726	0,0%
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	3.287	0,2%
2821	Fabricación de hornos y quemadores	746	0,0%
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	19.001	0,9%
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos	149	0,0%

Instrumentos complementarios de protección social en el Sector Metal
Observatorio industrial del Sector Metal

CNAE	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% s/ TOTAL
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales	824	0,0%
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	7.022	0,4%
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	18.704	0,9%
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal	7.226	0,4%
2841	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal	3.318	0,2%
2849	Fabricación de otras máquinas herramientas	6.266	0,3%
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	4.168	0,2%
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	3.498	0,2%
2893	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	9.022	0,5%
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	2.669	0,1%
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	1.888	0,1%
2896	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho	935	0,0%
2899	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	15.775	0,8%
2910	Fabricación de vehículos de motor	60.135	3,0%
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	9.169	0,5%
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	4.969	0,2%
2932	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	69.695	3,5%
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes	11.347	0,6%
3012	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	991	0,0%
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario	15.284	0,8%
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	21.908	1,1%
3091	Fabricación de motocicletas	638	0,0%
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	922	0,0%
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	227	0,0%
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales	6.364	0,3%
3102	Fabricación de muebles de cocina	5.856	0,3%
3103	Fabricación de colchones	3.851	0,2%
3109	Fabricación de otros muebles	36.383	1,8%
3211	Fabricación de monedas	15	0,0%
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	2.861	0,1%
3213	Fabricación de artículos de bisutería	562	0,0%
3220	Fabricación de instrumentos musicales	437	0,0%
3230	Fabricación de artículos de deporte	1.478	0,1%
3240	Fabricación de juegos y juguetes	2.071	0,1%
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	14.630	0,7%
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos	764	0,0%
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.	6.565	0,3%
3311	Reparación de productos metálicos	3.913	0,2%
3312	Reparación de maquinaria	37.903	1,9%

CNAE	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% s/ TOTAL
3313	Reparación de equipos electrónicos y ópticos	1.698	0,1%
3314	Reparación de equipos eléctricos	6.352	0,3%
3315	Reparación y mantenimiento naval	8.293	0,4%
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico	2.726	0,1%
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte	3.707	0,2%
3319	Reparación de otros equipos	1.896	0,1%
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales	13.031	0,7%
3812	Recogida de residuos peligrosos	778	0,0%
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	1.791	0,1%
3831	Separación y clasificación de materiales	2.739	0,1%
3832	Valorización de materiales ya clasificados	5.898	0,3%
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	2.050	0,1%
4211	Construcción de carreteras y autopistas	15.150	0,8%
4212	Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas	2.506	0,1%
4213	Construcción de puentes y túneles	5.827	0,3%
4221	Construcción de redes para fluidos	2.683	0,1%
4222	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones	9.468	0,5%
4299	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.	10.650	0,5%
4321	Instalaciones eléctricas	158.433	7,9%
4322	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	67.576	3,4%
4329	Otras instalaciones en obras de construcción	42.501	2,1%
4332	Instalación de carpintería	20.880	1,0%
4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.	91.702	4,6%
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	140.011	7,0%
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	4.765	0,2%
6110	Telecomunicaciones por cable	41.935	2,1%
6120	Telecomunicaciones inalámbricas	5.842	0,3%
6130	Telecomunicaciones por satélite	1.218	0,1%
6190	Otras actividades de telecomunicaciones	22.719	1,1%
6203	Gestión de recursos informáticos	14.890	0,7%
6209	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática	157.672	7,9%
7112	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	153.230	7,6%
7120	Ensayos y análisis técnicos	31.655	1,6%
8020	Servicios de sistemas de seguridad	15.075	0,8%
8110	Servicios integrales a edificios e instalaciones	62.456	3,1%
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios	51.087	2,5%
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos	4.803	0,2%
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos	4.132	0,2%
9512	Reparación de equipos de comunicación	6.714	0,3%
9521	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	3.581	0,2%
9522	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	3.694	0,2%

CNAE	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% s/ TOTAL
9523	Reparación de calzado y artículos de cuero	1.001	0,0%
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje	840	0,0%
9525	Reparación de relojes y joyería	300	0,0%
9529	Reparación de otros efectos personales	4.162	0,2%
	TOTAL	2.004.317	

Fuente: Elaboración UGT FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Afiliados Seguridad Social. 2 Dígitos CNAE

La información utilizada en este apartado, corresponde a personas afiliadas al régimen general de la SS a dos dígitos según la clasificación nacional de actividades económicas y que hemos obtenido a través de la agregación de las actividades a 4 dígitos de CNAE en los que aparecen trabajadores adscritos y que están incluidos en el anexo I del Convenio Estatal de Metal. Esto significa que hemos seguido la relación detallada que aparece en el Anexo I del Convenio.

Como hemos indicado anteriormente, el desglose de actividades a nivel 2 de CNAE elaborado en este apartado es diferente al que se utiliza en otros contenidos del informe, como es el caso de la descripción de empresas, donde los datos provienen de directamente de la estadística oficial que utiliza un desglose de actividades a nivel 2 de CNAE que incluye aquellas tareas que mayoritariamente, no exactamente, pertenecen al ámbito de aplicación del Convenio Estatal de Metal.

Cuadro 15. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos

CNAE	DESCRIPCIÓN	Afiliados/as SS	% total trabajadores
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	69.262	3,46%
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.	219.919	10,97%
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	28.391	1,42%
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	44.596	2,22%
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	113.094	5,64%
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	143.968	7,18%
30	Fabricación de otro material de transporte	51.317	2,56%
31	Fabricación de muebles	52.454	2,62%
32	Otras industrias manufactureras	29.383	1,47%
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	79.519	3,97%
38	Recogida de residuos peligrosos	11.206	0,56%
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	2.050	0,10%
42	Ingeniería civil	46.284	2,31%
43	Actividades de construcción especializada	381.092	19,01%
45	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	144.776	7,22%
61	Telecomunicaciones inalámbricas	71.714	3,58%
62	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática	172.562	8,61%
71	Servicios técnicos de ingeniería	184.885	9,22%
80	Servicios de sistemas de seguridad	15.075	0,75%
81	Servicios integrales a edificios e instalaciones	113.543	5,66%
93	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos	4.803	0,24%
95	Reparación de ordenadores y equipos periféricos	24.424	1,22%
	TOTAL	2.004.317	

Fuente: Elaborado por UGT FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Las actividades del sector de metal con más presencia de personas afiliadas a la Seguridad Social son: 43 Actividades de construcción especializada, con 381.092 personas afiliadas, que suponen un 19,01% del total y que incluye las siguientes Actividades a 4 dígitos:

- 4321.** Instalaciones eléctricas
- 4322.** Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
- 4329.** Otras instalaciones en obras de construcción
- 4332.** Instalación de carpintería
- 4399.** Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

El siguiente CNAE por importancia en lo que se refiere al número de personas afiliadas es el 25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, que tiene a 31.12.2021 219.919 personas afiliadas, que suponen un 10,97% del total. El CNAE 25 está íntegramente incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Estatal de Metal.

Gráfico 17. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos



Fuente: Elaborado por UGT FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Afiliados al régimen de la SS según estrato de edad

Para terminar de caracterizar el perfil del sector, vamos a mostrar la distribución del número de personas afiliadas al régimen de la SS por tramos de edad.

El contenido de los CNAE que hemos empleado para esta parte del estudio son los mismos que hemos utilizado en el análisis referido a las empresas.

El motivo es que la información, que hemos obtenido del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través del Portal de la Transparencia, no se encuentra disponible a un desglose mayor de

2 dígitos. Es por ello que hemos incluido solo los CNAE que mayoritariamente se hallan incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio estatal del Metal.

Los datos que figuran en los cuadros siguientes corresponden a personas afiliadas a la SS en empresas enclavadas en los CNAE referidos a 31.12.2021.

Cuadro 16. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos. Total Distribución por EDAD

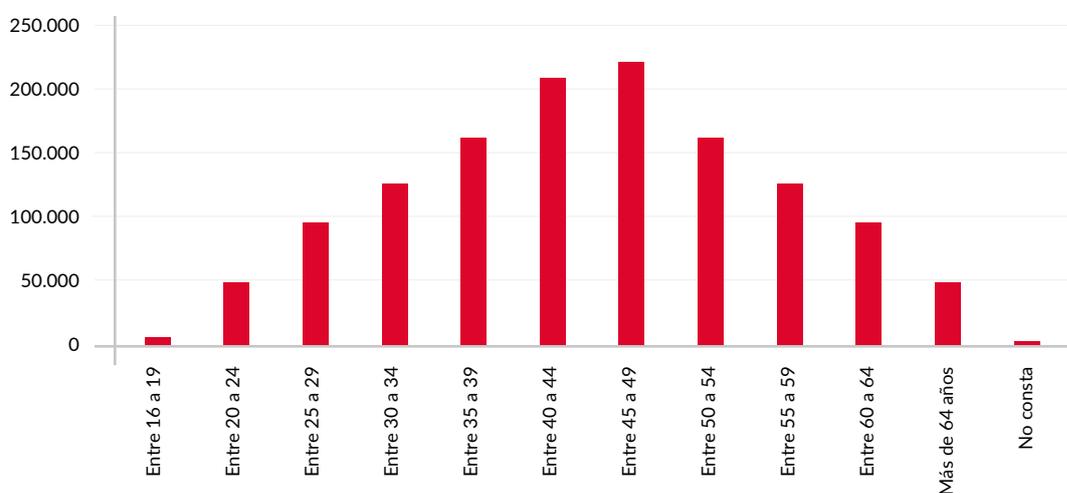
Edad	nº personas afiliadas	% sobre total
Entre 16 a 19 años	6.643	0,50%
Entre 20 a 24 años	51.792	3,86%
Entre 25 a 29 años	95.479	7,12%
Entre 30 a 34 años	133.230	9,93%
Entre 35 a 39 años	174.760	13,03%
Entre 40 a 44 años	222.757	16,61%
Entre 45 a 49 años	228.572	17,04%
Entre 50 a 54 años	181.491	13,53%
Entre 55 a 59 años	137.675	10,26%
Entre 60 a 64 años	92.147	6,87%
Más de 64 años	16.859	1,26%
No consta	2	0,00%
Total	1.341.407	

Fuente: Elaborado por UGT FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Observando la distribución por edades podemos comprobar que los estratos más numerosos los encontramos entre 40 y 49 años, que agrupan entre ambos estratos más del 33% de las personas afiliadas a la Seguridad Social del Sector Metal.

La media de edad de las personas trabajadoras del sector está en torno a los 45 años, y hay un 31,9% de trabajadores de más de 50 años.

Gráfico 18. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos. Totales. Distribución por EDAD



Fuente: Elaborado por UGT FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Las personas trabajadoras afiliadas menores de 30 años suponen un 11,5% del total de personas afiliadas del Sector a la SS. Este indicador confirma el retraso en la incorporación al trabajo en el sector. De hecho, tan solo un 4,35% de las personas afiliadas a la SS del sector tienen menos de 24 años.

Cuadro 17. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos. Total. Distribución por EDAD

TRAMO DE EDAD	PORCENTAJE DE PERSONAS AFILIADAS
Menores 30 años	11,5%
Entre 30 y 39 años	23,0%
Entre 40 y 49 años	33,6%
más de 50 años	31,9%

Fuente: Elaborado por UGT FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Cuadro 18. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos. Distribución por tramos de edad

CNAE 09	Nombre CNAE	16 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	50 a 54 años	55 a 59 años	60 a 64 años	más de 64 años	ND	Total
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	200	1.782	3.728	6.235	9.845	14.315	14.529	10.755	8.267	5.925	662		76.243
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1.530	9.992	16.809	24.540	33.367	43.825	46.297	36.014	26.057	17.136	2.521		258.088
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	79	1.451	3.259	3.133	4.113	5.118	5.303	3.895	2.843	1.575	203		30.972
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	121	1.530	3.281	4.214	6.219	8.846	9.199	6.824	4.557	2.636	226		47.653
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	578	5.210	9.987	12.820	16.493	21.410	21.911	16.898	11.965	7.613	1.232		126.117
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	326	3.736	8.779	13.537	17.936	27.247	30.641	23.736	15.046	7.801	278		149.063
30	Fabricación de otro material de transporte	113	1.129	3.345	5.552	8.173	10.017	8.788	6.057	5.963	3.726	230		53.093
31	Fabricación de muebles	465	2.657	4.021	5.432	7.498	10.341	11.380	9.840	7.912	5.554	801	1	65.902
32	Otras industrias manufactureras	120	1.482	3.095	4.059	4.834	5.836	6.500	5.563	4.127	2.593	479		38.688
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	530	4.496	8.155	10.852	14.257	17.259	16.179	13.069	9.643	6.230	1.367		102.037
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.366	16.836	28.321	38.795	46.502	51.257	49.809	39.713	31.547	22.982	5.008	1	333.137
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	215	1.491	2.699	4.061	5.523	7.286	8.036	9.127	9.748	8.376	3.852		60.414
	TOTALES	6.643	51.792	95.479	133.230	174.760	222.757	228.572	181.491	137.675	92.147	16.859	2	1.341.407

Fuente: Elaborado por UGT FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Si bien en el conjunto del sector el 49% de las personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social son mayores de 45 años, examinando los afiliados según su edad en los diferentes epígrafes de la clasificación nacional de actividades económicas que son del ámbito del sector de metal, observamos que algunos superan el 50% de sus afiliados, como es el caso de la Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones con un 53% de sus afiliados mayores de 45 años.

La actividad de Fabricación de muebles muestra un porcentaje mayor al indicado en el párrafo anterior (54%) de afiliados a la seguridad social mayores de 45 y la actividad de Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico alcanza un 65% para este colectivo.

Gráfico 18. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos. Distribución por tramos de edad. Desglose por CNAE.

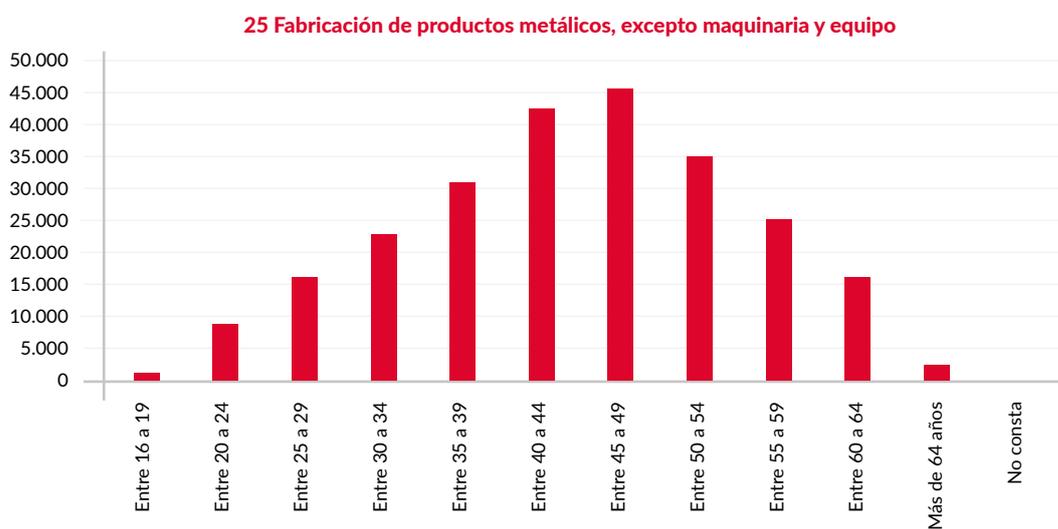
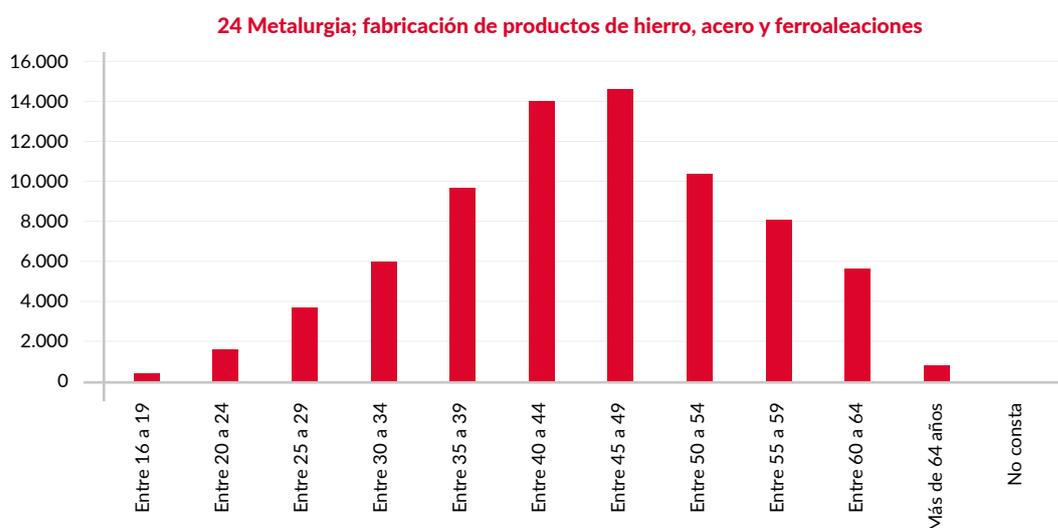


Gráfico 18. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos. Distribución por tramos de edad. Desglose por CNAE.

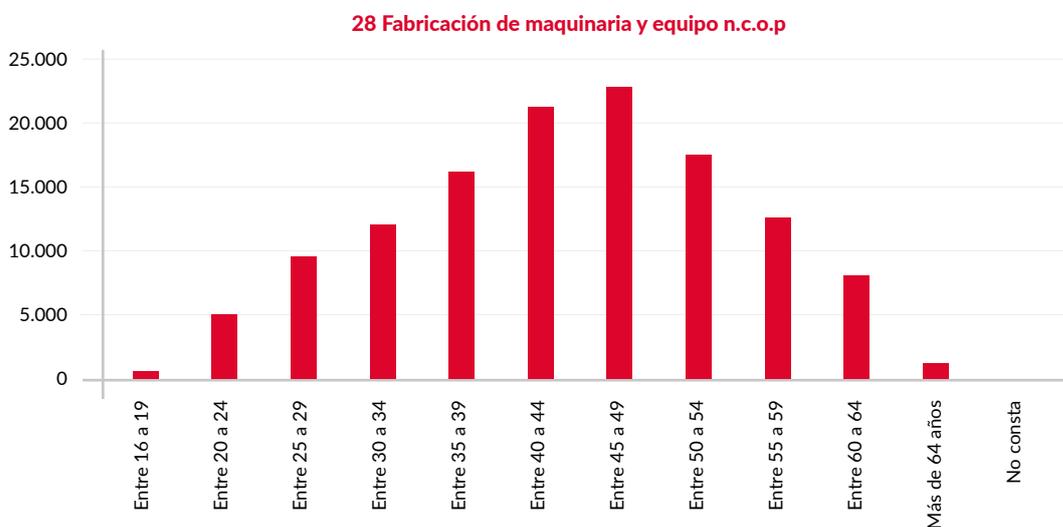
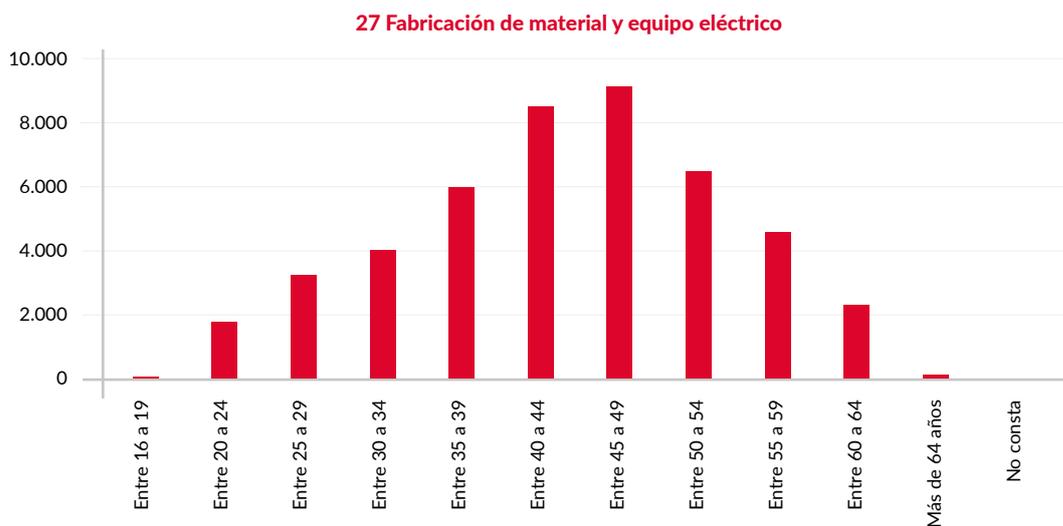
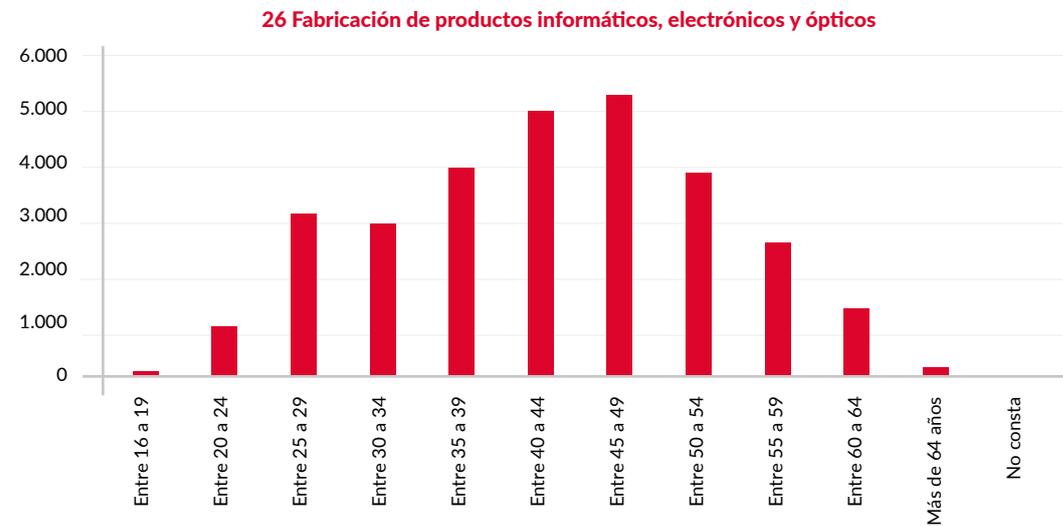


Gráfico 18. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos. Distribución por tramos de edad. Desglose por CNAE.

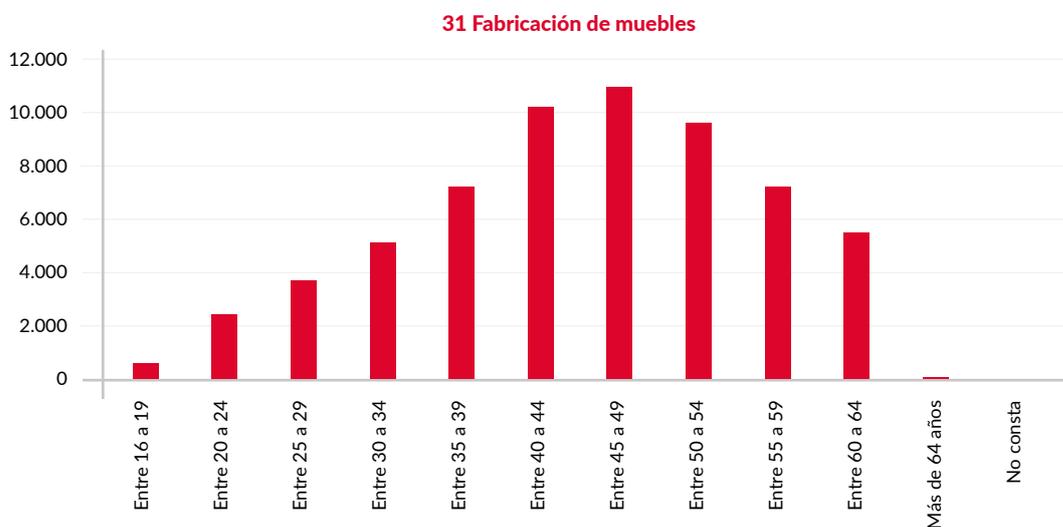
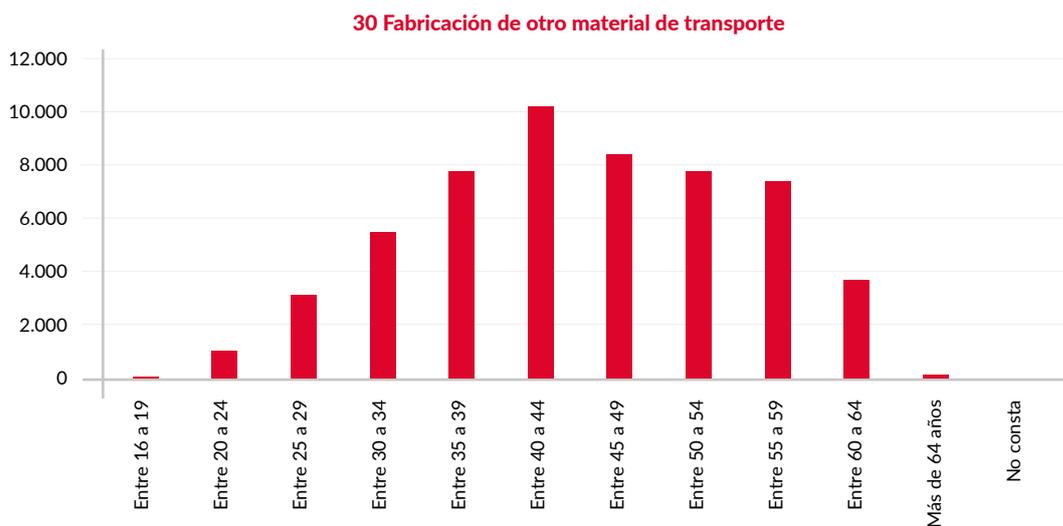
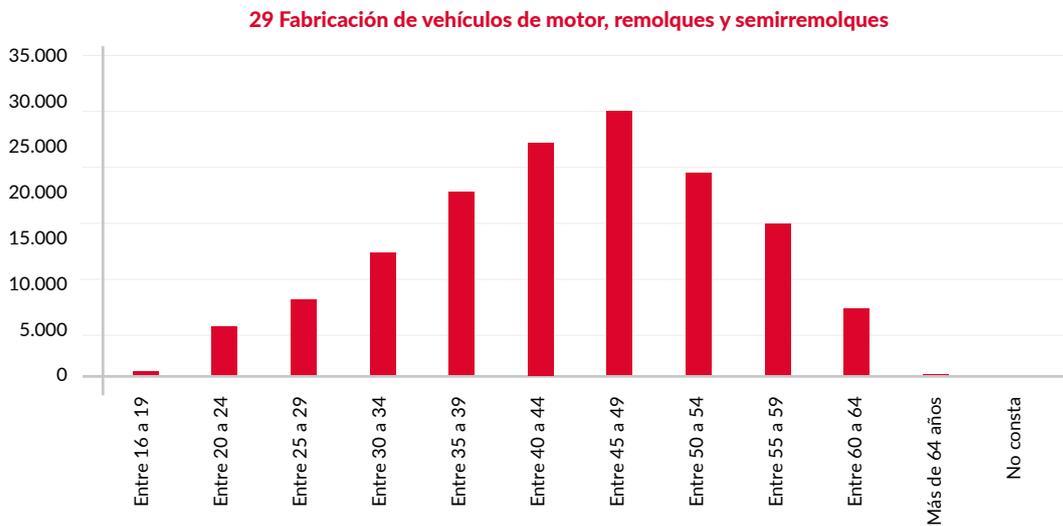


Gráfico 18. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos. Distribución por tramos de edad. Desglose por CNAE.

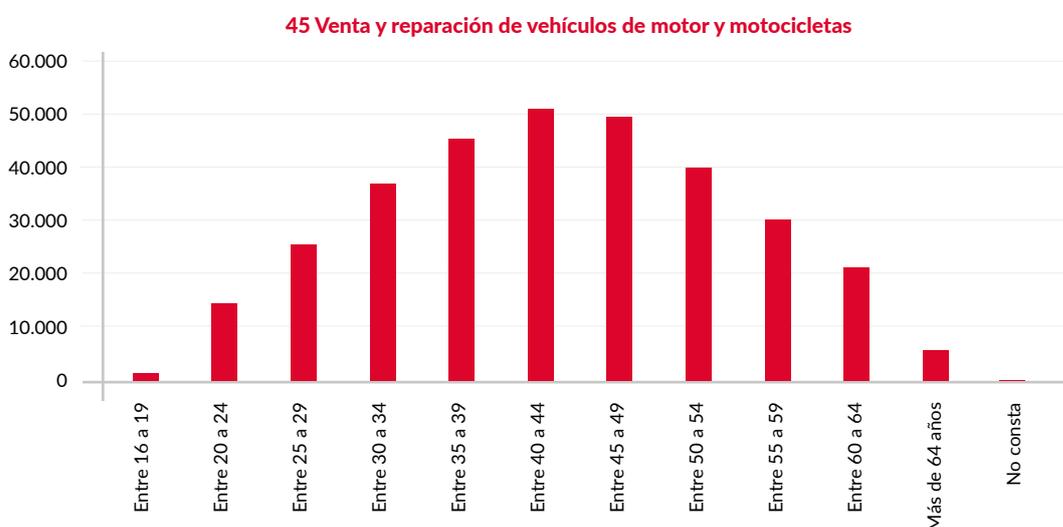
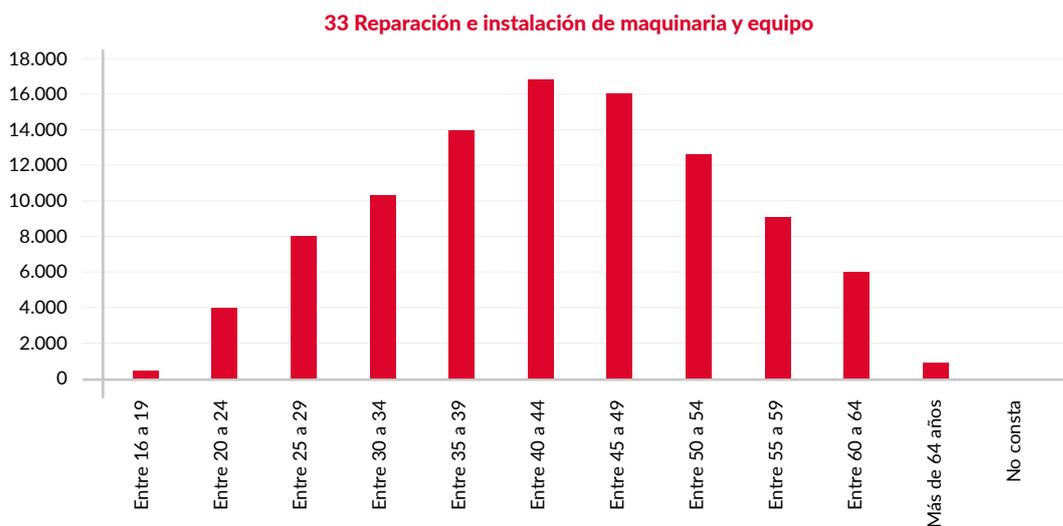
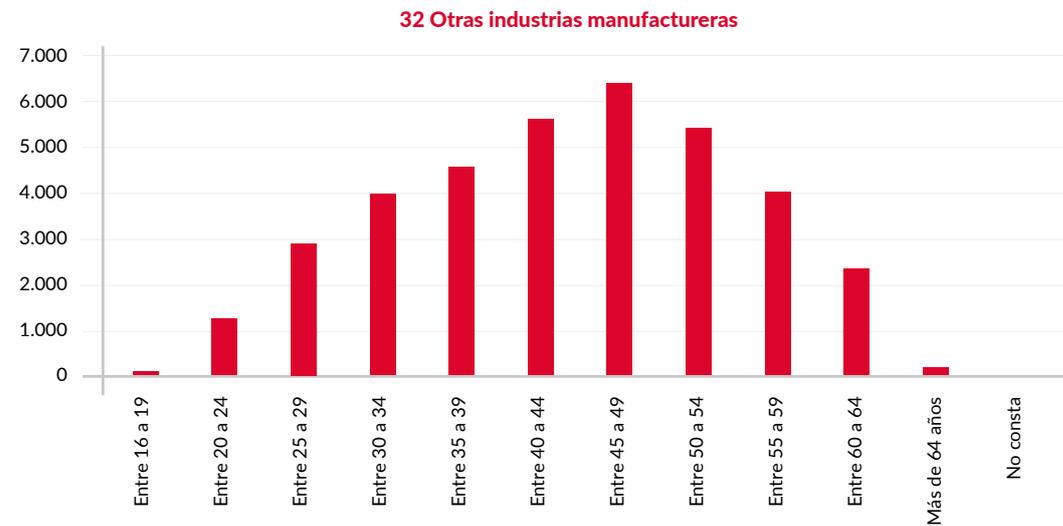
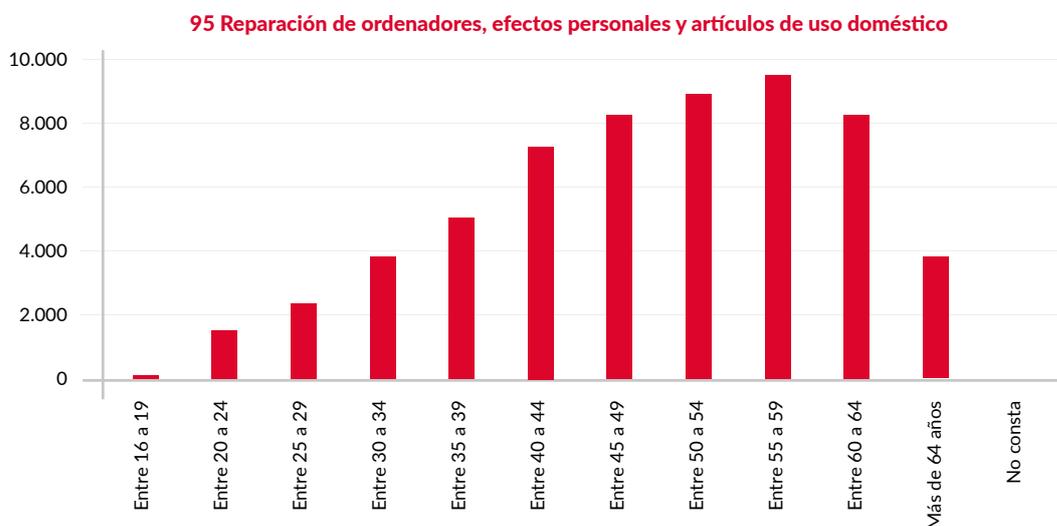


Gráfico 18. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2021 por CNAE a 2 dígitos. Distribución por tramos de edad. Desglose por CNAE.



Fuente: Elaborado por UGT FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

3.3 Resumen del perfil del sector

El Sector del Metal está constituido, aproximadamente, por 183.812 empresas, 79.015 (43%) de ellas sin asalariados.

El mayor número de empresas, con un 40,3% del sector, se concentran en el epígrafe 45 (Mantenimiento y reparación de vehículos de motor y motocicletas) y en el 25, con un 17,5% del total.

Se trata de un sector con un tejido empresarial muy atomizado. El 98,6% del total de las empresas del sector tienen menos de 50 personas trabajadoras.

En cuanto al empleo, según la EPA, el número de personas trabajadoras ocupadas del sector (media de 2021) es de 1.527.425, con un 21,2% de mujeres.

El número de personas asalariadas es de 1.300.900, lo que supone una tasa de salarización del 85,2%.

El mayor número de trabajadores desempleados se concentra en los CNAE 45 y 25.

Con datos de afiliación a la SS desglosados a nivel 4 dígitos, que entendemos que son los más exactos, el número de personas afiliadas a 31.12.2021 era de 2.004.317.

Observando la distribución por edades (a 2 dígitos) podemos comprobar que los estratos más numerosos los encontramos entre 40 y 49 años, que agrupan entre ambos estratos más del 33% de las personas afiliadas a la Seguridad Social del Sector Metal.

La media de edad de las personas trabajadoras del sector está en torno a los 45 años, y hay un 31,9% de trabajadores de más de 50 años.

4. NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL

Definición, estructura y articulación

El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución Española, donde se establece que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.

La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.” Así mismo, la regulación normativa de los convenios colectivos estatutarios se encuentra regulada por el Título III ET (Arts. 82 a 92, ambos inclusive).

Podemos definir la negociación colectiva como uno de los principales instrumentos para transformar e influir en la sociedad. Potenciar la participación de los agentes sociales en la empresa se hace necesario para conseguir avances reales en la sociedad y dota a la negociación colectiva de una gran importancia por convertirla en una herramienta transformadora.

Centrándonos en la estructura de la negociación colectiva de la Industria del metal, podemos decir que está integrada por:

- Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal (CEM).
- Convenio General del Sector de la Ferralla.
- Convenio Colectivo estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos
- Convenios del Sector de ámbito provincial y/o autonómico.
- Convenios de empresa.

El Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal (CEM) fue firmado por primera vez en el año 2016. Actualmente el Convenio vigente es el IV CEM. Convenio negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de las personas trabajadoras, y más concretamente en el artículo 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones poseen eficacia directa general de carácter normativo. El citado IV CEM regula en su articulado los ámbitos y niveles de negociación del sector del metal en su artículo 10.

El Sector del Metal definido en el ámbito funcional, se estructura convencionalmente en los siguientes ámbitos y niveles de negociación:

1. **Ámbito estatal.** Comprende todo el ámbito territorial español. El Convenio colectivo estatal del Sector del Metal es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal
2. **Ámbito territorial y subsectorial.** Comprende este ámbito de negociación los convenios colectivos siguientes:
 - a) Los convenios sectoriales actualmente existentes en el ámbito provincial.
 - b) Los convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una comunidad autónoma que sustituyan a los provinciales.
 - c) Los convenios subsectoriales actualmente existente, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio.
3. **Ámbito de empresa.** Comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existente o que se puedan acordar en una empresa o grupo de empresas.

LISTADO DE CONVENIOS PROVINCIALES:

Esta tabla descriptiva recoge la denominación del convenio colectivo y la provincia del ámbito de geográfico de aplicación.

	NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA
1	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ÁLAVA
2	INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL	ALBACETE
3	CUHILLERÍA Y AFINES	ALBACETE
4	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL	ALICANTE
5	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ALMERÍA
6	SECTOR MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL	ASTURIAS
7	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ÁVILA
8	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	BADAJOS
9	SECTOR METAL	BALEARES
10	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	BARCELONA
11	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	BURGOS
12	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CÁCERES
13	PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL	CÁDIZ
14	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CANTABRIA
15	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CASTELLÓN
16	SECTOR DE METAL	CEUTA
17	SECTOR SIDEROMETALURGIA	CIUDAD REAL
18	INDUSTRIAS DEL METAL	CÓRDOBA
19	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CORUÑA, LA
20	SECTOR DE METAL	CUENCA
21	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GERONA
22	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GRANADA
23	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GUADALAJARA
24	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GUIPÚZCOA
25	SECTOR DE MONTAJES	HUELVA
26	AUTOMOCIÓN	HUELVA
27	INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DE METAL	HUESCA
28	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	JAÉN
29	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	LEÓN
30	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	LLEIDA
31	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	LUGO
32	SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL	MADRID
33	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	MÁLAGA
34	AUTOMOCIÓN	MÁLAGA
35	SECTOR SIDEROMETALURGIA	MELILLA
36	SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS	MURCIA
37	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	NAVARRA
38	TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS	NAVARRA
39	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA Y TALLERES REPARACION VEHICULOS	ORENSE
40	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	PALENCIA
41	ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA	PALMAS, LAS
42	INDUSTRIAS DEL METAL (SIDEROMETALURGICAS)	PONTEVEDRA
43	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	RIOJA (LA)

NOMBRE DEL CONVENIO		PROVINCIA
44	TALLERES DE REPARACION, MANTENIMIENTO E I.T.V.	RIOJA (LA)
45	ACTIVIDADES DE SIDEROMETALURGIA	SALAMANCA
46	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	SEGOVIA
47	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	SEVILLA
48	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	SORIA
49	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	TARRAGONA
50	SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELECTRICAS	TENERIFE
51	LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL	TERUEL
52	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	TOLEDO
53	SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL	VALENCIA
54	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	VALLADOLID
55	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	VIZCAYA
56	INDUSTRIA DEL METAL	ZAMORA
57	SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL	ZARAGOZA

5. PROTECCIÓN SOCIAL Y NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL

En la negociación colectiva, uno de los ejes fundamentales de su articulación es la Protección social, un elemento importante en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. De hecho, los acuerdos a los que se han llegado entre los agentes sociales han prestado especial atención en este terreno por lo que podemos afirmar que la negociación colectiva está contribuyendo a edificar un estado de bienestar acorde con el desarrollo económico y social de nuestro país.

Dejando de lado el debate de si son suficientes o no los elementos de protección social que se conjugan en el seno de la negociación colectiva, no cabe duda que contribuyen directamente a los parámetros de bienestar de las personas trabajadoras.

Se ha llevado a cabo un estudio documental con el que tratamos de mostrar la realidad de la negociación colectiva, recopilando las cláusulas que, sobre protección social se incluyen en los convenios provinciales sectoriales del perímetro del sector siderometalúrgico, procurando reflejar la realidad de los acuerdos entre los agentes sociales en el ámbito de la protección social del sector.

Los casos analizados hacen referencia a aspectos que promueven la protección social a cargo del empresario, más allá de los imperativos legislativos, suponiendo una conquista de derechos sociales a través de la negociación colectiva.

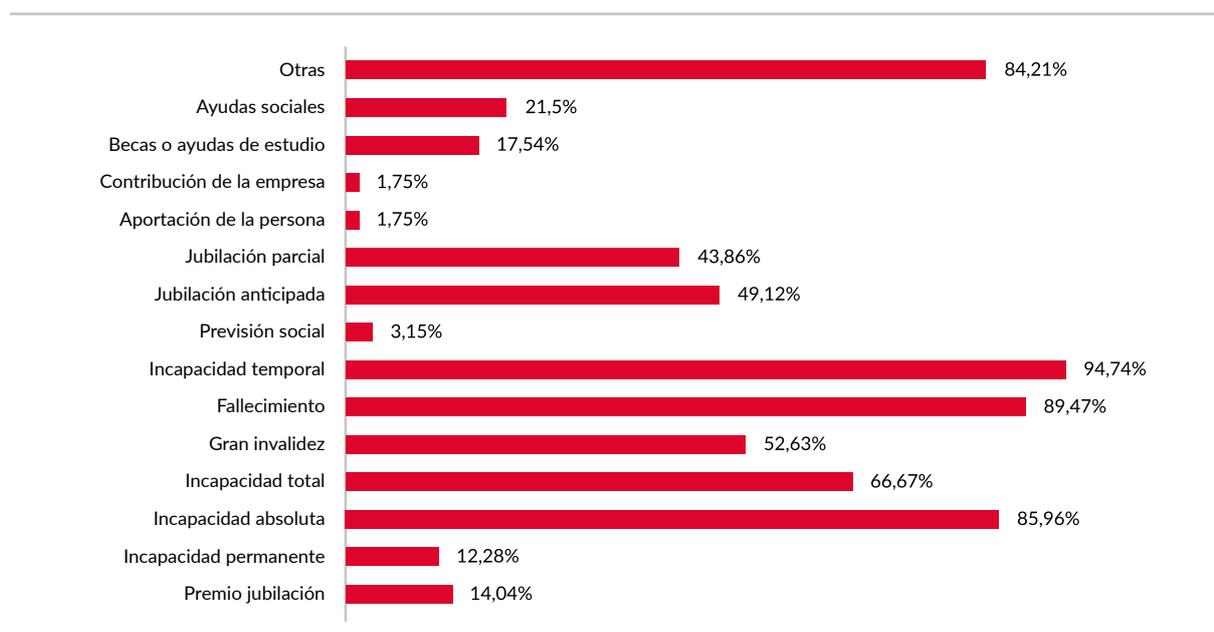
Entre otros, la protección social acordada en la gran mayoría de los convenios analizados, procura compensar la pérdida total o parcial de ingresos en determinadas situaciones del trabajador, originadas por la suspensión o cese de la actividad profesional, por enfermedad o accidente tanto laboral como no laboral.

Del análisis de los 57 convenios provinciales del sector de metal y en lo relativo al contenido de las cláusulas, hemos considerado analizar una serie de materias del articulado de los mismos. Estas materias son: Premio de jubilación, Incapacidad permanente, Incapacidad absoluta, Incapacidad total, Gran invalidez, Fallecimiento, Incapacidad temporal, Previsión social, Jubilación anticipada, Jubilación parcial, Becas o ayudas de estudio, Ayudas sociales y Otras.

El siguiente gráfico refleja el porcentaje de convenios que recogen en su articulado cada una de estas materias. Como se puede ver, la Previsión social aparece mínimamente representada en el 3,51% de los convenios analizados. Así mismo, se puede comprobar que solo el 1,75% regula en materia de Contribución de la empresa y Aportación de la persona trabajadora.

Sin embargo, las incapacidades o el fallecimiento se regulan en un porcentaje muy alto de los convenios provinciales analizados y la contingencia de jubilación, bien a través de premios o indemnizaciones por el acceso de la persona trabajadora a dicha situación también es contemplada en un amplio número de convenios.

Gráfico. % Regulación de Materias



Centrándonos en los resultados por cada una de las materias analizadas hemos obtenido los datos que pasamos a explicar a continuación.

5.1. La incapacidad temporal en los convenios provinciales del sector del metal

La regulación de la contingencia por incapacidad temporal del trabajador, se prevé en 54 convenios del sector de metal (95%). Tan solo hay dos convenios que no tienen reconocida cobertura alguna para estas contingencias. Son los de Guipuzcoa y Lleida.

Esta cláusula de protección social se articula mayoritariamente, bien como un complemento entre la prestación por IT de la seguridad social y el salario convenio, o bien como una garantía del 100 por ciento de las retribuciones pactadas en convenio.

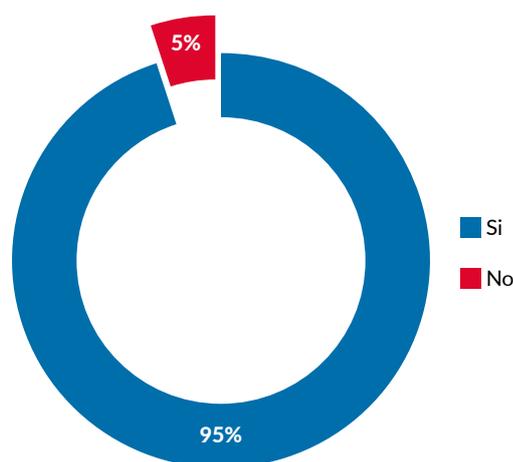
La mayoría de los convenios que contemplan esta protección, distinguen su cobertura según sea la causa de la incapacidad temporal del trabajador. Esto significa, que se haya derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedad común o accidente no laboral. La casuística que se contempla en la regulación de este tipo de refuerzo es muy variada, tanto respecto al porcentaje de cobertura en sí, como a la duración de las mismas.

Como caso curioso citar el Convenio Colectivo del sector montajes y empresas auxiliares del metal de Asturias, que establece la creación de un Fondo de Ayuda por enfermedad o accidente que se nutrirá con la aportación entre el 0,50 por 100, como mínimo, y el 1 por 100 como máximo de la base de cotización de cada trabajador a satisfacer por cada persona trabajadora y en igual porcentaje por la empresa.

Este Fondo, abona hasta el 100% del salario neto a partir del 8º día de baja, y está gestionado por una Comisión Gestora que puede decidir alguna mejora en la prestación, como el abono a partir del

4º día por acuerdo de dicha Comisión, o la entrega de cantidades con cargo al mismo y en favor de las personas trabajadoras que estuviesen percibiendo aquél por causas extraordinarias concurrentes de cargas familiares especiales, necesidad de asistencia médica de alta especialización y demás análogas. La Comisión Gestora decide igualmente el destino de los excedentes, para becas, seguros colectivos o fines similares.

Gráfico. Incapacidad temporal



Un Fondo de similares características, llamado “Fondo del Metal” se recoge en el Convenio de la Industria siderometalúrgica de la provincia de Granada, con la diferencia de que este fondo solo abarca la cobertura del 100% del Salario base+Complemento “ad personam” a partir del día 13 de la baja, y siempre que esta fuera por Enfermedad Común o Accidente no laboral. En este caso, la cobertura de, hasta el 100% en caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional corre a cargo directamente de la empresa.

La cobertura de IT por Accidente de Trabajo, en su modalidad más frecuente, alcanza hasta el 100%, bien del salario, o bien de la Base Reguladora del mes anterior a la baja. La regulación está presente en casi todos los convenios, excepto las provincias de Cádiz, Huesca, Teruel y Madrid. En los casos de estos tres últimos, el complemento es del 15% de la Base Reguladora, limitado a 6 meses en los dos primeros y solo a partir del décimo día de la baja para el caso de Madrid.

También en algunos casos de Accidente de Trabajo, nos encontramos con limitaciones temporales, o que hacen referencia a que exista hospitalización o se sufran determinados tipos de accidentes. No obstante, en la regulación de la mayoría de los convenios provinciales no establecen límites, o estos se fijan en el máximo que establece la ley para la duración de la IT con carácter general, es decir, 18 meses, o 12 + prorrogas.

Entre las provincias que establecen límites temporales a la duración del complemento del 100%, encontramos a Alava, Albacete, Alicante, Baleares, Castellón, Sevilla, Tarragona o Valladolid.

Este complemento también aparece en determinadas regulaciones, limitado a los Accidentes de Trabajo que requieran hospitalización, como en el Convenio de Zaragoza, que establece un complemento del 25% de su Base Reguladora, cuando exista hospitalización, intervención quirúrgica, mutilación traumática o pérdida de algún órgano. No obstante, nos hemos encontrado que en determinadas regulaciones se excluye de la cobertura de IT por accidente de trabajo, dolencias como lumbalgias, artritis de rodilla, etc.

Apuntar también que el Convenio de Huelva extiende la cobertura de hasta el 100% del salario total durante un máximo de 2 años a cualquier tipo de accidente, incluyendo los no laborales.

En cuanto al complemento de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común y Accidente No Laboral, observamos que el tratamiento de este concepto ofrece gran diversidad, incluso algunos convenios no

incluyen este concepto en el artículo que regula la contingencia de IT o que en ésta solo se complementa la prestación en los casos de hospitalización. Entre los convenios provinciales que no incluyen la cobertura de IT por Enfermedad Común encontramos a Barcelona, Gerona, Huesca, Ceuta, Madrid, Melilla, Teruel, Vizcaya, Zamora o Zaragoza.

El complemento de hasta el 100% del salario cuando la incapacidad sea por Enfermedad Común se extiende en muchas provincias solamente a las bajas que requieran hospitalización, como el Convenio de Baleares, que recoge la garantía del 100% de la Base de cotización en los casos en que la persona trabajadora sea hospitalizada, limitada, eso sí, a 65 días. Otros convenios recogen la cobertura de hasta el 100% cuando la incapacidad se derive de accidente no laboral, como son los de Burgos, Ciudad Real, A Coruña, Cuenca, Jaén, León, Melilla, Ourense, Palencia, Pontevedra, Las Palmas, Sevilla, Soria, Tenerife o Valladolid. Por último, en alguna provincia como Burgos, la garantía del 100% del salario se extiende, también, a las intervenciones quirúrgicas.

Por otra parte, la cobertura del 100% para las bajas de una determinada duración está presente también en bastantes convenios. En unos, el 100% del salario se abona a partir de determinado día de la baja y en otros de la duración total de la baja, si ésta se extiende en el tiempo más allá de un número determinado de días. Como ejemplo, sin ánimo de ser exhaustivos, citar los casos de Almería (100% para bajas superiores a 25 días, que se abona desde el primer día), Burgos (a partir del día 30 de la baja), castellón (a partir del 6º día), Lugo (a partir de 100 días de la baja), Valencia (a partir del 75 día de la baja) o Valladolid (a partir del 21ª día).

Observamos también, algún artículo concreto, como el del convenio provincial de Huelva o el de Palencia, en los que este complemento del 100% del salario se abona solo durante la primera baja. El Resto de Convenios regulan coberturas que no llegan al 100% del salario, o limitadas a un número de días por año.

El tratamiento fiscal de las cantidades que ese perciben como complemento en las situaciones de IT es el siguiente:

- **El trabajador:** En el impuesto de la renta de las personas físicas se le imputará, como retribución salarial por la cual tributa.
- **Empresas:** Reduce la base imponible del impuesto de sociedades.

A continuación se muestran las cláusulas previstas en cada uno de los convenios provinciales del sector.

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
ÁLAVA	<p>Artículo 36. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional</p> <p>En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en convenio y consignadas en las tablas salariales anexas para cada categoría, desde el primer día contado a partir de la fecha de la baja hasta el día noventa de dicho proceso e igualmente garantizará el 95 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio desde el día noventa y uno de la baja hasta el día ciento veinte de la misma, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido la obligación de abono por parte de la empresa de cualquier prestación complementaria.</p> <p>En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador/a durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria corresponderían al mismo trabajador/a caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.</p>
ÁLAVA	<p>Artículo 37. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral</p> <p>Durante los tres primeros días de cada año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador/a percibirá un complemento de hasta el 60 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
ALBACETE	<p>Artículo 17. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social</p> <p>1.- Accidente de trabajo. En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo la persona trabajadora accidentado percibirá el 100 % de la base reguladora, siendo a cargo de las empresas el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la entidad aseguradora y dicho 100 %. Dicha diferencia se abonará a partir del día siguiente a la fecha del accidente, siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca la persona trabajadora en baja por este motivo.</p> <p>2.- Intervención quirúrgica. Sea cual fuere la causa que la motive la persona trabajadora percibirá desde el primer día de la baja médica las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora.</p> <p>3.- Enfermedad común. Las empresas complementarán a sus trabajadores hasta el 75 % de la base reguladora, desde el 4.º día de la baja hasta el 20.º, ambos inclusive, en los supuestos de baja médica. Asimismo, en los supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 75 día de la fecha de la baja médica la persona trabajadora tendrá derecho al 100 % de la base reguladora, con cargo a la empresa las diferencias que existan entre las prestaciones de la Seguridad Social y dicho porcentaje.</p> <p>4.- Hospitalización o internamiento en residencia. En estos supuestos, el trabajador, cualquiera que sea la causa de la hospitalización, también percibirá el 100 % de la base reguladora, y la diferencia de prestaciones será a cargo de la empresa, desde la fecha de internamiento hasta el final del mismo.</p> <p>En todos los supuestos señalados en el presente artículo, el complemento de prestación de incapacidad temporal, se abonará cuando la persona trabajadora tenga derecho a la citada prestación, mientras dure la situación de incapacidad temporal y siempre y cuando la relación laboral de la persona trabajadora permanezca vigente.</p>
ALICANTE	<p>Artículo 69. Complemento por accidente laboral y enfermedad profesional</p> <p>Las empresas complementarán las prestaciones que reciben sus trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional hasta el cien por cien de la base de cotización a partir del 6º día de la baja, es decir desde el 7º día y hasta el día 545, ambos inclusive.</p> <p>Artículo 70. Complemento por enfermedad (Incapacidad laboral)</p> <p>En caso de enfermedad con baja otorgada por el médico de la Seguridad Social, las empresas vendrán obligadas al pago de una cantidad complementaria tal, que sumada al importe de la indemnización o subsidio de la Seguridad Social, complemente el 90% de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social salvo que se revise el porcentaje a aplicar a la base reguladora, en cuyo caso se renegociará. Este derecho se aplicará con los siguientes criterios:</p> <p>1- Se tendrá derecho a partir del día 25 y hasta el día 545 ambos inclusive, contados desde que se inició el proceso de baja.</p> <p>2- Dicho proceso deberá ser ininterrumpido y por la misma enfermedad.</p> <p>3.- A fin de que este derecho quede plenamente justificado, y que se eviten errores médicos que teóricamente pudieran existir, el empresario podrá requerir al trabajador en baja que se someta al dictamen médico del facultativo que conjuntamente designen y que habrá de ser distinto a aquél que otorgó la baja.</p> <p>La negativa de la persona trabajadora a someterse a este dictamen determinará la no percepción de la prestación a cargo de la empresa.</p> <p>4.- Si del dictamen del médico, designado conjuntamente, resultara que no hay lugar a la baja, la empresa no vendrá obligada al pago de la prestación a su cargo. No obstante ello, podrá plantearse el caso ante la Comisión Paritaria de este convenio u otra creada a estos efectos a fin de determinar, con el dictamen del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, la procedencia o no de la baja médica y por consiguiente del complemento empresarial.</p>
ALMERÍA	<p>Artículo 44. Complemento a la incapacidad temporal</p> <p>En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiario de dicha prestación perciba el 100 % de su base reguladora, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del día 1º de la baja.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
ALMERÍA	<p>A efectos de determinar dicha base reguladora, los conceptos retributivos de carácter variable (primas, incentivos, etc.) formarán parte de la misma en la proporción que resulte de dividir entre 365 días o 12 meses, según proceda, los importes percibidos por tales conceptos en el año inmediato anterior a la fecha del hecho causante.</p> <p>En enfermedad común de larga duración, entendiéndose por tal aquella que produzca una situación de incapacidad temporal superior a 25 días, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dicha contingencia, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiaria de prestación perciba el 100 % del salario base del convenio, antigüedad y plus de convenio, a partir del día 1º de la baja, una vez conocida tal circunstancia y previa presentación de los cinco primeros partes de confirmación que así lo acrediten. En todo caso, los citados complementos, se percibirá mientras duren las circunstancias descritas.</p> <p>Por otra parte, las personas trabajadoras percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año, por enfermedad común o accidente no laboral, salvo en el supuesto de enfermedad de larga duración, un complemento equivalente al 100 % de su salario base, antigüedad y plus de convenio.</p>

Anexo 1

FONDO PARA FINES ASISTENCIALES

A.—1.1. El Fondo de ayuda por enfermedad o accidente se nutrirá con la aportación entre el 0,50 por 100, como mínimo, y el 1 por 100 como máximo a satisfacer por cada persona trabajadora y en igual porcentaje por la empresa, que será retraído de las cantidades que compongan la base de Cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

1.2 No se causará indemnización con cargo a este Fondo por la persona trabajadora que no lleve al menos 15 días en la empresa o no hubiere superado el período de prueba. Asimismo, no se pagarán a cargo de este Fondo los 7 primeros días de baja, comenzando a percibir dicho fondo a partir del 8.º día.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la Comisión Gestora podrá autorizar que el pago de las prestaciones a cargo del Fondo se adelante, como máximo, hasta el 4.º día de la baja. Dicha autorización requerirá acuerdo expreso en tal sentido que deberá constar por escrito y ser adoptado por mayoría absoluta de los miembros de la Comisión. La adopción de acuerdos que contravengan lo establecido en el párrafo anterior tendrá la consideración de distracción reiterada de los activos del Fondo.

Cuando la persona trabajadora fuese baja por enfermedad o accidente, deberá solicitar de la Comisión Gestora del Fondo, el examen y dictamen del Médico de Empresa, si lo hubiere. Si este coincidiera con el facultativo de la Seguridad Social, la persona trabajadora enferma causará derecho a la ayuda regulada en el presente artículo. Si por cualquier causa, el médico de la empresa no pudiese informar, el mismo designará a otro facultativo que lo sustituya o supla, cuyos honorarios y gastos serán a cargo del Fondo Asistencial.

ASTURIAS

En las empresas que carecieran de médico actuará a los fines establecidos en el párrafo anterior, el que en cada caso designe la Comisión Gestora del Fondo de Asistencia, con cargo a cuyos saldos se satisfarán honorarios y gastos.

1.3. La Comisión Gestora del Fondo podrá exigir a la persona trabajadora que se encuentre de baja, someterse a un reconocimiento médico bien por los servicios médicos de empresa, bien por un suplente u otro facultativo nombrado por la Comisión Gestora, a los efectos de comprobar la situación médica de la persona trabajadora. El dictamen de este facultativo será vinculante a los efectos de conceder la prestación del presente Fondo.

1.4. La persona trabajadora que devengare el derecho establecido en el presente artículo percibirá con cargo al Fondo Asistencial, la cantidad precisa para completar, con la percepción de la Seguridad Social, cantidad igual al salario líquido, con el tope de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a la misma a persona trabajadora, en el supuesto de hallarse en activo, a excepción de los 7 primeros días.

1.5. Independientemente del complemento de salario establecido en el precedente apartado 1.4. de la Comisión Gestora del Fondo podrá disponer la entrega de cantidades con cargo al mismo y en favor de las personas trabajadoras que estuviesen percibiendo aquél por causas extraordinarias concurrentes de cargas familiares especiales, necesidad de asistencia médica de alta especialización y demás análogas firmando necesariamente el correspondiente acuerdo siempre que tales prestaciones extraordinarias no comprometan la atención a las obligatorias establecidas en aquel apartado.

1.6. Los representantes de las personas trabajadoras con una representación de la misma empresa, podrán decidir en cualquier momento variar de tipo de cotización para el fondo, dentro de lo previsto en el apartado A.1.1. e incluso suspender dicha cotización por un tiempo o hasta la reducción de su saldo activo a un nivel libremente predeterminado.

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
ASTURIAS	<p>1.7. Las empresas que tuvieran establecidas en este punto condiciones más beneficiosas, las mantendrán íntegramente.</p> <p>B.—1.1 La Comisión Gestora, estará integrada por el número de personas que en cada empresa se determine, correspondiéndole la exclusiva competencia para la administración y disposición de los activos del Fondo, dentro siempre de los fines para cuya atención se crearon.</p> <p>1.2 La empresa, no tendrá más función de responsabilidad que la recaudación de las cuotas integrantes del Fondo. Y su presencia con voz y sin voto en las decisiones de dicho fondo.</p> <p>1.3 Siempre que queden cubiertas las atenciones propias del Fondo, su Comisión Gestora podrá decidir la aplicación de los excedentes a atenciones sociales o asistenciales de las personas trabajadoras de la empresa, tales como becas de estudios seguros colectivos y demás análogos, estableciendo previamente las correspondientes normas reglamentarias, en las que se cuidará de la justa distribución de tales beneficios.</p> <p>C.—1.1 Los representantes de las personas trabajadoras podrán decidir en cualquier caso y momento la supresión del Fondo, decidiendo el destino de su saldo dentro de los fines del mismo tipo que le son propios hasta consumirlos íntegramente.</p> <p>1.2 La distracción reiterada de los activos del Fondo de sus propios fines, facultará a la empresa para decidir vinculantemente la extinción del mismo, dándose a su saldo el destino previsto en el apartado 1.1 de la presente letra C.</p>
ÁVILA	<p>Artículo 33. Incapacidad temporal</p> <p>1. En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos de la Seguridad Social, las empresas abonarán a las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación la diferencia existente entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social, y el 100 % de la suma a que ascienda el salario base que se pacta en el Anexo I, con un límite máximo de dieciocho meses.</p> <p>2. En el supuesto de que la situación de I.T provenga de enfermedad común o accidente no laboral, se observarán las siguientes reglas:</p> <p>A) La prestación de la Seguridad Social se completará hasta el 100 % del salario base desde el primer día de la baja siempre que sea el primer proceso de I.T. que se produzca dentro del año natural o si, siendo segundo o posterior, requiere hospitalización desde el primer día.</p> <p>B) Si se tratase del segundo o posterior proceso de I.T. dentro del año natural, la prestación se complementará hasta el 100 % del salario base desde el sexto día de la baja.</p> <p>C) El complemento se abonará por un período máximo de doce meses.</p> <p>3. Lo dispuesto en los apartados anteriores, en ningún caso podrá suponer una minoración de la prestación a cargo de la Seguridad Social.</p>
BADAJOZ	<p>Artículo 45. Situación de I.T</p> <p>Baja por accidente. En caso de accidente laboral, con baja producida por el mismo, la empresa pagará al trabajador hasta el 100 por 100 del salario líquido que venía cobrando desde el primer día de baja.</p> <p>Baja por Enfermedad común: En caso de baja producida por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario neto que venía percibiendo al trabajador, a partir del séptimo día de la baja.</p>
BALEARES	<p>Artículo 28. Incapacidad temporal (IT)</p> <p>1.º Accidente de trabajo y enfermedad profesional. Las empresas abonarán a sus trabajadores/as, a partir del día siguiente al de baja por accidente, o enfermedad profesional, y hasta un máximo de un año la diferencia existente entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y la correspondiente base de cotización por accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>2.º Enfermedad común o accidente no laboral. Las empresas completarán la diferencia existente entre lo que perciban las personas trabajadoras /as en concepto de prestación económica por IT por enfermedad común y la correspondiente base de cotización cuando el trabajador/a sea hospitalizado durante el tiempo que esté efectivamente internado en establecimiento hospitalario y hasta un máximo de 50 días de hospitalización y 15 días de convalecencia sea cual sea la duración de ésta, aun fuera del centro hospitalario. Percibirán por una sola vez al año y a partir del primer día, en los casos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la diferencia entre lo que cobra el trabajador/a de la Seguridad Social y el 75 % de la correspondiente base de cotización.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
BARCELONA	<p>Artículo 64. Accidentes de trabajo</p> <p>Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.</p>
BURGOS	<p>Artículo 59. Accidente laboral</p> <p>Se abonará el 100% desde el primer día a las personas trabajadoras que sufran un accidente traumático en el centro de trabajo excluyéndose las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Este salario se calculará, para los que trabajen a prima, conforme al promedio de lo ganado en los tres meses anteriores al accidente. Para los que no trabajen a prima, se calculará conforme a lo percibido en cada mensualidad.</p> <p>En caso de baja por enfermedad profesional, las personas trabajadoras percibirán el 100% de sus retribuciones desde el primer día, calculándose el salario, de igual forma que en el párrafo anterior.</p> <p>Artículo 60. Enfermedad común, accidente no laboral, hospitalización o intervención quirúrgica</p> <p>En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 60% del salario durante los tres primeros días y complementará, con las excepciones establecidas en el primer párrafo del artículo 59, hasta el 100% de su salario, las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social a partir del día 30 de la baja.</p> <p>Al trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común o accidente no laboral se le complementarán las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario desde el primer día.</p> <p>De igual forma se complementarán las prestaciones obligatorias, hasta el 100% de su salario desde el primer día en los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral. Se entenderá que existe hospitalización cuando la persona trabajadora esté ingresado tres o más días en un establecimiento sanitario.</p> <p>El cálculo de salario a efecto del cálculo del complemento de las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social se realizará como en los supuestos de accidente laboral.</p>
CÁCERES	<p>Artículo 21. Otras mejoras económicas</p> <p>Las empresas, en caso de incapacidad laboral transitoria causada por enfermedad común, completarán la prestación de la Seguridad Social hasta totalizar el 75 por 100 del salario de la persona trabajadora durante los primeros 15 días y a partir de dicha fecha completarán dichas prestaciones hasta totalizar el 100 por 100 de su salario habitual. En los casos de incapacidad laboral transitoria debido a accidente laboral o enfermedad profesional se completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 de su salario habitual desde el primer día. Asimismo las empresas sometidas a este convenio completarán las prestaciones de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario desde el primer día, en los casos de que la baja vaya seguida de hospitalización.</p>
CÁDIZ	<p>ARTICULO 12. Bajas por enfermedad y accidente de trabajo</p> <p>1.- En los supuestos de baja laboral por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas abonarán, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores y trabajadoras perciban una cantidad equivalente al 80% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio. Dicha cantidad será computada, respecto del promedio de la retribución de la persona trabajadora o trabajadora, percibida a lo largo de los tres meses precedentes.</p> <p>A los efectos del cómputo del 80% de la cantidad a percibir por la persona trabajadora o trabajadora por incapacidad temporal no se tomarán en consideración:</p> <p>a) A las cantidades percibidas por la persona trabajadora o la trabajadora en concepto de horas extraordinarias.</p> <p>b) Las pagas extraordinarias de julio y diciembre previstas en el art. 8 del Convenio Colectivo, que se someterán al régimen previsto en este precepto.</p> <p>Las otras dos pagas extraordinarias se tomarán en consideración a efectos del cómputo de la cantidad a abonar como complemento por incapacidad temporal, calculándose el total de la tercera paga en función de un promedio mensual que sea proporcionalmente idéntico a lo largo de los doce meses del año.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
CÁDIZ	<p>2.- En ningún caso dicha cantidad global, incluyendo la cuantía de la prestación de Seguridad Social, podrá ser:</p> <p>a) Inferior al 100% del salario base convenio y del complemento por antigüedad que venga percibiendo la persona trabajadora o trabajadora a lo largo del mes precedente.</p> <p>b) Superior al 100% del conjunto de los conceptos salariales percibidos por la persona trabajadora o la trabajadora en el mes anterior a la baja.</p> <p>3.- Dicho abono se efectuará a partir del primer día de la baja.</p> <p>4.- En los casos de asistencia a consulta médica del seguro obligatorio de enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral, dará al trabajador derecho al percibo del 50% de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 30 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación al empresario.</p>
CANTABRIA	<p>Artículo 17. Complemento por incapacidad temporal</p> <p>1.- En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, a partir del sexto día de baja y hasta un máximo de dieciocho meses las empresas abonarán un complemento que garantice el percibo por la persona trabajadora del 100% del salario base, plus convenio y Complemento de Vinculación consolidada.</p> <p>A partir del noagésimo día de baja se incluirán entre las retribuciones mencionadas anteriormente los incentivos a la producción. En el supuesto de hospitalización, la garantía se abonará a partir del primer día.</p> <p>Será facultad del empresario y obligación dla persona trabajadora el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe. La negativa dla persona trabajadora a someterse a tal reconocimiento conllevara la eliminación del percibo de este complemento.</p> <p>2.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa abonará los tres primeros días de la baja el 60% de la base reguladora diaria siempre y cuando la baja tenga una duración superior a 7 días.</p>
CASTELLÓN	<p>Artículo 22. Incapacidad temporal</p> <p>a. Enfermedad común o accidente no laboral</p> <p>El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60% de la base reguladora. Las empresas a partir de los 70 días naturales de baja dla persona trabajadora por enfermedad común o accidente no laboral estarán obligadas a complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de su base reguladora.</p> <p>b. Accidente laboral o Enfermedad Profesional</p> <p>Enelcasodequeuntrabajadorseencuentreensituacióndel.T.,porcausadeaccidentelaboraloenfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete el salario en las siguientes proporciones:</p> <p>Del primer día de baja con derecho a percepción hasta el quinto día, el 75 % de la base reguladora.</p> <p>A partir del 6º día, el 100% de la base reguladora.</p> <p>El periodo máximo de percepción de estos complementos de mejora de IT será de dieciocho meses.</p> <p>Todo trabajador en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, y accidente laboral tendrá reservado el puesto de trabajo mientras permanezca en esa situación.</p>
CEUTA	<p>Artículo 30. Accidentes</p> <p>En el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria derivadas de Accidente Laboral suficientemente acreditado por la Seguridad Social, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el 100 % del Salario íntegro que venía percibiendo la persona trabajadora.</p>
CIUDAD REAL	<p>Artículo 21. Enfermedad o accidentes</p> <p>En el caso de accidentes de trabajo u hospitalización por enfermedad, la empresa complementará el salario dla persona trabajadora o trabajadora hasta el 100% de la base de cotización, desde el primer día de la baja. Y por enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementara el 75% de la base de cotización desde el primer día de la baja.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
CÓRDOBA	<p>Artículo 19. Incapacidad Temporal por Accidentes y Enfermedad Común</p> <p>Con las contingencias de IT derivadas de accidente laboral y o hospitalización, las empresas pagarán desde el primer día el 100% del salario bruto mensual, incluido un complemento diario equivalente al plus de transporte según importe por día efectivo en tablas.</p> <p>Para la IT por enfermedad común el trabajador/a cobrará:</p> <p>a) Durante los tres primeros días de baja, el 60% del salario bruto mensual, incluido un complemento diario equivalente al plus de transporte según importe por día efectivo en tablas.</p> <p>b) Desde el cuarto día de baja y hasta la finalización de la misma, el 80% del salario bruto mensual, incluido un complemento diario equivalente al plus de transporte según importe por día efectivo en tablas.</p> <p>Estos porcentajes no afectarán al abono de las pagas extraordinarias que se cobrarán íntegras, conforme establece el artículo 17 del presente convenio.</p> <p>A partir de la tercera baja del año por enfermedad común, los tres primeros días de baja la persona trabajadora no cobrará prestación, salvo hospitalización.</p> <p>En el supuesto de que la prestación por maternidad no sea abonada por la Administración lo dispuesto en el párrafo anterior será de plena aplicación en los casos de baja por maternidad.</p>
CORUÑA, LA	<p>Artículo 64. Incapacidad temporal</p> <p>Cuando la persona trabajadora se vea afectado por Incapacidad Temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la situación que motivó su abono y se mantenga la relación laboral.</p> <p>Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de IT, por enfermedad común o accidente no laboral, con hospitalización, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la hospitalización y se mantenga la relación laboral.</p> <p>En caso de incapacidad temporal por enfermedad común se abonará el 60% de la base reguladora en los 3 primeros días.</p>
CUENCA	<p>Artículo 37. Incapacidad temporal</p> <p>En caso de producirse un accidente de trabajo, la Empresa abonará al trabajador que lo haya sufrido la diferencia entre lo que perciba por IT y el 100 por 100 de su salario. El pago de este complemento se efectuará desde el primer día hasta quince meses después de haber acaecido, cesando la obligación para la Empresa de pagarlo aunque la persona trabajadora siga en la situación de IT.</p> <p>Se abonará también la diferencia entre lo que perciba por IT y el 100 por 100 de su salario, cubriendo la contingencia de enfermedad común, en supuesto de hospitalización, con cobertura exclusiva al tiempo en que dure dicha hospitalización, y, en su caso, un periodo pos-operatorio o de rehabilitación por tiempo máximo de veinte días.</p> <p>En caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, la empresa abonará un complemento de la prestación recibida por dicha incapacidad, hasta alcanzar el 90 % del salario a partir del 21 día desde la baja, y durante 50 días.</p>
GERONA	<p>Article 43. Complement per Incapacitat Temporal</p> <p>Quan la persona treballadora es trobi en situació d'Incapacitat Temporal a conseqüència d'un accident de treball, excloent-hi expressament els succeïts "in itinere", les Empreses complementaran la prestació derivada de tal contingència fins el 100% del salari i des del primer dia, quan a conseqüència d'aquest accident s'hagi produït hospitalització d'una durada no inferior a cinc dies.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
GRANADA	<p>Artículo 27. Complemento en caso de enfermedad y accidente</p> <p>1.- Accidente laboral y enfermedad profesional:</p> <p>En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará hasta el 100% del salario base convenio, más el complemento "ad personan" así como cualquier otro complemento que pudiera existir desde el primer día de producirse la baja.</p> <p>2.- Enfermedad Común y accidente no laboral:</p> <p>Las empresas quedan obligadas a abonar los tres primeros días por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que se produzca en el año y por una sola vez en cuantía del 100% del salario base convenio, más el complemento "ad personan", así como cualquier otro complemento que pudiera existir.</p> <p>3.- Fondo del Metal:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Se constituye un fondo obligatorio financiado por cada empresa, en la cuantía de 220 euros por persona trabajadora/año que habrá de hacerse efectivo antes del 1 de marzo de cada año. b) La función de dicho fondo consistirá en completar hasta el 100% del salario base más el complemento "ad personan" a partir del décimo tercer día de baja, en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y/o Incapacidad temporal. c) Dicho fondo estará constituido y controlado por las asociaciones empresariales firmantes de este convenio, conforme al Reglamento regulador de este Fondo. d) Aquellas empresas que no hubiesen efectuado el pago al fondo serán responsables directas de complementar hasta el 100%, desde el primer día de baja, de la base de cotización del mes inmediatamente anterior a la incapacidad temporal, con independencia de las cantidades que la persona trabajadora reciba de la Seguridad Social en concepto de I.T., enfermedad común o accidente no laboral, con independencia de continuar obligadas a abonar la aportación señalada en el anterior apartado 3.a). e) Las asociaciones empresariales facilitarán, antes del día 1 de abril de cada año a las centrales sindicales a través de la Comisión Paritaria, una relación de empresas que han satisfecho la cuota del Fondo de Enfermedad y Accidentes, así como la tabla del complemento de enfermedad.
GUADALAJARA	<p>Artículo 56. Incapacidad temporal</p> <p>1.- En los supuestos de baja de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementarán las bonificaciones a cargo de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja.</p> <p>2.- En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas complementaran las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y la base de cotización del mes anterior a la baja y a partir de la publicación de este convenio en el boletín oficial en base a los siguientes porcentajes y periodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Del 1º al 3º día de la baja las empresas abonaran a las personas trabajadoras un complemento consistente en el 30% de la base de cotización del mes anterior a la baja. b) Del 4º al 20º día de la baja las empresas abonaran a las personas trabajadoras un complemento consistente en el 20% de la base de cotización del mes anterior a la baja. c) A partir del 21º día de la baja las empresas abonaran a las personas trabajadoras un complemento consistente en el 25% de la base de cotización del mes anterior a la baja. <p>Las empresas quedan facultadas para nombrar particularmente, un facultativo para revisión del proceso del enfermo.</p>
HUELVA	<p>Artículo 38. Indemnización por incapacidad temporal</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Por accidente. - En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente, sea o no de trabajo, las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores/as que se encuentren en tal situación, la cantidad necesaria para completar el salario total del convenio, a partir del primer día de la declaración legal de la Incapacidad Temporal durante el tiempo que permanezca en esta situación con un máximo de dos años.

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
HUELVA	<p>Con el objeto de garantizar el pago de las Indemnizaciones establecidas, las empresas afectadas por este convenio, quedan obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra el riesgo, sin perjuicio de responder directamente ante el/la trabajador/a del pago de esta cantidad.</p> <p>El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en convenio anterior entrará en vigor después de su firma.</p> <p>b) Por enfermedad.- Si tal situación de Incapacidad Temporal fuese debido a enfermedad común la compensación al/la trabajador/a en tal situación consistirá en el abono de la cantidad necesaria para completar las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar el salario total del Convenio a partir del primer día en la primera baja, y desde el cuarto día de la declaración de esta situación en las siguientes, por lo que durante los primeros tres días de baja en este último caso, el/la trabajador/a sólo percibirá las prestaciones económicas de la Seguridad Social, sin que proceda complemento alguno a cargo de la empresa.</p> <p>Las cantidades que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrán el carácter de compensación o indemnización, por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el/la trabajador/a enfermo/a para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida de cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente. Igualmente, los beneficios establecidos en este artículo serán de aplicación a todo el personal sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.</p>
HUESCA	<p>Artículo 31. Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de trabajo (no "in itinere"), que requiera hospitalización de al menos 48 horas, el trabajador/a, percibirá durante el periodo de baja y con un máximo de seis meses, un complemento del 15% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial.</p> <p>En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no "in itinere" cuando la persona trabajadora o la trabajadora sufra la mutilación traumática o quirúrgica de un miembro o la pérdida completa de un órgano, el trabajador/a percibirá durante el periodo de baja y con un máximo de 6 meses un complemento del 25% de su base reguladora siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial.</p> <p>Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara "a posteriori" el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.</p>
JAÉN	<p>Artículo 47. Accidentes Laborales</p> <p>a) Las empresas complementarán, a su cargo, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional que abona la entidad gestora o en su caso la mutua, y lo que hubiera correspondido cobrar al trabajador/a de haber estado en activo.</p> <p>b) Dicho complemento va referido tanto al salario base, como a los complementos salariales, ya sean de carácter personal, de puesto de trabajo o de vencimiento periódico superior a la mensualidad.</p> <p>c) Quedan excluidas, de complementación, aquellas percepciones que, en concepto de indemnizaciones o suplidos, no tienen carácter salarial, y por tanto no son cotizables.</p> <p>d) Aquellas empresas que tengan implantado algún sistema de primas o incentivos, calcularán estos a razón de la media de lo obtenido por este concepto en los tres meses anteriores al de la baja.</p> <p>Artículo 48. Hospitalización</p> <p>Las empresas completarán hasta el 100%, las cantidades que la Seguridad Social abone a las personas trabajadoras /as, por causas de cualquier enfermedad o accidente no laboral, mientras el trabajador/a permanezca ingresado en algún centro hospitalario.</p> <p>La fórmula para el cálculo del complemento será la establecida en el artículo anterior, en sus apartados A, B, C y D. Esta situación deberá justificarse con certificado del Centro Hospitalario, en el que se hará constar la fecha de ingreso y alta hospitalaria.</p> <p>Así mismo se aplicara el complemento anterior en los casos en que el trabajador/a sea sometido a una intervención quirúrgica hospitalaria, manteniéndose el derecho hasta que se alcance el alta del médico de cabecera, como consecuencia directa de la intervención a la cual el trabajador/a haya sido sometido.</p> <p>Tomando como referencia la nómina del mes anterior al momento de la baja en ambos casos. No se aplicará este complemento del 100% cuando se trate de intervenciones de régimen ambulatorio.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
JAÉN	<p>Artículo 49. Enfermedad Común</p> <p>En cada año de vigencia del convenio, por una sola vez, las empresas complementarán el 80% de la base reguladora desde el primer día de baja y hasta el día treinta, siendo requisito imprescindible para el cobro de la misma, la presentación del Parte de confirmación de baja o Parte de baja contemplados en los números 2 y 3, del artículo 3 de la Orden de 15 de junio de 2015, siempre y cuando la baja sea mayor de diez días.</p> <p>En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, no regulados en el párrafo anterior, cuya duración sea inferior a lo establecido en el apartado anterior, las empresas abonarán el 60% de la base reguladora durante 3 días al año. Este complemento se aplicará en la primera baja si fuese superior a tres días y en otro caso, en bajas sucesivas, hasta completar los tres días anuales. El pago se efectuará siempre en los primeros días de baja producida.</p> <p>En cada año de vigencia de convenio y para una segunda baja del trabajador/a, se complementará en un 80% por un periodo de 30 días, siempre que en la empresa exista un índice de absentismo inferior a 5%, por causa de enfermedad, en los dos meses naturales anteriores al mes de la baja.</p>
LEÓN	<p>Artículo 68.- Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional</p> <p>En los supuestos de baja por accidente de trabajo in itinere y los producidos en el centro de trabajo, y enfermedad profesional se complementará hasta el 100% de la retribución de las personas trabajadoras desde el primer día de la misma y hasta el alta médica.</p> <p>Se complementará, asimismo, hasta el 100%, a partir de la hospitalización, en los supuestos de baja por enfermedad común que requieran hospitalización y hasta el alta médica.</p>
LUGO	<p>Artículo 56.- Compensación no caso de incapacidad temporal</p> <p>a) I.T. derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de accidente de traballo e enfermidade profesional, as empresas aboarán o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador perciba o salario que se establece no presente Convenio, a partir do día seguinte ao do inicio da baixa e mentres dure a situación de IT.</p> <p>b) I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral: 3 primeiros días da baixa.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral as empresas aboarán ao traballador/a o 50% do salario que se establece no presente Convenio co límite máximo de 6 días ao ano.</p> <p>c) I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral: dende o día 16 da baixa.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral as empresas aboarán o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador/a perciba o 75% do salario que se establece no presente Convenio dende o día 16 da baixa.</p> <p>d) I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral con hospitalización.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral nos que se produza a hospitalización do traballador/a, as empresas aboarán o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador/a perciba o salario que se establece no presente Convenio durante o tempo que dure a hospitalización e nos 14 días posteriores á data de finalización da hospitalización.</p> <p>e) I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral a partir dos 50 días do inicio da baixa.- No caso de situación de baixa de IT a consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral, as empresas aboarán a partir dos 50 días do inicio da baixa o complemento necesario para que, xunto coas prestacións aboadas pola Seguridade Social, o traballador/a perciba o 90% do salario que se establece neste Convenio.</p> <p>Aos efectos previstos no presente artigo, entenderase por salarios do Convenio os correspondentes a cada grupo e nivel incluídas as pagas extraordinarias, isto é, a Base de Cotización resultante para cada categoría profesional en base aos salarios do Convenio.</p>
MADRID	<p>Artículo 47. Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional</p> <p>En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo (quedando excluidos los accidentes in itinere) y de enfermedad profesional debidamente reconocida con baja superior a diez días, la empresa abonará a partir del undécimo día, inclusive, un complemento del 15 por 100 de la base reguladora correspondiente para la prestación por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, que se adicionará a lo que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social o entidades colaboradoras como prestación de incapacidad temporal.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
MÁLAGA	<p>Artículo 28. Enfermedad común y accidente de trabajo</p> <p>Las empresas abonarán a las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes las siguientes cantidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la primera y segunda baja de cada año natural, el 50 % de los tres primeros días. En la tercera y siguientes bajas de cada año natural: el 0 % de los tres primeros días. • En todos los casos, a partir del cuarto día de la baja, el complemento será hasta el 100 %. En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento será del 100 % desde el primer día de la baja. <p>Estos porcentajes se aplicarán sobre la retribución total que figura en la tabla salarial anexa al Convenio, más los complementos salariales que de carácter personal, cantidad, calidad y de puesto de trabajo perciban las personas trabajadoras.</p>
MELILLA	<p>Artículo 16. Indemnización por accidente de trabajo</p> <p>En caso de accidente de trabajo justificado con hospitalización, las empresas complementarán la indemnización que deban percibir hasta alcanzar el 100% del Salario de Convenio</p>
MURCIA	<p>Artículo 38. Complemento por incapacidad temporal</p> <p>La persona trabajadora que causara baja por enfermedad percibirá de la empresa, desde la fecha de publicación del Convenio en el BORM, un complemento que se calculará sobre el salario base, plus de Convenio y antigüedad.</p> <p>Este complemento será, en caso de enfermedad, del veinte por ciento desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive, y del veinticinco por ciento a partir del vigésimo primero. Caso de accidente laboral, el complemento será del veinticinco por ciento a partir del segundo día. En caso de hospitalización o internamiento la empresa completará a partir del cuarto día el veinte por ciento sobre los conceptos anteriormente citados.</p> <p>En cualquier caso, los tres primeros días de baja los abonará la empresa íntegramente y por una sola vez al año.</p>
NAVARRA	<p>Artículo 51. I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En los supuestos de enfermedad justificada, con aviso a la Empresa, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, se abonará a las personas trabajadoras el 50% del salario real durante los tres primeros días de la primera baja de enfermedad del año. 2. En las Empresas que vinieran abonando a su cargo cantidades complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social en la contingencia de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo que tengan convenido, en concordancia con las disposiciones vigentes sobre la materia, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 anterior. <p>Artículo 52. Accidentes de Trabajo.</p> <p>En los casos de baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un período de un año, prorrogable por otros seis meses más, hasta el total de las retribuciones por las que debe estar asegurado el productor accidentado. En evitación de fraudes y abusos en la situación prevista en el primer párrafo, las Empresas, con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, establecerá el adecuado sistema de vigilancia y control.</p>
ORENSE	<p>Artículo 31. Incapacidad temporal</p> <p>Durante el período que la persona trabajadora afectada por este convenio esté de baja como consecuencia de un accidente laboral ocurrido en la empresa durante las horas de trabajo o en los desplazamientos que se efectúen fuera del lugar habitual de ésta, por necesidad de la empresa y por el tiempo indispensable de ida y vuelta, incluyendo el accidente in itinere, percibirá el 100% de su salario. La empresa deberá abonar, en consecuencia, la diferencia, es decir, el 25% restante.</p> <p>Igualmente, el/la trabajador/a tendrá derecho al 100% de su salario en el caso de hospitalización durante el tiempo que dure cualquier clase de IT. Asimismo, en el caso de accidente fuera de la jornada laboral, los/as trabajadores/as tendrán derecho al 100% de su salario mientras dure la hospitalización, hasta un máximo de 30 días.</p> <p>En el caso de IT por enfermedad común, la persona trabajadora percibirá durante los tres primeros días el 60% de su salario en la primera baja del año. Cuando un trabajador o trabajadora esté en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa completará hasta el 100% de su salario una vez cumplido el noveno mes de baja.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
PALENCIA	<p>Artículo 35.- Percepciones en incapacidad temporal (IT)</p> <p>En el caso de Incapacidad Temporal se observarán las siguientes normas:</p> <p>a) Enfermedad común o accidente no laboral: En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, debidamente autorizada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de la suma del salario base desde el primer día del inicio de la IT siempre y cuando se trate de la primera baja por estos conceptos dentro del año natural. En caso de hospitalización, este complemento se incrementará con el plus de transporte mientras dure la misma.</p> <p>En la segunda o sucesivas situaciones de IT por estas mismas causas, la empresa complementará el 100% de los conceptos anteriormente reseñados, a partir del día décimosexto de su inicio, salvo que la persona trabajadora haya sido hospitalizado, en cuyo caso se observará lo preceptuado en el párrafo primero del presente apartado.</p> <p>b) Accidente laboral y enfermedad profesional: En el caso de IT como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario hasta alcanzar el 100% de la base de cotización por accidente y enfermedad profesional del mes anterior, a excepción de la base por horas extraordinarias, desde el primer día en que la persona trabajadora se encuentre en esta situación y sin que a estos efectos exista limitación alguna en cuanto al número de bajas en cada año natural.</p> <p>Lo preceptuado en este artículo en su apartado a) tendrá una duración máxima de doce meses; y para los casos de accidente de trabajo la duración máxima será de 18 meses.</p> <p>El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por la persona trabajadora de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dichos plazos implique la no percepción del complemento correspondiente. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en la Orden ESS 1187/2015 son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parte médico de baja y conformación: La persona trabajadora remitirá una copia a la empresa en el plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición. - Parte médico de alta: La persona trabajadora remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes. <p>Si la Legislación, en cuanto a la determinación de los plazos cambiase, se aplicarán los nuevos plazos que se aprueben.</p>
PALMAS, LAS	<p>Artículo 16. Enfermedad</p> <p>Para complementar las prestaciones reglamentarias en caso de enfermedad o accidente laboral, debidamente justificados con los correspondientes partes médicos, salvo lo dispuesto en el párrafo segundo, las Empresas abonarán a sus trabajadores la diferencia que resulte entre la prestación reglamentaria de la Seguridad Social hasta 100% de la cantidad que resulte de dividir entre quince el salario anual de las tablas del anexo correspondiente a su categoría, y ello en proporción a los días de baja, hasta el límite máximo de un año, aunque hayan sido sustituidos por otros trabajadores. Este complemento para el caso de accidente laboral, se percibirá sólo y exclusivamente cuando la baja médica que lo origine se prolongue por más de cuatro días, en cuyo caso se percibirá desde el primer día de la baja.</p> <p>Exclusivamente en los casos en que la Incapacidad Temporal se derive de un accidente de trabajo, hospitalización y procesos derivados, cirugía o traumatología, o tenga como causa un diagnóstico clínico de oncología, nefrología, hepatología, cardiología, oftalmología y otorrinolaringología, se abonará hasta el tercer mes de la baja el cien por cien del salario real. Debiendo justificar en estos casos el trabajador/a la circunstancia causante y el diagnóstico emitido para la baja médica correspondiente. A estos efectos se entenderá como salario real el que resulte de dividir entre doce el salario real mensual de los últimos doce meses anteriores al hecho causante de que se trate.</p>
PONTEVEDRA	<p>Artículo 56. Bajas por enfermedad o accidente</p> <p>La prestación por Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral se complementará al "cien por cien" de la base reguladora correspondiente desde el primer día de la baja. En los contratos por Obra o Servicio sin fecha de finalización determinada, si al accidentado le fuera rescindido su contrato durante la situación de I. T., la empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización hasta la fecha de alta médica, con un máximo de tres meses desde la finalización del contrato.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
PONTEVEDRA	<p>En caso de IT con hospitalización, el trabajador/a percibirá el “cien por cien” de la base reguladora correspondiente desde el primer día de hospitalización hasta el alta médica con un máximo de 3 meses desde que finaliza el internamiento hospitalario.</p> <p>Para tener derecho a esta mejora el trabajador/a deberá demostrar documental y fehacientemente ante su empresa el internamiento en un centro hospitalario.</p>
RIOJA (LA)	<p>Artículo 29. Bajas por incapacidad temporal</p> <p>Al personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se le complementará por su empresa, hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto a partir del primer día de baja.</p> <p>En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común con intervención quirúrgica, se abonarán los siguientes complementos: del día 4 al 20 hasta el 70 por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto; a partir del día 21 al 40 , hasta el 85 por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto y a partir del día 41 hasta el 100 por cien de dicha prestación económica.</p> <p>En los restantes casos de Incapacidad Temporal, por la empresa se cumplimentará hasta el 75 por ciento de la prestación económica de la Seguridad Social a partir del 15 día.</p>
SALAMANCA	<p>Artículo 29. Incapacidad Temporal</p> <p>Las empresas se comprometen a abonar un complemento del 25 por 100 de la base de cotización a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de IT. Dicho complemento se abonará a partir del 6º día de la baja, inclusive, en el supuesto de que sea por enfermedad que no requiera hospitalización. En otro caso, se abonará desde el primer día de la hospitalización y posterior recuperación, con el tope máximo de nueve meses desde la fecha de la baja en ambos casos. El complemento de baja por contingencia profesional será abonado a partir del primer día de baja.</p> <p>Dichos complementos del 25 por 100 de la base de cotización se abonarán en ambos casos.</p>
SEGOVIA	<p>Artículo 45. Percepciones en Incapacidad Temporal y maternidad</p> <p>Cuando se produzca una primera baja médica, o su recaída, la empresa completará, desde el primer día, la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario del trabajador, con una duración máxima de ocho meses. Cuando se produzca una segunda - o sucesivas- bajas dentro del mismo año natural en que se produjo la primera, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 75% del salario dla persona trabajadora desde el primer día hasta el decimoquinto día inclusive y el 100% desde el decimosexto día, con una duración máxima de ocho meses. La situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como el descanso por maternidad, generará el derecho a percibir el 100% de las percepciones salariales desde el primer día y hasta ocho meses.</p>
SEVILLA	<p>Artículo 26. IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional</p> <p>A partir del primer día de la baja médica y durante la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación económica de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional hasta el 100% de la Base Reguladora de la persona trabajadora.</p> <p>Los casos de incapacidad temporal cuyo origen sea el contagio o contacto estrecho por COVID-19- según regulación prevista en el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo con sus posteriores modificaciones-, no devengarán el complemento previsto en el presente Convenio Colectivo para los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, salvo que se acredite que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso será calificado como accidente de trabajo.</p> <p>Supuestos de hospitalización: En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, las empresas vendrán obligadas a complementar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora de la persona trabajadora, mientras dure la situación de hospitalización.</p> <p>La Comisión Paritaria del Convenio realizará un estudio sobre la incidencia en las empresas de la situación de incapacidad laboral derivada de enfermedad común, comprometiéndose a negociar la posible aplicación de las conclusiones del referido estudio.</p> <p>Supuestos de riesgo durante el embarazo: En los supuestos de riesgo durante el embarazo y siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista de conformidad con lo regulado por la normativa vigente, la empresa vendrá obligada a completar la cuantía de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario de la trabajadora, mientras que se mantenga la suspensión de su contrato de trabajo por dicho motivo.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
SORIA	<p>Artículo 38. Incapacidad temporal</p> <p>El personal en situación de Incapacidad Temporal tanto derivada de enfermedad común o accidente no laboral, como enfermedad profesional, percibirán mientras dure la situación de Incapacidad Temporal el 100% del salario base y los complementos de asistencia y actividad consignados en las tablas salariales anexas, incrementado con el de antigüedad en su caso, abonando la empresa la diferencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.</p> <p>Sólo se tendrá derecho al complemento indicado, en los supuestos de enfermedad cuando la duración sea superior a 12 días y en los supuestos de accidente no laboral cuando sea superior a 17 días.</p> <p>El personal en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirá mientras dure la situación de incapacidad temporal el 100% del salario base y los complementos de asistencia y actividad consignados en las tablas salariales anexas, incrementado con el de antigüedad en su caso, abonando la empresa la diferencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.</p> <p>La incapacidad temporal derivada de enfermedad común que se produzca durante el disfrute de las vacaciones, interrumpirá el cómputo del período vacacional por el mismo tiempo que dure.</p> <p>Igual complemento se disfrutará en caso de que haya hospitalización por enfermedad común y mientras dure ésta.</p> <p>A la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras se les consultará por parte de la empresa en la elección o cambio de Mutua.</p> <p>La empresa tendrá la facultad de que, por personal médico que ella designe, sea visitado y reconocido el personal contratado en su domicilio cuantas veces se estimen necesarias. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que la persona contratado no se encuentra impedida para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso del complemento percibido.</p> <p>Antes de poner en ejecución la devolución o el abono del complemento a que se refiere este artículo, por los motivos indicados en el párrafo anterior, se dará audiencia al Comité de empresa o Delegados y delegadas de personal, y en caso de desacuerdo se someterá la cuestión a la decisión de la Inspección Médica de la Seguridad Social.</p> <p>El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por la persona contratada de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente, salvo acreditada situación de excepcionalidad que deberá demostrar la persona contratada a la empresa. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parte médico de baja y Confirmación: la persona contratada remitirá una copia a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición. • Parte médico de alta. La persona contratada, remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes. • Si la legislación, en cuanto a la determinación de los plazos, cambiase, se aplicarán los nuevos plazos que se aprueben.
TARRAGONA	<p>Artículo 95. Baja de enfermedad - Incapacidad temporal</p> <p>Las empresas abonarán, en los casos de baja por enfermedad, el subsidio por incapacidad temporal, en cuantía del cien por cien los cinco primeros días de baja al año independientemente de que éstos sean continuos o no, acumulando hasta cinco días si las bajas son inferiores, hasta cubrir dicha cantidad.</p> <p>En situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en las que haya existido intervención quirúrgica o bien un mínimo de un día de hospitalización, se abonará el 100% del salario real desde el primer día, incluida la fase de recuperación o convalecencia y tendrá un mes de efecto retroactivo como máximo desde la fecha de la hospitalización.</p> <p>Para el pago se estará a la base reguladora del mes anterior, prorrateándose los conceptos irregulares o no periódicos de todo el año, salvo aquellas empresas que por pactos particulares concedan mejores condiciones.</p> <p>En ningún caso la prestación económica a percibir, podrá ser superior a lo que la persona trabajadora percibiría estando en activo.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
TENERIFE	<p>Artículo 13. Incapacidad temporal</p> <p>Al personal que esté en situación de Incapacidad Temporal causada por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, se le completará hasta el 100% del salario que venga percibiendo, a partir del 1º día de baja y hasta el límite máximo de 12 meses.</p> <p>A efectos del cálculo del salario que viniera percibiendo, se tomará la media de la base de cotización de los tres últimos meses anteriores a la baja.</p> <p>En caso de I.T. causada por enfermedad común o accidente no laboral las empresas se atenderán a las siguientes normas:</p> <p>Si la enfermedad común o accidente no laboral causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se aplicará lo indicado en el 1º párrafo de este artículo. En los demás casos a partir de los 21 días.</p> <p>Por el tiempo que las personas trabajadoras estén disfrutando del complemento establecido en este artículo, no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias. Las empresas que sustituyesen a las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal con una nueva contratación, no estarán obligadas a pagar el complemento aquí establecido.</p>
TERUEL	<p>Artículo 37. Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo</p> <p>En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la persona trabajadora percibirá durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 15% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial. Queda excluido del abono de este complemento el accidente que se produzca "in itinere".</p> <p>Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declara "a posteriori" el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.</p>
TOLEDO	<p>Artículo 35. Complemento por enfermedad y/o accidente</p> <p>En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora percibirá el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta, mientras esté en vigor la relación laboral.</p>
VALENCIA	<p>Artículo 68. Incapacidad temporal</p> <p>Las empresas complementarán las prestaciones que reciben sus trabajadores y trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización a partir del 6º día inclusive en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo; y hasta el 100% a partir de los 75 días en los demás casos. En la base de cotización se encuentra incluida la prorrata de pagas extras.</p> <p>En los supuestos de riesgo en el embarazo, cuando se produzca una contingencia de baja médica que dé lugar a situación de I. T., se completará hasta el 100% de la base de reguladora desde el momento que se produzca esta contingencia.</p>
VALLADOLID	<p>Artículo 51. Incapacidad Temporal</p> <p>A.- Complemento de enfermedad común sin hospitalización.</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente común y siempre que esté cubierto el correspondiente periodo de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará a partir del 21 día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.</p> <p>B.- Complemento de accidente de trabajo sin hospitalización.</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional la empresa abonará a partir del 10º día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.</p>

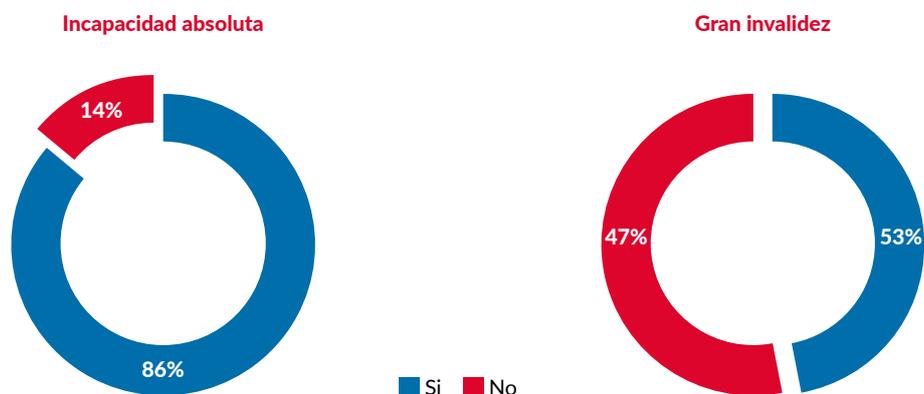
PROVINCIA	CLÁUSULA INCAPACIDAD TEMPORAL
VALLADOLID	<p>C.- Complemento de IT con hospitalización.</p> <p>En aquellos casos en los que la Incapacidad Temporal requiera hospitalización, y siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará la prestación complementaria a que se refieren los párrafos anteriores a partir del día en que se produzca señalada hospitalización.</p> <p>A estos efectos, se entiende que existe hospitalización cuando la persona trabajadora esté ingresado 3 o más días en establecimiento sanitario.</p> <p>D.- Comprobación médica de la IT.</p> <p>El abono del complemento, y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la empresa está facultada para efectuar la comprobación del estado del trabajador, del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado. Esta comprobación médica deberá hacerse por facultativo designado por la Mutua.</p>
VIZCAYA	<p>Artículo 18. Incapacidad</p> <p>2. Complemento IT accidente laboral y enfermedad profesional: En el supuesto de IT por Accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará la prestación por este concepto hasta el 100% de la base reguladora, con las siguientes condiciones, y siempre que el hecho causante se produzca en fecha posterior a la firma del presente Convenio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo. 2) Que no exista un incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las medidas de seguridad así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado. <p>El complemento referido en el párrafo anterior será de aplicación en el supuesto de accidente in itinere.</p>
ZAMORA	<p>Artículo 33. Enfermedad y accidente</p> <p>En caso de enfermedad común o profesional y accidente laboral las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% desde el primer día y sobre todos los conceptos cotizados.</p>
ZARAGOZA	<p>Artículo 24. Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo</p> <p>Las personas trabajadoras percibirán durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 25% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial, en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, que requiera hospitalización de al menos 48 horas. b) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, con intervención quirúrgica con ingreso hospitalario. Se entenderá por ingreso hospitalario el que suponga al menos el conjunto de pernocta y el tiempo que corresponde al suministro de una comida principal en el centro hospitalario. c) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, cuando la persona trabajadora sufra la mutilación traumática o quirúrgica de un miembro o la pérdida completa de un órgano. d) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo «in itinere». <p>Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara a posteriori el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.</p>

5.2 Incapacidad absoluta y Gran Invalidez en los convenios provinciales del sector del metal

La regulación de la contingencia por incapacidad absoluta dla persona trabajadora se preve en 49 convenios del sector de metal (86%) y por gran invalidez en 30 de los convenios objeto de estudio (53%). Estas cláusulas de protección social se articulan mayoritariamente, a traves de una póliza de seguros que garantiza a sus trabajadores el abono de una indemnización pactada.

En la mayoría de los convenios que contemplan esta protección ofrecen una cobertura de estos riesgos junto al de fallecimiento o incapacidad total a favor de todos las personas trabajadoras de la

empresa con independencia de su antigüedad, y con capitales asegurados diferentes para cada una de las contingencias.



Si se diera el caso de que la empresa no hubiera contratado la póliza con una entidad de seguros, la responsabilidad de atender dichas contingencias recaería sobre la propia empresa. No obstante, también se preve en algún convenio como es el caso del convenio del Sector Montajes y Empresas Auxiliares del Metal de Asturias, que el importe de la póliza sea satisfecho al 50% entre la empresa y el trabajador.

En la mayoría de los casos se hace referencia a la causa de la incapacidad absoluta y gran invalidez del trabajador. Esto significa que se haya derivado como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y en algunos casos añaden el mismo riesgo por causas naturales o enfermedad común o por accidente de cualquier tipo.

Como curiosidad, en el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria se incluye una indemnización por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, y en el convenio de la industria Siderometalúrgica de Murcia se contempla la posibilidad de que las empresas anticipen a sus trabajadores tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada.

Las personas trabajadoras que tienen cubierta estas circunstancias en sus convenios suman 884.000 en el caso de incapacidad absoluta y 704.752 en el caso de la gran invalidez, el 71% y el 57% del total de trabajadores afectados por los 57 convenios provinciales del sector.

El tratamiento fiscal para este tipo de protección social es el siguiente:

- **El trabajador:** En el impuesto de la renta de las personas físicas se le imputará, como retribución en especie, la parte correspondiente a la póliza que satisface el empresario.

De acuerdo con el artículo 17 ley 35/2006 de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas “.....Cuando los contratos de seguro cubran conjuntamente las contingencias de jubilación y de fallecimiento o incapacidad, será obligatoria la imputación fiscal de la parte de las primas satisfechas que corresponda al capital en riesgo por fallecimiento o incapacidad, siempre que el importe de dicha parte exceda de 50 euros anuales.....” Esto es aplicable desde el 1 de enero de 2015.

En el caso de que exista imputación fiscal hay derecho sobre la titularidad de las aportaciones, que no se pierde aun en caso de salida en la empresa.

No obstante, según la disposición transitoria vigésima sexta de la misma ley “No es obligatoria la imputación fiscal de las primas abonadas a seguros colectivos mixtos (jubilación y fallecimiento e invalidez) que instrumentan compromisos por pensiones contratados con anterioridad a 1 de diciembre de 2012, siempre que el importe de las primas figure determinado de forma expresa...”

Si no hay imputación fiscal, la persona trabajadora tiene una expectativa de derecho, y por tanto, no es titular de los importes de las aportaciones.

- **Causahabientes del trabajador:** El importe que perciban por el aseguramiento de la contingencia acaecida, figurará en el caudal hereditario, soportando los impuestos que gravan las herencias como el impuesto de sucesiones y o/donaciones o el de actos jurídicos documentados.

En cualquier caso, la tributación dependerá de la regulación de cada Comunidad Autónoma.

- **Empresas:** Reduce la base imponible del impuesto de sociedades, en el caso de que el empresario haya imputado fiscalmente las primas al empleado.

Sin embargo, si el empleador no ha imputado las primas al trabajador, esta no podrá deducirse las primas hasta el momento en que se produzca la contingencia cubierta.

A continuación se muestran las cláusulas previstas en cada uno de los convenios provinciales del sector.

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
ÁLAVA	<p>Artículo 35. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales</p> <p>Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizado a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.</p> <p>24.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.</p>	<p>Artículo 35. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales</p> <p>Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizado a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.</p> <p>24.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.</p>
ALICANTE	<p>Artículo 71.- Seguro por incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de las personas trabajadoras por un capital de VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS EUROS (24.500€) durante la vigencia del convenio.</p> <p>La inclusión en las correspondientes pólizas de la contingencia de Invalidez Total y la inclusión de la nueva cobertura por enfermedad profesional, deberán ser efectivas en todo caso desde el día 1 de octubre de 2017, quedando obligadas a ello las empresas afectadas por el presente convenio.</p>	<p>Artículo 71.- Seguro por incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de las personas trabajadoras por un capital de VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS EUROS (24.500€) durante la vigencia del convenio.</p> <p>La inclusión en las correspondientes pólizas de la contingencia de Invalidez Total y la inclusión de la nueva cobertura por enfermedad profesional, deberán ser efectivas en todo caso desde el día 1 de octubre de 2017, quedando obligadas a ello las empresas afectadas por el presente convenio.</p>
ALMERÍA	<p>Artículo 46. Póliza de Accidente</p> <p>Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez en sus grados de incapacidad permanente absoluta y total, derivadas de accidente de trabajo con entidad aseguradora por importe de 32.000 euros de indemnización, durante toda la vigencia del convenio.</p>	<p>Artículo 46. Póliza de Accidente</p> <p>Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez en sus grados de incapacidad permanente absoluta y total, derivadas de accidente de trabajo con entidad aseguradora por importe de 32.000 euros de indemnización, durante toda la vigencia del convenio.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
ASTURIAS	<p>Artículo 56. Seguro colectivo</p> <p>Se suscribirá una póliza de Seguro Colectivo, obligatorio, para cada persona trabajadora, que cubra las contingencias del fallecimiento por cualquier causa, incapacidad total o absoluta, tanto para el personal en activo, cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por invalidez.</p> <p>El capital asegurado será de 5.226 euros, 5.383 euros y 5.544 euros para los años 2022, 2023, y 2024, respectivamente, una vez revisado con el incremento pactado para cada año de vigencia.</p> <p>El importe de las primas correspondientes será abonado al 50 por 100 entre empresa y persona trabajadora.</p>	
ÁVILA	<p>Artículo 34. Seguro de vida, invalidez y muerte</p> <p>Las empresas afectadas por este Convenio garantizarán a las personas trabajadoras o sus familiares la cantidad de 22.000 euros durante los años 2020 y 2021, en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, siempre que éste se haya producido con posterioridad a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.</p>	
BADAJOS	<p>Artículo 43. Seguro de Accidentes</p> <p>Para los años de vigencia del presente convenio y a partir de su publicación en el DOE se establece el siguiente acuerdo:</p> <p>En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral, la persona trabajadora o en su caso los beneficiarios que éste designe, causarán derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación de accidente laboral, fijada de la manera siguiente: 30.000 €.</p>	
BALEARES	<p>Artículo 29. Seguro de accidentes de trabajo o enfermedad profesional</p> <p>Las empresas garantizarán a todos las personas trabajadoras /as afectados o a sus herederos/as durante toda la vigencia del convenio una indemnización a tanto alzado de 9.000 euros a percibir en los supuestos de incapacidad total, absoluta o muerte derivada de Accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p>	

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
BARCELONA	<p>Artículo 72. Prestación por invalidez o muerte</p> <p>72.2 Año 2021. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 32.071,91 EUR, o 22.380,59 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.</p> <p>Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda/o o derechohabientes, percibirán la cantidad de 28.478,57 EUR, también, a tanto alzado y en una sola vez.</p> <p>El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 72.2 del anterior Convenio colectivo no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona (BOPB) y/o Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC).</p>	<p>Artículo 72. Prestación por invalidez o muerte</p> <p>72.2 Año 2021. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 32.071,91 EUR, o 22.380,59 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.</p> <p>Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda/o o derechohabientes, percibirán la cantidad de 28.478,57 EUR, también, a tanto alzado y en una sola vez.</p> <p>El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 72.2 del anterior Convenio colectivo no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona (BOPB) y/o Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC).</p>
BURGOS	<p>Artículo 37. Seguro de vida, invalidez y muerte</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de sus trabajadores, para los años 2020 a 2022, ambos incluidos, un seguro de vida, invalidez y muerte con las siguientes coberturas:</p> <p><u>CONTIGENCIA COBERTURA</u></p> <p>Por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta 14.500,00 € Por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional 24.000,00 €</p>	
CÁCERES	<p>Artículo 23. Prestaciones por fallecimiento e invalidez</p> <p>Las empresas sometidas a este convenio deberán concertar en el plazo de 45 días a contar desde la publicación en el BOP o en DOE, un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional e invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de veinticuatro mil euros desde la publicación del presente convenio en el DOE hasta el 31 de diciembre de 2021.</p>	

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
CÁDIZ	<p>ARTICULO 33. Seguro de convenio</p> <p>El personal acogido a este Convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentes, fijada en las siguientes cuantías:</p> <p>Veintidós mil euros (22.000€) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total y de ocho mil euros.</p> <p>(8.000€) en caso de muerte natural.</p>	<p>ARTICULO 33. Seguro de convenio</p> <p>El personal acogido a este Convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentes, fijada en las siguientes cuantías:</p> <p>Veintidós mil euros (22.000€) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total y de ocho mil euros.</p> <p>(8.000€) en caso de muerte natural.</p>
	<p>Artículo 18. Póliza de seguro de accidentes</p> <p>1. Las empresas afectadas por este convenio dispondrán de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o Incapacidad Permanente absoluta o total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos las personas trabajadoras de la empresa. El capital de dicha póliza será de dieciocho mil euros.</p> <p>2. A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual la persona trabajadora mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.</p>	
CASTELLÓN	<p>Artículo 55. Acción social de la empresa</p> <p>Seguro por Incapacidad absoluta, total para la profesión habitual, y muerte:</p> <p>1. Todas las Empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, y muerte, si las contingencias son derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todos y cada uno de las personas trabajadoras en activo, por un capital de 30.051.- euros.</p> <p>Asimismo, para cubrir la contingencia de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, las empresas suscribirá una póliza de seguros, de la que resultara beneficiario cada trabajador, por importe de 18.000 Euros.</p> <p>Las empresas deberán tener concertada la póliza dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente acuerdo en el B.O.P.</p> <p>Deberá estar asegurado todo el personal de una empresa que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2 o sistema telemático y estén en activo o asimilados al alta y los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro seguro.</p>	

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
CEUTA	<p>Artículo 31. Fallecimiento o incapacidad permanente</p> <p>Con efectos, a partir de la publicación del presente Convenio en el BOCCE, las empresas estarán obligadas a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos producidos en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y que a continuación se relacionan, por las siguientes cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad Permanente Absoluta: 18.000 euros. <p>Las referidas cantidades las percibirá la persona trabajador/a o sus herederos/as, independientemente de lo que se regule en el resto de legislación vigente, aplicable en ese sentido.</p> <p>Las cuantías referidas serán objeto de incremento a partir del ejercicio 2.020, a razón del 1,5 % anual, hasta el ejercicio 2.022, inclusive.</p>	<p>Artículo 31. Fallecimiento o incapacidad permanente</p> <p>Con efectos, a partir de la publicación del presente Convenio en el BOCCE, las empresas estarán obligadas a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos producidos en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y que a continuación se relacionan, por las siguientes cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallecimiento, Gran Invalidez: 24.000 euros <p>Las referidas cantidades las percibirá la persona trabajador/a o sus herederos/as, independientemente de lo que se regule en el resto de legislación vigente, aplicable en ese sentido.</p> <p>Las cuantías referidas serán objeto de incremento a partir del ejercicio 2.020, a razón del 1,5 % anual, hasta el ejercicio 2.022, inclusive.</p>
CIUDAD REAL	<p>Artículo 18. Indemnización por accidente de trabajo</p> <p>En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, y en los casos de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas abonar a familiares herederos/as legales del fallecido/a, la cantidad de: 37.424,16 € para el año 2021.</p>	<p>Artículo 18. Indemnización por accidente de trabajo</p> <p>En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, y en los casos de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas abonar a familiares herederos/as legales del fallecido/a, la cantidad de: 37.424,16 € para el año 2021.</p>
CÓRDOBA	<p>Artículo 28. Seguro de Invalidez o Muerte</p> <p>Las empresas concertarán directamente o mediante sus Asociaciones Empresariales la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro cubrirá los riesgos y cuantías que figuran en la tabla salarial anexa.</p> <p>Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común 21.766,28 €</p>	
CORUÑA, LA	<p>Artículo 61. Seguro colectivo</p> <p>Accidente laboral con resultado de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 40.000 euros.</p>	<p>Artículo 61. Seguro colectivo</p> <p>Accidente laboral con resultado de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 40.000 euros.</p>
CUENCA	<p>Artículo 38. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total o absoluta o gran invalidez.</p> <p>La suma asegurada será de 25.000 Euros, para los casos de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, y de 30.000 Euros para el caso de muerte.</p>	<p>Artículo 38. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total o absoluta o gran invalidez.</p> <p>La suma asegurada será de 25.000 Euros, para los casos de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, y de 30.000 Euros para el caso de muerte.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
GERONA	<p>Article 44. Prestació per Invalidesa o Mort</p> <p>Si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'Empresa abonarà a la persona treballadora la quantitat de disset mil euros, a un tant alçat i per una sola vegada. Si esdevingués la mort la quantitat a percebre serà també de disset mil euros. Tindran dret a aquesta percepció els beneficiaris de la persona accidentada o, en el seu defecte, la vídua o dret havent.</p>	<p>Article 44. Prestació per Invalidesa o Mort</p> <p>Si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'Empresa abonarà a la persona treballadora la quantitat de disset mil euros, a un tant alçat i per una sola vegada. Si esdevingués la mort la quantitat a percebre serà també de disset mil euros. Tindran dret a aquesta percepció els beneficiaris de la persona accidentada o, en el seu defecte, la vídua o dret havent.</p>
GRANADA	<p>Artículo 38. Indemnización por invalidez o muerte</p> <p>Las empresas concertarán directamente o mediante sus asociaciones empresariales, la suscripción de una póliza de seguros para sus trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Con efectos desde el día 1 de enero de 2021, dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior: 5.500 euros. <p>Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener la persona trabajadora por la Seguridad Social.</p> <p>Las empresas que no cumplieran con dicha obligación, serán responsables directamente del pago como mínimo de las indemnizaciones en la cuantía anteriormente establecidas.</p>	<p>Artículo 38. Indemnización por invalidez o muerte</p> <p>Las empresas concertarán directamente o mediante sus asociaciones empresariales, la suscripción de una póliza de seguros para sus trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Con efectos desde el día 1 de enero de 2021, dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior: 5.500 euros. <p>Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener la persona trabajadora por la Seguridad Social.</p> <p>Las empresas que no cumplieran con dicha obligación, serán responsables directamente del pago como mínimo de las indemnizaciones en la cuantía anteriormente establecidas.</p>
GUADALAJARA	<p>Artículo 57. Seguro de muerte e invalidez</p> <p>En los años 2021 a 2023 en caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo en la empresa, esta abonará a los derechohabientes del trabajador/a una indemnización de 21.794,00 euros. En el caso de que se le declare afecto, a un trabajador/a, de una invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador/a una indemnización de 27.242,00 euros.</p> <p>Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo. Las cuantías señaladas en el párrafo anterior se reconocen desde la publicación del presente convenio.</p>	<p>Artículo 57. Seguro de muerte e invalidez</p> <p>En los años 2021 a 2023 en caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo en la empresa, esta abonará a los derechohabientes del trabajador/a una indemnización de 21.794,00 euros. En el caso de que se le declare afecto, a un trabajador/a, de una invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador/a una indemnización de 27.242,00 euros.</p> <p>Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo. Las cuantías señaladas en el párrafo anterior se reconocen desde la publicación del presente convenio.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
HUELVA Industria Siderometalúrgica	<p>Artículo 39. Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta o muerte derivada de accidente</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonar al/ la trabajador/a o a sus derechos habientes, en su caso, la indemnización establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.</p> <p>Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.</p> <p>Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad Permanente Total o Absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de esta, mientras continua en vigor la póliza que le afecte al/la trabajadora, o la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta ocurra a resultas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.</p> <p>Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.</p> <p>INDEMNIZACIÓN: 34.884,54€</p>	
HUELVA Automoción	<p>Artículo 23. Incapacidad permanente total, absoluta o muerte por accidente</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonará para el año 2021 al trabajador o a sus derecho-habientes, en su caso, una indemnización de 37.252,10 €, para el año 2022, 37.624,62 y para el año 2023, 38.076,12 € y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma. Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de ésta, mientras continúa en vigor la póliza que le afecte al trabajador, o la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta ocurra a resultas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral. Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.</p>	

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
HUESCA	<p>Artículo 29. Prestaciones por invalidez o muerte</p> <p>Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo o total para la profesión habitual, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 37.000 euros si el derecho a devengo y percibo de la prestación se produce durante los años 2020, 2021 y de 38.500€ si el derecho al devengo se produce durante el año 2022.</p> <p>Las cantidades reflejadas se abonarán a tanto alzado y por una sola vez.</p> <p>El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.</p> <p>Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.</p> <p>El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nace:</p> <p>a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.</p> <p>b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente o total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajos, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.</p>	
	JAÉN	<p>Artículo 26. Indemnizaciones por Fallecimiento o Incapacidad</p> <p>Durante la vigencia del Convenio, las cantidades que las empresas afectadas por este convenio garantizarán a sus trabajadores/as en los términos recogidos en este artículo serán las siguientes: 35.700,00 euros si se reconoce al trabajador/a una Invalidez Absoluta, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.</p> <p>Ninguna de las cantidades reflejadas en este artículo, sufrirán modificación o revisión durante la vigencia del convenio.</p> <p>Artículo 27. Incapacidad Derivada de Enfermedad Común o Fallecimiento</p> <p>En los casos de fallecimiento del trabajador/a que no sea por accidente laboral o no laboral, o por enfermedad profesional (ya previstos en el artículo anterior), o de declaración del trabajador/a en situación de gran invalidez, incapacidad absoluta, o incapacidad total, derivados de enfermedad común, las empresas contratarán un seguro que cubra las siguientes cantidades: Por Incapacidad Absoluta o Gran Invalidez: 9.000 euros.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
LEÓN	<p>Artículo 65. Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o Muerte en accidente de trabajo</p> <p>Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran Invalidez y muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será para el año 2021, de 50.000€, para la incapacidad permanente absoluta y para la gran invalidez . Para los años 2022, 2023 y 2024, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.</p>	<p>Artículo 65. Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o Muerte en accidente de trabajo</p> <p>Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran Invalidez y muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será para el año 2021, de 50.000€, para la incapacidad permanente absoluta y para la gran invalidez . Para los años 2022, 2023 y 2024, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.</p>
LUGO	<p>Artigo 57. Póliza de seguros por accidente de trabajo e enfermidade profesional</p> <p>As empresas subscribirán en favor dos traballadores/as, unha póliza de seguros que cubra, no caso de accidente de traballo e enfermidade profesional, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez nas seguintes contías: Invalidez permanente absoluta e grande invalidez: 27.000 euros.</p> <p>Con efectos do 1 de xaneiro de 2020, as empresas virán obrigadas a adaptar as coberturas e contías da póliza de seguros por accidente de traballo e enfermidade profesional ao seguinte:</p>	<p>Artigo 57. Póliza de seguros por accidente de traballo e enfermidade profesional</p> <p>As empresas subscribirán en favor dos traballadores/as, unha póliza de seguros que cubra, no caso de accidente de traballo e enfermidade profesional, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez nas seguintes contías: Invalidez permanente absoluta e grande invalidez: 27.000 euros.</p> <p>Con efectos do 1 de xaneiro de 2020, as empresas virán obrigadas a adaptar as coberturas e contías da póliza de seguros por accidente de traballo e enfermidade profesional ao seguinte:</p>
LUGO	<ol style="list-style-type: none"> O risco de morte derivada de accidente de traballo e enfermidade profesional pasará a ter a mesma cobertura que os riscos de invalidez permanente absoluta e grande invalidez. A contía cuberta para os riscos de morte, invalidez permanente absoluta e grande invalidez derivados de accidente de traballo e enfermidade profesional será de 35.000€ . <p>A póliza á que se fai referencia neste artigo cubrirá os riscos xa sinalados coas exclusións previstas na normativa vixente, quedando en consecuencia excluídos da obriga de asegurar os supostos previstos como exclusións xerais neste tipo de pólizas.</p> <p>Non obstante a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí contemplado, considerárase como percibida a conta da indemnización que, no seu caso, puideran declarar, con cargo ás empresas, os Tribunais de Xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.</p>	<ol style="list-style-type: none"> O risco de morte derivada de accidente de traballo e enfermidade profesional pasará a ter a mesma cobertura que os riscos de invalidez permanente absoluta e grande invalidez. A contía cuberta para os riscos de morte, invalidez permanente absoluta e grande invalidez derivados de accidente de traballo e enfermidade profesional será de 35.000€ . <p>A póliza á que se fai referencia neste artigo cubrirá os riscos xa sinalados coas exclusións previstas na normativa vixente, quedando en consecuencia excluídos da obriga de asegurar os supostos previstos como exclusións xerais neste tipo de pólizas.</p> <p>Non obstante a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí contemplado, considerárase como percibida a conta da indemnización que, no seu caso, puideran declarar, con cargo ás empresas, os Tribunais de Xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
MÁLAGA Industria Siderometalúrgica	<p>Artículo 26. Reconocimientos médicos, seguro y salud laboral</p> <p>b) Las empresas gestionarán con cargo exclusivo a ellas un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 28.000 euros en los supuestos de invalidez permanente total, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte.</p> <p>Las empresas entregarán, a petición de la representación legal de las personas trabajadoras, copia de la póliza.</p> <p>c) El seguro comprenderá la jornada laboral más el desplazamiento de ida y vuelta.</p>	<p>Artículo 26. Reconocimientos médicos, seguro y salud laboral</p> <p>b) Las empresas gestionarán con cargo exclusivo a ellas un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 28.000 euros en los supuestos de invalidez permanente total, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte.</p> <p>Las empresas entregarán, a petición de la representación legal de las personas trabajadoras, copia de la póliza.</p> <p>c) El seguro comprenderá la jornada laboral más el desplazamiento de ida y vuelta.</p>
	<p>Artículo 24. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguros de sus trabajadores/as para que, en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral e infarto de miocardio, los mismos o sus beneficiarios perciban una indemnización de 33.000 euros. Dicha póliza de seguro se concertará por anualidades durante la vigencia del convenio. La empresa estará obligada a entregar copia de la póliza a los interesados y notificar de dicha entrega a la representación legal de las personas trabajadoras y las trabajadoras, según la normativa vigente.</p>	
MURCIA	<p>Artículo 37. Indemnización por accidente laboral</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:</p> <p>Para el año 2019. 2020, 2021 y 2022, la cuantía de la Indemnización quedará fijada en los siguientes términos:</p> <p>Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros).</p> <p>En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.</p> <p>Las empresas quedan obligadas a facilitar a los representantes de las personas trabajadoras una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.</p>	<p>Artículo 37. Indemnización por accidente laboral</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:</p> <p>Para el año 2019. 2020, 2021 y 2022, la cuantía de la Indemnización quedará fijada en los siguientes términos:</p> <p>Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros).</p> <p>En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.</p> <p>Las empresas quedan obligadas a facilitar a los representantes de las personas trabajadoras una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
NAVARRA Industria Siderometalúrgica	<p>Artículo 53. Seguro Colectivo de Accidentes Individuales.</p> <p>Las Empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo contratarán a su cargo una póliza colectiva de Seguro de Accidentes Individuales, que cubrirá un capital asegurado de 25.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo y de 45.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas Compañías Aseguradoras.</p> <p>Las empresas que tuvieran concertados seguros diferentes del Seguro Colectivo de Accidentes Individuales que o bien mejoraran las coberturas establecidas en el párrafo anterior o bien ampliaran la cobertura más allá de los tiempos de prestación de servicio, deberán disponer de un Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo que cubrirán un capital asegurado de 18.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo y de 32.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta por la misma causa.</p>	
	NAVARRA Talleres de Reparación de Vehículos	Las empresas afectadas por el presente Convenio, contratarán a su cargo, una póliza colectiva de accidentes individuales, que cubra un capital asegurado de 40.060,73 euros en caso de invalidez permanente.
ORENSE	<p>Artículo 41. Seguro colectivo</p> <p>Las empresas deberán concertar con primas íntegras a su cargo una póliza de seguros que cubra, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento en los supuestos establecidos como exclusiones generales de este tipo de pólizas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, invalidez permanente total y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o común, o enfermedad profesional: 35.000 €. <p>Para el personal de nueva incorporación la póliza recogida en este artículo deberá concertarse en el plazo de un mes, que se contará a partir de la contratación de la persona trabajadora.</p>	<p>Artículo 41. Seguro colectivo</p> <p>Las empresas deberán concertar con primas íntegras a su cargo una póliza de seguros que cubra, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento en los supuestos establecidos como exclusiones generales de este tipo de pólizas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, invalidez permanente total y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o común, o enfermedad profesional: 35.000 €. <p>Para el personal de nueva incorporación la póliza recogida en este artículo deberá concertarse en el plazo de un mes, que se contará a partir de la contratación de la persona trabajadora.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
PALENCIA	<p>Artículo 33. Indemnización en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo</p> <p>Las empresas vendrán obligadas a concertar en el plazo de dos meses a contar desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de este Convenio, bien colectivamente o bien individualmente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento de las personas trabajadoras por accidente de trabajo, incluidos los accidentes de trabajo in itinere, que garanticen a los herederos legales dla persona trabajadora –haya o no responsabilidad de la empresa– una indemnización por importe de 37.500 euros para toda la vigencia del convenio.</p> <p>Dicha póliza deberá cubrir además los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo y por los mismos importes indicados para el riesgo de muerte.</p>	<p>Artículo 33. Indemnización en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo</p> <p>Las empresas vendrán obligadas a concertar en el plazo de dos meses a contar desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de este Convenio, bien colectivamente o bien individualmente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento de las personas trabajadoras por accidente de trabajo, incluidos los accidentes de trabajo in itinere, que garanticen a los herederos legales dla persona trabajadora –haya o no responsabilidad de la empresa– una indemnización por importe de 37.500 euros para toda la vigencia del convenio.</p> <p>Dicha póliza deberá cubrir además los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo y por los mismos importes indicados para el riesgo de muerte.</p>
	PALMAS, LAS	<p>Artículo 21. Póliza de vida e incapacidad permanente</p> <p>Las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar una póliza de seguro que en caso de producirse el fallecimiento de un productor/a por accidente de trabajo, o que como consecuencia de tal accidente o de una enfermedad profesional sea declarado afecto de Invalidez Permanente Total. Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se le garantice al trabajador/a o a las personas por él/ella designadas la percepción de un capital cifrado en TREINTA MIL Euros (30.000.-Euros).</p> <p>En cualquier caso la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si ésta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador/a se encontrara en situación de Incapacidad Temporal su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorporase a su puesto de trabajo.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
PONTEVEDRA	<p>Artículo 63. Seguro colectivo</p> <p>Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidas de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accidente laboral o común o enfermedad profesional con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 28.000 euros. <p>La nueva cobertura, relativa a la enfermedad profesional, sólo será de aplicación a los supuestos en los que el proceso de Incapacidad o declaración de enfermedad profesional se iniciasen con posterioridad a la publicación del presente convenio.</p> <p>Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador/a.</p>	<p>Artículo 63. Seguro colectivo</p> <p>Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidas de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accidente laboral o común o enfermedad profesional con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 28.000 euros. <p>La nueva cobertura, relativa a la enfermedad profesional, sólo será de aplicación a los supuestos en los que el proceso de Incapacidad o declaración de enfermedad profesional se iniciasen con posterioridad a la publicación del presente convenio.</p> <p>Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador/a.</p>
	<p>Artículo 30. Accidente de trabajo y enfermedad profesional</p> <p>Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sobreviniera la muerte dla persona trabajadora o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos dla persona trabajadora fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de treinta mil euros (30.000,00), a cuyo efecto la dirección de la empresa deberá efectuar los correspondientes seguros.</p>	<p>Artículo 30. Accidente de trabajo y enfermedad profesional</p> <p>Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sobreviniera la muerte dla persona trabajadora o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos dla persona trabajadora fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de treinta mil euros (30.000,00), a cuyo efecto la dirección de la empresa deberá efectuar los correspondientes seguros.</p>
	<p>Artículo 30. Indemnización por accidentes de trabajo</p> <p>Las empresas quedan obligadas a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador una indemnización de 32.500 euros para el año 2019 en los casos de caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>El plazo máximo para cubrir este riesgo por parte de las empresas será de un mes a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia y en caso de no cumplirse este requisito, las empresas responderán del abono de la mencionada indemnización.</p>	<p>Artículo 30. Indemnización por accidentes de trabajo</p> <p>Las empresas quedan obligadas a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador una indemnización de 32.500 euros para el año 2019 en los casos de caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>El plazo máximo para cubrir este riesgo por parte de las empresas será de un mes a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia y en caso de no cumplirse este requisito, las empresas responderán del abono de la mencionada indemnización.</p>
RIOJA (LA)		
SALAMANCA		

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
SEGOVIA	<p>Artículo 46. Seguro por incapacidad permanente absoluta y muerte</p> <p>El seguro establecido en favor de las personas trabajadoras tendrá un importe de 24.573,13 euros, para cubrir las siguientes contingencias de la relación laboral:</p> <p>Muerte así como Invalidez absoluta para todo trabajo, ambos a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>Se excluyen expresamente los accidentes derivados de embriaguez o toxicomanía del trabajador, que constituyan la causa de los mismos, debidamente acreditada.</p> <p>Para el resto de los años de vigencia del convenio, la cantidad arriba expresada tendrá el mismo incremento que el resto de conceptos salariales. Aquellas empresas que tuvieran concertado a favor de sus trabajadores un seguro que, en su conjunto, resulte más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, se mantendrán en esas condiciones.</p>	
	<p>Artículo 19. Póliza de seguros</p> <p>Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán una póliza de seguros de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral, que asegure a las personas trabajadoras de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 15 000,00 euros. <p>Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de los 15 días siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.</p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por Ley para cada uno de los supuestos asegurados Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia.</p> <p>En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la empresa responderá directamente de las cantidades indicadas. Los capitales señalados podrán ampliarse hasta un 30% con cargo a la persona trabajadora siempre que éste así lo autorice de manera expresa mediante escrito dirigido a la Dirección de la empresa y Compañía de Seguros correspondiente, haciendo constar en dicho escrito su conformidad a la prima que deba abonar y que la misma le sea descontada en su hoja de salarios por la empresa para su abono a la Compañía de Seguros.</p>	<p>Artículo 19. Póliza de seguros</p> <p>Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán una póliza de seguros de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral, que asegure a las personas trabajadoras de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 15 000,00 euros. <p>Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de los 15 días siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.</p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por Ley para cada uno de los supuestos asegurados Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia.</p> <p>En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la empresa responderá directamente de las cantidades indicadas. Los capitales señalados podrán ampliarse hasta un 30% con cargo a la persona trabajadora siempre que éste así lo autorice de manera expresa mediante escrito dirigido a la Dirección de la empresa y Compañía de Seguros correspondiente, haciendo constar en dicho escrito su conformidad a la prima que deba abonar y que la misma le sea descontada en su hoja de salarios por la empresa para su abono a la Compañía de Seguros.</p>
SEVILLA		

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
SORIA	<p>Artículo 39. Póliza de accidentes</p> <p>Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar, de forma individual, en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:</p> <p>Segunda: La póliza deberá garantizar al personal empleado o a sus causahabientes. En los casos de fallecimiento, tendrán derecho con independencia de las Indemnizaciones de Seguridad Social que procedan, a las Indemnizaciones que a continuación se indican, en el supuesto de que se produzcan los eventos que se señalan:</p> <p>b) Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Capital garantizado por persona: cuarenta mil euros (40.000 euros).</p> <p>La póliza de accidentes cubrirá al personal contratado desde el inicio del contrato de trabajo.</p>	
TARRAGONA	<p>Artículo 93. Seguro</p> <p>Las empresas concertarán, en un plazo máximo de 30 días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona y por la vigencia del mismo, un seguro para los casos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las siguientes cantidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Muerte e incapacidad permanente absoluta: 44.000 euros. <p>A petición de la representación legal de las personas trabajadoras /as, la empresa, deberá facilitar copia de la póliza que asegura estas contingencias.</p>	<p>Artículo 93. Seguro</p> <p>Las empresas concertarán, en un plazo máximo de 30 días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona y por la vigencia del mismo, un seguro para los casos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las siguientes cantidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Muerte e incapacidad permanente absoluta: 53.000 euros. <p>A petición de la representación legal de las personas trabajadoras /as, la empresa, deberá facilitar copia de la póliza que asegura estas contingencias.</p>
TERUEL	<p>Artículo 32º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y gran Invalidez</p> <p>Con independencia de las prestaciones a las que la persona trabajadora o sus beneficiarios/as tengan derecho a cargo de las previsiones generales reguladas por Ley, las empresas garantizarán a las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio y durante la vigencia del mismo, el abono de una indemnización de 36.000,00 Euros, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2.020 y el 30 de junio de 2.021 y de 37.000,00 euros para el período comprendido entre el 1 de julio de 2.021 y el 31 de diciembre de 2.022, en los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta o Gran Invalidez para todo tipo de trabajo, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>A tal fin, las Empresas suscribirán la correspondiente Póliza de Seguros con Compañía legalmente constituida, estando las empresas obligadas a la contratación de dicho seguro, según se señala en el artículo 11 "Comisión de Salud Laboral" ante la posibilidad de seguimiento por la Comisión Paritaria.</p>	<p>Artículo 32º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y gran Invalidez</p> <p>Con independencia de las prestaciones a las que la persona trabajadora o sus beneficiarios/as tengan derecho a cargo de las previsiones generales reguladas por Ley, las empresas garantizarán a las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio y durante la vigencia del mismo, el abono de una indemnización de 36.000,00 Euros, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2.020 y el 30 de junio de 2.021 y de 37.000,00 euros para el período comprendido entre el 1 de julio de 2.021 y el 31 de diciembre de 2.022, en los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta o Gran Invalidez para todo tipo de trabajo, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>A tal fin, las Empresas suscribirán la correspondiente Póliza de Seguros con Compañía legalmente constituida, estando las empresas obligadas a la contratación de dicho seguro, según se señala en el artículo 11 "Comisión de Salud Laboral" ante la posibilidad de seguimiento por la Comisión Paritaria.</p>

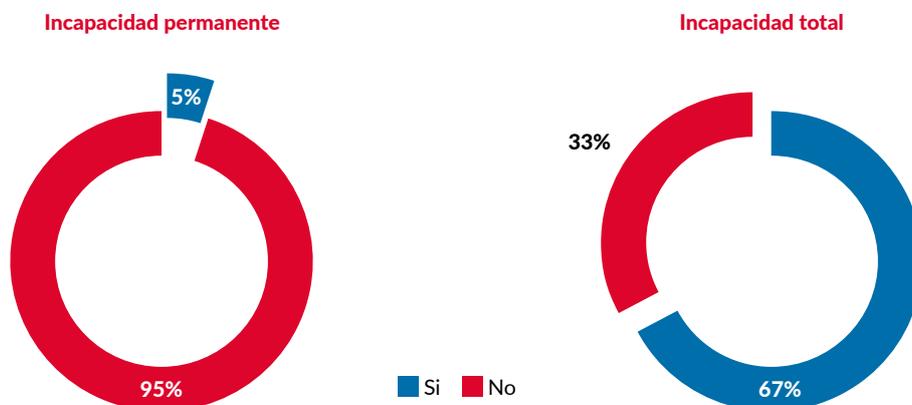
PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
TERUEL	<p>En caso de muerte, la citada indemnización será percibida por los beneficiarios de la persona trabajadora o, en su defecto, por su viudo/a o derechohabientes.</p> <p>Los derechos reconocidos en este artículo se extenderán, en su caso, a las parejas de hecho acogidas a la Ley 6/1999 de Parejas estables no casadas de Aragón, y, en consecuencia, inscritas en el Registro previsto en su artículo 2º. Artículo 32º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y gran Invalidez.</p>	<p>En caso de muerte, la citada indemnización será percibida por los beneficiarios de la persona trabajadora o, en su defecto, por su viudo/a o derechohabientes.</p> <p>Los derechos reconocidos en este artículo se extenderán, en su caso, a las parejas de hecho acogidas a la Ley 6/1999 de Parejas estables no casadas de Aragón, y, en consecuencia, inscritas en el Registro previsto en su artículo 2º. Artículo 32º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y gran Invalidez.</p>
TOLEDO	<p>Artículo 36. Otras percepciones</p> <p>a) Seguro de accidentes: La suma asegurada por accidente de trabajo a los que se hace referencia en el artículo 48 del presente convenio colectivo no podrá ser inferior en ninguno de los casos a 25.000,00 euros para la de vigencia del convenio, cubriendo la póliza las veinticuatro horas del día.</p> <p>Artículo 48. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesional habitual, invalidez absoluta o gran invalidez La suma asegurada será la recogida en el artículo 36 del presente convenio colectivo.</p>	<p>Artículo 36. Otras percepciones</p> <p>a) Seguro de accidentes: La suma asegurada por accidente de trabajo a los que se hace referencia en el artículo 48 del presente convenio colectivo no podrá ser inferior en ninguno de los casos a 25.000,00 euros para la de vigencia del convenio, cubriendo la póliza las veinticuatro horas del día.</p> <p>Artículo 48. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesional habitual, invalidez absoluta o gran invalidez La suma asegurada será la recogida en el artículo 36 del presente convenio colectivo.</p>
VALENCIA	<p>Artículo 84. Seguro por incapacidad permanente absoluta y muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez, derivadas de cualquier circunstancia, a favor de todos y cada uno de las y las personas trabajadoras por el capital que a continuación se indicará, en cualquiera de las tres contingencias y hasta el 31/12/2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantía para 2022.- 26.625,00 €. 	<p>Artículo 84. Seguro por incapacidad permanente absoluta y muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez, derivadas de cualquier circunstancia, a favor de todos y cada uno de las y las personas trabajadoras por el capital que a continuación se indicará, en cualquiera de las tres contingencias y hasta el 31/12/2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantía para 2022.- 26.625,00 €.
VALLADOLID	<p>Artículo 52. Ayuda empresarial para la concertación por las personas trabajadoras de un seguro de accidentes</p> <p>Mientras que en el año 2022, las empresas abonarán hasta la cantidad anual única y total de 29,47 euros, a las personas trabajadoras que acrediten haber suscrito particularmente y abonado una póliza de seguro de accidentes de trabajo que garantice un capital mínimo de 19.809,95 euros para los riesgos de muerte y de 29.714,96 euros para los de invalidez absoluta la ayuda empresarial.</p> <p>Aquellas empresas que de forma voluntaria tuvieren concertado a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes de trabajo que, en su conjunto, resulte igual o más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, quedan liberadas de este pago. Debiendo entregar copia de este seguro a cada trabajador.</p>	

PROVINCIA	INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
VALLADOLID	Las partes expresamente hacen constar que de lo pactado, no se deriva para las empresas ninguna otra obligación o responsabilidad que la de satisfacer al trabajador la cantidad anual que corresponda, según el año de que se trate, de cumplirse por el mismo las condiciones establecidas para ello en este artículo.	
VIZCAYA	<p>Artículo 34. Seguro colectivo de accidentes de trabajo</p> <p>Las empresas afectadas por este Convenio, concertarán a favor de sus personas trabajadoras un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> 25.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo. <p>Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo. La empresa informará de la Póliza concertada a la RLT, o en su defecto, a la propia plantilla de la empresa.</p>	<p>Artículo 34. Seguro colectivo de accidentes de trabajo</p> <p>Las empresas afectadas por este Convenio, concertarán a favor de sus personas trabajadoras un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> 25.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo. <p>Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo. La empresa informará de la Póliza concertada a la RLT, o en su defecto, a la propia plantilla de la empresa.</p>
ZAMORA	<p>Artículo 34. Muerte e incapacidad permanente</p> <p>Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:</p> <p>b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.000 euros.</p>	<p>Artículo 34. Muerte e incapacidad permanente</p> <p>Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:</p> <p>b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.000 euros.</p>
ZARAGOZA	<p>Artículo 23. Prestación por invalidez o muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro o acreditar la cobertura por cualquier otro modo o póliza preexistente que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte a favor de todas las personas trabajadoras que puedan acaecer o se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los términos que aquí se explicitan.</p> <p>La cuantía de la cobertura del seguro será de 36.500 euros para el año 2022, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del convenio, tal como señala el artículo 1.4 del convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.</p>	<p>Artículo 23. Prestación por invalidez o muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro o acreditar la cobertura por cualquier otro modo o póliza preexistente que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte a favor de todas las personas trabajadoras que puedan acaecer o se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los términos que aquí se explicitan.</p> <p>La cuantía de la cobertura del seguro será de 36.500 euros para el año 2022, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del convenio, tal como señala el artículo 1.4 del convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.</p>

5.3 Incapacidad permanente e Incapacidad total en los convenios provinciales del sector del metal

La regulación de la contingencia por incapacidad permanente dla persona trabajadora sin especificar el grado de la misma, se preve en 3 convenios del sector de metal (5%) y por Incapacidad total en 38 de los convenios objeto de estudio (67%). Estas cláusulas de protección social se articulan a través de una póliza de seguros que garantiza a sus trabajadores el abono de una indemnización pactada.

En la mayoría de los convenios que contemplan esta protección ofrecen una cobertura de estos riesgos junto al de fallecimiento o incapacidad absoluta o gran invalidez a favor de todas las personas trabajadoras de la empresa con independencia de su antigüedad y con capitales asegurados diferentes para cada una de las contingencias.



Las personas trabajadoras que tienen cubierta estas circunstancias en sus convenios suman 548.515 en el caso de incapacidad total y 22.500 en el caso de la incapacidad permanente sin especificar el grado, el 44% y el 2% del total de trabajadores afectados por los 57 convenios provinciales del sector.

Si se diera el caso de que la empresa no hubiera contratado la póliza con una entidad de seguros, la responsabilidad de atender dichas contingencias recaería sobre la propia empresa. No obstante, también se preve en algún convenio como es el caso del convenio del Sector Montajes y Empresas Auxiliares del Metal de Asturias, que el importe de la póliza sea satisfecho al 50% entre la empresa y la persona trabajadora para la incapacidad total.

En la mayoría de los casos se hace referencia a la causa de la incapacidad total del trabajador, esto significa que se haya derivado como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y en algunos casos añaden el mismo riesgo por causas naturales o enfermedad común o por accidente de cualquier tipo.

En el convenio de la industria siderometalúrgica de la provincia de Jaen, en su artículo 26 se fija una indemnización si se reconoce al trabajador/a en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivadas de accidente laboral, o no laboral. El convenio de siderometalurgia de Tenerife se regula la invalidez permanente, sin determinar el grado, entendida esta como aquella que suponga la pérdida del puesto de trabajo habitual al igual que el convenio de Talleres de reparación de vehículos.

Por otro lado y en relación con con la incapacidad total en el convenio de automoción de la provincia de Málaga se incorpora una cláusula donde se contempla una indemnización con el fin de ayudar a todo aquel trabajador/a que cese en la empresa por algún supuesto de incapacidad.

El tratamiento fiscal para este tipo de protección social es el siguiente:

- **El trabajador:** En el impuesto de la renta de las personas físicas se le imputará, como retribución en especie, la parte correspondiente a la póliza que satisface el empresario.

De acuerdo con el artículo 17 ley 35/2006 de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas ".....Cuando los contratos de seguro cubran conjuntamente las contingencias de jubilación y de fallecimiento o incapacidad, será obligatoria la imputación fiscal de la parte de las primas satisfechas que corresponda al capital en riesgo por fallecimiento o incapacidad, siempre que el importe de dicha parte exceda de 50 euros anuales....." Esto es aplicable desde el 1 de enero de 2015.

En el caso de que exista imputación fiscal hay derecho sobre la titularidad de las aportaciones, que no se pierde aun en caso de salida en la empresa.

No obstante, según la disposición transitoria vigésima sexta de la misma ley “No es obligatoria la imputación fiscal de las primas abonadas a seguros colectivos mixtos (jubilación y fallecimiento e invalidez) que instrumentan compromisos por pensiones contratados con anterioridad a 1 de diciembre de 2012, siempre que el importe de las primas figure determinado de forma expresa...”

Si no hay imputación fiscal, la persona trabajadora tiene una expectativa de derecho, y por tanto, no es titular de los importes de las aportaciones.

- **Causahabientes del trabajador:** El importe que perciban por el aseguramiento de la contingencia acaecida, figurará en el caudal hereditario, soportando los impuestos que gravan las herencias como el impuesto de sucesiones y o/donaciones o el de actos jurídicos documentados.

En cualquier caso, la tributación dependerá de la regulación de cada Comunidad Autónoma.

- **Empresas:** Reduce la base imponible del impuesto de sociedades, en el caso de que el empresario haya imputado fiscalmente las primas al empleado. Sin embargo, si el empleador no ha imputado las primas al trabajador, esta no podrá deducirse las primas hasta el momento en que se produzca la contingencia cubierta.

A continuación se muestran las cláusulas previstas en cada uno de los convenios provinciales del sector.

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
ÁLAVA		<p>Artículo 35. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales</p> <p>Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizado a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.</p> <p>2) 24.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.</p>
ALICANTE		<p>Artículo 71.- Seguro por incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de las personas trabajadoras por un capital de VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS EUROS (24.500€) durante la vigencia del convenio. La inclusión en las correspondientes pólizas de la contingencia de Invalidez Total y la inclusión de la nueva cobertura por enfermedad profesional, deberán ser efectivas en todo caso desde el día 1 de octubre de 2017, quedando obligadas a ello las empresas afectadas por el presente convenio.</p>
ALMERÍA		<p>Artículo 46. Póliza de Accidente</p> <p>Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez en sus grados de incapacidad permanente absoluta y total, derivadas de accidente de trabajo con entidad aseguradora por importe de 32.000 euros de indemnización, durante toda la vigencia del convenio.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
ASTURIAS		<p>Artículo 56 Seguro colectivo</p> <p>Se suscribirá una póliza de Seguro Colectivo, obligatorio, para cada persona trabajadora, que cubra las contingencias del fallecimiento por cualquier causa, incapacidad total o absoluta, tanto para el personal en activo, cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por invalidez.</p> <p>El capital asegurado será de 5.226 euros, 5.383 euros y 5.544 euros para los años 2022, 2023, y 2024, respectivamente, una vez revisado con el incremento pactado para cada año de vigencia.</p> <p>El importe de las primas correspondientes será abonado al 50 por 100 entre empresa y persona trabajadora.</p>
BALEARES		<p>Artículo 29. Seguro de accidentes de trabajo o enfermedad profesional</p> <p>Las empresas garantizarán a todos las personas trabajadoras /as afectados o a sus herederos/as durante toda la vigencia del convenio una indemnización a tanto alzado de 9.000 euros a percibir en los supuestos de incapacidad total, absoluta o muerte derivada de Accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p>
BURGOS		<p>Artículo 37. Seguro de vida, invalidez y muerte</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de sus trabajadores, para los años 2020 a 2022, ambos incluidos, un seguro de vida, invalidez y muerte con las siguientes coberturas:</p> <p><u>Contingencia cobertura</u></p> <p>Por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta 14.500,00 €</p> <p>Por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional 24.000,00 €</p>
CÁDIZ		<p>Artículo 33. Seguro de convenio</p> <p>El personal acogido a este Convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentes, fijada en las siguientes cuantías: Veintidós mil euros (22.000€) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total y de ocho mil euros (8.000€) en caso de muerte natural.</p> <p>La contingencia de Incapacidad Permanente Total prevista en el seguro del párrafo anterior será también por contingencias comunes, pero sólo surtirá efecto para el caso de que la persona trabajadora o la trabajadora no pueda acoplarse porque no exista vacante adecuada a sus limitaciones, conocimientos y/o aptitudes. Esto es, no existe el derecho a cobrar el seguro, si la persona trabajadora o la trabajadora se reincorporan conforme a lo previsto en el artículo 31 del vigente convenio.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
CANTABRIA		<p>Artículo 18º.- Póliza de seguro de accidentes</p> <p>1. Las empresas afectadas por este convenio dispondrán de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o Incapacidad Permanente absoluta o total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos las personas trabajadoras de la empresa. El capital de dicha póliza será de dieciocho mil euros.</p> <p>2. A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual la persona trabajadora mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.</p>
CASTELLÓN		<p>Artículo 55. Acción social de la empresa. Seguro por Incapacidad absoluta, total para la profesión habitual, y muerte</p> <p>1. Todas las Empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, y muerte, si las contingencias son derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todos y cada uno de las personas trabajadoras en activo, por un capital de 30.051.- euros. Asimismo, para cubrir la contingencia de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, las empresas suscribirá una póliza de seguros, de la que resultara beneficiario cada trabajador, por importe de 18.000 Euros.</p> <p>Las empresas deberán tener concertada la póliza dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente acuerdo en el B.O.P.</p> <p>Deberá estar asegurado todo el personal de una empresa que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2 o sistema telemático y estén en activo o asimilados al alta y los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro seguro.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
CEUTA		<p>Artículo 31. Fallecimiento o incapacidad permanente</p> <p>Con efectos, a partir de la publicación del presente Convenio en el BOCCE, las empresas estarán obligadas a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos producidos en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y que a continuación se relacionan, por las siguientes cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad Permanente Total: 12.000 euros. Las referidas cantidades las percibirá la persona trabajador/a o sus herederos/as, independientemente de lo que se regule en el resto de legislación vigente, aplicable en ese sentido. <p>Las cuantías referidas serán objeto de incremento a partir del ejercicio 2.020, a razón del 1,5 % anual, hasta el ejercicio 2.022, inclusive.</p>
CIUDAD REAL		<p>Artículo 18. Indemnización por accidente de trabajo</p> <p>En el caso de muerte sobrevinida por accidente de trabajo, y en los casos de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas abonar a familiares herederos/as legales del fallecido/a, la cantidad de: 37.424,16 € para el año 2021.</p>
CÓRDOBA		<p>Artículo 28. Seguro de Invalidez o Muerte</p> <p>Las empresas concertarán directamente o mediante sus Asociaciones Empresariales la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro cubrirá los riesgos y cuantías que figuran en la tabla salarial anexa.</p> <p>Invalidez Permanente Total derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común 17.413,04 €</p>
CORUÑA, LA		<p>Artículo 61. Seguro colectivo</p> <p>Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total: 35000</p>
CUENCA		<p>Artículo 38. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total o absoluta o gran invalidez.</p> <p>La suma asegurada será de 25.000 Euros, para los casos de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, y de 30.000 Euros para el caso de muerte.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
GRANADA		<p>Artículo 24. Indemnización por invalidez o muerte</p> <p>Las empresas concertarán directamente o mediante sus asociaciones empresariales, la suscripción de una póliza de seguros para sus trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Con efectos desde el día 1 de enero de 2021, dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invalidez total para el trabajo habitual: 2.500 euros. <p>Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener la persona trabajadora por la Seguridad Social.</p> <p>Las empresas que no cumplieran con dicha obligación, serán responsables directamente del pago como mínimo de las indemnizaciones en la cuantía anteriormente establecidas.</p>
HUELVA Sector de Montajes		<p>Artículo 39. Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta o muerte derivada de accidente</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonar al/la trabajador/a o a sus derechos habientes, en su caso, la indemnización establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.</p> <p>Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.</p> <p>Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad Permanente Total o Absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de esta, mientras continua en vigor la póliza que le afecte al/la trabajadora, o la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta ocurra a resultas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.</p> <p>Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.</p> <p>Indemnización: 34.554,54€</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
HUELVA Sector de Montaje		<p>Artículo 40. Incapacidad permanente total por enfermedad común</p> <p>En el caso de que un/a trabajador/a sea declarado/a en Incapacidad Permanente TOTAL derivada de enfermedad común, la empresa deberá solicitar un informe a la Comisión Técnica Calificadora acerca de los puestos de trabajo que dicho/a operario/a pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida ofreciéndoles a estos efectos un organigrama estructural de la empresa; en caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo de estas condiciones la empresa deberá indemnizarle por la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos. Para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguros. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.</p> <p>Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.</p> <p>Indemnización: 8.721,14€</p>
HUELVA Automoción		<p>Artículo 23: Incapacidad permanente total, absoluta o muerte por accidente</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonar para el año 2021 al trabajador o a sus derecho-habientes, en su caso, una indemnización de 37.252,10 €, para el año 2022, 37.624,62 y para el año 2023, 38.076,12 € y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro.</p> <p>El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma. Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de ésta, mientras continúa en vigor la póliza que le afecte al trabajador, o la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta ocurra a resueltas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.</p> <p>Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
HUELVA Automoción		<p>Artículo 23: Incapacidad permanente total por enfermedad</p> <p>En el caso de que un trabajador sea declarado en Incapacidad Permanente Total, la empresa deberá solicitar un informe a la Comisión Técnica Calificadora acerca de los puestos de trabajo que dicho operario pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida, ofreciéndoles a estos efectos un organigrama estructural de la empresa; en caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo de estas condiciones la empresa deberá indemnizarle con la cantidad de 8.915,54 euros en el año 2021, para el año 2022 9.004,70 €, para el año 2023 9.112,76 €. Estas indemnizaciones se garantizarán mediante la correspondiente póliza de seguros.</p>
HUESCA		<p>Artículo 29: Prestaciones por invalidez o muerte</p> <p>Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo o total para la profesión habitual, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 37.000 euros si el derecho a devengo y percibo de la prestación se produce durante los años 2020, 2021 y de 38.500€ si el derecho al devengo se produce durante el año 2022.</p> <p>Las cantidades reflejadas se abonarán a tanto alzado y por una sola vez.</p> <p>El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.</p> <p>Si como consecuencia de los mismos hechos sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.</p> <p>El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nace:</p> <ol style="list-style-type: none"> Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar. Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente o total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajos, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
JAÉN	<p>Artículo 26. Indemnizaciones por Fallecimiento o Incapacidad</p> <p>Durante la vigencia del Convenio, las cantidades que las empresas afectadas por este convenio garantizarán a sus trabajadores/as en los términos recogidos en este artículo serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6.825,00 euros si se reconoce al trabajador/a en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivadas de accidente laboral, o no laboral. <p>Ninguna de las cantidades reflejadas en este artículo, sufrirán modificación o revisión durante la vigencia del convenio.</p>	<p>Artículo 26. Indemnizaciones por Fallecimiento o Incapacidad</p> <p>Durante la vigencia del Convenio, las cantidades que las empresas afectadas por este convenio garantizarán a sus trabajadores/as en los términos recogidos en este artículo serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 29.400,00 euros si se reconoce al trabajador/a en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional. <p>Ninguna de las cantidades reflejadas en este artículo, sufrirán modificación o revisión durante la vigencia del convenio.</p> <p>Artículo 27. Incapacidad Derivada de Enfermedad Común o Fallecimiento</p> <p>En los casos de fallecimiento del trabajador/a que no sea por accidente laboral o no laboral, o por enfermedad profesional (ya previstos en el artículo anterior), o de declaración del trabajador/a en situación de gran invalidez, incapacidad absoluta, o incapacidad total, derivados de enfermedad común, las empresas contratarán un seguro que cubra las siguientes cantidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por Incapacidad Total: 6.000 euros.
LEÓN		<p>Artículo 65. Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o Muerte en accidente de trabajo</p> <p>Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran Invalidez y muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será para el año 2021, de 40.000 € para la incapacidad permanente total, Para los años 2022, 2023 y 2024, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.</p>
LUGO		<p>Artigo 57. Póliza de seguros por accidente de trabajo e enfermidade profesional</p> <p>As empresas subscribirán en favor dos traballadores/as, unha póliza de seguros que cubra, no caso de accidente de traballo e enfermidade profesional, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez nas seguintes contías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morte e invalidez permanente total: 22.000 € <p>Con efectos do 1 de xaneiro de 2020, as empresas virán obrigadas a adaptar as coberturas e contías da póliza de seguros por accidente de traballo e enfermidade profesional ao seguinte:</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
LUGO		<p>1. O risco de morte derivada de accidente de traballo e enfermidade profesional pasará a ter a mesma cobertura que os riscos de invalidez permanente absoluta e grande invalidez.</p> <p>3. A contía cuberta para o risco de invalidez permanente total derivado de accidente de traballo e enfermidade profesional será de 28.000€.</p> <p>A póliza á que se fai referencia neste artigo cubrirá os riscos xa sinalados coas exclusións previstas na normativa vixente, quedando en consecuencia excluídos da obriga de asegurar os supostos previstos como exclusións xerais neste tipo de pólizas.</p> <p>Non obstante a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí contemplado, considerárase como percibida a conta da indemnización que, no seu caso, puideran declarar, con cargo ás empresas, os Tribunais de Xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.</p>
MÁLAGA Industria Siderometalúrgica		<p>Artículo 26. Reconocimientos médicos, seguro y salud laboral</p> <p>b) Las empresas gestionarán con cargo exclusivo a ellas un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 28.000 euros en los supuestos de invalidez permanente total, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte.</p> <p>Las empresas entregarán, a petición de la representación legal de las personas trabajadoras, copia de la póliza.</p> <p>c) El seguro comprenderá la jornada laboral más el desplazamiento de ida y vuelta.</p>
MÁLAGA Automoción		<p>Artículo 37</p> <p>Ayuda por cese originado por incapacidad con el fin de ayudar a todo aquel trabajador/a que cese en la empresa por algún supuesto de incapacidad, se le abonará una mensualidad de todos los conceptos de la última nómina, cantidad que se le satisfará en el mismo instante que deje de pertenecer a la plantilla por pase a la situación de incapacidad.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
MURCIA		<p>Artículo 37. Indemnización por accidente laboral</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:</p> <p>Para el año 2019, 2020, 2021 y 2022, la cuantía de la Indemnización quedará fijada en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.964 – (catorce mil novecientos sesenta y cuatro euros). <p>En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.</p> <p>Las empresas quedan obligadas a facilitar a los representantes de las personas trabajadoras una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.</p>
NAVARRA Talleres de reparación de vehículos	Las empresas afectadas por el presente Convenio, contratarán a su cargo, una póliza colectiva de accidentes individuales, que cubra un capital asegurado de 40.060,73 euros en caso de invalidez permanente.	Las empresas afectadas por el presente Convenio, contratarán a su cargo, una póliza colectiva de accidentes individuales, que cubra un capital asegurado de 12.000 euros en caso de invalidez total.
ORENSE		<p>Artículo 41. Seguro colectivo</p> <p>Las empresas deberán concertar con primas íntegras a su cargo una póliza de seguros que cubra, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento en los supuestos establecidos como exclusiones generales de este tipo de pólizas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, invalidez permanente total y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o común, o enfermedad profesional: 35.000 €. <p>Para el personal de nueva incorporación la póliza recogida en este artículo deberá concertarse en el plazo de un mes, que se contará a partir de la contratación de la persona trabajadora.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
PALENCIA		<p>Artículo 33. Indemnización en caso de muerte, incapacidad permanente total absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo</p> <p>Las empresas vendrán obligadas a concertar en el plazo de dos meses a contar desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de este Convenio, bien colectivamente o bien individualmente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento de las personas trabajadoras por accidente de trabajo, incluidos los accidentes de trabajo in itinere, que garanticen a los herederos legales de la persona trabajadora -haya o no responsabilidad de la empresa- una indemnización por importe de 37.500 euros para toda la vigencia del convenio.</p> <p>Dicha póliza deberá cubrir además los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo y por los mismos importes indicados para el riesgo de muerte.</p>
PALMAS, LAS		<p>Artículo 21. Póliza de vida e incapacidad permanente</p> <p>Las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar una póliza de seguro que en caso de producirse el fallecimiento de un productor/a por accidente de trabajo, o que como consecuencia de tal accidente o de una enfermedad profesional sea declarado afecto de Invalidez Permanente Total. Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se le garantice al trabajador/a o a las personas por él/ella designadas la percepción de un capital cifrado en TREINTA MIL Euros (30.000.-Euros).</p> <p>En cualquier caso la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si ésta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador/a se encontrara en situación de Incapacidad Temporal su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorporase a su puesto de trabajo.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
PONTEVEDRA		<p>Artículo 63. Seguro colectivo</p> <p>Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidas de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accidente laboral o común o enfermedad profesional con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 28.000 euros. <p>La nueva cobertura, relativa a la enfermedad profesional, sólo será de aplicación a los supuestos en los que el proceso de Incapacidad o declaración de enfermedad profesional se iniciasen con posterioridad a la publicación del presente convenio.</p> <p>Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador/a.</p>
RIOJA (LA) Industria Siderometalúrgica		<p>Artículo 30. Accidente de trabajo y enfermedad profesional</p> <p>Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sobreviniera la muerte de la persona trabajadora o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos de la persona trabajadora fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de treinta mil euros (30.000,00), a cuyo efecto la dirección de la empresa deberá efectuar los correspondientes seguros.</p>
SALAMANCA		<p>Artículo 30. Indemnización por accidentes de trabajo</p> <p>Las empresas quedan obligadas a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador una indemnización de 32.500 euros para el año 2019 en los casos de caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>El plazo máximo para cubrir este riesgo por parte de las empresas será de un mes a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia y en caso de no cumplirse este requisito, las empresas responderán del abono de la mencionada indemnización.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
SEVILLA		<p>Artículo 19. Póliza de seguros</p> <p>Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán una póliza de seguros de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral, que asegure a las personas trabajadoras de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 7.500, 00 euros. <p>Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de los 15 días siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.</p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por Ley para cada uno de los supuestos asegurados.</p> <p>Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia.</p> <p>En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la empresa responderá directamente de las cantidades indicadas.</p> <p>Los capitales señalados podrán ampliarse hasta un 30% con cargo a la persona trabajadora siempre que éste así lo autorice de manera expresa mediante escrito dirigido a la Dirección de la empresa y Compañía de Seguros correspondiente, haciendo constar en dicho escrito su conformidad a la prima que deba abonar y que la misma le sea descontada en su hoja de salarios por la empresa para su abono a la Compañía de Seguros.</p>
		<p>Artículo 39. Póliza de accidentes</p> <p>Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar, de forma individual, en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:</p> <p>Segunda: La póliza deberá garantizar al personal empleado o a sus causahabientes. En los casos de fallecimiento, tendrán derecho con independencia de las Indemnizaciones de Seguridad Social que procedan, a las Indemnizaciones que a continuación se indican, en el supuesto de que se produzcan los eventos que se señalan:</p> <p>c) Incapacidad Permanente Total, así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Capital garantizado por persona: veinticinco mil euros (25.000 euros).</p> <p>La póliza de accidentes cubrirá al personal contratado desde el inicio del contrato de trabajo.</p>
SORIA		

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
TARRAGONA		<p>Artículo 93. Seguro</p> <p>Las empresas concertarán, en un plazo máximo de 30 días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona y por la vigencia del mismo, un seguro para los casos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las siguientes cantidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 38.000 euros. <p>A petición de la representación legal de las personas trabajadoras /as, la empresa, deberá facilitar copia de la póliza que asegure estas contingencias.</p>
TENERIFE	<p>Artículo 12. Seguro de invalidez permanente y muerte por accidente laboral</p> <p>Las empresas concertarán un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte, por accidente laboral en ambos casos, igual para todas las categorías profesionales por una cuantía mínima de 36.418,93 € para 2017. Esta cuantía se deberá incrementar según la subida salarial que se aplique para los años de vigencia del convenio.</p> <p>Se entiende por invalidez Permanente aquella que suponga la pérdida del puesto de trabajo habitual.</p> <p>Si la compañía Aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, quedará la empresa liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que se pagase por cualquiera de las personas trabajadoras asegurados. En todo caso la compañía Aseguradora deberá hacer mención al presente artículo del convenio en las condiciones particulares de la Póliza como base de las garantías contratadas.</p>	
TERUEL		<p>Artículo 32. Indemnización por muerte o incapacidad permanente y Gran Invalidez</p> <p>Con independencia de las prestaciones a las que la persona trabajadora o sus beneficiarios/as tengan derecho a cargo de las previsiones generales reguladas por Ley, las empresas garantizarán a las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio y durante la vigencia del mismo, el abono de una indemnización de 36.000,00 Euros, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2.020 y el 30 de junio de 2.021 y de 37.000,00 euros para el período comprendido entre el 1 de julio de 2.021 y el 31 de diciembre de 2.022, en los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta o Gran Invalidez para todo tipo de trabajo, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>A tal fin, las Empresas suscribirán la correspondiente Póliza de Seguros con Compañía legalmente constituida, estando las empresas obligadas a la contratación de dicho seguro, según se señala en el artículo 11 "Comisión de Salud Laboral" ante la posibilidad de seguimiento por la Comisión Paritaria.</p>

PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
TERUEL		<p>En caso de muerte, la citada indemnización será percibida por los beneficiarios de la persona trabajadora o, en su defecto, por su viudo/a o derechohabientes.</p> <p>Los derechos reconocidos en este artículo se extenderán, en su caso, a las parejas de hecho acogidas a la Ley 6/1999 de Parejas estables no casadas de Aragón, y, en consecuencia, inscritas en el Registro previsto en su artículo 2º. Artículo 32º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y gran invalidez.</p>
TOLEDO		<p>Artículo 36. Otras percepciones</p> <p>a) Seguro de accidentes: La suma asegurada por accidente de trabajo a los que se hace referencia en el artículo 48 del presente convenio colectivo no podrá ser inferior en ninguno de los casos a 25.000,00 euros para la vigencia del convenio, cubriendo la póliza las veinticuatro horas del día.</p> <p>Artículo 48. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesional habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.</p> <p>La suma asegurada será la recogida en el artículo 36 del presente convenio colectivo. 48. Seguro de accidentes.</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesional habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.</p> <p>La suma asegurada será la recogida en el artículo 36 del presente convenio colectivo.</p>
VIZCAYA		<p>Artículo 34. Seguro colectivo de accidentes de trabajo</p> <p>Las empresas afectadas por este Convenio, concertarán a favor de sus personas trabajadoras un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Total, derivada de accidente de trabajo. <p>Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.</p> <p>La empresa informará de la Póliza concertada a la RLT, o en su defecto, a la propia plantilla de la empresa.</p>

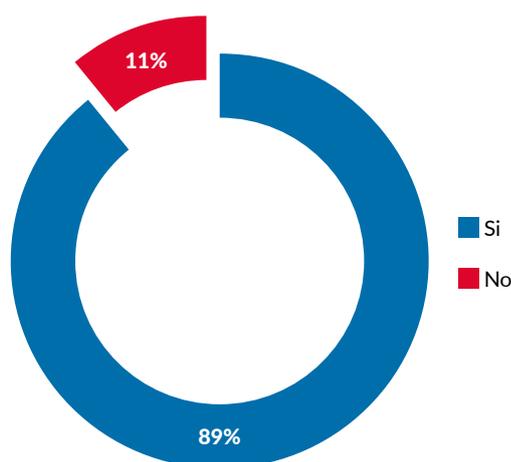
PROVINCIA	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL	
	INCAPACIDAD PERMANENTE	INCAPACIDAD TOTAL
ZARAGOZA		<p>Artículo 23. Prestación por invalidez o muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro o acreditar la cobertura por cualquier otro modo o póliza preexistente que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte a favor de todas las personas trabajadoras que puedan acaecer o se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los términos que aquí se explicitan.</p> <p>La cuantía de la cobertura del seguro será de 36.500 euros para el año 2022, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del convenio, tal como señala el artículo 1.4 del convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.</p>

5.4 Fallecimiento en los convenios provinciales del sector del metal

La regulación de la contingencia por fallecimiento de la persona trabajadora está prevista en 51 convenios del sector de metal (89%), donde a través de una póliza de seguros garantiza a sus trabajadores el abono de una indemnización por ese riesgo.

En la mayoría de los convenios, la cobertura del riesgo es a favor de todas las personas trabajadoras de la empresa con independencia de su antigüedad.

Gráfico. Fallecimiento



Si la empresa no hubiera contratado la póliza con una entidad de seguros, la responsabilidad de atender dicha contingencia recaerá sobre la propia empresa. No obstante, también se preve en algún convenio como es el caso del convenio del Sector Montajes y Empresas Auxiliares del Metal de Asturias, que el importe de la póliza sea satisfecho al 50% entre la empresa y el trabajador.

En la mayoría de los casos se hace referencia a la causa del fallecimiento del trabajador, esto significa que la muerte se haya derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y en algunos casos añaden el mismo riesgo por causas naturales o enfermedad común o por accidente de cualquier tipo.

Como curiosidad, en el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria donde se incluye una indemnización por muerte, jubilación o incapacidad del empresario o el convenio de Siderometalurgia de Zamora que contempla en el aseguramiento los gastos de traslado del fallecido , y en el convenio de la industria Siderometalúrgica de Murcia se contempla la posibilidad de que las empresas anticipen a los herederos de la persona trabajadora tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada.

Las personas trabajadoras que tienen cubierta esta circunstancia en sus convenios suman 894.600, el 72% del total trabajadores afectados por los 57 convenios provinciales del sector.

El tratamiento fiscal para este tipo de protección social es el siguiente:

- **El trabajador:** En el impuesto de la renta de las personas físicas se le imputará, como retribución en especie, la parte correspondiente a la póliza que satisface el empresario.

De acuerdo con el artículo 17 ley 35/2006 de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas “.....Cuando los contratos de seguro cubran conjuntamente las contingencias de jubilación y de fallecimiento o incapacidad, será obligatoria la imputación fiscal de la parte de las primas satisfechas que corresponda al capital en riesgo por fallecimiento o incapacidad, siempre que el importe de dicha parte exceda de 50 euros anuales.....” Esto es aplicable desde el 1 de enero de 2015.

En el caso de que exista imputación fiscal hay derecho sobre la titularidad de las aportaciones, que no se pierde aun en caso de salida en la empresa.

No obstante, según la disposición transitoria vigésima sexta de la misma ley “No es obligatoria la imputación fiscal de las primas abonadas a seguros colectivos mixtos (jubilación y fallecimiento e invalidez) que instrumentan compromisos por pensiones contratados con anterioridad a 1 de diciembre de 2012, siempre que el importe de las primas figure determinado de forma expresa...”

Si no hay imputación fiscal, la persona trabajadora tiene una expectativa de derecho, y por tanto, no es titular de los importes de las aportaciones.

- **Causahabientes del trabajador:** El importe que perciban por el aseguramiento de la contingencia acaecida, figurará en el caudal hereditario, soportando los impuestos que gravan las herencias como el impuesto de sucesiones y o/donaciones o el de actos jurídicos documentados.

En cualquier caso, la tributación dependerá de la regulación de cada Comunidad Autónoma.

- **Empresas:** Reduce la base imponible del impuesto de sociedades, en el caso de que el empresario haya imputado fiscalmente las primas al empleado.

Sin embargo, si el empleador no ha imputado las primas al trabajador, esta no podrá deducirse las primas hasta el momento en que se produzca la contingencia cubierta.

A continuación se muestran las cláusulas previstas en cada uno de los convenios provinciales del sector.

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
ÁLAVA	<p>Artículo 35. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales</p> <p>Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizado a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.</p> <p>1) 18.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
ALICANTE	<p>Artículo 71. Seguro por incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de las personas trabajadoras por un capital de VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS EUROS (24.500€) durante la vigencia del convenio.</p> <p>La inclusión en las correspondientes pólizas de la contingencia de Invalidez Total y la inclusión de la nueva cobertura por enfermedad profesional, deberán ser efectivas en todo caso desde el día 1 de octubre de 2017, quedando obligadas a ello las empresas afectadas por el presente convenio.</p>
ALMERÍA	<p>Artículo 46. Póliza de Accidente</p> <p>Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez en sus grados de incapacidad permanente absoluta y total, derivadas de accidente de trabajo con entidad aseguradora por importe de 32.000 euros de indemnización, durante toda la vigencia del convenio.</p>
ASTURIAS	<p>Artículo 56. Seguro colectivo</p> <p>Se suscribirá una póliza de Seguro Colectivo, obligatorio, para cada persona trabajadora, que cubra las contingencias del fallecimiento por cualquier causa, incapacidad total o absoluta, tanto para el personal en activo, cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por invalidez.</p> <p>El capital asegurado será de 5.226 euros, 5.383 euros y 5.544 euros para los años 2022, 2023, y 2024, respectivamente, una vez revisado con el incremento pactado para cada año de vigencia.</p> <p>El importe de las primas correspondientes será abonado al 50 por 100 entre empresa y persona trabajadora.</p>
ÁVILA	<p>Artículo 34. Seguro de vida, invalidez y muerte</p> <p>Las empresas afectadas por este Convenio garantizarán a las personas trabajadoras o sus familiares la cantidad de 22.000 euros durante los años 2020 y 2021, en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, siempre que éste se haya producido con posterioridad a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.</p>
BADAJOS	<p>Artículo 43. Seguro de Accidentes</p> <p>Para los años de vigencia del presente convenio y a partir de su publicación en el DOE se establece el siguiente acuerdo:</p> <p>En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral, la persona trabajadora o en su caso los beneficiarios que éste designe, causarán derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación de accidente laboral, fijada de la manera siguiente: 30.000 €.</p>
BALEARES	<p>Artículo 29. Seguro de accidentes de trabajo o enfermedad profesional</p> <p>Las empresas garantizarán a todos las personas trabajadoras /as afectados o a sus herederos/as durante toda la vigencia del convenio una indemnización a tanto alzado de 9.000 euros a percibir en los supuestos de incapacidad total, absoluta o muerte derivada de Accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p>
BARCELONA	<p>Artículo 72. Prestación por invalidez o muerte</p> <p>72.2 Año 2021. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 32.071,91 EUR, o 22.380,59 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.</p> <p>Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda/o o derechohabientes, percibirán la cantidad de 28.478,57 EUR, también, a tanto alzado y en una sola vez.</p> <p>El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 72.2 del anterior Convenio colectivo no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona (BOPB) y/o Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC).</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
BURGOS	<p>Artículo 37. Seguro de vida, invalidez y muerte</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de sus trabajadores, para los años 2020 a 2022, ambos incluidos, un seguro de vida, invalidez y muerte con las siguientes coberturas:</p> <p>CONTIGENCIA COBERTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por fallecimiento 11.500,00 € • Por muerte a causa de accidente de cualquier tipo 20.500,00 € • Por muerte, únicamente cuando se derive de enfermedad profesional 21.000,00 € • Por muerte, únicamente cuando se derive de accidente de trabajo. 31.000,00 €
CÁCERES	<p>Artículo 23. Prestaciones por fallecimiento e invalidez</p> <p>Las empresas sometidas a este convenio deberán concertar en el plazo de 45 días a contar desde la publicación en el BOP o en DOE, un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional e invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de veinticuatro mil euros desde la publicación del presente convenio en el DOE hasta el 31 de diciembre de 2021.</p>
CÁDIZ	<p>Artículo 33. Seguro de convenio</p> <p>El personal acogido a este Convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentes, fijada en las siguientes cuantías:</p> <p>Veintidós mil euros (22.000€) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o incapacidad permanente total y de ocho mil euros (8.000€) en caso de muerte natural.</p>
CANTABRIA	<p>Artículo 18. Póliza de seguro de accidentes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las empresas afectadas por este convenio dispondrán de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o Incapacidad Permanente absoluta o total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos las personas trabajadoras de la empresa. El capital de dicha póliza será de dieciocho mil euros. 2. A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual la persona trabajadora mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubriría dicho riesgo en ese momento. <p>Artículo 46. Indemnización por muerte, jubilación o incapacidad del empresario</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La indemnización mínima por la resolución del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario será de una mensualidad de salario real. 2. En el supuesto de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de las personas trabajadoras.
CASTELLÓN	<p>Artículo 55. Acción social de la empresa</p> <p>Seguro por Incapacidad absoluta, total para la profesión habitual, y muerte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todas las Empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, y muerte, si las contingencias son derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todos y cada uno de las personas trabajadoras en activo, por un capital de 30.051.- euros. <p>Asimismo, para cubrir la contingencia de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, las empresas suscribirá una póliza de seguros, de la que resultara beneficiario cada trabajador, por importe de 18.000 Euros.</p> <p>Las empresas deberán tener concertada la póliza dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente acuerdo en el B.O.P.</p> <p>Deberá estar asegurado todo el personal de una empresa que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2 o sistema telemático y estén en activo o asimilados al alta y los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro seguro.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
	<p>Artículo 31. Fallecimiento o incapacidad permanente</p> <p>Con efectos, a partir de la publicación del presente Convenio en el BOCCE, las empresas estarán obligadas a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos producidos en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y que a continuación se relacionan, por las siguientes cuantías:</p>
CEUTA	<ul style="list-style-type: none"> Fallecimiento, Gran Invalidez: 24.000 euros <p>Las referidas cantidades las percibirá la persona trabajador/a o sus herederos/as, independientemente de lo que se regule en el resto de legislación vigente, aplicable en ese sentido.</p> <p>Las cuantías referidas serán objeto de incremento a partir del ejercicio 2.020, a razón del 1,5 % anual, hasta el ejercicio 2.022, inclusive.</p>
CIUDAD REAL	<p>Artículo 18. Indemnización por accidente de trabajo</p> <p>En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, y en los casos de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas abonar a familiares herederos/as legales del fallecido/a, la cantidad de: 37.424,16 € para el año 2021.</p>
CÓRDOBA	<p>Artículo 28. Seguro de Invalidez o Muerte</p> <p>Las empresas concertarán directamente o mediante sus Asociaciones Empresariales la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro cubrirá los riesgos y cuantías que figuran en la tabla salarial anexa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Muerte derivada de accidente laboral 21.766,28 € Muerte natural 8.706,51
CORUÑA, LA	<p>Artículo 61. Seguro colectivo</p> <p>Accidente laboral con resultado de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 40.000 euros.</p>
CUENCA	<p>Artículo 38. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total o absoluta o gran invalidez.</p> <p>La suma asegurada será de 25.000 Euros, para los casos de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, y de 30.000 Euros para el caso de muerte.</p>
GERONA	<p>Article 44. Prestació per Invalidesa o Mort</p> <p>Si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'Empresa abonarà a la persona treballadora la quantitat de disset mil euros, a un tant alçat i per una sola vegada. Si esdevingués la mort la quantitat a percebre serà també de disset mil euros. Tindran dret a aquesta percepció els beneficiaris de la persona accidentada o, en el seu defecte, la vídua o dret havent.</p> <p>Les Empreses que en l'actualitat tinguin ja coberta tal contingència sigui mitjançant assegurança col·lectiva o individual a nom de les seves persones treballadores, s'entendrà que compleixen aquesta obligació, sempre que cobreixi l'esmentada quantitat. Tanmateix, les Empreses podran complir aquesta obligació subscriuint, soles o en grup, una pòlissa individual o col·lectiva, a elecció de l'Empresa.</p>
GRANADA	<p>Artículo 24. Indemnización por invalidez o muerte</p> <p>Las empresas concertarán directamente o mediante sus asociaciones empresariales, la suscripción de una póliza de seguros para sus trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Con efectos desde el día 1 de enero de 2021, dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 7.500 euros. Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior: 5.500 euros. <p>Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener la persona trabajadora por la Seguridad Social.</p> <p>Las empresas que no cumplieran con dicha obligación, serán responsables directamente del pago como mínimo de las indemnizaciones en la cuantía anteriormente establecidas.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
GUADALAJARA	<p>Artículo 57. Seguro de muerte e invalidez</p> <p>En los años 2021 a 2023 en caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo en la empresa, esta abonará a los derechohabientes del trabajador/a una indemnización de 21.794,00 euros. En el caso de que se le declare afecto, a un trabajador/a, de una invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador/a una indemnización de 27.242,00 euros.</p> <p>Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo. Las cuantías señaladas en el párrafo anterior se reconocen desde la publicación del presente convenio.</p>
HUELVA Sector de Montajes	<p>Artículo 39. Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta o muerte derivada de accidente</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonar al/la trabajador/a o a sus derechos habientes, en su caso, la indemnización establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.</p> <p>Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.</p> <p>Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad Permanente Total o Absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de esta, mientras continúa en vigor la póliza que le afecte al/la trabajadora, o la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta ocurra a resultas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.</p> <p>Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa. Indemnización 34.884,54€</p>
HUELVA Automoción	<p>Artículo 23. Incapacidad permanente total, absoluta o muerte por accidente</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonará para el año 2021 al trabajador o a sus derecho-habientes, en su caso, una indemnización de 37.252,10 €, para el año 2022, 37.624,62 y para el año 2023, 38.076,12 € y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro.</p> <p>El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma. Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de ésta, mientras continúa en vigor la póliza que le afecte al trabajador, o la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta ocurra a resultas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral. Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.</p>
HUESCA	<p>Artículo 29. Prestaciones por invalides o muerte</p> <p>Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo o total para la profesión habitual, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 37.000 euros si el derecho a devengo y percibo de la prestación se produce durante los años 2020, 2021 y de 38.500€ si el derecho al devengo se produce durante el año 2022.</p> <p>Las cantidades reflejadas se abonarán a tanto alzado y por una sola vez.</p> <p>El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.</p> <p>Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.</p> <p>El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nace:</p> <ol style="list-style-type: none"> Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar. Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente o total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajos, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
JAÉN	<p>Artículo 26. Indemnizaciones por Fallecimiento o Incapacidad</p> <p>Durante la vigencia del Convenio, las cantidades que las empresas afectadas por este convenio garantizarán a sus trabajadores/as en los términos recogidos en este artículo serán las siguientes: 38.850,00 euros por fallecimiento del trabajador/a, derivado de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.</p> <p>Ninguna de las cantidades reflejadas en este artículo, sufrirán modificación o revisión durante la vigencia del convenio.</p> <p>Artículo 27. Incapacidad Derivada de Enfermedad Común o Fallecimiento</p> <p>En los casos de fallecimiento del trabajador/a que no sea por accidente laboral o no laboral, o por enfermedad profesional (ya previstos en el artículo anterior), o de declaración del trabajador/a en situación de gran invalidez, incapacidad absoluta, o incapacidad total, derivados de enfermedad común, las empresas contratarán un seguro que cubra las siguientes cantidades: Por muerte natural: 6.000 euros.</p>
LEÓN	<p>Artículo 65º.- Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o Muerte en accidente de trabajo</p> <p>Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran Invalidez y muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será para el año 2021, de 60.000 €, para el supuesto de muerte en accidente laboral. Para los años 2022, 2023 y 2024, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.</p>
LUGO	<p>Artigo 57.- Póliza de seguros por accidente de traballo e enfermidade profesional</p> <p>As empresas subscribirán en favor dos traballadores/as, unha póliza de seguros que cubra, no caso de accidente de traballo e enfermidade profesional, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez nas seguintes contías: Morte e invalidez permanente total: 22.000 euros.</p> <p>Con efectos do 1 de xaneiro de 2020, as empresas virán obrigadas a adaptar as coberturas e contías da póliza de seguros por accidente de traballo e enfermidade profesional ao seguinte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O risco de morte derivada de accidente de traballo e enfermidade profesional pasará a ter a mesma cobertura que os riscos de invalidez permanente absoluta e grande invalidez. 2. A contía cuberta para os riscos de morte, invalidez permanente absoluta e grande invalidez derivados de accidente de traballo e enfermidade profesional será de 35.000€. <p>A póliza á que se fai referencia neste artigo cubrirá os riscos xa sinalados coas exclusións previstas na normativa vixente, quedando en consecuencia excluídos da obriga de asegurar os supostos previstos como exclusións xerais neste tipo de pólizas.</p> <p>Non obstante a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí contemplado, considerárase como percibida a conta da indemnización que, no seu caso, puideran declarar, con cargo ás empresas, os Tribunais de Xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.</p>
MÁLAGA Industria Siderometalúrgica	<p>Artículo 26. Reconocimientos médicos, seguro y salud laboral</p> <p>b) Las empresas gestionarán con cargo exclusivo a ellas un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 28.000 euros en los supuestos de invalidez permanente total, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte.</p> <p>Las empresas entregarán, a petición de la representación legal de las personas trabajadoras , copia de la póliza.</p>
MÁLAGA Automoción	<p>Artículo 24. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguros de sus trabajadores/as para que, en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral e infarto de miocardio, los mismos o sus beneficiarios perciban una indemnización de 33.000 euros. Dicha póliza de seguro se concertará por anualidades durante la vigencia del convenio.</p> <p>La empresa estará obligada a entregar copia de la póliza a los interesados y notificar de dicha entrega a la representación legal de las personas trabajadoras y las trabajadoras, según la normativa vigente.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
MELILLA	<p>Artículo 19. Seguro de vida</p> <p>Las empresas contratarán para cada uno de sus trabajadores con antigüedad o contrato de seis meses o más, un seguro que garantice a cada trabajador o herederos legales la percepción de 12.000 Euros por muerte natural y 24.000 Euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo o incapacidad derivada de accidente laboral.</p>
MURCIA	<p>Artículo 36. Gratificaciones por fallecimiento</p> <p>Para el caso de fallecimiento de trabajadores, por causa natural o accidente no laboral, las empresas abonarán a la persona que la persona trabajadora haya designado o en su defecto a sus herederos el importe de tres mensualidades a razón del salario más plus de convenio y antigüedad y en el plazo máximo de quince días.</p> <p>En el supuesto de que esta contingencia estuviese cubierta mediante póliza de seguro, su abono se efectuará de acuerdo a la normativa vigente.</p> <p>Artículo 37. Indemnización por accidente laboral</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:</p> <p>Para el año 2019, 2020, 2021 y 2022, la cuantía de la Indemnización quedará fijada en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 – (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros) <p>En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.</p> <p>Las empresas quedan obligadas a facilitar a los representantes de las personas trabajadoras una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.</p>
NAVARRA Industria Siderometalúrgica	<p>Artículo 53. Seguro Colectivo de Accidentes Individuales</p> <p>Las Empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo contratarán a su cargo una póliza colectiva de Seguro de Accidentes Individuales, que cubrirá un capital asegurado de 25.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo y de 45.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas Compañías Aseguradoras.</p> <p>Las empresas que tuvieran concertados seguros diferentes del Seguro Colectivo de Accidentes Individuales que o bien mejoraran las coberturas establecidas en el párrafo anterior o bien ampliaran la cobertura más allá de los tiempos de prestación de servicio, deberán disponer de un Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo que cubrirán un capital asegurado de 18.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo y de 32.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta por la misma causa.</p>
NAVARRA Talleres de reparación de vehículos	<p>Las empresas afectadas por el presente Convenio, contratarán a su cargo, una póliza colectiva de accidentes individuales, que cubra un capital asegurado de 2.030,36 euros, en caso de muerte por accidente de trabajo.</p>
ORENSE	<p>Artículo 41. Seguro colectivo</p> <p>Las empresas deberán concertar con primas íntegras a su cargo una póliza de seguros que cubra, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento en los supuestos establecidos como exclusiones generales de este tipo de pólizas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muerte por accidente laboral o común o enfermedad profesional: 35.000 €. <p>Para el personal de nueva incorporación la póliza recogida en este artículo deberá concertarse en el plazo de un mes, que se contará a partir de la contratación de la persona trabajadora.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
PALENCIA	<p>Artículo 33. Indemnización en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo</p> <p>Las empresas vendrán obligadas a concertar en el plazo de dos meses a contar desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de este Convenio, bien colectivamente o bien individualmente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento de las personas trabajadoras por accidente de trabajo, incluidos los accidentes de trabajo in itinere, que garanticen a los herederos legales dla persona trabajadora –haya o no responsabilidad de la empresa– una indemnización por importe de 37.500 euros para toda la vigencia del convenio.</p> <p>Dicha póliza deberá cubrir además los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo y por los mismos importes indicados para el riesgo de muerte.</p>
PALMAS, LAS	<p>Artículo 21. Póliza de vida e incapacidad permanente</p> <p>Las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar una póliza de seguro que en caso de producirse el fallecimiento de un productor/a por accidente de trabajo, o que como consecuencia de tal accidente o de una enfermedad profesional sea declarado afecto de Invalidez Permanente Total. Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se le garantice al trabajador/a o a las personas por él/ella designadas la percepción de un capital cifrado en TREINTA MIL Euros (30.000.- Euros).</p> <p>En cualquier caso la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si ésta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador/a se encontrara en situación de Incapacidad Temporal su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorporase a su puesto de trabajo.</p>
PONTEVEDRA	<p>Artículo 63. Seguro colectivo</p> <p>Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidas de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accidente laboral o común o enfermedad profesional con resultado de muerte: 24.000 euros. <p>La nueva cobertura, relativa a la enfermedad profesional, sólo será de aplicación a los supuestos en los que el proceso de Incapacidad o declaración de enfermedad profesional se iniciasen con posterioridad a la publicación del presente convenio.</p> <p>Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador/a.</p>
RIOJA (LA) Industria Siderometalúrgica	<p>Artículo 30. Accidente de trabajo y enfermedad profesional</p> <p>Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sobreviniera la muerte dla persona trabajadora o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos dla persona trabajadora fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de treinta mil euros (30.000,00), a cuyo efecto la dirección de la empresa deberá efectuar los correspondientes seguros.</p>
SALAMANCA	<p>Artículo 30. Indemnización por accidentes de trabajo</p> <p>Las empresas quedan obligadas a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador una indemnización de 32.500 euros para el año 2019 en los casos de caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>El plazo máximo para cubrir este riesgo por parte de las empresas será de un mes a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia y en caso de no cumplirse este requisito, las empresas responderán del abono de la mencionada indemnización.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
SEGOVIA	<p>Artículo 46. Seguro por incapacidad permanente absoluta y muerte</p> <p>El seguro establecido en favor de las personas trabajadoras tendrá un importe de 24.573,13 euros, para cubrir las siguientes contingencias de la relación laboral: Muerte así como Invalidez absoluta para todo trabajo, ambos a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>Se excluyen expresamente los accidentes derivados de embriaguez o toxicomanía del trabajador, que constituyan la causa de los mismos, debidamente acreditada. Para el resto de los años de vigencia del convenio, la cantidad arriba expresada tendrá el mismo incremento que el resto de conceptos salariales.</p> <p>Aquellas empresas que tuvieran concertado a favor de sus trabajadores un seguro que, en su conjunto, resulte más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, se mantendrán en esas condiciones.</p>
SEVILLA	<p>Artículo 19. Póliza de seguros</p> <p>Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán una póliza de seguros de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral, que asegure a las personas trabajadoras de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 15 000,00 euros • Por muerte natural: 7.500, 00 euros. <p>Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de los 15 días siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.</p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por Ley para cada uno de los supuestos asegurados. Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia</p> <p>En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la empresa responderá directamente de las cantidades indicadas. Los capitales señalados podrán ampliarse hasta un 30% con cargo a la persona trabajadora siempre que éste así lo autorice de manera expresa mediante escrito dirigido a la Dirección de la empresa y Compañía de Seguros correspondiente, haciendo constar en dicho escrito su conformidad a la prima que deba abonar y que la misma le sea descontada en su hoja de salarios por la empresa para su abono a la Compañía de Seguros.</p>
SORIA	<p>Artículo 39. Póliza de accidentes</p> <p>Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar, de forma individual, en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:</p> <p>Segunda: La póliza deberá garantizar al personal empleado o a sus causahabientes. En los casos de fallecimiento, tendrán derecho con independencia de las Indemnizaciones de Seguridad Social que procedan, a las Indemnizaciones que a continuación se indican, en el supuesto de que se produzcan los eventos que se señalan:</p> <p>a) Muerte del personal contratado, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Capital garantizado por persona: treinta mil euros (30.000 euros).</p> <p>La póliza de accidentes cubrirá al personal contratado desde el inicio del contrato de trabajo.</p>
TARRAGONA	<p>Artículo 93. Seguro</p> <p>Las empresas concertarán, en un plazo máximo de 30 días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona y por la vigencia del mismo, un seguro para los casos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las siguientes cantidades: Muerte e incapacidad permanente absoluta: 44.000 euros.</p> <p>A petición de la representación legal de las personas trabajadoras /as, la empresa, deberá facilitar copia de la póliza que asegura estas contingencias.</p> <p>Artículo 94. Fallecimiento d/a persona trabajadora por causas comunes</p> <p>En caso de fallecimiento d/a persona trabajadora por causas comunes, la cantidad prevista en el Decreto 2-3-1944 se fija en un importe de 1.500 euros.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
TENERIFE	<p>Artículo 12. Seguro de invalidez permanente y muerte por accidente laboral</p> <p>Las empresas concertarán un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte, por accidente laboral en ambos casos, igual para todas las categorías profesionales por una cuantía mínima de 36.418,93 € para 2017. Esta cuantía se deberá incrementar según la subida salarial que se aplique para los años de vigencia del convenio.</p> <p>Se entiende por invalidez Permanente aquella que suponga la pérdida del puesto de trabajo habitual. Si la compañía Aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, quedará la empresa liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que se pagase por cualquiera de las personas trabajadoras aseguradas. En todo caso la compañía Aseguradora deberá hacer mención al presente artículo del convenio en las condiciones particulares de la Póliza como base de las garantías contratadas.</p>
TERUEL	<p>Artículo 32. Indemnización por muerte o incapacidad permanente y Gran Invalidez</p> <p>Con independencia de las prestaciones a las que la persona trabajadora o sus beneficiarios/as tengan derecho a cargo de las previsiones generales reguladas por Ley, las empresas garantizarán a las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio y durante la vigencia del mismo, el abono de una indemnización de 36.000,00 Euros, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2.020 y el 30 de junio de 2.021 y de 37.000,00 euros para el período comprendido entre el 1 de julio de 2.021 y el 31 de diciembre de 2.022, en los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta o Gran Invalidez para todo tipo de trabajo, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>A tal fin, las Empresas suscribirán la correspondiente Póliza de Seguros con Compañía legalmente constituida, estando las empresas obligadas a la contratación de dicho seguro, según se señala en el artículo 11 "Comisión de Salud Laboral" ante la posibilidad de seguimiento por la Comisión Paritaria.</p> <p>En caso de muerte, la citada indemnización será percibida por los beneficiarios de la persona trabajadora o, en su defecto, por su viudo/a o derechohabientes.</p> <p>Los derechos reconocidos en este artículo se extenderán, en su caso, a las parejas de hecho acogidas a la Ley 6/1999 de Parejas estables no casadas de Aragón, y, en consecuencia, inscritas en el Registro previsto en su artículo 2º. Artículo 32º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y Gran Invalidez.</p>
TOLEDO	<p>Artículo 36. Otras percepciones</p> <p>a) Seguro de accidentes: La suma asegurada por accidente de trabajo a los que se hace referencia en el artículo 48 del presente convenio colectivo no podrá ser inferior en ninguno de los casos a 25.000,00 euros para la de vigencia del convenio, cubriendo la póliza las veinticuatro horas del día.</p> <p>Artículo 48. Seguro de accidentes</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesional habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.</p> <p>La suma asegurada será la recogida en el artículo 36 del presente convenio colectivo.48. Seguro de accidentes.</p> <p>Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesional habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.</p> <p>La suma asegurada será la recogida en el artículo 36 del presente convenio colectivo.</p>
VALENCIA	<p>Artículo 84. Seguro por incapacidad permanente absoluta y muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez, derivadas de cualquier circunstancia, a favor de todos y cada uno de las y las personas trabajadoras por el capital que a continuación se indicará, en cualquiera de las tres contingencias y hasta el 31/12/2022: Cuantía para 2022.- 26.625,00 €</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA FALLECIMIENTO
VALLADOLID	<p>Artículo 52. Ayuda empresarial para la concertación por las personas trabajadoras de un seguro de accidentes</p> <p>Mientras que en el año 2022, las empresas abonarán hasta la cantidad anual única y total de 29,47 euros, a las personas trabajadoras que acrediten haber suscrito particularmente y abonado una póliza de seguro de accidentes de trabajo que garantice un capital mínimo de 19.809,95 euros para los riesgos de muerte y de 29.714,96 euros para los de invalidez absoluta la ayuda empresarial.</p> <p>Aquellas empresas que de forma voluntaria tuvieran concertado a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes de trabajo que, en su conjunto, resulte igual o más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, quedan liberadas de este pago. Debiendo entregar copia de este seguro a cada trabajador.</p> <p>Las partes expresamente hacen constar que de lo pactado, no se deriva para las empresas ninguna otra obligación o responsabilidad que la de satisfacer al trabajador la cantidad anual que corresponda, según el año de que se trate, de cumplirse por el mismo las condiciones establecidas para ello en este artículo.</p>
VIZCAYA	<p>Artículo 34. Seguro colectivo de accidentes de trabajo</p> <p>Las empresas afectadas por este Convenio, concertarán a favor de sus personas trabajadoras un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25.000 euros. En caso de muerte derivada de accidente de trabajo. <p>Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.</p> <p>Las cantidades descritas en este artículo no tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de cada año de vigencia, ni serán susceptibles de revisión salarial. Entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2020, sin perjuicio de la aplicación de los importes existentes hasta dicha fecha.</p> <p>La empresa informará de la Póliza concertada a la RLT, o en su defecto, a la propia plantilla de la empresa.</p>
ZAMORA	<p>Artículo 34. Muerte e incapacidad permanente</p> <p>Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:</p> <p>a) En el supuesto de fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral 25.000 euros, así como los gastos de traslado del cadáver a la localidad de residencia de la persona trabajadora si ocurriera fuera de la misma, alcanzando dichos gastos un tope máximo de 300 euros.</p>
ZARAGOZA	<p>Artículo 23. Prestación por invalidez o muerte</p> <p>Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro o acreditar la cobertura por cualquier otro modo o póliza preexistente que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte a favor de todas las personas trabajadoras que puedan acaecer o se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los términos que aquí se explicitan.</p> <p>La cuantía de la cobertura del seguro será de 36.500 euros para el año 2022, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del convenio, tal como señala el artículo 1.4 del convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.</p>

5.5 Jubilación Anticipada en los convenios provinciales del sector del metal

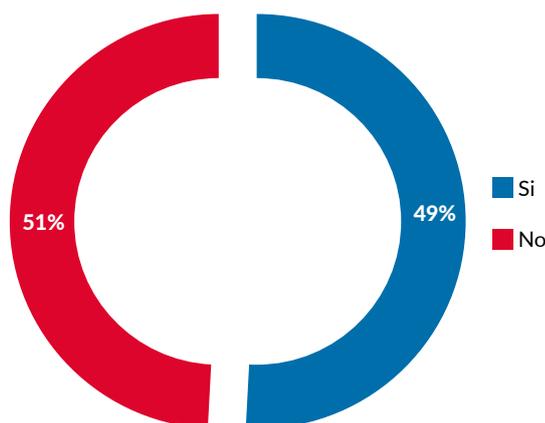
La jubilación anticipada aparece regulada en el 49% de los convenios analizados. Esto supone que se regula en 28 de los 57 convenios analizados, dando cobertura a 434.620 personas trabajadoras que supone el 34,94% del total de personas trabajadoras.

En lo relativo al contenido de las cláusulas, encontramos mucha diversidad. Existen remisiones a la Ley de Seguridad Social, a la legislación vigente. En otros casos hay convenios que establecen una escala de años (antes de cumplir la edad reglamentaria de jubilación) con sus correspondientes mensualidades de salario base como premio.

Hemos observado que en la mayoría de los convenios se pacta esta modalidad de jubilación a través de un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Si bien otros además puntualizan, como es el

caso del convenio de la provincia de Huelva, que “para la interpretación y decisión de las discrepancias que pueda suscitar la aplicación de este artículo se reunirá la Comisión Paritaria con el voto decisivo del Sr. Presidente”. También hemos encontrado como la jubilación anticipada también aparece regulada como Premio de Constancia, Premio de compensación por antigüedad, Gratificación por permanencia o expresamente premio de jubilación anticipada.

Gráfico. Jubilación anticipada



Tratamiento fiscal de los premios en caso de jubilación anticipada:

Las denominaciones utilizadas en la regulación de la jubilación anticipada, en términos generales, pueden ser tratadas fiscalmente como premios de jubilación y estos están calificados como rendimientos del trabajo personal, y estarán sujetos a tributación. Además, son susceptibles de aplicar la reducción del 30% del artículo 18.2 de LIRPF siempre que se cumplan determinados requisitos.

El criterio de la Dirección General de Tributos es exigir una doble condición:

- Por un lado, que dicho premio se obtenga en relación con una antigüedad en la empresa, como mínimo, de 2 años.
- Que dicho premio de jubilación esté establecido en un convenio colectivo, acuerdo, pacto o contrato que tenga una fecha, como mínimo, de dos años de antelación a la obtención de dicho premio de jubilación.

Cumpléndose estos dos requisitos (ambos) se entiende que el período de generación del rendimiento es superior a dos años. Si además dicho premio se imputa a un único periodo impositivo y no se han obtenido otros rendimientos irregulares en los que se haya aplicado la reducción de irregularidad en los 5 ejercicios anteriores será aplicable la reducción por irregularidad.

En consecuencia, únicamente tributaría como rendimiento del trabajo por el 70% de la renta obtenida como premio de jubilación.

Existen consultas vinculantes de la Dirección General de Tributos en las que, no cumpliéndose la doble condición, por no estar recogido dicho premio de jubilación en el convenio colectivo, pacto, acuerdo o contrato, en las condiciones mencionadas, entiende que el premio nace con la extinción de la relación laboral del consultante por mutuo acuerdo, sin que pueda apreciarse la existencia de una generación previa durante la que se haya ido gestando. Por lo que considera que la reducción del 30% del artículo 18.2 de LIRPF no resultaría aplicable.

A continuación, detallamos el contenido de las cláusulas en materia de jubilación anticipada de todos los convenios provinciales del Sector Metal analizados.

PROVINCIA	CLAÚSULA JUBILACIÓN ANTICIPADA
ÁLAVA	<p>Artículo 33. Jubilación</p> <p>Para aquellas personas trabajadoras y trabajadoras que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan por jubilarse anticipadamente después de un permanencia mínima de 15 años en la empresa; se les reconoce con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados las siguientes escalas de indemnizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 años antes: 8 mensualidades • 3 años antes: 6 mensualidades • 2 años antes: 4 mensualidades • 1 año antes: 2 mensualidades <p>Cuando el trabajador/a se acoja a la jubilación parcial, con derecho futuro al 100 por ciento de las prestaciones que le correspondan, y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador/a, temporal de la empresa o dado de alta en el SPEE como desempleado, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.</p> <p>Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo declaran que el premio o indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de «compromiso de pensión» a que hace referencia el RD 1588/1999 (RCL 1999, 2689y 2904) y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.</p>
ALBACETE Metal	<p>Artículo 19. Jubilación anticipada</p> <p>Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, y siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido sobre jubilación anticipada, así como lo previsto para la jubilación parcial y el contrato de relevo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.</p>
ALBACETE Cuchillería y afines	<p>Artículo 18. Jubilación anticipada</p> <p>Las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, y siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido sobre jubilación anticipada, así como lo previsto para la jubilación parcial y el contrato de relevo, todo ello de conformidad con los criterios y requisitos fijados legalmente en el momento de la solicitud."</p>
ALICANTE	<p>Artículo 26. Jubilación anticipada</p> <p>Se regulará conforme a la legislación vigente</p>
ALMERÍA	<p>Artículo 27. Jubilación anticipada y parcial</p> <p>Jubilación anticipada.- Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 2015, 1700y RCL 2016, 170).</p>
BADAJOS	<p>Artículo 44. Premio por antigüedad al cese</p> <p>Todos las personas trabajadoras afectados por el presente convenio y que teniendo una antigüedad en la empresa de al menos 20 años, opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extra salarial, los siguientes premios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si en el momento de la rescisión voluntaria cuentan con 58, 59 ó 60 años de edad, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades • Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años de edad, el importe de 6 mensualidades • Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años de edad, el importe de 5 mensualidades • Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años de edad, el importe de 4 mensualidades • Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años de edad, el importe de 3 mensualidades

PROVINCIA	CLAÚSULA JUBILACIÓN ANTICIPADA
BARCELONA	<p>Artículo 29. Modalidades</p> <p>h) Jubilación especial a los 64 años de edad</p> <p>La normativa que la regulaba está derogada desde el 1 de enero del 2013, si bien, se mantiene para quienes le resulte de aplicación lo establecido en la Disposición 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (RCL 2011, 1518, 1808) (nueva redacción en el artículo 8 de la Disposición vigésima segunda del Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo (RCL 2013, 425, 514).</p>
BURGOS	<p>DISPOSICIÓN ADICIONAL Cuarta. Jubilación anticipada voluntaria</p> <p>Dadas las especiales características del sector del metal en la provincia de Burgos, las partes firmantes de este convenio podrán, en cualquier momento durante la vigencia de este convenio, llegar a acuerdos en materia de pensiones, especialmente para los supuestos de jubilaciones anticipadas voluntarias cuando la pensión supere el límite establecido para el importe de las pensiones.</p>
CÁCERES	<p>Artículo 32. Jubilación anticipada</p> <p>Siempre que haya mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un complemento de jubilación equivalente a ocho mensualidades de salario base más antigüedad, a aquellas personas trabajadoras que se jubilen voluntariamente con 64 años durante la vigencia del presente convenio.</p>
CASTELLÓN	<p>Artículo 54. Premios a la jubilación</p> <p>Aquellas personas trabajadoras con un mínimo de antigüedad de 10 años en la Empresa, y que reúnan los requisitos de edad, comprendida entre los 60 años y hasta los 64 años, podrán jubilarse de forma voluntaria, previo acuerdo de empresa y trabajador afectado, en cuyo caso podrá convenir de mutuo acuerdo la jubilación, percibiendo éste un premio de jubilación al cesar en la Empresa por tal causa, con arreglo al siguiente baremo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A los 64 años de edad: 629´74 euros para el 2019; 642´33 euros para el 2020; 650´68 euros para el 2021; y 657´19 euros para el 2022. 2. A los 63 años de edad: 1.173´05 euros para el 2019; 1.196´51 euros para el 2020; 1.220´44 euros para el 2021; y 1.232´64 euros para el 2022. 3. A los 62 años de edad: 1.763´28 euros para el 2019; 1.798´55 euros para el 2020; 1.821´93 euros para el 2021; y 1.840´15 euros para el 2022. 4. A los 61 años de edad: 2.329´28 euros para el 2019; 2.375´87 euros para el 2020; 2.406´76 euros para el 2021; y 2.430´83 euros para el 2022. 5. A los 60 años de edad: 2.896´83 euros para el 2019; 2.954´77 euros para el 2020; 2.993´18 euros para el 2021; y 3.023´11 euros para el 2022.
CIUDAD REAL	<p>Artículo 19. Premio de constancia y vinculación</p> <p>El trabajador/a que cese en la empresa a la edad de 65 años, y siempre que lleve más de diez años de antigüedad en la empresa se le concederá una compensación económica como premio por su constancia en la empresa consistente en dos mensualidades de salario real.</p> <p>Las personas trabajadoras que entre 60 y 64 años que extingan voluntariamente su relación laboral con la empresa, las empresas abonarán en concepto de Premio de Vinculación las cantidades siguientes:</p> <p>En el año 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A los 60 años: 4.590,49 euros • A los 61 años: 3.825,40 euros • A los 62 años: 3.059,25 euros • A los 63 años: 2.332,93 euros • A los 64 años: 1.530,14 euros

PROVINCIA	CLAÚSULA JUBILACIÓN ANTICIPADA
CÓRDOBA	<p>Artículo 50. Indemnización por cese voluntario</p> <p>Aquellas personas trabajadoras que voluntariamente cesen en la empresa, siempre que tengan una antigüedad de al menos, 15 años en la misma o por subrogación, se les indemnizará, como compensación a los servicios prestados, con arreglo a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A falta de 5 años para que la persona trabajadora cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 10 mensualidades de salario bruto. • A falta de 4 años para que la persona trabajadora cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 8 mensualidades de salario bruto. • A falta de 3 años para que la persona trabajadora cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 7 mensualidades de salario bruto. • A falta de 2 años para que la persona trabajadora cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 4 mensualidades de salario bruto. • A falta de 1 año para que la persona trabajadora cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 3 mensualidades de salario bruto.
CUENCA	<p>Artículo 30. Jubilación anticipada</p> <p>En materia de jubilación anticipada, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.</p>
GUADALAJARA	<p>Artículo 17. Jubilación a los 64 años</p> <p>Las partes firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento del sistema que perciba la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de las personas trabajadoras al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualquiera de la modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo. Esta medida solo podrá realizarse cuando se cumplan las condiciones legalmente establecidas. Por otro lado y sin perjuicio de lo anterior, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima en la empresa de quince años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 61 años.</p> <p>Esta gratificación, calculada de acuerdo con el salario fijado en las tablas salariales del Convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A los 64 años 2 meses de salario • A los 63 años 4 meses de salario • A los 62 años 6 meses de salario • A los 61 años 8 meses de salario
HUELVA	<p>Artículo 27. Jubilaciones especiales a los 64 años</p> <p>Las personas trabajadoras con 64 años cumplidos que reúnan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación que establecen las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán previa conformidad expresa y escrita de su empresa, solicitar la jubilación siempre que las empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en los términos establecidos en los artículos 2.1 y 3.1 del Real Decreto 1194/1985.</p> <p>Para la interpretación y decisión de las discrepancias que pueda suscitar la aplicación de este artículo se reunirá la Comisión Paritaria con el voto decisivo del Sr. Presidente.”</p>
HUESCA	<p>Artículo 39. Jubilación parcial y jubilación especial a los 64 años</p> <p>El R.D. Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 siempre y cuando acrediten el cumplimiento de determinados requisitos.</p> <p>Se podrá facilitar la jubilación de las personas trabajadoras y las trabajadoras, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.</p>

PROVINCIA	CLAÚSULA JUBILACIÓN ANTICIPADA
(continúa...) HUESCA	<p>Entendiendo las partes signatarias del Convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.</p> <p>En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, éstas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La Empresa notificará por escrito su decisión.</p> <p>A este respecto la Comisión Paritaria el Convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.</p> <p>Aquellas personas tabajadoras incluidos en el supuesto contemplado en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogiéndose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por parte dla persona trabajadora con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.</p>
LUGO	<p>Artigo 60. Premio de constancia</p> <p>Os traballadores/as que, contando con 10 anos de antigüidade na empresa, causen baixa na mesma a partires dos 60 anos e ata os 65, terán dereito ó goce de vacacións retribuídas.</p> <p>Se a baixa se producira aos 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose tal período de vacacións nun mes por cada ano en que se incremente a idade de baixa na empresa ata acadar os 65 anos.</p> <p>De conformidade co anterior, os traballadores/as que cesen na empresa aos 65 anos terán dereito a gozar dun mes de vacacións retribuídas. Se, cumpridos os 65 anos e seis meses de idade, os traballadores/as non houberan solicitado a xubilación, perderán o dereito a gozar deste complemento.</p> <p>As cantidades correspondentes á retribución das vacacións previstas no presente artigo serán calculadas sobre salario real e, para o seu goce, haberán de solicitarse no prazo de 3 meses a contar dende o cumprimento da idade correspondente.</p> <p>O goce das vacacións previstas no presente artigo farase efectivo coa correspondente antelación ao cese efectivo do traballador/a na empresa, debendo este comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa, que deberá entregar ao traballador/a que solicite o premio de constancia un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses de vacacións aos que ten dereito.</p>
MÁLAGA Metal	<p>Artículo 29. Jubilación voluntaria</p> <p>Con el fin de recompensar la pérdida de retribución que supone la jubilación anticipada, las empresas abonarán a aquellas personas trabajadoras que causen baja por tal circunstancia, las gratificaciones que a continuación se consignan en función de la edad en que se produzca la jubilación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 años, 3 mensualidades de salario total • 61 años, 2 mensualidades de salario total • 62 años, 1 mensualidad de salario total • 63 años, 20 días de salario total • 64 años, 15 días de salario total
MÁLAGA Automoción	<p>Artículo 38. Premio a la jubilación anticipada</p> <p>Cualquier trabajador/a al servicio de la empresa regida por este convenio, podrá jubilarse acogiéndose a la normativa vigente que regule dicho trámite en el momento de su solicitud, y podrá hacerlo por el plazo máximo previsto en dicha normativa, o a cualquier forma de jubilación voluntaria en su defecto, o norma que sustituya a la antes mencionada disposición que establecía una gratificación de una mensualidad por año que se anticipe la jubilación a los 65 años de edad, con un tope máximo de 5 mensualidades.</p>
MURCIA	<p>Artículo 65. Jubilación anticipada</p> <p>Aquellas personas trabajadoras que reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación, comunicarán su deseo a la empresa en tal sentido, y en el caso de que se llegue a algún acuerdo las personas trabajadoras percibirán como premio para dicha jubilación la cantidad que libremente se pacte.</p>

PROVINCIA	CLAÚSULA JUBILACIÓN ANTICIPADA
<p>NAVARRA Metal</p>	<p>G) Jubilación especial a los 64 años</p> <p>En aquellos supuestos en que, por aplicación de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011 subsista esta modalidad de jubilación, la persona trabajadora tendrá derecho, por su decisión, a la jubilación especial a los 64 años en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y en la normativa que la desarrolle y modifique.</p> <p>A estos efectos, las Empresas deberán de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sustituir al trabajador a su cese por esta jubilación por otro trabajador que se haya inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo. 2. El contrato de la persona trabajadora sustituto, que se regirá por la normativa específica que regule la modalidad contractual de que se trate, tendrá una duración mínima de 1 año y habrá de formalizarse, en todo caso, por escrito debiendo constar en el mismo el nombre de la persona trabajadora a quien se sustituye. 3. El contrato se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente donde quedará depositado un ejemplar; otro, debidamente diligenciado, será entregado al trabajador que se jubile para su presentación en la Entidad Gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación. 4. Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, la Empresa deberá de sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.
<p>NAVARRA Taller reparación de vehículos</p>	<p>Se acuerda que las Empresas, a petición de los interesados, aplicarán el contenido del Real-Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o norma legal que lo sustituya, sobre jubilación anticipada a los 64 años de todos aquellas personas trabajadoras que puedan acogerse a la misma. Así mismo se amplía este compromiso a la jubilación parcial regulada en el artículo 12.6 del Estatuto de las personas trabajadoras y su normativa de desarrollo. En estos supuestos, la persona trabajadora relevista adquirirá la condición e fijo de plantilla al término del contrato de relevo.</p>
<p>ORENSE</p>	<p>Artículo 38. Premio de compensación por antigüedad</p> <p>Los/as trabajadores/as que causen baja en la empresa a partir de los 60 años y hasta los 65 tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas. Si la baja se produjera a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 6 meses y se reducirán un mes para cada año, hasta alcanzar los 65.</p> <p>Los/as trabajadores/as que cesen a los 65 años de edad percibirán un mes de vacaciones retribuidas. Si una vez cumplidos los 65 años de edad y 6 meses el/la trabajador/a no solicitara la jubilación, el/la trabajador/a habrá perdido el derecho a disfrutar de este complemento.</p> <p>Estas cantidades serán calculadas sobre salario real. Para recibirlas, deberán solicitarse en el plazo de 3 meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.</p> <p>El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la antelación correspondiente a su vencimiento efectivo, debiendo la persona trabajadora comunicarle de forma constatada su decisión a la empresa. Ésta le entregará al/a la trabajador/a que solicite el premio de vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que se tiene derecho.</p>
<p>PALENCIA</p>	<p>Artículo 34. Jubilación anticipada, jubilación parcial y jubilación obligatoria</p> <p>Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y en el estatuto de las personas trabajadoras.</p>
<p>PONTEVEDRA</p>	<p>Artículo 37. Jubilación anticipada</p> <p>Podrán acceder a la jubilación anticipada las personas trabajadoras /as que tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida para la jubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, y que cumplan con los requisitos legalmente establecidos en el artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social para el acceso a esta modalidad de jubilación.</p>

PROVINCIA **CLAÚSULA JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Artículo 32. Jubilación anticipada

Las personas trabajadoras mayores de 61 años que tengan derecho a jubilación de la Seguridad Social, con sujeción a un coeficiente reductor, por no haber cumplido los 65 años, podrán causar baja en la empresa y alcanzar la referida jubilación, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes voluntariamente expresado.

En tal supuesto y en el momento de causar baja, la empresa indemnizará al trabajador en las cantidades que se expresan en el siguiente cuadro.

SALAMANCA

Edad	AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
61	17 mensual	16 mensual	15 mensual	14 mensual
62	14 mensual	13 mensual	12 mensual	11 mensual
63	11 mensual	10 mensual	9 mensual	8 mensual
64	8 mensual	7 mensual	6 mensual	5 mensual

La liquidación de estas mensualidades será de salario convenio más antigüedad.

Artículo 23. Gratificación por permanencia

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de las personas trabajadoras se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellas personas trabajadoras /as con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos 61 años y 2 años antes de la jubilación.

Estas gratificaciones, calculadas de acuerdo con el salario fijado en Convenio, se abonarán de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

TENERIFE

- A los 64 años, 1 mes de permiso retribuido
- A los 63 años, 2 meses de permiso retribuido
- A los 62 años, 3 meses de permiso retribuido
- A los 61 años, 4 meses de permiso retribuido

En el caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual adoptará la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo de la mayoría de sus integrantes.

ZAMORA

Artículo 41. Jubilación a los 64 años

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con los propios trabajadores afectados.

5.6 Becas o Ayudas de estudio en los convenios provinciales del sector del metal

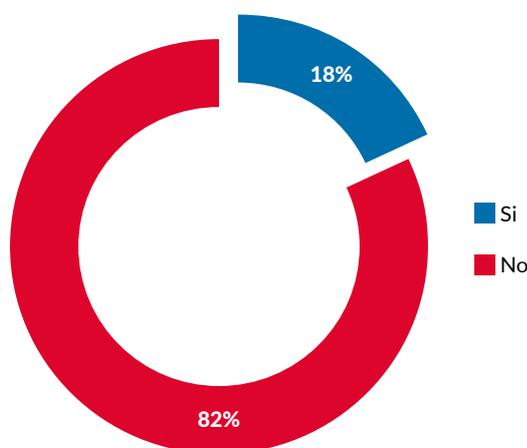
Las becas o ayudas de estudio aparecen reguladas en el 18% de los convenios analizados. Esto supone que se regula en 10 de los 57 convenios analizados, dando cobertura a 81.792 personas trabajadoras que supone el 6,58% del total de personas trabajadoras.

En cuanto a la regulación de las cláusulas de Becas o Ayudas de estudio se regula en casi la totalidad de los convenios analizados con una cantidad económica por cada año de vigencia del convenio. También encontramos algunas provincias que regulan una cantidad económica diferente según la etapa escolar de la hija o hijo de la persona trabajadora beneficiada.

Así mismo encontramos regulación de estas ayudas de estudio como un plus de escolaridad. El tratamiento fiscal para este tipo de beneficio social es el siguiente:

- **El trabajador:** En el impuesto de la renta de las personas físicas se le imputará, como retribución y tributará como tal.
- **Empresas:** Reduce la base imponible del impuesto de sociedades.

Gráfico. Becas o ayudas de estudio



PROVINCIA	CLÁUSULA BECAS O AYUDAS DE ESTUDIO
ALMERÍA	<p>Artículo 40. Plus de ayuda a estudios</p> <p>Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellas personas trabajadoras que tengan, al menos, un hijo/a realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, percibirán la cantidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> En el año 2020 y desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2021, 93,96 euros anuales. A partir del 1 de julio de 2021, 95,18 euros anuales. <p>En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia. Dicha cantidad será abonada por las empresas dentro de la primera quincena del mes de septiembre.</p> <p>Las personas trabajadoras con dos o más hijos/as realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, siempre que a estos no les haya sido concedida beca o ayuda oficial a estos efectos, percibirán el doble de dicho importe anual, siempre que aporten certificación que acredite el cumplimiento del requisito expuesto.</p>
ÁVILA	<p>Artículo 35. Ayudas de estudio</p> <p>Se recomienda a las empresas encuadradas en este sector de Siderometalúrgica, y siempre que sus posibilidades económicas lo permitan, el poder dar una ayuda a los hijos de las personas trabajadoras para la compra de libros o material de estudios.</p> <p>Esta ayuda, en proporción con el grado de estudio, podrá alcanzar las siguientes cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> Educación Infantil: Hasta 18,03 euros por curso escolar Educación Primaria: Hasta 18,03 euros por curso escolar Educación Secundaria: Hasta 30,05 euros por curso escolar Formación Profesional de Grado Superior: Hasta 30,05 euros por curso escolar Estudios Universitarios: Hasta 42,07 euros por curso escolar
CÁDIZ	<p>Artículo 32. Bolsa de estudios y ayuda a personas con capacidades diferentes</p> <p>a) Bolsa de estudios: Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos e hijas de las personas trabajadoras y las trabajadoras, las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a la cantidad de 13,71 €, para el 2021, por cada hijo e hija mayor de 3 años de edad, previa justificación de asistencia al centro de enseñanza reglada, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y hasta que cumplan los 18 años.</p> <p>Aquellas personas trabajadoras y trabajadoras con hijos e hijas de edad superior a 18 años y que vinieran cobrando esta ayuda, mantendrán este mejor derecho hasta la terminación de esos estudios.</p> <p>La bolsa de estudio corresponderá abonarla siempre que exista justificación de la asistencia y de cualquier gasto motivado por la enseñanza, tanto pública como privada, con excepción de los gastos correspondientes a transportes y cuotas del AMPA.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA BECAS O AYUDAS DE ESTUDIO
(continúa...) CÁDIZ	<p>b) Ayuda a personas con capacidades diferentes: Asimismo, las empresas ayudarán a las personas trabajadoras y las trabajadoras que tuvieran hijos e hijas con capacidades diferentes con la cantidad de 92,31 € mensuales, para el 2021, por cada hijo e hija en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.</p> <p>En caso de soltero o soltera, cabeza de familia, que tenga hermanos o hermanas con capacidades diferentes o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en el indicado.</p>
CASTELLÓN	<p>Artículo 53. Becas</p> <p>Se crean becas para los hijos de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, cuyo importe para todos los años de vigencia del convenio será de 1.803,04 euros. La comisión mixta redactará los requisitos exigidos para acceder a una beca en la que se determinará el número y sistema de concesión.</p> <p>Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a actualizar el pago de las Becas antes del día 10 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.</p>
HUELVA Montajes	<p>Artículo 26. Ayudas a estudios</p> <p>Para todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, sea cual fuere su antigüedad, se establecen unas Ayudas de Estudios para los/as hijos/as de éstos/as en los siguientes supuestos y en las cantidades establecidas en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guardería y educación Infantil 2. 1º y 2º Ciclo E. Primaria 3. 3º Ciclo E. Prim. Y de 1º a 4º ESO 4. Bachillerato, FP y Módulos 5. Diplomaturas y Licenciaturas <p>Se entienden estas cantidades por cada curso e hijo/a con una limitación en los casos de estudios superiores y título de graduado medio de 4 convocatorias como máximo y previa justificación de que los/as hijos/as cursan los estudios para los que se conceden las ayudas, abonándose éstas en el mes de septiembre y de una sola vez. Los/as trabajadores/as que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa, percibirán la parte proporcional de la ayuda de estudios, del tiempo trabajado en el momento que se le practique la liquidación, al término de su relación laboral.</p> <p>Se mantendrán estas ayudas de estudios, en tanto en cuanto por disposiciones legales vigentes, el material didáctico, libros de texto y la enseñanza no sean gratuitas y que los/as hijos/as no realicen trabajo por cuenta ajena o estén emancipados. En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos.</p> <p>Caso de desaparecer estas ayudas de estudios, no podrán incluirse en ningún otro concepto.</p> <p>El abono de la ayuda por Guardería se llevará a cabo, siempre y cuando la empresa no le facilite guardería en sus propias instalaciones u en otras concertadas.</p> <p>2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • AYUDA ESTUDIOS 1 46,77€ • AYUDA ESTUDIOS 2 113,77€ • AYUDA ESTUDIOS 3 151,82€ • AYUDA ESTUDIOS 4 189,56€ • AYUDA ESTUDIOS 5 284,40€
HUELVA Automoción	<p>Artículo 29. Ayudas a estudios</p> <p>Para todos los productores afectados por este Convenio, sea cual fuere su antigüedad, se establecen unas Ayudas de Estudios para los hijos de éstos, de acuerdo con la siguiente escala:</p> <p>2021 2022 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guardería 17,96€ 18,14€ 18,36€ • Educación Infantil 45,81€ 46,27€ 46,83€ • 1º y 2º Ciclo de E. Primaria 112,00€ 113,12€ 114,48€ • 3º Ciclo primaria y 1º a 4º ESO 149,51€ 151,00€ 152,81€ • Bachillerato de LOGSE, FP. y Módulos 186,65€ 188,52€ 190,78€ • Licenciaturas y Diplomaturas 280,03€ 282,83€ 286,22€

PROVINCIA	CLÁUSULA BECAS O AYUDAS DE ESTUDIO
(continúa...) HUELVA Automoción	<p>Se entienden estas cantidades por cada curso e hijo con una limitación en los casos de estudios superiores y título de graduado medio de 4 convocatorias como máximo y previa justificación de que los hijos cursan los estudios para los que se conceden las ayudas, abonándose éstas en el mes de septiembre y de una sola vez. Caso de que el productor cese en la empresa, dichas ayudas serán prorrateables por semestres del año en que se otorguen, computándose por semanas vencidas.</p> <p>Igualmente, se abonará una ayuda para trabajadores que tengan hijos con minusvalía física o psíquica por importe de 416,79 € en el año 2021, 420,96 € en el año 2022 y 426,01 en el año 2023.</p>
JAÉN	<p>Artículo 35. Plus de Escolaridad</p> <p>Las empresas abonarán, por cada anualidad del convenio la cantidad que figura en tablas por cada hijo que tengan las personas trabajadoras /as en edad escolar, siempre que los mismos tengan cumplidos los 3 años y no hayan cumplido 19 años y todo ello referido al día 1 de septiembre del año en curso, debiendo acreditar tal extremo antes del 31 de diciembre de cada año.</p> <p>Este plus se cobrará por aquellas personas trabajadoras /as que estén contratados por la empresa durante el mes de septiembre, abonándose en la nómina del mes de septiembre, siempre y cuando se justifique antes del día 10 de septiembre, abonándose en los demás casos en la nómina de octubre. Se cobrará aunque se esté en situación de Incapacidad Temporal.</p> <p>2022: 77,93€</p>
MÁLAGA Sidero	<p>Artículo 25. Ayuda escolar</p> <p>La ayuda escolar será de 80,28 euros, por curso e hijo comprendido en las edades de 2 a 18 años, para el año 2021.</p> <p>Se abonarán de una sola vez en el mes de septiembre, previa justificación de matrícula.</p> <p>Las personas trabajadoras que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa, percibirán la parte proporcional al momento que se le practique la liquidación.</p>
MÁLAGA Automoción	<p>Artículo 34. Ayuda escolar</p> <p>Se establece una ayuda escolar por hijo/a, en edad escolar de 0 a 21 años de 87,87 euros para el año 2019 y siguientes de vigencia del convenio, en pago único anual siempre que estén matriculados. Este hecho se acreditará mediante entrega de la copia de la matrícula en el mes de octubre de cada año.</p>
PALENCIA	<p>Artículo 37. Ayuda escolar</p> <p>Las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 100 euros para toda la vigencia del convenio por cada hijo que esté cursando estudios de Educación Infantil, Enseñanza Primaria, Enseñanza Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional.</p> <p>Las personas trabajadoras con hijos comprendidos en las modalidades formativas citadas, deberán antes del día 15 de octubre de cada año natural aportar copia de la matrícula correspondiente o justificante alternativo que acredite la realización de los estudios indicados.</p> <p>Dicha ayuda escolar se abonará junto a la nómina del mes de octubre de cada año, de acuerdo con las acreditaciones recibidas del personal que preste sus servicios en tal fecha en la empresa.</p>

5.7 Otras Ayudas Sociales en los convenios provinciales del sector del metal

Las cláusulas que contienen ayudas sociales son relativamente poco frecuentes en los Convenios de ámbito provincial y autonómico del sector de Metal.

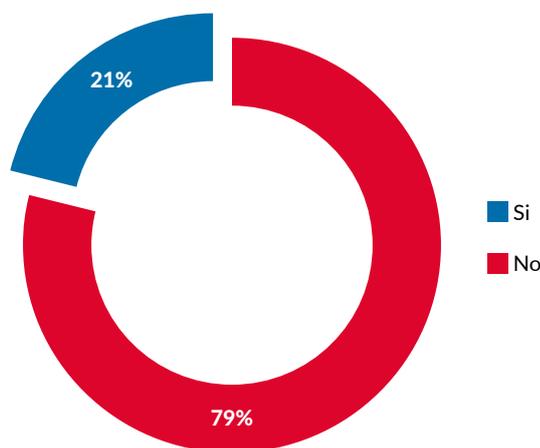
Encontramos este tipo de cláusulas en 12 convenios de los 57 que componen el sector, lo que representa un 21% del total de Convenios. Los Convenios que recogen alguna cláusula de este tipo son los de Álava, Almería, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ceuta, Convenio de Montajes de Huelva, Convenio de Automoción también de Huelva, Jaén, Lugo y Málaga.

Estos 12 convenios afectan a un total de 126.866 personas trabajadoras, que suponen un 10,20% de los afectados por convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos del sector metal.

Las materias reguladas en este capítulo de Ayudas Sociales son de muy diversa índole, así, por ejemplo, el Convenio de Álava mantiene los Servicios de Economato. Otros Convenios mantienen ayudas a nupcialidad, natalidad, de estudios, que en el caso del Convenio de Automoción de Huelva incluyen,

con diferentes importes, desde la guardería a las enseñanzas universitarias. En el caso del Convenio de Castellón, este tipo de ayuda se cubre a través de un Fondo Social para ayuda de los estudios de los hijos e hijas de las personas trabajadoras fallecidas. Se cubre en este último caso también los gastos de Sepelio en los casos de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Gráfico. Ayudas sociales



Encontramos también cláusulas que incluyen la llamada “bolsa de vacaciones”, con diferentes importes.

Los Seguros aparecen reflejados en varios convenios, bajo dos modalidades diferentes, el Seguro de retirada del permiso de Conducir (Lugo y Montajes de Huelva) o la obligatoriedad de suscribir por parte de la empresa un Seguro de Responsabilidad Civil que cubre los posibles daños causados a terceros por las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

El Convenio de Cádiz por ejemplo prevé la creación de un fondo social, con una dotación por empleado, a emplear en préstamos a conceder a las personas trabajadoras para cubrir necesidades de las mismas.

Dentro de la amplia casuística de lo que hemos dado en llamar “Ayudas Sociales” se incluyen también el premio de constancia reflejado en el Convenio de Málaga, ligado a la permanencia ininterrumpida en la empresa de 20 años, o la indemnización por muerte, jubilación o incapacidad del empresario del Convenio de Cantabria.

El **tratamiento fiscal** de los diferentes conceptos sería también muy diverso:

- En el caso del Economato, se trata de retribución en especie al que podría ser de aplicación la exención del artículo 42.3 LIRPF.
- Las ayudas escolares, de nupcialidad y natalidad tendrán en general carácter de retribución salarial.
- Respecto a las del premio de constancia sería de aplicación la reducción por rendimiento irregular del 30% del artículo 18.2 LIRPF, al estar ligado a la permanencia en la empresa durante un número determinado de años.
- El resto de prestaciones, con carácter general, tendrán la consideración de retribución en especie.

PROVINCIA	CLÁUSULA AYUDAS SOCIALES
ÁLAVA	<p>Artículo 34. Economato</p> <p>Se mantiene la concesión de los servicios de economato en la ciudad de Vitoria-Gasteiz para las personas trabajadoras y trabajadoras en las empresas del sector afectadas por el presente convenio.</p> <p>Ahora bien, si como consecuencia de las disposiciones vigentes, el economato al que la empresa afectada por el convenio desapareciese como tal persona jurídica, la empresa se comprometería a participar en otra actividad de la misma finalidad con la aportación que hasta ahora haya venido realizando.</p> <p>Caso de que la aportación a efectuar tuviera que ser de distinta cuantía a la actualmente existente, este capítulo requerirá una nueva negociación en la empresa, pudiendo las partes, de mutuo acuerdo, trasladar el tema a la comisión paritaria del convenio para el estudio y resolución correspondiente.</p>
ALMERÍA	<p>Artículo 39. Bolsa de vacaciones</p> <p>Con tal concepto se abonará a todas las personas trabajadoras, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad que se establece a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprendices y contratados en prácticas y formación: <ul style="list-style-type: none"> - En el año 2020 y desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2021, 377,50 euros anuales. - A partir del 1 de julio de 2021, 382,41 euros anuales. • Resto del personal: <ul style="list-style-type: none"> - En el año 2020 y desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2021, 471,06 euros anuales. - A partir del 1 de julio de 2021: 477,18 euros anuales. <p>Las personas trabajadoras de nueva contratación o que cesen durante la vigencia del presente Convenio percibirán estas cantidades a prorrata del tiempo trabajado durante el año.</p>
CÁDIZ	<p>Artículo 20. Fondo económico</p> <p>Las empresas establecen un Fondo Económico en la cuantía de 137,37€ para 2021, por cada trabajador o trabajadora de esta. Dicho fondo se regirá por la normativa siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La persona trabajadora o la trabajadora lo solicitará previo informe de sus necesidades, a la RLT, quien, a su vez, analizado y adjudicado, lo elevará a la dirección de la empresa para su conocimiento. b) La cuantía del préstamo no podrá exceder del 10% de la totalidad. c) Las peticiones se harán conjuntas una vez al mes, salvo caso excepcional debidamente justificado. d) Estos préstamos se facilitarán los días 15 de cada mes. e) Será condición indispensable para su solicitud: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener una antigüedad mínima de un año. 2. No haber superado el 2,5% absentismo del trimestre anterior a la solicitud, salvo caso analizado conjuntamente (enfermedad grave, riesgo en el embarazo y/o lactancia, todos los relativos a la maternidad y paternidad, etc.). 3. El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses. 4. Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte se dispondrá nuevamente para el fin para el que haya sido constituido. f) En el caso en que la persona trabajadora o trabajadora cause baja en la empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será pagada por los restantes trabajadores y trabajadoras, prorrateando dichas cifras, sólo en el supuesto de que no quedara absorbida totalmente por la liquidación de cese o finiquito. g) Será condición preferente para obtener el préstamo la necesidad de las causas que motiven la petición y, en igualdad de condiciones primará el orden de llegada de la solicitud y el número de hijos e hijas. En las empresas donde no exista representación sindical, se elegirá, mediante votación democrática entre toda la plantilla, un administrador o administradora para este fondo, con idénticas responsabilidades que las que tuviera dicha representación.
CANTABRIA	<p>Artículo 46. Indemnización por muerte, jubilación o incapacidad del empresario</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La indemnización mínima por la resolución del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario será de una mensualidad de salario real. 2.. En el supuesto de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de las personas trabajadoras.
CASTELLÓN	<p>Artículo 55. Acción social de la empresa</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Ayuda por estudios para un descendiente del fallecido (hijo-a) por importe de 6.000 euros pagaderos a razón de 250 euros mensuales durante máximo de 24 mensualidades y limitados a la edad de 21 años. 3. Ayuda a la familia en los gastos de sepelio del propio trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional (3.000 euros).

PROVINCIA CLÁUSULA AYUDAS SOCIALES

<p>CEUTA</p>	<p>Artículo 32. Póliza de seguro de Responsabilidad Civil</p> <p>Las empresas estarán obligadas a suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil, que cubra los posibles daños causados a terceros en el ejercicio de sus funciones, por las personas trabajadoras que, por razón de su trabajo, como manejo de herramientas, maquinaria, vehículos o por la manipulación de determinados elementos, que por sus labores se vean obligados a manejar.</p>
<p>HUELVA</p>	<p>Artículo 27. Nupcialidad y natalidad</p> <p>A todo el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa y que continuando en la empresa contraiga matrimonio, se le concederá una ayuda económica consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos en caso de nupcialidad. Esta ayuda económica sólo se le concederá al/la trabajador/a una vez en cada empresa. Asimismo, a todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa se le concederá una ayuda económica en caso de natalidad consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por cada hijo/a. Para percibir estas ayudas se comprobará por el correspondiente libro de familia.</p> <p>En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos. 2021: 126,61€</p> <p>Artículo 29. Seguro retirada de permiso de conducir</p> <p>Los/as conductores/as que las empresas utilicen como tales, percibirán, mensualmente, para un seguro de retirada de conducir, el importe establecido en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos o las empresas podrán optar por realizarles el seguro a su coste.</p> <p>2021: 3,54€</p> <p>Artículo 32. Vacaciones</p> <p>El período de vacaciones se abonará a razón de Salario Base, Plus de Asistencia y Plus de Tóxico, más el Complemento Personal establecido en el artículo 12 de este convenio. Además, por cada día, se compensará al/la trabajador/a con una bolsa de vacaciones por importe establecido en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por día. Y los sábados, domingos y festivos que coincidan dentro del citado período vacacional se abonarán, los sábados sólo a razón de Salario Base más Plus de Asistencia y los domingos y festivos únicamente a razón de Salario Base.</p> <p>2021: 8,49€ BOLSA DE VACACIONES</p>

Artículo 29. Ayudas de estudios

Para todos los productores afectados por este Convenio, sea cual fuere su antigüedad, se establecen unas Ayudas de Estudios para los hijos de éstos, de acuerdo con la siguiente escala:

	2021	2022	2023
Guardería	17,96€	18,14€	18,36€
Educación Infantil	45,81€	46,27€	46,83€
1º y 2º Ciclo de E. Primaria	112,00€	113,12€	114,48€
3er Ciclo primaria y 1º a 4º ESO	149,51€	151,00€	152,81€
Bachillerato de LOGSE, FP. y Módulos	186,65€	188,52€	190,78€
Licenciaturas y Diplomaturas	280,03€	282,83€	286,22€

Igualmente, se abonará una ayuda para trabajadores que tengan hijos con minusvalía física o psíquica por importe de 416,79 € en el año 2021, 420,96 € en el año 2022 y 426,01 en el año 2023.

Se mantendrán estas ayudas de estudios, en tanto en cuanto por disposiciones legales vigentes, el material didáctico, libros de texto y la enseñanza no sean gratuitas y en tanto la Seguridad Social no acoga a los disminuidos psíquicos y que los hijos no realicen trabajo por cuenta ajena o estén emancipados.

PROVINCIA	CLÁUSULA AYUDAS SOCIALES
JAÉN	<p>Artículo 37. Nupcialidad y Natalidad</p> <p>Aquellas personas trabajadoras /as que contraigan matrimonio o se inscriban en un registro oficial como pareja de hecho y permanezcan en la empresa, percibirán la cantidad que se establecen en tablas por una sola vez, siempre que en la fecha que contraiga matrimonio lleve un mínimo de un año en la empresa. Si las dos personas trabajan en la misma empresa, cada una de ellas recibirán la cantidad antes reflejada.</p> <p>Por el nacimiento de cada hijo de las personas trabajadoras /as la empresa le abonará la cantidad que se fije en tablas, si los dos padres trabajasen en la misma empresa, entre ambos cobrarán la cantidad que se fije en tablas.</p> <p>2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • NUPCIALIDAD: 323,50€ • NATALIDAD: 138,87€ <p>Artículo 59. Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales</p> <p>Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo. La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva. Por ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, a través de la Comisión Paritaria y conforme a lo contenido en el presente artículo, a programar actividades de información, formación y asesoramiento a las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas políticas sociales.</p> <p>Estas actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se desarrollarán en sus respectivos ámbitos por la Federación Provincial del Metal (FDM), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de las personas trabajadoras /as a nivel provincial.</p> <p>También podrán desarrollarse por las empresas individualmente. Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su adhesión a una de las organizaciones empresariales indicadas más representativas del sector a nivel provincial, que desarrollarán las actividades descritas, o que no acrediten una planificación y ejecución anual en información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por la propia empresa para sus trabajadores/as, deberán abonar a éstos un Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales de naturaleza salarial en cuantía de 20 euros mensuales. Dicho plus no experimentará subida alguna durante la vigencia de este convenio.</p>
LUGO	<p>Artigo 58.- Póliza de seguros por privación temporal do permiso de condución</p> <p>As empresas subscribirán en favor dos traballadores/as que habitualmente conduzan vehículos da empresa, unha póliza de seguros que, no caso de privación temporal do permiso de conducir, cubra un subsidio mensual de 300 euros. Entenderase que existe habitualidade na condución cando o traballador/a conduza vehículos da empresa a lo menos 1/6 da súa xornada de traballo en cómputo mensual.</p> <p>Exclúese da cobertura do seguro os supostos de delitos contra a seguridade do tráfico e alcoholemias.</p>
MÁLAGA	<p>Artículo 31. Premio de constancia</p> <p>Las empresas abonarán por este concepto a todo trabajador que acredite haber estado a su servicio de forma ininterrumpida veinte años, al cumplirse los mismos, una cantidad equivalente a una mensualidad de su salario real, retribuida conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora en los tres últimos meses trabajados, por los conceptos de salario base, antigüedad, plus convenio, primas, incentivos, pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, con exclusión de lo obtenido en tal periodo por horas extraordinarias.</p>

6. MARCO NORMATIVO. PREVISIÓN SOCIAL SEGUNDO PILAR ESPAÑA

6.1 Consideraciones Previas Sistema de Pensiones. Teoría de los Tres Pilares

El objeto de este informe tiene como alcance delimitado un análisis en términos de idoneidad, sobre la articulación de un instrumento de protección social para la jubilación bajo la actual normativa nacional configuradora de las distintas opciones de ahorro colectivo en el ámbito laboral.

Para esta finalidad, en primer lugar, es necesaria una mayor extensión, realizando una aproximación previa desde la normativa más amplia que sitúe la naturaleza de la previsión social complementaria en el marco constitucional y laboral de nuestro país.

No obstante, existen debates actuales y propuestas de medidas en esta materia que de manera tangencial alcanzan al objeto de este informe que deben ser contextualizadas.

En ese sentido y en la actual coyuntura social y política, no hay planteamiento posible para el desarrollo de la previsión social complementaria, fuera de la elección de un modelo social o Estado de bienestar, siendo esta una premisa aplicable para todos los países de nuestro entorno. Y en España, el sistema público de pensiones es el componente fundamental, como elemento vertebrador y de cohesión social que sirve de referencia a esta investigación.

Nuestro sistema público de pensiones es un sistema de reparto y de prestación definida, basado en un pacto social e intergeneracional que reparte su renta y mejora el nivel de vida de los ciudadanos permitiendo un progreso intrínseco hacia una sociedad más justa, configurándose como el componente principal en el que orientar los esfuerzos que garantice su suficiencia y sostenibilidad, pero también como el marco social que complementa el ámbito jurídico-normativo desarrollado en este informe.

Por el contrario, frente a nuestro país y otros estados con sistema de reparto, se encuentran aquellos de aportación o contribución definida, siendo minoritarios en la Unión Europea. Aunque están asimismo basados en la solidaridad intergeneracional, mantienen por su naturaleza una gran limitación en el reparto de los avances de la renta del país, y este menor efecto redistributivo, excluye a esos sistemas de pensiones como parte fundamental de los avances sociales en estos estados.

Inevitablemente, nos encontramos en una materia en la que se establecen vínculos o identificaciones confusas, en cuanto se ocupan en ocasiones espacios materialmente idénticos, especialmente para la prestación para jubilación, pero son pocos los acuerdos de previsión social, casi todos para colectivos cerrados, que en términos prestacionales podamos calificar como complementarios. Pero fundamentalmente, son las diferencias tanto jurídicas-normativas entre ambos sistemas, las que marcan espacios de actuación y prioridades distintas en la garantía de la suficiencia del sistema público de pensiones.

Es oportuna otra consideración previa. La realización de este informe y la comparación internacional de los sistemas de pensiones, o más bien de sus componentes, que se recogen en textos de algunos de sus apartados, se presenta y referencian en base al modelo de los tres pilares.

Se trata de una formulación propuesta por la Universidad de Lovaina que utiliza como pautas para su clasificación, criterios como el régimen de financiación (reparto o capitalización), su ámbito de gestión bien sea público, laboral o individual. Advirtiendo nuevamente, que no cabe una comparativa homogénea o armonizada en términos equivalentes, ya que estos sistemas y la distribución de sus prestaciones, responden a distintos sistemas de protección social que son los que determinan realmente la composición final de los distintos pilares.

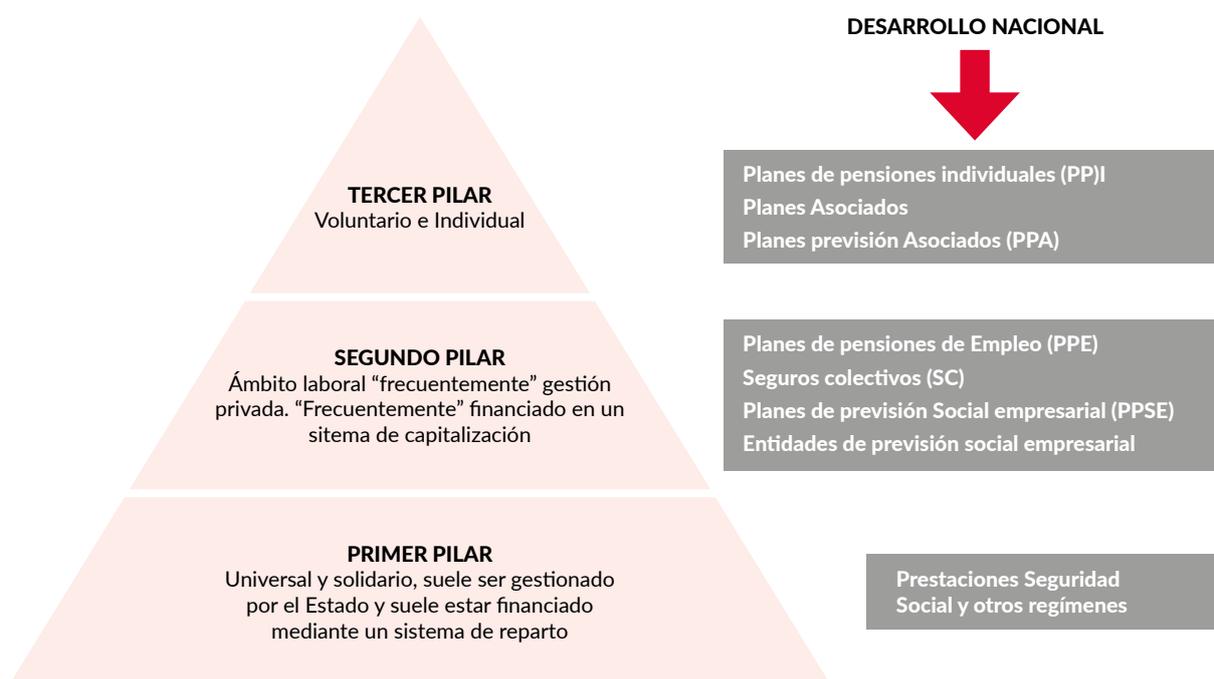
En esta clasificación metodológica, es frecuente que se utilice el término de pensiones privadas en contraposición a las pensiones públicas, incluso también su carácter complementario derivado de la cla-

sificación de la Universidad de Lovaina pero debe ser matizado con la acepción del Tribunal Constitucional (con breves referencias en el Informe), que considera que las prestaciones del sistema público y complementario son subjetivamente distintas, y subrayando el carácter salarial de la Previsión Social Complementaria que subyace en los distintos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva entre organizaciones sindicales y empresariales.

Continuando en detalle con la aplicación de estos criterios fijados por esta Universidad, es frecuente que se utilice el término de:

- “Primer pilar” para las prestaciones sociales de carácter universal y solidarias, en las que sea obligatoria su participación en la financiación. Suelen ser gestionadas por el Estado y normalmente financiado a través de un sistema de reparto.
- “Segundo pilar” recoge aquellas que complementan a la prestación pública del “Primer Pilar” y hace referencia a los sistemas de jubilación no incluidos en los sistemas de reparto y surgidos en el ámbito laboral. Son pensiones articuladas en instrumentos de capitalización muy heterogéneos (fondos internos, provisiones, seguros o fondos de pensiones) en cada uno de los países que impide para hacer una evaluación cerrada.
- “Tercer pilar” de carácter voluntario y privado, basándose en decisiones voluntarias de ahorro para el momento de la jubilación, utilizándose al efecto multitud de vehículos financieros del sistema individual.

Gráfico. Clasificación componentes sistemas de pensiones (Universidad Lovaina)



Fuente: Elaboración propia a partir de normativa / Universidad de Lovaina.

El término “Frecuentemente” lo empleamos en el anterior gráfico para facilitar esta categorización inicial ya que los criterios utilizados no son absolutos.

A modo de ejemplo, en Suecia el componente de capitalización individual constituido por una contribución del 2, 5% del salario, es gestionado a través de entidades especializadas, pero la mayor parte de estos participantes optan por una gestión pública (<https://www.ap7.se/english/about-us/our-approach/>). Es decir, un componente cuya pensión podríamos definirla como del segundo pilar al encuadrarse por un sistema de capitalización utilizado, su gestión es pública a diferencia de la regla general de gestión privada que suele emplearse, asociarse para los sistemas de capitalización.

Hay otras metodologías que clasifican los sistemas de pensiones. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) también establece su propio diseño del sistema de pensiones según sea su forma de financiación, bien mediante contribuciones corrientes (cotizaciones) y de aquellos otros sistemas financiados mediante activos acumulados en sistemas de capitalización, y sub clasificando dentro de este último componente, por su naturaleza, ya sea voluntario u obligatorio estos sistemas de capitalización.

Finalmente, existe un debate de modelo o concepción de la previsión social complementaria que forma parte de la literatura económica y reflexiones actuales en los distintos desarrollos normativos y foros de previsión social, sobre si los productos de ahorro individuales o tercer pilar, debe conformar parte del concepto e instrumentos de previsión social.

En una visión más amplia, más mercantil, se incluyen dentro de los instrumentos de ahorro para jubilación aquellos de carácter individual (tercer pilar), existiendo otra visión que descarta estos productos por su menor capacidad de integración de un mayor número de partícipes, y que, apuesta por priorizar aquellas opciones de ahorro, desarrolladas dentro del ámbito laboral y de forma colectiva.

Como cierre a estas consideraciones previas, aun reconociendo este debate abierto, hemos considerado relevante la presentación resumida de estos elementos como conceptos previos de los términos con mayor frecuencia utilizados en la investigación, pero subrayando que el objetivo principal de este estudio es la exploración normativa y articulación de un instrumento de protección social para la contingencia de jubilación bajo la normativa actual.

6.2 Referencias Constitución Española, Estatuto de las personas trabajadoras. Jurisprudencia y naturaleza salarial

El marco constitucional permite afirmar que la voluntariedad y la autonomía de las partes reconocida en la Constitución Española para la Negociación Colectiva, son los elementos definitorios de la actual configuración de las prestaciones de protección social en el ámbito privado.

El Artículo 41 de la Constitución Española es claro y nítido en ese sentido: Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Es ese último inciso, la única referencia constitucional de la protección social delimitada a la previsión social en el ámbito laboral, pero siendo mínima esta regulación, no se traduce en un escenario libre de restricciones. Existen otros preceptos constitucionales que permiten establecer ciertas consideraciones en la interacción del sistema público de protección y otros de naturaleza privada, especialmente en cuanto a los espacios o pesos de los mismos, dentro de nuestro modelo social y Estado de bienestar.

En este sentido, para una lectura metódica de la materia, debemos hacer referencia expresa al artículo 50 de la Constitución Española que establece que “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad”.

Esta garantía de preservación del régimen público de Seguridad Social y de la suficiencia de su acción protectora, que garantizan los artículos de la Constitución 50 y 41, en su inciso primero, imponen unas obligaciones al legislador, pero sin condicionar ni limitar la potestad legislativa para promover regímenes de previsión complementaria empresariales libres.

Por lo tanto, son estos dos preceptos arts. 37.1 y el segundo inciso del artículo 41, de la Constitución Española, sobre la libertad de negociación colectiva y el carácter libre de las prestaciones complementarias, el marco que configuraría el segundo pilar laboral a nivel constitucional.

Estos artículos habilitan constitucionalmente, tanto al legislador para una mayor regulación en la materia de la presente investigación, como para la formalización de acuerdos de previsión social

complementaria por los representantes de las personas trabajadoras y empresarios mediante convenios colectivos estatutarios sectoriales o acuerdos de empresa, reconociéndose la fuerza vinculante de los mismos.

Como resultado de esta facultad legislativa que permitirá la negociación colectiva, es la referencia en el artículo 82 apartado 3 en su letra g del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, que establece que las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, forman parte del elenco de materias de la negociación desarrollada por los representantes de las personas trabajadoras y de los empresarios.

Si bien forma parte de ese listado de materias, el Estatuto de las personas trabajadoras no incluye en su artículo 85.3, la indicación para que la materia de previsión social complementaria, forme parte del “contenido mínimo” de los convenios colectivos, concluyendo que, a pesar de la máxima conexión dada entre el segundo pilar de las pensiones y las relaciones de trabajo, existe un escaso desarrollo constitucional de la misma y también del legislador estatal laboral (art. 149.1. 7ª).

A nivel de doctrina, también se ha definido a la previsión social complementaria con ocasión del análisis de determinados instrumentos de ahorro que conforman el Segundo Pilar laboral. La jurisprudencia¹ constitucional ha identificado en la institución de los planes de pensiones, la finalidad de “establecer un instrumento de ahorro que puede cumplir una importante función complementaria del nivel obligatorio y público de protección social”, continuando con esta evaluación positiva declarando que los planes de pensiones cumplen la “doble función económica y social” de “complementar el nivel obligatorio y público de protección social y [...] de favorecer la modernización, desarrollo y estabilidad de los mercados financieros²”.

Esta valoración en términos positivos no es absoluta, especialmente sobre su naturaleza o complementariedad respecto al sistema de la Seguridad Social. Este carácter complementario es frecuentemente utilizado en los foros de previsión social y debe ser matizado. La complementariedad puede considerarse como de uso o un término de naturaleza informal y debe redefinirse por ausencia de base jurídica para esa identificación.

Fundamentalmente, porque las prestaciones y situaciones de protección del sistema de Seguridad Social, son más amplias en alcance, cobertura y beneficiarios, marcada por su universalidad, no existiendo, por lo tanto, un ámbito, subjetivo ni materialmente idéntico respecto a estos instrumentos de previsión, debiéndose otorgar esta complementariedad, exclusivamente, a un elemento circunstancial de algunos supuestos en los que existe esa previsión social.

Así lo indica el Tribunal Constitucional³ en otra sentencia: “se deduce igualmente que los regímenes complementarios voluntarios son “de carácter privado” y se dirigen a grupos de población y a prestaciones a los que alcanza el sistema de Seguridad Social, aunque no exclusivamente, por lo que podrían no ser ni subjetiva ni materialmente complementarios” y en relación a los fondos y planes de pensiones, “si bien también pueden ser complementarios”.

En virtud de esta declaración jurisprudencial, se debe indicar que la previsión social “puede ser” complementaria pero que su naturaleza jurídica y dimensión no puede ser equiparada con el sistema de la Seguridad Social. El sistema público de pensiones cuenta con un componente redistributivo mediante un sistema de reparto y universal, mientras que la previsión social descansa en sistemas individuales de capitalización financiera y la cobertura de la misma, no alcanza a todas las personas trabajadoras de nuestro país.

1.- Sentencias Tribunal Constitucional 88/2009, de 20 de abril Fundamento Jurídico N.º 2; 128/2010, de 29 de noviembre, Fundamento Jurídico N.º 3.

2.- Sentencia Tribunal Constitucional 88/2009 Fundamento Jurídico N.º 2.

3.- Sentencia Tribunal Constitucional 239/2002

4.- Artículo 17 Rendimientos íntegros del trabajo de la 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.

Los tribunales han continuado esa línea definitoria y de contenido sobre la previsión social, especialmente sobre las contribuciones empresariales, como parte de las condiciones de trabajo y específicamente como elemento retributivo. La Sentencia de 9 de octubre de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 4571/2015) han configurado que las aportaciones a los planes de Pensiones de pensiones forman parte incuestionable de la masa salarial en tanto que teniendo por finalidad percibir rentas para atender las contingencias previstas en el artículo 1 del citado Real Decreto Legislativo 1/2002, constituyen gastos de acción social”.

Nos encontramos en la anterior resolución, con otra aclaración-matización en el concepto de “salario diferido” que puede considerarse parte igualmente de un lenguaje informal o social. La consideración de retribución diferida, es abordada en esa sentencia, afirmando que si bien la condición de retribución diferida de las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones, no lo será hasta que la situación cubierta tenga lugar cuando el partícipe pueda disponer del patrimonio constituido a su favor, no se puede olvidar que los partícipes-al contrario de lo que ocurría con las mejoras voluntarias administradas por el empresario- son titulares de las aportaciones desde el momento en que el empresario las realiza por lo que desde ese mismo momento suponen para él un coste que integra la masa salarial en los términos como ésta ha sido definida por el legislador”.

Esta naturaleza retributiva se confirma en la normativa tributaria y fiscal⁴, que considera rendimientos de trabajo en especie, a las contribuciones satisfechas por los promotores o empresas, realizadas conforme al texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones y otras, las satisfechas por los empresarios en otros instrumentos para hacer frente a los compromisos por pensiones en los términos previstos por la disposición adicional primera de esa misma ley, siempre que aquellas sean imputadas a las personas a quienes se vinculen las prestaciones.

Acuerdos (AENC) y Recomendaciones del Pacto de Toledo.

Dando continuidad a la naturaleza salarial de las contribuciones a estos sistemas de previsión social, tenemos que referirnos a los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva en cuyo contenido ha sido una materia tratada, aunque con distinto grado de desarrollo.

Estos Acuerdos para el Empleo son de carácter de obligacional, no se aplican directamente a las relaciones de trabajo, pero las partes firmantes se comprometen a realizar las actuaciones pertinentes para que los contenidos sean asumidos por sus respectivas organizaciones y trasladados a la negociación efectiva de los convenios. No son, por tanto, meras recomendaciones, sino compromisos ciertos, no interfieren en la autonomía de los negociadores en cada ámbito, puesto que se ofrecen los necesarios grados de flexibilidad para que los criterios establecidos se adapten en cada ámbito según sus necesidades y particularidades productivas.

La afirmación sobre el distinto grado en el tratamiento de la Previsión Social Complementaria, es debida a la mínima referencia recogida en el I y II Acuerdo para el Empleo, con tan solo una incorporación, junta a otras, como materia de la Comisión de Seguimiento.

Hay ausencia de referencias en el IV Acuerdo y algún texto más específico en el III Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta la evolución en las distintas negociaciones formalizadas.

Cuadro. Referencias previsión social complementaria AENC (2011-2018)

ACUERDO	DESCRIPCIÓN MATERIAL
I Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo	Comisión de Seguimiento Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias de este Acuerdo. Dicha Comisión tendrá encomendada la función de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante la vigencia del presente Acuerdo en materias, entre otras: Igualdad de trato y oportunidades; Seguridad y salud en el trabajo; Responsabilidad social de las empresas; Previsión Social Complementaria; Formación y Cualificación Profesional.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo	Comisión de Seguimiento Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias de este Acuerdo. Dicha Comisión tendrá encomendada la función de acordar criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva durante la vigencia del presente Acuerdo en materias, entre otras: Igualdad de trato y oportunidades; Seguridad y salud en el trabajo; Responsabilidad social de las empresas; Previsión Social Complementaria; Formación y Cualificación Profesional.
III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo	CAPÍTULO III - Criterios en materia salarial Previsión social complementaria Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva. Las actuaciones en el ámbito empresarial en relación a la Previsión Social Complementaria deben basarse en su naturaleza voluntaria y valorarse en correlación con el sistema público de pensiones.
IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General	Sin referencias

Haciendo un especial análisis sobre el documento de mayor desarrollo del 8 de junio de 2015, las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales, CCOO y UGT, firmaron el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (III AENC).

La crisis del año 2008 fue el contexto general y económico de este Acuerdo, que conllevó, de forma sistemática, políticas de reducción salarial, y manteniéndose por extensión, las dificultades sobre la generación de sistemas de previsión social complementaria.

Este acuerdo de 2015 no entró en detalles sobre los criterios específicos para potenciar estos sistemas complementarios de previsión en las empresas, más allá de su incorporación como parte de la masa salarial, y por analogía, puede englobarse como avance en las recomendaciones para el crecimiento de los salarios, en aquellos sectores y empresas donde la realidad económica lo permita.

Hay que poner en valor, la valoración positiva, esta vez sí literal en la recomendación, sobre la función de estos sistemas complementarios y, sobre todo, en su encuadramiento como contenido propio de la negociación colectiva.

En cuanto a la selección del instrumento específico de previsión social, se infiere que, la negociación de los planes de pensiones de ámbito supra empresarial (negociación colectiva) como la opción más adecuada para generalizar estos acuerdos de previsión social complementaria.

El segundo aspecto que habría que constatar, es la referencia expresa a la naturaleza voluntaria de los sistemas de previsión complementaria. Si bien esta voluntariedad emana directamente de la Constitución Española, debemos entender que, en un proceso de negociación colectiva, dicha voluntariedad se mantiene hasta que se llegue a un acuerdo de negociación colectiva, momento desde el cual, su aplicación será obligatoria.

En conclusión, estas referencias recogidas en los AENC, podemos considerarlas a efectos del Estudio, como una serie de documentos que otorgan a la previsión social complementaria cierto grado de consenso y una valoración positiva por las organizaciones firmantes, dentro de los elementos que pueden formar parte de la mejora de las condiciones laborales siempre adaptadas a cada ámbito productivo, hacia un empleo de más calidad, más estable y con más derechos.

Recomendaciones Pacto de Toledo

La materia de Previsión Social Complementaria a nivel institucional, y origen de muchos de los cambios normativos posteriores, ha sido objeto de una constante actualización dentro de los objetivos más amplios perseguidos por el Pacto de Toledo.

Este instrumento de acción política para el mantenimiento de la suficiencia y sostenibilidad del sistema público de pensiones, tuvo una primera formulación de Recomendaciones en la primera versión del Pacto de Toledo de 6 de abril 1995, con posteriores actualizaciones en los años 2003, 2010 y la vigente redacción de fecha 27 de octubre de 2020.

Dentro de la formulación de Recomendaciones en los distintos años señalados, ha existido una específica para los sistemas complementarios, siempre con un esquema similar. Como punto de partida, la descripción de un escenario con espacio para la mejora y posteriormente, el establecimiento del desarrollo de la previsión social Complementaria como objetivo.

Así, en los distintos informes de esta Comisión no permanente, se constataba el insuficiente grado de desarrollo de la Previsión Social Complementaria en España y en paralelo, la necesidad de seguir reforzándola, ya en el año 2003. También en 2010, se mantiene la recomendación de dotar de estabilidad a la Previsión Social Complementaria y de potenciar los mecanismos de previsión dentro de la negociación colectiva.

Por otro lado, a nivel normativo, la Disposición Adicional Decimonovena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, estableció que “en el plazo de seis meses, el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados, un informe sobre el grado de desarrollo de la Previsión Social Complementaria y medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España”. Esta ley entró en vigor el 1 de enero de 2013, por lo que el citado plazo de remisión finalizaba el 30 de junio de 2013. Nunca se llegó a aprobar este informe que desarrollara las recomendaciones de 2010.

En las últimas versiones del Pacto de Toledo (2010,2020), la Previsión Social Complementaria cuenta con un mayor desarrollo específico. Partiendo de su naturaleza voluntaria y una visión positiva de los resultados que derivan de ella, se establece una apuesta por la extensión generalizada de los sistemas complementarios vinculados a la negociación colectiva.

En los textos de 2020, de manera singular, se indica un peor comportamiento de los productos individuales de ahorro como parte de la previsión social.

A continuación, presentamos de forma literal, las Recomendaciones para el estímulo de la Previsión Social Complementaria, por su interés en este Estudio y en una clasificación propia que permita analizar mejor su contenido:

Cuadro. Recomendación Pacto de Toledo: Sistemas complementarios

2010	2020
CONTEXTO / OBJETIVOS	
Uno de los retos de los sistemas de protección social, en una consideración global, consiste en que los ciudadanos, al dejar su actividad laboral, mantengan unos ingresos que les permitan desarrollar un nivel de vida similar al que venían teniendo hasta entonces. En relación con este objetivo, al lado de las pensiones públicas, los sistemas complementarios juegan un papel importante, como lo demuestran las medidas adoptadas en los países de nuestro entorno.	Sin cuestionar la centralidad del sistema público de pensiones basado en un régimen financiero de reparto, el artículo 41 de la Constitución ampara el desarrollo de sistemas complementarios de carácter voluntario que, en línea con los países de nuestro entorno europeo, se articulan como mecanismos de naturaleza mixta. En su dimensión económico-financiera, son instrumentos de ahorro a medio y largo plazo para las personas trabajadoras y herramienta de inversión bajo tutela de los poderes públicos. Pero también tienen como objetivo complementar —en ningún caso sustituir— las pensiones públicas.

En esta línea, la Comisión sigue valorando positivamente que la protección social voluntaria, además de orientarse específicamente a un horizonte de ahorro a medio y largo plazo, sirva de complemento y mejora a las prestaciones de la Seguridad Social, salvaguardándose siempre el principio y las bases del sistema público de pensiones, y reafirmando que dichos sistemas complementarios tienen como objetivo el complementar y no el sustituir a las pensiones públicas.

Sin cuestionar la centralidad del sistema público de pensiones basado en un régimen financiero de reparto, el artículo 41 de la Constitución ampara el desarrollo de sistemas complementarios de carácter voluntario que, en línea con los países de nuestro entorno europeo, se articulan como mecanismos de naturaleza mixta. En su dimensión económico-financiera, son instrumentos de ahorro a medio y largo plazo para las personas trabajadoras y herramienta de inversión bajo tutela de los poderes públicos. Pero también tienen como objetivo complementar —en ningún caso sustituir— las pensiones públicas.

SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA / TRATAMIENTO FISCAL

Para la consecución de estos fines, la Comisión mantiene su recomendación de dotar de estabilidad y garantizar la neutralidad del actual sistema de previsión social complementaria, así como de potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva. A este respecto, la Comisión constata el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España, así como la correlativa necesidad de seguir reforzándola.

A la vista de lo anterior, la Comisión estima conveniente que la previsión social complementaria —con especial incidencia en la vinculada a la negociación colectiva— debe ampliar su capacidad de complementar al conjunto de prestaciones sociales públicas, con la finalidad de posibilitar una mejor atención de algunas contingencias. A tal fin la Comisión 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.

Además, es importante que los beneficios fiscales que comportan los sistemas complementarios de prestaciones tengan una distribución más equilibrada, en especial en términos de igualdad de género, ampliando las posibilidades de que las personas con menores ingresos (en su mayor parte mujeres) puedan beneficiarse de las aportaciones de sus cónyuges o parejas. De igual modo, deberán mejorarse los beneficios fiscales de las aportaciones realizadas a fondos y planes de pensiones, en su modalidad de empleo; en particular, estableciendo estímulos fiscales adicionales en la regulación del impuesto de sociedades.

En todo caso, las cantidades ingresadas en los fondos y planes de pensiones o a favor de entidades de previsión social voluntaria no podrán tener un tratamiento fiscal más favorable que la cuantía prevista como deducible en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o en la Ley del Impuesto sobre Sociedades por cotizaciones sociales, incluidas tanto las que son a cargo del trabajador, como las que corren por cuenta del empresario. Este límite no afectará a las cantidades que se pudieran aportar para la cobertura de situaciones de dependencia.

Consciente del insuficiente e insatisfactorio recorrido que estas fórmulas han tenido hasta la fecha, la Comisión reafirma su apuesta por impulsar su implantación efectiva, atendiendo a la recuperación de los salarios y al fortalecimiento de la negociación colectiva, para lo que mantiene la recomendación de dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria. En esta línea, la Comisión subraya la necesidad de impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado segundo pilar del modelo de pensiones, y que prioritariamente habrán de ser sin ánimo de lucro. Estas entidades deben permitir desarrollar un sistema de aportaciones suficiente, eficaz y duradero, en un porcentaje de la base de contingencias comunes u otros criterios objetivos, y con fórmulas específicas de apoyo a los salarios más bajos o a las carreras profesionales más vulnerables, incorporando la solidaridad en determinadas contingencias. En dicho sentido, el esfuerzo de trabajadores y de empresas debe ser adecuado, proporcional y sostenido en el tiempo; debe cubrir al menos las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento; y debería materializarse en entidades que preferentemente abonen complementos en forma de renta. En línea con lo planteado por la AIReF en su evaluación de los beneficios fiscales (julio de 2020) deberá dotarse a dichas entidades de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado, mejorando el existente en la actualidad y entendiendo que en ningún caso dichos sistemas de ahorro puedan ser considerados como meros productos financieros.

INFORMACION

En línea con las recomendaciones para el sistema público de pensiones, la Comisión considera necesario que se mejoren los sistemas de información a los partícipes y a los beneficiarios de los sistemas complementarios, de modo que la misma sea más personalizada y, mediante su simplificación y el uso de un lenguaje más sencillo, permita que sus destinatarios tengan, en todo momento, un conocimiento exacto y periódico de los derechos consolidados que van generando, así como de los gastos que se le imputan, de modo que se logre un mayor grado de responsabilidad individual sobre la previsión complementaria.

Asimismo, esta Comisión llama la atención sobre dos aspectos sustanciales para el funcionamiento de los sistemas complementarios: El establecimiento de un sistema de comunicación veraz y adecuada con los socios o titulares, cuya participación deberá ser periódica; y la necesaria evaluación de los gestores, respecto de sus competencias y de su desempeño en el proceso de generación de los complementos.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La Comisión estima que la previsión social complementaria debe atender, también, a las necesidades de los más de 3 millones de personas que en España realizan trabajos por cuenta propia o son empresarios individuales y para los que, hasta ahora, no han existido fórmulas atractivas y eficientes, más allá de opciones plenamente individuales.

La Comisión es consciente de que la persona trabajadora autónomo reúne algunas características propias que lo distinguen del contratado laboral, características que justifican la configuración de un régimen de previsión social complementaria específico, ya que los ingresos de su actividad económica pueden ser muy variables de un año a otro.

Una de las medidas específicas a favor de este colectivo podría ser la de crear planes de pensiones o planes de previsión asegurada específicos para trabajadores autónomos, con la particularidad de que permitan la disposición anticipada en caso de cese de la actividad o la existencia de pérdidas durante un determinado periodo de tiempo.

OTROS INSTRUMENTOS

La Comisión está a favor de que las mutualidades de previsión social —en su condición de instrumentos de previsión complementaria sin ánimo de lucro— sean potenciadas con arreglo a criterios de co-laboración con el sistema público, como instrumento diferenciado que ayude a la extensión de la previsión social en el ámbito empresarial y profesional

TERCER PILAR (AHORRO INDIVIDUAL)

El tercer pilar estará integrado por los mecanismos de ahorro individual. La gestión de estos mecanismos debe ser más transparente de lo que ha sido hasta ahora, de manera que los costes de administración por las entidades promotoras no comporten rendimientos negativos para los ahorradores; de ello se desprende la necesidad de regular fórmulas más intensas de protección de los ahorros invertidos en este tipo de sistemas complementarios.

6.3. Configuración - proceso normativo

La potestad legislativa para desarrollar el régimen de previsión complementaria, como se ha indicado anteriormente, no ha sido desarrollada por el legislador laboral, donde la ausencia de referencias es el elemento caracterizador, sin embargo, no es así en cuanto a la legislación en materia mercantil.

Este camino normativo lo marca, en parte, tanto el ámbito de la previsión social con alto componente financiero como por el órgano responsable supervisor y normativo en el periodo previo de consolidación de estos instrumentos de ahorro. En esta primera etapa que se describe, es el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital el responsable tanto de la legislación como de la supervisión de las conductas y prácticas de mercado de las entidades aseguradoras, y entidades que operen en relación con los planes y fondos de pensiones y sus entidades gestoras, así como de la preparación e impulso de los proyectos normativos en las materias de su competencia.

Sin embargo, desde el año 2020⁵ es al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, al que le corresponde la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Seguridad Social y Clases Pasivas y respecto a la previsión social complementaria en el ámbito laboral, quedando el Ministerio de Asuntos Económicos exclusivamente, como órgano supervisor.

Indicamos que hay una regulación amplia y que se caracteriza por su dispersión, que ha profundizado en este contenido inicial de la previsión social. Confluyen numerosas normas mercantiles, también otras de

5.- De acuerdo con el artículo 22 del Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, es el responsable de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Seguridad Social y Clases Pasivas, respecto a la previsión social complementaria en el ámbito laboral.

procedimientos o específicas, que han marcado el crecimiento de la previsión social complementaria en las empresas y tejido productivo nacional. Así mismo, han sido determinantes para que un porcentaje de personas trabajadoras sean partícipes en estos sistemas complementarios.

El desarrollo de esta “Previsión Social Nacional” tiene un hito fundamental con origen en dos directivas europeas cuya transposición a la legislación española han dado lugar a lo que conocemos como proceso de “exteriorización de compromisos por pensiones”:

- Directiva 80/987/CEE de 20 de octubre de 1980, relativa a la protección de las personas trabajadoras frente la insolvencia del empresario.
- Directiva 98/49/CEE del Consejo de 29 de junio de 1998, relativa a la protección de los derechos a pensión complementaria de las personas trabajadoras por cuenta ajena y de las personas trabajadoras por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad.

En este sentido, la legislación española a través de la ley 30/95 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados en su disposición adicional undécima y en las disposiciones transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta configuró el régimen de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras y beneficiarios en nuestro país, consecuencia de estas directivas.

Aunque el marco general de exteriorización de compromisos por pensiones, se anunció en ese año 1995, a través de la citada Ley 30/95 de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados⁶, hubo que esperar hasta el año 1999, para poder dar comienzo al proceso conocido como “la exteriorización de los compromisos por pensiones” con la publicación del RD 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras y beneficiarios.

De esta forma se garantizaba, como objetivo principal, que al salir del balance de la empresa los fondos destinados a cubrir compromisos por pensiones, no estén relacionados con la marcha económica del negocio, así como una gestión más especializada de los mismos, bien a través de una Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, bien a través de una Compañía de Seguros.

Se estableció una fecha inicial del 10 de mayo de 1999, como plazo de adaptación de los requerimientos marcados por la Ley de 1995. Sin embargo, la tardanza en la publicación del Reglamento de Instrumentación de compromisos por pensiones obligó a prorrogar dicha fecha al 1 de enero de 2001, ante la dificultad de adaptación por parte de las empresas.

Nuevamente desde todos los sectores, se solicitó una prórroga, ya que en ocasiones la transformación de los compromisos suponía a la empresa, un desembolso importante. Por todo ello, finalmente a través de la disposición vigésimo quinta de la Ley 14/2000 el plazo quedó establecido, definitivamente, en el 16 de noviembre de 2002.

A partir de ese momento, sólo se amplió el plazo para los compromisos derivados de premios regulados en convenios supra empresariales, a través de la Disposición Adicional 15ª 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero que extiende el plazo hasta 31 de diciembre de 2004, exclusivamente para los premios de jubilación establecidos en convenios colectivos de ámbito supra empresarial.

De forma adicional a este proceso de exteriorización, se fue conformando la normativa básica de Previsión Social tanto laboral como del sistema individual ya que la regulación de ambos sistemas es compartida en las mismas leyes.

La Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su artículo 32, apartado dieciocho, autorizó al Gobierno para que, en el plazo de doce meses a partir de la entrada

6.- Actualmente derogada por el RD Legislativo 6/2004 de 29 de octubre por el que se aprueba la Ley de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados.

en vigor de la misma, elaborara un texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, para que se integraran, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, en la primera Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, todas las disposiciones de exteriorización que afectaban a planes y fondos de pensiones.

Con ese mandato, el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, integra el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, que refundió las citadas disposiciones transitorias y es el texto actualmente vigente.

A otro nivel jerárquico normativo, el Reglamento vigente de planes y fondos de pensiones es aprobado por Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero de 2004, sustituyendo al aprobado mediante el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, y parcialmente modificado posteriormente, mediante el Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre.

Por su parte, el 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 las personas trabajadoras y beneficiarios, mantiene expresamente su vigencia.

Estos tres Reales Decretos constituyen las principales normas específicas de previsión social que se complementan con otros preceptos de carácter fiscal y tributario y órdenes ministeriales⁷.

Perspectivas 2023. Cambios Regulatorios

Pero más allá de la descripción actual, no muy positiva en cuanto al alcance de la previsión social de las personas trabajadoras de nuestro país, existe una posibilidad de crecimiento exponencial de estos sistemas complementarios con constantes referencias en distintos marcos normativos o institucionales para su desarrollo mediante la negociación colectiva.

Entre el conjunto de acciones normativas o institucionales para el estímulo de la previsión social están la Recomendación 16ª Pacto de Toledo (2020), Ley de Presupuestos Generales del Estado 2021, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, 2050 Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo.

Destaca entre ella, la puesta en marcha de un importante desarrollo normativo que es el compromiso para la creación de un Fondo de pensiones público de empleo en una Disposición Adicional de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. Este Fondo Público se conformará con las siguientes particularidades.

Disposición adicional cuadragésima. Promoción de fondos de pensiones públicos de empleo.

En el plazo máximo de doce meses, el Gobierno presentará un proyecto de ley sobre fondos de pensiones públicos de empleo en el que se atribuya a la Administración General del Estado capacidad legal para su promoción. Los fondos de pensiones públicos de empleo serán de carácter abierto en relación con los procesos de inversión desarrollados y tendrán las siguientes características:

- a. Podrán adscribirse a estos fondos de pensiones de promoción pública los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo establezcan en sus especificaciones; y, por defecto, los planes de pensiones de la modalidad de empleo que no determinen un fondo de pensiones específico concreto.

Igualmente, estos fondos de pensiones públicos podrán canalizar inversiones de otros fondos de empleo que así lo decidan con un nivel de gastos que incentive la competencia en el sector.

7.- Entre ellas, destaca la Orden EHA/407/2008, de 7 de febrero, por la que se desarrolla la normativa de planes y fondos de pensiones en materia financiero-actuarial, del régimen de inversiones y de procedimientos registrales.

- b. El proceso de selección de las entidades gestora y depositaria del fondo se hará a través de concurso competitivo abierto.
- c. Los fondos de pensiones públicos de empleo estarán regidos por una comisión de control. La política de inversiones del fondo de pensiones, aprobada por la comisión de control, se hará constar en escritura pública y no podrá ser modificada, salvo con autorización expresa otorgada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- d. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones tendrá derecho de veto en relación con las decisiones de la comisión de control del fondo que afecten a la estrategia de inversión, así como a la sustitución de las entidades gestora y depositaria.
- e. Se regularán procedimientos simplificados para la integración de los planes de pensiones de empleo en los fondos de pensiones públicos de empleo.
- f. Podrá preverse la integración de planes de pensiones asociados de trabajadores autónomos.

Esta previsión ya cuenta con su desarrollo normativo. El día 1 de julio de 2022, se ha publicado en el BOE la Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo. Esta norma supone tanto la configuración de una nueva tipología de fondo de pensiones de empleo de promoción pública y gestión privada, como la creación de los denominados “planes de pensiones simplificados” y la introducción de medidas complementarias que se sumarán y modificarán la actual Ley de Planes y Fondos de Pensiones Aunque gira en torno a la configuración de una tipología denominada fondos de promoción pública, lleva asociada importantes normas complementarias y medidas de impulso fiscal y cambios en materia de cotización que serán tratadas en los apartados siguientes de manera específica.

Dentro de estas normas complementarias, por lo tanto, habría que destacar:

- a. Mejoras del Principio de No discriminación. Actualmente se permite limitar la incorporación al Plan, y con ello las correspondientes contribuciones, a trabajadores que no tengan 24 meses de antigüedad. La Ley 12/2022 establece que no podrá ser superior a un mes.
- b. Se prevé el mantenimiento de las contribuciones y el desarrollo de medidas correctoras para evitar la brecha de género como, entre otras, el mantenimiento de las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo recogidos en los artículos 37.6 y 48, apartados 4 a 8, del texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.»
- c. Se contempla la reducción de las cuotas empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social de las contribuciones a planes de pensiones por un importe mensual de 119,31 euros (1.431,72 euros anuales), siendo recuperación parcial de la regulación existente en 2013 (ver apartado sobre “Normativa Relacionada: Cotización Seguridad Social”).
- d. Se recupera a la deducción en cuota del impuesto de sociedades vigente hasta el año 2010 por el 10% de las contribuciones empresariales realizadas.
- e. Por otro lado, se proyectan nuevos cambios en fiscalidad para el año 2023, con nuevos límites para las aportaciones y contribuciones en planes de pensiones. Con el actual límite de 1.500 euros aportaciones (tanto para empleo como para individual), se mantendría un límite adicional para los planes del sistema de empleo que se seguirá determinando según sea la contribución empresarial a favor del partícipe. Los detalles se tratarán en “Normativa Relacionada”: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F).

En cuanto al elemento principal de este proyecto de ley, tendrán la consideración de Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPSE) aquellos que se constituyan siguiendo lo establecido en el ámbito personal (Exposición de motivos y artículo 67 del Proyecto de Ley):

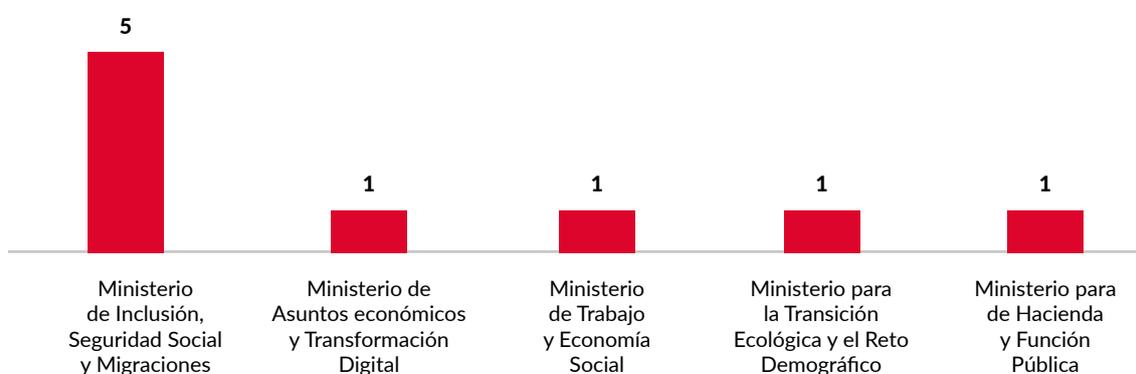
- a. Planes de pensiones de empleo promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos colectivos estatutarios de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones en favor de sus personas trabajadoras.

- b. Planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por las Administraciones públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades y organismos de ellas dependientes, que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio.
- c. Las sociedades mercantiles con participación mayoritaria de las Administraciones y de entidades públicas podrán integrarse en los planes de pensiones de los apartados a) o b) en función de los correspondientes acuerdos de negociación colectiva.
- d. Planes de pensiones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por las asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos para sus asociados, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, en los que sus personas partícipes exclusivamente sean personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos. No se requerirá la condición previa de asociado al partícipe que desee adscribirse a un plan promovido por una asociación de trabajadores por cuenta propia o autónomos. Esta circunstancia será objeto de desarrollo reglamentario
- e. Planes de pensiones de socios y socias trabajadoras y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales, promovidos por sociedades cooperativas y laborales y las organizaciones representativas de las mismas.

Estos Planes (PPSE) tienen un carácter tasado según el artículo 67 pero no tienen ningún contenido económico, es decir no existe ningún régimen de contribución previo y no será vinculante, hasta que exista un acuerdo que lo formalice y dentro de la autonomía de las partes que formen parte de la negociación.

Por otro lado, tendrán la consideración de fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos aquellos fondos de pensiones promovidos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de la Comisión Promotora y de Seguimiento creada a tal efecto (artículo 55) que presenta la siguiente composición.

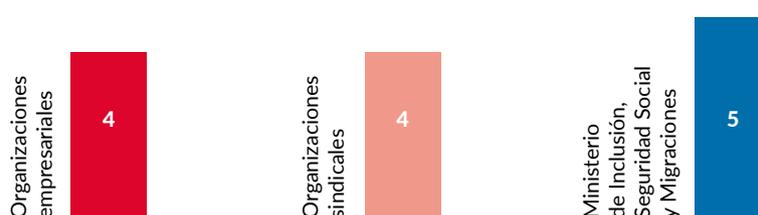
Gráfico. Composición comisión promotora y de seguimiento



Fuente: Elaboración Propia a partir de Proyecto de Ley Fondos de Promoción Publica

Para todos los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos se constituiría una única Comisión de Control Especial cuya composición y condiciones de funcionamiento se ajustará a las siguientes previsiones (artículo 58):

Gráfico. Composición Comisión de Control Especial



Fuente: Elaboración Propia a partir de Proyecto de Ley Fondos de Promoción Publica

Los miembros de esta Comisión deben poseer, al menos, cinco años de experiencia profesional en la gestión de fondos o planes de pensiones o en otras actividades relacionadas que garanticen el suficiente conocimiento, capacidad de supervisión y gestión, además de no incurrir en incompatibilidades ni en situaciones de conflictos de interés. La duración del mandato será, como máximo, de seis años.

Sus funciones serán básicamente las de las Comisiones de Control tradicionales (art. 14) , con las peculiaridades recogidas en el artículo 58 y con la consideración de las funciones asumidas por la Comisión Promotora en materia de inversiones.

Esta Comisión de Control Especial funcionaría como una comisión permanente, ya configurada o designada para la supervisión de las inversiones y parte de las obligaciones de la nueva normativa.

Principales cambios normativos realizados (2014 - Actualidad)

En cuanto a las modificaciones normativas producidas en la última década, se ha desnaturalizado a estos sistemas como instrumentos de ahorro para la jubilación con distintas habilitaciones para tener acceso a las prestaciones. Otro elemento caracterizador negativo ha sido las constantes modificaciones sobre su fiscalidad. Sin duda, esta volatilidad normativa define un riesgo de regulación con medidas de difícil encaje para el desarrollo con garantías de la previsión social complementaria.

En este marco indicado, la Disposición Final Primera de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifica parcialmente la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, modificó, entre otros, el artículo 8.8 de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002) regulando la posibilidad de que los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado puedan disponer anticipadamente del importe, total o parcial, de sus derechos consolidados correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad.

El 10 de febrero de 2018 se aprobó el Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, por el que se modificó tanto el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero y el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras y beneficiarios, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre. Este Real Decreto supuso el desarrollo reglamentario para la disposición de las aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad y una nueva reducción de las comisiones aplicadas a los fondos de pensiones.

En cuanto a la rebaja de comisiones, se introdujeron los actuales límites máximos crecientes para la comisión de gestión (de 0,85% a 1,50%) según el peso de la renta variable (0 a > 30% RV). Los límites anteriores correspondientes podrán sustituirse por el 1 por ciento anual del valor de la cuenta de posición más el 9 por ciento de la cuenta de resultados. También se recoge una reducción de la comisión de depósito que se sitúa en 0,20 % (antes 0,25%).

Esta misma norma de 2018, modificó adicionalmente, la ampliación como activos aptos de inversión para los fondos de pensiones de determinados bienes inmuebles.

Más recientemente, la normativa publicada en el BOE de 1 de abril de 2020 (Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo) modificó la normativa de planes de pensiones para posibilitar el acceso a la prestación por COVID-19.

En esa línea, el Real Decreto-ley 15/2020 de 21 de abril reguló en mayor detalle las condiciones y términos para el acceso a la prestación a los afectados por un ERTE, titular de un establecimiento en suspensión de actividad y pérdida de ingresos para las personas trabajadoras autónomas.

También el 29 de abril de 2020 se publicó el Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, ampliando la posibilidad de disponibilidad de planes de pensiones para las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas a los casos en que, sin cesar en su actividad, hayan tenido una reducción de, al menos, el 75 por ciento en su facturación como consecuencia de la situación de crisis sanitaria.

Estas tres normas del mismo rango, establecieron límites para la prestación máxima acreditable y algunos elementos de cómputo específicos para la determinación de esa prestación por acceso por situación derivada del COVID-19.

También referenciamos las numerosas modificaciones⁸ del régimen fiscal en 2014 (Disposición transitoria reducción del 40%), 2021, 2022 y otra proyectada para 2023, que se traducen sin duda en la ausencia de un criterio fiscal y son desarrolladas en apartados específicos sobre el Impuesto sobre la renta de las Personas físicas.

Un importante desarrollo normativo en materia de Gobernanza fue la transposición de la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo, más conocida como IORP II, mediante la modificación del Real Decreto Legislativo 1/ 2002, por el Real Decreto Legislativo 3/2020 de 4 de febrero y la modificación del Reglamento 304/2004 por Real Decreto Legislativo 738/2020 de 4 de agosto de 2020

En resumen, esta transposición de la directiva IORP II durante el año 2020, el sistema de gobierno se construye en torno al desarrollo de determinados requisitos para las personas que ejerzan la dirección efectiva y el desarrollo de tres “funciones clave” denominadas: control de riesgos, auditoría interna y función actuarial.

Esta modificación normativa, también supuso el desarrollo de la Directiva 2007/36/CE de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas modificando la redacción de los artículos 69.8 y 69 bis del RD 304 / 2004. En el nuevo elemento normativo denominado “Política de Implicación” podemos considerarlo como una consolidación de la inversión socialmente responsable. Hasta ahora la normativa (desde 2011), exigía transparencia en cuanto a la aplicación o no de criterios financieros pero este desarrollo normativo comprendería una mayor información de “cómo se supervisa a las sociedades en las que invierte el fondo de pensiones en lo referente, al menos, a la estrategia, el rendimiento financiero y no financiero, los riesgos, la estructura de capital, el impacto social y medioambiental y el gobierno corporativo”. Dicha política, también describirá cómo se relacionan con las sociedades en las que invierten y ejercen, en su caso, los derechos de voto, además de otros derechos asociados a las acciones, o mediante la cooperación con otros accionistas.

Se indica finalmente, las normas derivadas de la regulación/ restricción de contribuciones a los planes de pensiones del sector público desde el año 2012 y una breve descripción de la previsión social en ese ámbito.

El Sector Público, contó con una excepción a esta obligación de exteriorización en el proceso normativo llevado a cabo desde 1995 a 2002. Pero la entrada en vigor de las leyes en la materia, también supuso un avance en la exteriorización de los compromisos de prestación definida recogidos en los convenios de aplicación a través de la formalización de planes de pensiones de empleo, con especial relevancia en empresas públicas de aguas y puertos.

Hay un hito fundamental que incentivó la promoción de planes en el Sector Público: La disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre que establecía que: “Las Administraciones públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades, organismos de ellas dependientes y empresas participadas por las mismas, podrán promover planes de pensiones de empleo”.

La financiación de los planes de pensiones de la administración local y autonómica, impulsada por esta normativa, tuvo su origen económico en importes recogidos para fondos sociales o de otras partidas, derivando en su transformación para la financiación de estos planes de pensiones, aunque también existieron contribuciones pactadas como un porcentaje de la masa salarial (superiores al acuerdo AGE 2003).

Este escenario se concretó con el Acuerdo entre la Administración General del Estado y las Organizaciones Sindicales 2003-2004. El desarrollo de los nuevos compromisos en el sector público se

8.- Recogidas en el apartado: Normativa Relacionada: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

reguló en normativa presupuestaría a raíz del Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004 para la modernización y mejora de la Administración Pública, suscrito el 13 de noviembre de 2002, publicado por Resolución de 15 de noviembre de 2002 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, B.O.E. nº 276, de 18 de noviembre.

Si bien en el Título VI, se recogía que la Administración General del Estado formalizaría durante el período de vigencia de este Acuerdo un plan de pensiones de la modalidad de empleo y de aportación definida, el régimen de financiación, es decir las contribuciones empresariales, no quedaron determinadas, sino que se referenciaban a la Ley de Presupuestos Generales del Estado a partir de ese año.

Desde este momento, en los Presupuestos Generales del Estado 2004 quedó configurada la regulación de la previsión social complementaria en el Sector Público. Por un lado, se fijaba anualmente, la contribución máxima para los planes de nueva formalización posteriores a 2004 y, por otro lado, el mantenimiento de los compromisos de 2003 normalmente con contribuciones superiores derivados de los compromisos asumidos en los convenios colectivos (sociedades públicas).

Pero desde el año 2012 hasta 2021, como consecuencia de la reforma laboral, esta posibilidad se ha prohibido en algunos ejercicios y se ha limitado en otros, el que las administraciones, entidades y sociedades del sector público pudieran realizar aportaciones a planes de pensiones, de empleo, o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

6.4 Normativa Relacionada

Se ha indicado que la normativa relacionada con los planes y fondos de pensiones es dispersa, porque se regula tanto en normas especiales de esta materia concreta, actuarial, como en normas generales en materia fiscal.

Es el legislador estatal, en una parte fundamental, quien elabora la normativa específica, siendo varios los Ministerios afectados. En enero de 2020⁹ se produjo un cambio relevante en el organigrama ministerial y para el establecimiento de las directrices básicas de la Previsión Social Complementaria el responsable es el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, mientras que para las funciones de supervisión y legislación mercantil es el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Actualmente, existe un menor peso de la normativa laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social y sin perjuicio de las competencias estatutarias de los legisladores autonómicos sobre desarrollo y ejecución de las bases estatales en materia de seguros y exclusivas sobre montepíos, depósitos y mutualidades no integradas en el sistema de Seguridad Social.

Sin duda, de especial importancia son las medidas fiscales de estímulos para el desarrollo de la Previsión Social laboral a cargo del Ministerio de Hacienda y Función Pública. Por la relevancia de esta normativa, que se traduce en la articulación de ventajas fiscales para sus partícipes y un mayor atractivo en términos de coste, para las empresas, se hace necesario su incorporación en el alcance del estudio por su mayor incidencia en la creación de instrumentos de ahorro.

Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas (I.R.P.F)

En la Unión Europea, existen diferentes formas de tributación de los sistemas complementarios de pensiones, el más habitual es el que tenemos establecido en España, que se basa en aplicar el principio E-E-T que se desarrolla en: Exención (en rigor, el término es neutro) en la contribución, Exención en los rendimientos no consolidados y Tributación por la prestación.

El sistema E-E-T (Exención-Neutralidad de la contribución, Exención de los rendimientos del Fondo de Pensiones y Tributación de las prestaciones) es el sistema vigente en la inmensa mayoría de los países europeos salvo Bélgica, Italia y Suecia que se apartan ligeramente de este esquema de tributación.

9.- De acuerdo con el artículo 22 del Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, es el responsable de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Seguridad Social y Clases Pasivas, respecto a la previsión social complementaria en el ámbito laboral.

Explicando este primer esbozo, si bien existen diferencias en la naturaleza y límite de reducción aplicables en los distintos territorios, a nivel nacional se ha adoptado dicho modelo (E-T-T) en el cual las aportaciones a los planes de pensiones y planes de previsión social empresarial¹⁰ difieren la tributación hasta el momento en que se produce la prestación junto con la rentabilidad obtenida.

En el momento de la contribución, el efecto fiscal es neutro y es un punto relevante que será abordado en un posible diseño de la previsión social en el Convenio del Metal debido a que permite un mejor tratamiento fiscal de los compromisos asumidos en Convenio. El esquema se traduce en que las contribuciones empresariales son imputadas, pero posteriormente, reducen la base imponible del partícipe, neutralizando la tributación, pero no de forma definitiva, sino difiriéndola hasta el momento de la prestación.

Durante la vida del instrumento, en la que se obtienen rendimientos, existe tributación formal en el Impuesto de Sociedades, pero con un tipo del 0%.

Señalar dos puntos fundamentales en este esquema tributario aplicable:

- En primer lugar, hay que señalar que el impuesto a aplicar es el mismo, el Impuesto sobre la renta de las personas físicas, con independencia de la contingencia que cause la percepción. Esta afirmación es válida también para los seguros denominados Planes de Previsión Social Empresarial pero no extensible a otros seguros colectivos en los cuales, para algunas contingencias se aplica el I.R.P.F pero no en la contingencia de fallecimiento, en la cual el beneficiario y el asegurado no coinciden en la misma persona, y en ese caso se aplica el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.
- En segundo lugar, la fiscalidad aplicable, la determina el territorio del sujeto pasivo en los planes de pensiones de empleo. Como se ha indicado, es importante subrayar que existe distinta fiscalidad si el contribuyente reside en territorio común, Hacienda Foral de Navarra, Diputación Foral de Álava, Diputación Foral de Vizcaya o Diputación Foral de Guipúzcoa. Si bien, existen diferencias en la naturaleza y límite de reducción aplicables en los distintos territorios, a nivel nacional se ha adoptado un modelo (ETT), pero aclarando que se aplican distintos tipos de gravamen según cada Comunidad Autónoma ya que el I.R.P.F es un impuesto cedido parcialmente a las administraciones autonómicas.

Regulación de los límites a las aportaciones

Entrando en detalles de la fiscalidad para el año 2022, la Ley 22/2021 de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 modificó, nuevamente, los límites aplicables para las aportaciones a planes de pensiones. Decimos nuevamente, puesto que la Ley 11/2020 de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 ya estableció una reducción de los límites existentes de 8.000 euros a 2.000 euros.

Esta reforma afectó tanto al límite fiscal (cantidad máxima a reducir en la base imponible del IRPF), como al límite financiero (aportación máxima a los planes de pensiones). Los nuevos límites establecidos se sitúan en 1.500€ como importe básico o inicial (2.000 euros en 2021), pero siempre teniendo en cuenta que, en la parte fiscal, se mantiene el segundo límite que establece que dicha aportación no suponga la superación el 30 por ciento de los rendimientos netos de trabajo, que permanece siendo aplicable en los mismos términos (se aplicaría la menor de las dos cantidades).

En lo que afecta al límite financiero, cabe la posibilidad de incrementarlo en 8.500€, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales (8.000 euros en 2021). La singularidad de la nueva regulación de 2022 reside en el establecimiento de un límite adicional para las aportaciones del partícipe en los planes de pensiones del sistema de empleo o instrumentos de previsión social empresarial, por un importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial realizada a su favor.

En la normativa actual, la aportación del partícipe sigue girando en torno a la contribución de la empresa, generando muchas dificultades, ya que también se articulan contribuciones para contingencias aseguradas y esa prima no es fija, sino de cálculo anual y cuyo conocimiento es año vencido.

10.- El resto de seguros colectivos presentan algún tipo de singularidad en este momento de la contribución inicial según se regula en el artículo 17 apartado 1, letra f) de la 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.

Como valoración global de esta norma que está en vigor para 2022, entendemos que deberían establecerse condiciones parecidas, un “único límite de aportación” para todos los partícipes del sistema de empleo, independientemente de las capacidades económicas de la empresa en que se encuentren (de donde derivan las contribuciones pactadas e imputadas), es decir, sin depender de las contribuciones empresariales realizadas a su favor.

Superando el análisis de la idoneidad de la norma vigente y también anteriores, la regulación avanza en un contexto claro de mayor potenciación y prioridad en el tratamiento fiscal del segundo pilar laboral, en línea con las directrices del Pacto de Toledo en su recomendación 16ª del Pacto de Toledo consecuencia del resultado del Informe de la AIRef (2020) en su evaluación del gasto en políticas públicas y beneficios fiscales. En este estudio, se valora negativamente a los planes de pensiones individuales, señalando sus mayores comisiones de gestión y la reducción de las actuales medidas fiscales que pudieran afectar a los beneficiarios.

También para el año 2023 se proyecta un nuevo cambio. La Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo incorpora nuevas modificaciones. La nueva norma establece un límite adicional en los planes de pensiones de empleo a los 1.500 euros, que gira en torno a lo contribuido por la empresa, pero con alguna corrección a favor de las rentas más bajas introduciendo unos coeficientes multiplicadores.

Como límite máximo conjunto para las reducciones previstas en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 51 de esta Ley, se aplicará la menor de las cantidades siguientes:

- a. El 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio.
- b. 1.500 euros anuales.

Este límite se incrementará en los siguientes supuestos, en las cuantías que se indican:

1.º En 8.500 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones de la persona trabajadora al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del siguiente cuadro:

Importe anual de la contribución	Coeficiente
Igual o inferior a 500 euros	2,5
Entre 500,01 y 1.000 euros	2
Entre 1.000,01 y 1.500 euros	1,5
Más de 1.500 euros	1

De esta manera, el límite adicional para aportaciones de la persona trabajadora podrá ser igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente (corrector) que resulte del anterior cuadro.

No obstante, en todo caso se aplicaría el coeficiente 1 cuando la persona trabajadora obtenga en el ejercicio, rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución.

En todo caso, por naturaleza y el largo plazo de estos instrumentos de ahorro, entendemos que esta regulación fiscal debe contar con mayor estabilidad normativa y mayor “simplicidad”, también de cara a la presentación en la negociación colectiva.

Finalmente, indicar que los seguros colectivos distintos a los Planes de Previsión Social Empresarial tienen un tratamiento fiscal distinto, cuya regla general es la exención, una tributación diferida en el momento de la prestación y la no aplicación de los límites generales en la medida que no existe imputación o titularidad inmediata de las contribuciones realizadas.

En todo caso, la imputación fiscal de primas de los contratos de seguro de jubilación antes señalados será obligatoria por el importe que exceda de 100.000 euros anuales por contribuyente y respecto del mismo empresario, siendo voluntaria cuando las contribuciones están por debajo de dicho importe.

Tratamiento fiscal de las prestaciones

A efectos de tributación y en caso de que el contribuyente resida en el territorio común, si la persona beneficiaria de la prestación no tiene discapacidad y se rescata en forma de Renta, los rendimientos tributan íntegramente por el importe de la prestación, sin derecho a reducción.

Se le aplicaría el tramo del marginal IRFF correspondiente de la Base Liquidable resultante junto con el resto de rendimientos. La prestación obtenida está sometida al tipo de retención que resulte aplicable en función de su cuantía y conforme a la normativa de retención para los rendimientos de trabajo; es decir, no hay establecido un tipo de retención común para todos los partícipes.

Para las prestaciones en forma de Capital, las cantidades cobradas mediante la prestación son rendimientos del trabajo que se integran en la base imponible del IRPF. En este concepto se Integra el 100% del importe cobrado en el ejercicio fiscal y está sujeto a retención del IRPF, si procede.

Existe un régimen transitorio regulado en la Disposición Transitoria Duodécima (modificando la Ley 26/2014 de 28 de noviembre de 2014) consistente en establecer que, excepcionalmente se pueda aplicar la reducción del 40% para los derechos generados hasta el 31/12/2006 en las percepciones cobradas en forma de capital bajo unas condiciones.

En las contingencias que se produzcan desde 2015, la reducción del 40% en las prestaciones de forma de capital, de aplicación, en su caso, a las prestaciones percibidas en el ejercicio en el que acaezca la contingencia correspondiente, o en los dos ejercicios siguientes.

No obstante, en el caso de contingencias acaecidas en los ejercicios 2011 a 2014, el régimen transitorio solo podrá ser de aplicación, en su caso, a las prestaciones percibidas hasta la finalización del octavo ejercicio siguiente a aquel en el que acaeció la contingencia correspondiente. En el caso de contingencias acaecidas en los ejercicios 2010 o anteriores, el régimen transitorio solo podrá ser de aplicación, en su caso, a las prestaciones percibidas hasta el 31 de diciembre de 2018.»

Finalmente, se presenta un Cuadro comparativo entre la distinta fiscalidad, que no de esquema tributario E-E-T, en el Territorio común, Hacienda Foral de Navarra y Diputación Foral de Álava, Diputación Foral de Vizcaya y Diputación Foral de Guipúzcoa.

APORTACIONES	TERRITORIO COMÚN	NAVARRA	PAÍS VASCO
	Menor entre: > 30% rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas > 1.500 euros		Límite fiscal máximo para aportaciones individuales del sujeto pasivo: 5.000 euros/año <ul style="list-style-type: none"> Límite fiscal máximo para aportaciones realizadas por promotores (empresas): 8.000 euros/año Límite fiscal máximo conjunto de aportaciones: 12.000 euros/año
		Menor entre: > 30% rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas > 5.000 euros	
MENOR DE 50 AÑOS	=		=

MAYOR DE 50 AÑOS	=	Menor entre: > 50% rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas > 7.000 euros	=
PRESTACIONES			
CAPITAL	100% Aplicación transitoria Reducción del 40%	40% (General) 2 años de antigüedad Ejercicio + 2 siguientes salvo incapacidad 50% incapacidad	Hasta 300.000 euros REDUCCIÓN DEL 40%. Resto 100% Dos años de antigüedad salvo incapacidad o dependencias
RENTA	100% Las personas con discapacidad igual o superior al 65% de discapacidad física o sensorial o psíquica del 33% o judicialmente declarada, están exentas las prestaciones obtenidas en forma de renta con el límite de 3 veces el salario mínimo interprofesional.	Las personas con discapacidad igual o superior al 65% de discapacidad física o sensorial o psíquica del 33% o judicialmente declarada, están exentas las prestaciones obtenidas en forma de renta con el límite de 3 veces el salario mínimo interprofesional.	Las personas con discapacidad igual o superior al 65% de discapacidad física o sensorial o psíquica del 33% o judicialmente declarada, están exentas las prestaciones obtenidas en forma de renta con el límite de 3 veces el salario mínimo interprofesional.

Fuente: Elaboración Propia a partir de Normativa Fiscal.

Impuesto de Sociedades

La Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo ha recuperado la deducción en cuota del impuesto de sociedades vigente hasta el año 2010 por el 10% de las contribuciones empresariales realizadas.

Esta deducción en cuota del impuesto de sociedades estaba vigente hasta el año 2010- Hasta ese momento, en el artículo 13.1 del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, se establecía tan sólo la deducibilidad de las contribuciones de los promotores de planes de pensiones regulados en el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Esta reducción de la base del impuesto era un atractivo menor, y con ventajas sólo respecto a otras opciones existentes como son los fondos internos. En ese supuesto, aquellas empresas que optaron por mantener los compromisos en fondos internos, las provisiones a los fondos internos no eran deducibles en el momento de su dotación. No obstante, en el momento posterior de la prestación, sí que serán deducibles los importes abonados a las personas trabajadoras con origen en ese fondo interno (art. 14. 1º f) del Real Decreto Legislativo 4/2004).

Pero el elemento diferenciador, adicional a esa reducción de la base imponible del impuesto fue su posibilidad de reducir la cuota del impuesto además de reducir la base gravada. Hasta aquel momento, solo eran deducibles las dotaciones a provisiones o contribuciones que otorgaran la titularidad de derechos a favor del trabajador. Esta deducción, establecida en el artículo 43 de la Ley del Impuesto de Sociedades consistía en una reducción adicional de la cuota íntegra de la empresa por el 10% de las contribuciones empresariales

La Ley 12/2022, como hemos indicado, incorpora de nuevo esta deducción: Según el artículo 38 ter, se adiciona un nuevo artículo 38 ter en la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, con el siguiente texto: «Artículo 38 ter. Deducción por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial.

“El sujeto pasivo podrá practicar una deducción en la cuota íntegra del 10 por ciento de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros, siempre que tales contribuciones se realicen a planes de pensiones de empleo, a planes de previsión social empresarial, a planes de pensiones regulados en la Directiva 2003/41/CE del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo y a mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social de los que sea promotor el sujeto pasivo.

Cuando se trate de trabajadores con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción prevista en el párrafo anterior se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe de la retribución bruta anual reseñado en dicho párrafo”.

Se trataría nuevamente de una medida de estímulo para la negociación de nuevos planes de pensiones de empleo, en la medida que supone un menor coste de las contribuciones empresariales respecto a otras de decisiones que formen parte de las políticas retributivas en las empresas.

Bajo la consideración del distinto tratamiento a efectos de I.R.P.F y en el Impuesto de Sociedades analizado en este apartado, los planes de pensiones de empleo y planes de previsión social empresarial, cuentan con alguna ventaja adicional respecto al resto de instrumentos que conforman el Segundo Pilar laboral, como se presenta de forma resumida en este cuadro:

NORMATIVA FISCAL	SEGUNDO PILAR			
	PPI	SEGUROS		PPE
	PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES	PPSE	OTROS SEGUROS	PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO
ESQUEMA TRIBUTACIÓN	E-E-T	E-E-T	E-E-T	E-E-T
	NEUTRO	NEUTRO	EXENTO	NEUTRO
NORMATIVA FISCAL	I.R.P.F.	I.R.P.F.	I.R.P.F SUCESIONES Y DONACIONES	I.R.P.F.
LÍMITE BÁSICO APORTACIÓN	1.500 €	1.500 €	N/A	1.500 €
LÍMITE BÁSICO CONTRIBUCIÓN	N/A	8.500 €	N/A	8.500 €
LÍMITE ADICIONAL APORTACIÓN	×	●	N/A	●
DEDUCCION EN CUOTA IMPUESTO DE SOCIEDADES (SITUACIÓN NORMATIVA 2023)	N/A	●	×	●
	Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo			
PRESTACIONES: REDUCCION DEL 40% (DERECHOS ANTERIORES 31/12/2006)	●	●	●	●
	Régimen transitorio regulado en la Disposición Transitoria Duodécima. (modificado Ley 26/2014 de 28 de noviembre de 2014)			

Fuente: Elaboración Propia a partir de Normativa Fiscal

Cotización Seguridad Social

Por otro lado, y a efectos de cotización de la Seguridad Social, las contribuciones o primas por seguros colectivos que articularan compromisos por pensiones, no cotizaban a efectos de la Seguridad Social, siendo un menor coste para las empresas por menores seguros sociales, pero tampoco estos importes incrementaban la base de cotización de los partícipes o asegurados.

Pero con fecha 21 de diciembre de 2013 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras , el cual, entre otras medidas, añadió como computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, una serie de nuevos conceptos salariales que hasta ahora, o no se tenían en cuenta (estaban exentos) o sólo computaban en un determinado porcentaje.

Así, la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley referido modificó el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social, añadiendo como conceptos incluidos y, por tanto, computables en la base de cotización por contingencias comunes y profesionales, entre otros, las contribuciones empresariales.

	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20-2012	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013	Reducción cuota empresarial
	(hasta 22-12-2013)	(desde 22-12-2013)	Año 2023 Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo.
IMPORTE COMPUTABLE EN BC			
Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos)	Exento	Importe íntegro	Reducción Cuota Empresarial (hasta 119,31 euros mensuales)

Fuente: Elaboración Propia a partir de Normativa Seguridad Social

En este ámbito de cotización, situamos la Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo que contempla la reducción de las cuotas empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social de las contribuciones a planes de pensiones por un importe mensual de 119,31 euros (1.431,72 euros anuales).

La Disposición final cuarta de esta ley modificaría el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (Ley General de la Seguridad Social) y añadiría una letra f) al apartado 2 del artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con la siguiente redacción:

- f. “Las contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones de empleo en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, hasta el importe que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.»”

Con efectos de 1 de enero de 2023, se añade un párrafo final al apartado 3 del artículo 147, con la siguiente redacción:

1. Por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, y a los instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones en los términos dispuestos en el párrafo siguiente.

El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.».

2. Estas reducciones de cuotas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras, periodo de liquidación e importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizadas.

Para que la reducción de cuotas resulte de aplicación estas comunicaciones se deberán presentar, de conformidad con lo establecido en el artículo 147.3, antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Las referidas comunicaciones se deberán realizar mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

3. Para la obtención de estas reducciones de cuotas la empresa deberá de encontrarse al corriente de pago en las cuotas de la Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 20, con excepción de lo indicado en su apartado 1.

Es decir, utilizando las cantidades calculadas para la deducción máxima que permite la nueva normativa: con una contribución empresarial por importe de 119,31 euros mensuales (1.431,72 euros anuales) el menor coste aproximado, o la cantidad máxima en la que la empresa reduciría la cotización, sería de 340€ aproximadamente, pues únicamente pueden reducir la cuota en la parte correspondiente a contingencias comunes.

Al ser reducción de la cuota empresarial se entiende que deberá ser financiada por PGE y los ingresos de la seguridad social se mantendrán. Así pues, el trabajador no verá reducida su base de cotización y el estado financiará esta parte que la empresa deja de pagar, por lo que, realmente, para el trabajador no tiene ningún efecto negativo a efectos de la pensión pública y además supone un incentivo a las empresas a la hora de realizar contribuciones negociando nuevos compromisos de previsión social.

Por lo tanto, no es una reversión plena a la situación de 2013, en la cual las contribuciones empresariales a planes de pensiones no se integraban en la base de cotización.

6.5 Desarrollo Previsión Social Laboral

Situación actual a nivel nacional

A efectos preliminares de este informe, presentamos en grandes líneas, la situación de la previsión social complementaria nacional, la cual se caracteriza por un escaso desarrollo patrimonial y de mínimo alcance entre las personas trabajadoras de nuestro país.

La primera conclusión deriva del volumen de Derechos en los sistemas complementarios, que actualmente alcanza el 9,5% del PIB, siendo una relación que sitúa a España en la parte baja en relación a los países de nuestro entorno como refleja la siguiente Tabla:

Tabla: Porcentaje Países Fondos de pensiones respecto del PIB 2019

Ranking	País	2018	Ranking	País	2018
1	PAÍSES BAJOS	191,4	19	NORUEGA	10,9
2	ISLANDIA	167,6	20	PORTUGAL	10,3
3	SUIZA	141,1	21	ESPAÑA	9,5
4	AUSTRALIA	132	22	REPUBLICA CHECA	9
5	REINO UNIDO	123,3	23	BÉLGICA	8,4
6	CANADÁ	89,1	24	ITALIA	8,4
7	ESTADOS UNIDOS	87,5	25	LITUANIA	8,3
8	CHILE	80,8	26	ALEMANIA	7,4
9	ISRAEL	63,8	27	POLONIA	6,8
10	FINLANDIA	49,4	28	AUSTRIA	6,1
11	DINAMARCA	48,7	29	ESLOVENIA	6
12	IRLANDA	36	30	SUECIA	4,1
13	NUEVA ZELANDA	31,1	31	HUNGRÍA	3,8
14	JAPÓN	28,4	32	TURQUÍA	3
15	MÉXICO	17,5	33	LUXEMBURGO	2,9
16	ESTONIA	17	34	LETONIA	1,8
17	ESLOVAQUIA	12,6	35	FRANCIA	0,8
18	COREA	11,6	36	GRECIA	0,8

Fuente: Gobierno de España: Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2019 OCDE Pensions funds in figures 2020 (OCDE Global Pension Statistics).

Estos derechos en los sistemas complementarios, comprenden el ahorro acumulado tanto los productos en el segundo pilar laboral como en el tercer pilar (ahorro individual).

Precisamos igualmente, que esta relación de los derechos existentes en los sistemas complementarios sobre el PIB de cada país, debe ser contextualizado con la distinta composición de los sistemas de pensiones de cada nación. En algunos estados miembros, el sistema público tiene una tasa de reemplazo mínima o asistencial y determina consecuentemente que los sistemas complementarios tengan un mayor desarrollo, lo que impide realmente que haya valoración de la previsión social en términos de homogeneidad debido a que nos encontramos realidades y normativa distinta.

Es el caso del Reino Unido. Es este país, los sistemas de previsión tienen carácter obligatorio que determina un mayor peso patrimonial de los sistemas de capitalización debido a un menor alcance del sistema público.

En este estado, la tasa de sustitución del sistema público, apenas se sitúa en el 21,7% mientras que en España es del 72%. Ya en el año 2012 se implementó el modelo denominado "Automatic Enrolment" por el que los empresarios están obligados a inscribir automáticamente en un plan o instrumento de pensiones a todos los empleados que cumplan unas condiciones mínimas. La característica especial es que el carácter obligatorio sólo se aplica al empresario. Para el empleado es voluntario, se le adscribe por defecto, pero puede decidir salirse en cualquier momento.

La propuesta del modelo de adhesión automática (Auto-Enrolment) en los sistemas complementarios de empleo se formuló en 2008, pero la entrada en vigor se produjo en 2012. Los plenos efectos de esta norma se han producido recientemente en abril de 2019, con los porcentajes de contribución que recoge este cuadro:

Cuadro: Distribución Modelo Contribuciones Reino Unido (Auto-Enrolment)

Fecha	Empresario	Trabajador	Estado	Total
Octubre 2012 Marzo 2018	1%	0,8 %	0,2%	2%
Abril 2018 a Marzo 2019	2%	2,4 %	0,6%	5%
Desde el 1 de abril 2019	3%	4%	1%	8%

Profundizando en detalle sobre la situación de nuestro país, el ahorro gestionado en el Segundo Pilar laboral en 2020 alcanza los 164.628 millones de euros con la siguiente distribución y principales indicadores:

Cuadro: Distribución Patrimonial Segundo Pilar según Instrumento

	SEGUNDO PILAR				TERCER PILAR ⁽¹⁾	TOTAL
	PPE	SC	PPSE	TOTAL		
Cuentas partícipes/asegurados	2.033.031	8.838.948	72.568	10.944.547	8.650.337	19.594.884
Aportaciones/Primas (millones €)	1.237	1.840	82	3.159	5.099	8.258
Prestaciones, incluyendo supuestos excepcionales liquidez (millones €)	1.449	2.270	7	3.726	3.578	7.304
Ahorro gestionado (millones de €)	35.784	26.290	584	62.658	101.970	164.628
Ahorro medio (en €)	17.601	2.974	8.048	5.725	11.788	-

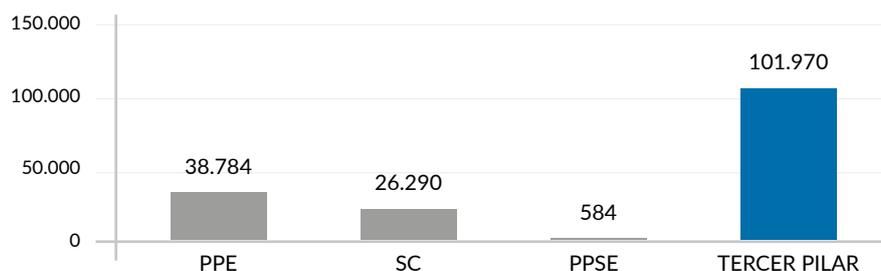
Fuente: Elaboración Propia a partir de Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 (D.G.S.F.P)

El anterior Cuadro recoge la situación y datos de los Planes de Pensiones de Empleo (PPE), Seguros Colectivos (SC) y dentro de los Seguros Colectivos, aquellos denominados Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) que conforman el Segundo Pilar. Por el contrario, el Tercer Pilar, de ahorro individual

y voluntario, incluye Planes de Pensiones Individuales (PPI), los seguros individuales, llamados Planes de Previsión Asegurados (PPA) y las Mutualidades de previsión social (MPS).

Esta distribución muestra que el ahorro acumulado es superior en los productos del Tercer Pilar, con un total de cuentas de 8.650.337 y con un ahorro o patrimonio bajo gestión de más de 101.970 millones de euros:

Gráfico. Distribución ahorro gestionado (millones €) - Instrumentos de previsión social

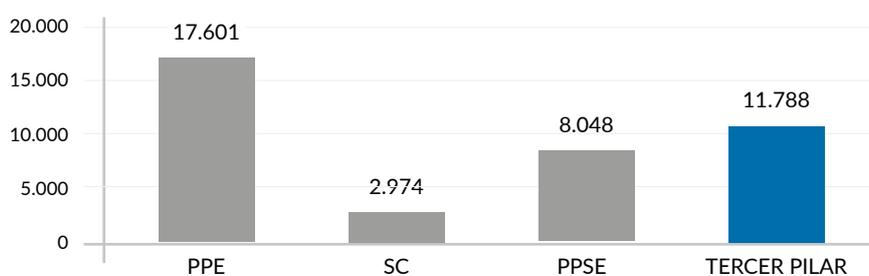


Fuente: Elaboración Propia a partir de Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 (D.G.S.F.P)

Sin embargo, con un total 35.784 millones de euros bajo gestión, el ahorro medio por partícipe es superior en los Planes de Pensiones de Empleo (PPE) que se sitúa en 17.601 euros, seguido del ahorro medio de los productos individuales del Tercer Pilar, que sólo alcanza los 11.788 euros.

Este segundo indicador, derechos medios acumulados, es importante y determina la relevancia por del Segundo Pilar laboral de los derechos medios de los partícipes a pesar de un menor patrimonio bajo gestión, como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico. Ahorro medio (€) - Instrumentos previsión social



Fuente: Elaboración Propia a partir de Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 (D.G.S.F.P)

Ya en este punto, es necesario relacionar estos valores del Segundo Pilar, con indicadores y datos del mercado laboral, que permita analizar el grado de implementación de estos sistemas en las personas trabajadoras y empresas de nuestro país y los resultados definen un escenario con amplio espacio de mejora.

Con ese objetivo, en los instrumentos seleccionados¹¹ del Segundo Pilar laboral, actualmente, podríamos constatar que existe un mínimo desarrollo de la previsión social complementaria, en la cual, tan sólo un 15% (14,61%) de los asalariados son partícipes de un plan de pensiones de empleo y de ellos, tan solo un 5% (4,58%), recibiría actualmente contribuciones activas como se desprende del siguiente Cuadro en la serie histórica desde el año 2010 a 2020.

11.- Solo se consideran los partícipes de los Planes de Pensiones de Empleo (PPE) y asegurados de los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) por ser los instrumentos con mayor volumen para la contingencia de jubilación.

Cuadro. Magnitudes básicas alcance Previsión Social en el Mercado laboral

	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
PLANES DE 'PENSIONES DE EMPLEO (PPE)						
PARTÍCIPES/ CUENTAS ABIERTAS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO (DGSFP)	2.173.833	2.209.388	2.161.483	2.133.652	2.096.733	2.064.892
AFILIADOS A SEGURIDAD SOCIAL (sólo Régimen General)	13.161.364	12.816.948	12.017.519	11.926.982	12.262.304	12.730.510
FLUJOS ANUALES (MILLONES €)						
APORTACIONES PARTICIPE EMPLEO (millones €)	209	215	199	198	211	209
CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES (millones €)	1.444	1.427	1.115	933	889	920
TOTAL	1.653	1.642	1.314	1.131	1.100	1.130
PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL (PPSE)						
NÚMERO DE ASEGURADOS	20.752	24.512	34.058	38.938	36.016	43.522
PARTICIPES CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES ACTIVAS (nº de liquidaciones contribuciones empresariales AgenciaTributaria)	1.730.984	1.499.906	643.535	601.715	609.656	615.897
AFILIADOS A SEGURIDAD SOCIAL (sólo Régimen General) ⁽¹⁾ http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/SeriesAfiliacion/SerieAfMediaReg/index.htm	13.161.364	12.816.948	12.017.519	11.926.982	12.262.304	12.730.510
% TRABAJADORES COMO PARTÍCIPES	16,67%	17,43%	18,27%	18,22%	17,39%	16,56%
% TRABAJADORES CONTRIBUCIONES ACTIVAS	13,15%	11,70%	5,35%	5,04%	4,97%	4,84%

	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
PLANES DE 'PENSIONES DE EMPLEO (PPE)					
PARTÍCIPES/ CUENTAS ABIERTAS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO (DGSFP)	2.039.265	2.023.447	1.993.508	2.107.488	2.033.031
AFILIADOS A SEGURIDAD SOCIAL (sólo Régimen General)	13.242.454	13.850.570	14.370.362	14.758.870	14.415.649
FLUJOS ANUALES (MILLONES €)					
APORTACIONES PARTICIPE EMPLEO (millones €)	210	221	226	236	1.237
CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES (millones €)	914	1.003	947	1.001	1.000
TOTAL	1.124	1.224	1.173	1.237	1.239
PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL (PPSE)					
NÚMERO DE ASEGURADOS	50.605	54.891	62.795	68.092	72.568
PARTICIPES CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES ACTIVAS (nº de liquidaciones contribuciones empresariales Agencia Tributaria)	572.321	573.170	596.375	607.443	NO DISP.
AFILIADOS A SEGURIDAD SOCIAL (sólo Régimen General) ⁽¹⁾ http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/SeriesAfiliacion/SerieAfMediaReg/index.htm	13.242.454	13.850.570	14.370.362	14.758.870	14.415.649
% TRABAJADORES COMO PARTÍCIPES	15,78%	15,01%	14,31%	14,74%	14,61%
% TRABAJADORES CONTRIBUCIONES ACTIVAS	4,70%	4,53%	4,59%	4,58%	NO DISP.

Fuente: Elaboración Propia a partir de: Informes Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria (D.G.S.F.P)- Estadísticas Agencia Tributaria (I.R.P.F.)

Fundamentalmente, la caída de porcentaje de trabajadores con contribuciones activas que se muestra en el anterior Cuadro, del entorno de un 13% al 5% actual, tiene su origen en las restricciones recogidas para los planes de pensiones del Sector Público en las Leyes Presupuestarias desde el año 2012 y por la entrada en vigor de la Reforma laboral de 2012, que ha permitido a las empresas no aplicar los compromisos firmados.

En cuanto al alcance o cobertura de la previsión social complementaria en las empresas, 14.583 empresas contarían con un plan de pensiones de empleo, e implicaría que tan solo un 1% de las empresas con asalariados son promotores de este instrumento de previsión social.

En base a estos datos y antes de analizar algunos de los regímenes de financiación de carácter sectorial, que pueden explicar de mejor manera, el mínimo crecimiento y desigual de la previsión social nacional, realizamos, en primer lugar, unas conclusiones sobre la situación en los distintos sectores productivos, válidos para el sector del Metal:

1. Se terminó el plazo de exteriorización (proceso normativo descrito de 1995-2002) con distinta profundidad.

Se puede indicar un éxito relativo en grandes empresas en especial sector financiero, energía y telecomunicaciones. En esta fase de exteriorización, quedaron sectores donde no hubo transformación de los premios de jubilación (sin exteriorizar).

En las PYMES apenas tuvo penetración la previsión social complementaria y en los planes de pensiones del sector público, el desarrollo fue desigual, con compromisos y contribuciones más elevadas en las sociedades públicas en los compromisos de antes de 2003 que en los formalizados posteriormente a esa fecha a raíz de las habilitaciones presupuestarias en la Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2. En paralelo, y sobre la naturaleza prestacional, como regla general supuso la transformación de los compromisos de prestación definida a aportación definida en el cual el riesgo es asumido por el partícipe.

A diferencia de las primeras, las empresas en sistemas de aportación definida, se comprometen a la realización de una contribución inicial, conocida en términos de coste y no a una determinada prestación final en el momento de jubilación, con una mayor incertidumbre en cuanto a la dotación necesaria. En este cambio producido en cuanto al tipo de prestaciones, la falta de rendimiento de las inversiones derivadas de las contribuciones realizadas también es asumida por los partícipes.

3. Se puede afirmar que, en esta fase inicial experimentada, se ha consolidado la selección de los planes de pensiones de empleo como instrumento de mayor garantía para las personas trabajadoras y ventajas asociadas a las empresas. Esta circunstancia y la configuración normativa de estos vehículos, permitió la consolidación de derechos, en contra de las expectativas de derecho recogidas en los convenios colectivos.

Previsión social Sector Metal. Magnitudes básicas

Siempre bajo un contexto de una mínima penetración de la previsión social laboral en el conjunto de las empresas nacionales, el siguiente cuadro publicado en el Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 (D.G.S.F.P), constata el desigual crecimiento de la previsión social en los sectores productivos expuesto anteriormente.

De esta manera, los sectores ordenados por el volumen y porcentaje patrimonial de planes de pensiones de empleo articulados sobre el total del sector, el cual alcanza los 35.784 millones de euros bajo gestión, presentarían la siguiente distribución.

Tabla. Clasificación de los planes de pensiones de empleo por actividades económicas del promotor según patrimonial y número de planes formalizados.

CNAE		Porcentaje s/ total patrimonio planes empleo		Porcentaje s/total planes empleo	
			RK.		RK.
K64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	18,24%	(1)	5,18%	(3)
D35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	5,25%	(2)	1,54%	(18)
M70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	5,12%	(3)	1,64%	(16)
F41	Construcción de edificios	4,78%	(4)	1,64%	(16)
J61	Telecomunicaciones	4,42%	(5)	1,54%	(18)
S94	Actividades asociativas	3,17%	(6)	1,96%	(11)
F43	Actividades de construcción especializada	3,09%	(7)	1,54%	(18)
K65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	2,94%	(8)	2,61%	(5)
B08	Otras industrias extractivas	2,84%	(9)	0,51%	(56)
B05	Extracción de antracita, hulla y lignito	2,76%	(10)	0,16%	(84)
K66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	2,61%	(11)	2,00%	(9)
O84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2,41%	(12)	10,91%	(1)
N82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	2,29%	(13)	1,54%	(18)
Q86	Actividades sanitarias	2,26%	(14)	1,48%	(22)
S96	Otros servicios personales	2,21%	(15)	1,13%	(29)
M71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	2,16%	(16)	1,87%	(14)
L68	Actividades inmobiliarias	1,94%	(17)	1,93%	(13)
J62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1,49%	(18)	2,09%	(8)
G46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1,48%	(19)	6,66%	(2)
M69	Actividades jurídicas y de contabilidad	1,31%	(20)	1,48%	(22)
H49	Transporte terrestre y por tubería	1,26%	(21)	1,45%	(24)
N77	Actividades de alquiler	1,20%	(22)	0,61%	(50)
H53	Actividades postales y de correos	1,19%	(23)	0,32%	(68)
R93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	1,17%	(24)	1,03%	(33)
E36	Captación, depuración y distribución de agua	1,15%	(25)	1,26%	(25)
M74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1,06%	(26)	2,25%	(6)
P85	Educación	0,96%	(27)	1,96%	(11)
C20	Industria química	0,93%	(28)	3,48%	(4)
A01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados	0,80%	(29)	0,97%	(34)
B06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural	0,80%	(29)	0,32%	(68)
C10	Industria de la alimentación	0,77%	(31)	1,77%	(15)
H52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	0,75%	(32)	2,12%	(7)
R92	Actividades de juegos de azar y apuestas	0,68%	(33)	0,48%	(59)
N80	Actividades de seguridad e investigación	0,62%	(34)	0,48%	(59)
R91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	0,54%	(35)	0,51%	(56)
J60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión	0,53%	(36)	0,45%	(65)

Instrumentos complementarios de protección social en el Sector Metal
Observatorio industrial del Sector Metal

M72	Investigación y desarrollo	0,51%	(37)	0,87%	(37)
C19	Coquerías y refino de petróleo	0,51%	(37)	0,29%	(75)
G47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	0,50%	(39)	2,00%	(9)
B09	Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0,48%	(40)	0,13%	(85)
C21	Fabricación de productos farmacéuticos	0,44%	(41)	1,22%	(26)
C22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	0,43%	(42)	1,22%	(26)
M75	Actividades veterinarias	0,42%	(43)	0,32%	(68)
C11	Fabricación de bebidas	0,40%	(44)	0,90%	(36)
C24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	0,37%	(45)	1,13%	(29)
C17	Industria del papel	0,37%	(45)	0,80%	(40)
C23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	0,35%	(47)	0,87%	(37)
C26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	0,34%	(48)	0,74%	(43)
J59	Actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	0,32%	(49)	0,55%	(53)
M73	Publicidad y estudios de mercado	0,31%	(50)	1,06%	(31)
C12	Industria del tabaco	0,31%	(50)	0,13%	(85)
J63	Servicio de información	0,29%	(52)	0,74%	(43)
Q87	Asistencia en establecimientos residenciales	0,29%	(52)	0,48%	(59)
C28	Fabricación de maquinaria y equipo	0,28%	(54)	1,16%	(28)
C18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	0,28%	(54)	0,87%	(37)
C32	Otras industrias manufactureras	0,28%	(54)	0,45%	(65)
C27	Fabricación de material y equipo eléctrico	0,27%	(57)	0,74%	(43)
N81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	0,27%	(57)	0,64%	(47)
C30	Fabricación de otro material de transporte	0,26%	(59)	0,29%	(75)
G45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	0,25%	(60)	1,06%	(31)
C25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	0,24%	(61)	0,97%	(34)
I56	Servicios de comidas y bebidas	0,24%	(61)	0,77%	(42)
J58	Edición	0,24%	(61)	0,68%	(46)
N79		0,23%	(64)	0,80%	(40)
C16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	0,23%	(64)	0,64%	(47)
C33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	0,23%	(64)	0,64%	(47)
F42	Ingeniería civil	0,22%	(67)	0,61%	(50)
R90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	0,22%	(67)	0,26%	(79)
H51	Transporte aéreo	0,21%	(69)	0,55%	(53)
C31	Fabricación de muebles	0,21%	(69)	0,48%	(59)
C13	Industria textil	0,20%	(71)	0,45%	(65)
C14	Confeción de prendas de vestir	0,19%	(72)	0,32%	(68)
C29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	0,18%	(73)	0,61%	(50)
Q88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	0,18%	(73)	0,48%	(59)
N78	Actividades relacionadas con el empleo	0,18%	(73)	0,32%	(68)
C15	Industria del cuero y del calzado	0,13%	(76)	0,32%	(68)
I55	Servicios de alojamiento	0,12%	(77)	0,55%	(53)
E38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	0,12%	(77)	0,51%	(56)
S95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	0,11%	(79)	0,48%	(59)

E37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	0,11%	(79)	0,10%	(87)
A02	Silvicultura y explotación forestal	0,10%	(81)	0,29%	(75)
H50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	0,09%	(82)	0,32%	(68)
U99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,08%	(83)	0,29%	(75)
A03	Pesca y acuicultura	0,06%	(84)	0,23%	(81)
B07	Extracción de minerales metálicos	0,06%	(84)	0,19%	(82)
E39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	0,05%	(86)	0,19%	(82)
T97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	0,04%	(87)	0,06%	(88)
T98	Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,01%	(88)	0,03%	(89)
Z01	Sin CNAE disponible	0,00%	(89)	0,26%	(79)
	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos		-		(0)
	PROMEDIO	1,12%		1,12%	

Fuente: Elaboración Propia a partir de Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 (D.G.S.F.P)

La anterior tabla mostraría un mayor desarrollo de la previsión social complementaria en empresas del sector financiero. Según arrojan los datos anteriores, el 18,24% del total de patrimonio de planes de pensiones de empleo corresponden a planes de pensiones de promotores o empresas financieras, mientras que, para otros sectores como energía y telecomunicaciones, los porcentajes son del 5,25% y del 5,12% respectivamente sobre el total del patrimonio formalizado en planes de pensiones de empleo.

A su vez, es importante diferenciar el alcance o cobertura de la previsión social complementaria y la relevancia patrimonial de la misma. Por ese motivo, se indica mediante dos columnas el ranking obtenido por los sectores según su peso patrimonial y en otro en paralelo, la posición según sea el peso del número de planes de pensiones de empleo formalizados, que no tiene por qué guardar correlación.

Como ejemplo claro de esta distinción necesaria, se encuentra el sector de Administración Pública que ocupa el primer puesto en cuanto al número de planes de pensiones de empleo articulados (Ayuntamiento, Ministerios, Diputaciones) pero la valoración es más negativa, al evaluar la relevancia patrimonial de la misma. De esta manera, el 10,91 % de los planes formalizados corresponden a promotores de dicho sector, pero tan sólo supone un 2,41% del total del patrimonio existente del sistema de empleo, cayendo un 8 punto respecto al primer indicador.

Esta situación es debida, fundamentalmente por la escasa contribución pactada a favor de los partícipes en los compromisos sectoriales para funcionarios y personal laboral en la Administración. En 2011, antes de las restricciones presupuestarias de 2012, la contribución fijada por habilitación presupuestaria en estos acuerdos de previsión social, fue del 0,5% de la masa salarial en el ámbito de la Administración General del Estado.

En términos agregados, el 3,02% sobre el total del patrimonio existente bajo gestión en planes de pensiones de empleo, corresponde a promotores de actividades económicas comprendidas en el sector metal. En cuanto al número de instrumentos formalizados, el 8,75% de los planes de pensiones formalizados, corresponderían al ámbito de este sector.

Profundizando para cada una de las actividades económicas (CNAE) desglosadas a 2 dígitos que hemos considerado en el presente estudio, se recogen valores inferiores a la media de todos los sectores que se sitúa en el 1,12% y que denotaría un menor desarrollo respecto a la media nacional.

De esta manera, el porcentaje en patrimonio que suponen los planes de pensiones de empleo de las actividades económicas sobre el total nacional sería: (C24) Metalurgia; fabricación de productos de

hierro, acero y ferroaleaciones 0,37%, (C26) Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos 0,34%, (C28) Fabricación de maquinaria y equipo 0,28%, (C32) Otras industrias manufactureras 0,28%, (C27) Fabricación de material y equipo eléctrico 0,27%, (C30) Fabricación de otro material de transporte 0,26%, (G45) Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas 0,25%, (C25) Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo 0,24%, (C33) Reparación e instalación de maquinaria y equipo 0,23%, C31 Fabricación de muebles 0,21%, (C29) Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolque, 0,18%, (S95) Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico 0,11%.

Tabla. Magnitudes agregadas en planes de pensiones de empleo por actividades económicas del Metal por peso patrimonial y número de planes formalizados.

CNAE		Porcentaje s/ total patrimonio planes empleo		Porcentaje s/total planes empleo	
			RK.		RK.
C24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	0,37%	45	1,13%	29
C26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	0,34%	48	0,74%	43
C28	Fabricación de maquinaria y equipo	0,28%	54	1,16%	28
C32	Otras industrias manufactureras	0,28%	54	0,45%	65
C27	Fabricación de material y equipo eléctrico	0,27%	57	0,74%	43
C30	Fabricación de otro material de transporte	0,26%	59	0,29%	75
G45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	0,25%	60	1,06%	31
C25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	0,24%	61	0,97%	34
C33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	0,23%	64	0,64%	47
C31	Fabricación de muebles	0,21%	69	0,48%	59
C29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	0,18%	73	0,61%	50
S95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	0,11%	79	0,48%	59
	TOTAL	3,02%		8,75%	

Fuente: Elaboración Propia a partir de Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 (D.G.S.F.P)

El conjunto de actividades que configuran el llamado sector de Metal, tiene una importante aportación a la producción total de la Industria, alcanzando el 36% de la misma (Datos del Ministerio de Industria, comercio y turismo, 25 de mayo de 2022) y por otro lado, en 2019 la contribución de la industria al PIB nacional en términos agregados de todas las actividades que la conforman, fue del 14,64% .

La consideración, a partir de estos datos, de una contribución al PIB exclusivamente del sector metal al PIB nacional del 5,27%, nos encontraríamos con cierto infradesarrollo de la previsión social en este sector, debido a que sólo alcanza el 3,02% del patrimonio constituido en planes de pensiones de empleo.

En cuanto al detalle, de los principales planes de pensiones de empleo comprendidos en las actividades económicas analizadas, se han identificado los siguientes instrumentos a partir de las Estadísticas publicadas por Inverco, presentando las siguientes magnitudes básicas:

Tabla. Planes de pensiones de empleo del Sector Metal para sus trabajadores

CODIGO PLAN		NOMBRE PLAN DE PENSIONES	PATRIMONIO (€)	PARTICIPES	BENEFICIARIOS	APORTACIONES (€)
		TOTAL	831.457.000	48.659	2.030	44.846
1	2439	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE NOKIA SPAIN	105.306.000	1.701	56	3.200
2	3683	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DEL GRUPO DE EMPRESAS EADS-CASA,AIRBUS ESPAÑA,S.L.Y EADS-CASA ESPACIO	82.854.000	9.148	331	4.240
3	3953	PLAN DE PENSIONES DEL PERSONAL DEL GRUPO SEAT	64.970.000	10.029	11	6.476
4	2020	PLAN DE PENSIONES HEWLETT PACKARD ESPAÑOLA, S.L	57.333.000	1.202	8	3.785
5	1675	PLAN DE PENSIONES DE EXIDE TECHNOLOGIES	46.541.000	3.086	266	2.227
6	1646	PLAN DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO DE PROMOCION CONJUNTA PARA EL PERSONAL DE PATENTES TALGO Y TARVIA	37.967.000	2.482	43	3.339
7	384	PLAN DE PENSIONES CARBUROS METALICOS	30.460.000	1.093	68	1.222
8	1560	PLAN DE PENSIONES ALCOA TRANSFORMACION DE PRODUCTOS S.L	29.303.000	1.052	154	1.855
9	3018	PLAN DE PENSIONES SIDMED	26.957.000	493	114	536
10	2436	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE THALES ESPAÑA GRP SAU	25.623.000	892	20	1.041
11	309	PLAN DE PENSIONES GE HEALTHCARE ESPAÑA	24.076.000	524	8	1.594
12	1557	PLAN DE PENSIONES ALCOA INESPAL	21.694.000	138	92	427
13	2990	PLAN DE PENSIONES ALUMINIO ESPAÑOL	19.202.000	679	177	1.311
14	3059	PLAN DE PENSIONES ALUMINA ESPAÑOLA	15.704.000	542	119	1.196
15	2440	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE THALES ALENIA SPACE ESPAÑA, S.A.	10.785.000	323	6	506
16	4931	ALCOA INESPAL CORUÑA	9.437.000	342	49	331
17	3866	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE SKF ESPAÑOLA S.A	9.360.000	449	33	269
18	1541	ORACLE IBÉRICA, PLAN DE PENSIONES	9.253.000	154	3	199

19	2775	PLAN DE PENSIONES HAYES LEMMERZ MANRESA, S.L.	8.381.000	298	19	262
20	3283	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SAU	8.345.000	1.971	10	746
21	1491	COLT TECHNOLOGY SERVICES, S.A.U., PLAN DE PENSIONES	8.202.000	349	1	545
22	4932	ALCOA INESPAL AVILES	8.009.000	299	80	258
23	2598	PLAN DE PENSIONES UNISYS ESPAÑA	7.527.000	180	48	178
24	2939	PLAN DE PENSIONES HONEYWELL S.L.	7.479.000	286	13	540
25	1930	PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA BMW IBERICA-ESPAÑA	7.016.000	256	1	393
26	2968	PLAN DE PENSIONES HITACHI DATA SYSTEMS S.A.	6.713.000	100	1	382
27	999	PLAN DE PENSIONES SADECO	6.424.000	591	55	481
28	2022	PLAN DE PENSIONES ATLAS COPCO SAE	5.791.000	265	12	284
29	238	PLAN DE PENSIONES FOSTER WHEELER IBERIA	5.626.000	173	18	264
30	3423	PLAN DE PENSIONES EMPRESAS DEL GRUPO CIATESA	5.440.000	263	7	311
31	335	HARTMANN, PLAN DE PENSIONES	5.339.000	74	6	86
32	3718	PLAN DE PENSIONES GENERAL ELECTRIC PENSION PLAN	5.138.000	134	2	626
33	5192	IT CORPORATE SOLUTIONS SP.	5.092.000	171	1	696
34	824	PLAN DE PENSIONES DE FERROATLANTICA SA	5.061.000	272	16	339
35	2701	PLAN DE PENSIONES GRUPO FAIN ASCENSORES	5.039.000	574		216
36	3817	PLAN DE PENSIONES GE WIND ENERGY	4.851.000	211	1	470
37	1839	SIEMENS HEALTHCARE	4.519.000	510		
38	3345	PLAN DE PENSIONES ARCONIC INVERSIONES (ALCOA INVERSIONES ESPAÑA)	4.480.000	48	10	41
39	3570	PLAN DE PENSIONES GENERAL ELECTRIC POWER MANAGEMENT S.A	4.474.000	130	3	417
40	5157	EMPLEADOS DE HILTI	4.049.000	497		42
41	2437	PLAN DE PENSIONES NEXTIRAONE ESPAÑA S.L.U.	3.457.000	130	14	80
42	4017	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE OMRON ELECTRONICS IBERIA, S.A	3.352.000	234	1	246
43	3850	PLAN DE PENSIONES RICHEMONT IBERIA	3.331.000	394	2	218
44	4587	PLAN DE PENSIONES DE ELRING KLINGER	3.190.000	482	6	318

45	671	PLAN DE PENSIONES TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS S.A	2.993.000	688	15	171
46	3772	PLAN DE PENSIONES AUTOLIV.BKI	2.927.000	323	4	226
47	3352	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE DRAKA COMTEQ IBERICA S.L	2.917.000	193	9	138
48	1853	PLAN DE PENSIONES ALCOA EXTRUSION NAVARRA	2.814.000	415	1	135
49	3	PLAN DE PENSIONES NCR ESPAÑA, S.L.	2.716.000	91	7	92
50	4331	PLAN DE PENSIONES AKO ELECTROMECHANICA, S.A.L.	2.707.000	107	3	16
51	3169	ACERALIA PERF. ZARAGOZA (Nueva Megasider)	2.515.000	278		
52	1120	PLAN DE PENSIONES EMPLEO DE ALFA LAVAL IBERIA	2.442.000	64	3	126
53	4114	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE BROTHER IBERIA	2.332.000	92		115
54	344	PLAN DE PENSIONES FABRICAS AGRUPADOS DE MUÑECAS ONIL S.A.	1.977.000	127	14	47
55	259	ARCELORMITTAL FCE SPAIN, PLAN DE PENSIONES	1.826.000	25		114
56	4552	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE KPF ESPAÑOLA, S.L.	1.757.000	108	6	25
57	3346	PLAN DE PENSIONES BULL (ESPAÑA)	1.716.000	337	9	57
58	1996	MONTBLANC IBERIA, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO	1.577.000	216	3	85
59	2630	PLAN DE PENSIONES A NOVO COMLINK ESPAÑA	1.539.000	151	22	20
60	4365	PLAN DE PENSIONES SOCELEC S.A	1.489.000	149		218
61	2687	PLAN DE PENSIONES DE GE ENERGY SPAIN	1.468.000	65	1	43
62	3603	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE TCT MOBILE EUROPE, S.A.S.	1.357.000	25	2	50
63	2435	PLAN DE PENSIONES NEXANS IBERIA	1.349.000	110	6	59
64	1171	PLAN DE PENSIONES DE PROMOCION CONJUNTA DE BARWIL UNITOR SHIPS SERVICE	1.296.000	70	3	74
65	804	PLAN DE PENSIONES IMPREX EUROPE	1.279.000	166	7	63
66	3549	PLAN DE PENSIONES HELLA S.A	1.124.000	83	1	97
67	3037	PLAN DE PENSIONES FLEXLINK SYSTEMS ESPAÑA, S.L	1.055.000	27		76
68	2316	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO GRUPO ARMACELL	1.014.000	65	1	48

Instrumentos complementarios de protección social en el Sector Metal
Observatorio industrial del Sector Metal

69	4123	SECO TOOLS ESPAÑA, PLAN DE PENSIONES	1.014.000	30	3	70
70	3047	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE CASSIDIAN SOLUTIONS SA	1.005.000	106		39
71	3152	PLAN DE PENSIONES MARPOSS	988.000	27	4	39
72	414	PLAN DE PENSIONES DE FIVES STEIN BILBAO	958.000	42		69
73	4275	JENBACHER	813.000	50		
74	4256	EMP.DE B3 CABLE	780.000	38		
75	1854	PLAN DE PENSIONES ALCOA ARQUITECTURA	728.000	51	1	27
76	4514	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE THALES SISTEMAS DE SEGURIDAD,S.L	670.000	29		27
77	2669	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE CIFE (FUENLABRADA)	625.000	101	3	6
78	5204	CRISA	574.000	212	1	79
79	4376	PLAN DE PENSIONES IGUZZINI ILLUMINAZIONE	518.000	20	1	25
80	3495	PLAN DE PENSIONES TECHTRONIC INDUSTRIES IBERIA	510.000	69		57
81	2755	PLAN DE PENSIONES TUBOS DEL MEDITERRANEO (TUMESA)	505.000	123	7	35
82	2822	PLAN DE PENSIONES KROMSCHROEDER	501.000	128	2	16
83	227	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE EXEL INDUSTRIAL, e.p.e. S.A.	347.000	32	4	12
84	712	HIERROS DEL PIRINEO	347.000	31		
85	3951	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE NICOLAS CORREA, PLAN DE PENSIONES	323.000	59		22
86	2521	PLAN DE PENSIONES BLACK BOX COMUNICACIONES SAU	197.000	24		13
87	2940	PLAN DE PENSIONES HONEYWELL TECNOLOGIA Y SEGURIDAD	182.000	20	1	9
88	3057	PLAN DE PENSIONES FERAG IBERICA S.A.	168.000	10		9
89	4160	PLAN DE PENSIONES PMG ASTURIAS POWDER METAL S.A. UNIPERSONAL PP	129.000	216	1	4
90	3789	ERICSSON NETWORK SERVICES	109.000	14		
91	3810	PLAN DE PENSIONES INDUSTRIAS AJUSCAL S.L	63.000	14		
92	863	TALLERES SEMACE	46.000	6		
93	3293	PLAN DE PENSIONES MECANIZADOS DELINTE S.A	21.000	11		

Fuente: Elaboración Propia a partir de Estadísticas de Inverco 31/12/2021

La relación de planes de pensiones identificados en las Estadísticas de Inverco es elevada y el patrimonio identificado es de 834 millones de euros, y supone el 73% de los datos publicados de forma agregada por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Para estos 93 planes de pensiones del sector del Metal, el volumen agregado de contribuciones y aportaciones realizadas a cierre de 2021 es de unos 44,8 millones de euros, siendo la contribución media por partícipe de 992 euros, en la que también se incluirían las aportaciones del partícipe.

31 de diciembre de 2021	Total	Muestra Sector Metal	%S.Metal/Total	Relación Individual de Planes de Pensiones de empleo
Planes de empleo	1.286	94	7,31%	
Partícipes	1.929.079	48.659	2,52%	
Beneficiarios	116.234	2.030	1,75%	
Contribuciones / aportaciones	1.198.197	44.846.000	3,74%	
Patrimonio*	37.792.143	834.291	2,21%	2,21%

Fuente: Elaboración Propia a partir de Estadísticas de Inverco 31/12/2021

En los planes de pensiones de empleo caben distintas contribuciones según el compromiso de previsión social, pero en este listado entendemos que el origen de los mismos, son acuerdos de empresa en esta materia.

Como se ha indicado en la metodología se ha realizado una investigación documental según la estructura de la negociación colectiva de la Industria del metal, fundamentalmente integrada por el Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal (CEM) en el cual, no existe ningún acuerdo o cláusula de previsión social complementaria.

En ámbito provincial, se han explorado las cláusulas de cada uno de los 57 convenios colectivos provinciales del Sector y tan sólo se han identificados sólo un régimen de financiación en materia de previsión social.

En el convenio provincial del sector metal de Guipúzcoa, se recoge un compromiso y régimen de financiación consistente en un 4,60% sobre la base de cotización para contingencias comunes, porcentaje que es compartido por empresa (2,30%) y trabajador (2,30%):

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
GUIPÚZCOA	<p>Disposición adicional octava. Aportaciones a Geroa-EPSV</p> <p>Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante 2020, 2021 y 2022 se mantienen en el 4,60% de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3% correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3% con cargo a la empresa.</p> <p>Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.</p>

Por el contrario, en el convenio Provincial de Zaragoza se establece una mínima referencia o compromiso genérico para el posible desarrollo de un instrumento de previsión social:

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
ZARAGOZA	<p>CLÁUSULA ADICIONAL 6.ª</p> <p>La comisión paritaria analizará la viabilidad de creación de instrumentos complementarios de protección social que cubran las contingencias de jubilación, supervivencia o vejez de las personas trabajadoras, directivos y directivas y empresarios y empresarias del sector, difundiendo, en su caso, la conveniencia de su utilización. En todo caso, la adhesión al citado instrumento será de carácter voluntario.</p>

En relación a la existencia de premios o incentivos de jubilación, cláusulas que puede ser origen de transformación en instrumentos de previsión social, se han identificado 8 convenios provinciales (14%)

que articulan este tipo de cláusulas cuya cuantía consiste en un importe o bien mensualidades crecientes, estableciendo a su vez periodos de antigüedad distintos en torno a los 5,10 o 20 años para la adquisición del derecho, salvo Murcia que establece un importe o incentivo por trienios.

Los Convenios que recogen este tipo de cláusula son los de Castellón, Ciudad Real, La Coruña, Lugo, Melilla, Murcia, Salamanca y Toledo.

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
CASTELLÓN	<p>Artículo 54. Premios a la jubilación</p> <p>Aquellas personas trabajadoras con un mínimo de antigüedad de 10 años en la Empresa, y que reúnan los requisitos de edad, comprendida entre los 60 años y hasta los 64 años, podrán jubilarse de forma voluntaria, previo acuerdo de empresa y trabajador afectado, en cuyo caso podrá convenir de mutuo acuerdo la jubilación, percibiendo éste un premio de jubilación al cesar en la Empresa por tal causa, con arreglo al siguiente baremo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- A los 64 años de edad: 629'74 euros para el 2019; 642'33 euros para el 2020; 650'68 euros para el 2021; y 657'19 euros para el 2022. 2.- A los 63 años de edad: 1.173'05 euros para el 2019; 1.196'51 euros para el 2020; 1.220'44 euros para el 2021; y 1.232'64 euros para el 2022. 3.- A los 62 años de edad: 1.763'28 euros para el 2019; 1.798'55 euros para el 2020; 1.821'93 euros para el 2021; y 1.840'15 euros para el 2022. 4.- A los 61 años de edad: 2.329'28 euros para el 2019; 2.375'87 euros para el 2020; 2.406'76 euros para el 2021; y 2.430'83 euros para el 2022. 5.- A los 60 años de edad: 2.896'83 euros para el 2019; 2.954'77 euros para el 2020; 2.993'18 euros para el 2021; y 3.023'11 euros para el 2022.

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
CIUDAD REAL	<p>Artículo 19. Premio de constancia y vinculación</p> <p>El trabajador/a que cese en la empresa a la edad de 65 años, y siempre que lleve más de diez años de antigüedad en la empresa se le concederá una compensación económica como premio por su constancia en la empresa consistente en dos mensualidades de salario real.</p> <p>Las personas trabajadoras que entre 60 y 64 años que extingan voluntariamente su relación laboral con la empresa, las empresas abonarán en concepto de Premio de Vinculación las cantidades siguientes:</p> <p>En el año 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A los 60 años: 4.590,49 euros • A los 61 años: 3.825,40 euros

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
CORUÑA, LA	<p>Artículo 62. Jubilación</p> <p>Las personas trabajadoras que se jubilen como máximo a la edad prevista legalmente para poder acceder a su jubilación tendrán derecho a disfrutar un mes de vacaciones retribuidas si llevan en la empresa de cinco a diez años de antigüedad. Si llevasen de diez a veinte años de antigüedad tendrán derecho a disfrutar dos meses de vacaciones retribuidas; si llevasen de veinte años de antigüedad en adelante, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas por cada quinquenio, hasta un máximo de cinco mensualidades.</p> <p>En el supuesto de que la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. durante estos periodos vacacionales, en el lugar de percibir el importe de las vacaciones, se le completará la prestación de I.T. hasta el 100 por 100 de la base de cotización.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
LUGO	<p>Artigo 60. Premio de constancia</p> <p>Os traballadores/as que, contando con 10 anos de antigüidade na empresa, causen baixa na mesma a partires dos 60 anos e ata os 65, terán dereito ó goce de vacacións retribuídas.</p> <p>Se a baixa se producira aos 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose tal período de vacacións nun mes por cada ano en que se incrementa a idade de baixa na empresa ata acadar os 65 anos.</p> <p>De conformidade co anterior, os traballadores/as que cesen na empresa aos 65 anos terán dereito a gozar dun mes de vacacións retribuídas. Se, cumpridos os 65 anos e seis meses de idade, os traballadores/as non houberan solicitado a xubilación, perderán o dereito a gozar deste complemento.</p> <p>As cantidades correspondentes á retribución das vacacións previstas no presente artigo serán calculadas sobre salario real e, para o seu goce, haberán de solicitarse no prazo de 3 meses a contar dende o cumprimento da idade correspondente.</p> <p>O goce das vacacións previstas no presente artigo farase efectivo coa correspondente antelación ao cese efectivo do traballador/a na empresa, debendo este comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa, que deberá entregar ao traballador/a que solicite o premio de constancia un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses de vacacións aos que ten dereito.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
MELILLA	<p>Artículo 17. Jubilación</p> <p>Las personas trabajadoras que se jubilen percibirán una paga de 45 días de salario base.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
MURCIA	<p>Artículo 32. Premio de vinculación</p> <p>Todos las personas trabajadoras de la Industria Siderometalúrgica que se jubilen durante la vigencia del presente convenio o sus prórrogas percibirán, la cantidad de 23,44€ (veintitrés con cuarenta y cuatro euros), por cada trienio trabajado en la empresa, y todo ello con arreglo a la totalidad de años trabajados ininterrumpidamente en dicha empresa, hasta cumplir los 60 años o edad mínima de jubilación.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
SALAMANCA	<p>Artículo 31. Jubilación</p> <p>Cuando un trabajador se jubile con 65 años o más, disfrutará de dos meses de permiso retribuido si su antigüedad es superior a veinte años.</p> <p>No obstante, la persona trabajadora en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica equivalente a dos meses de salario real.</p>

PROVINCIA	CLÁUSULA PREVISIÓN SOCIAL
TOLEDO	<p>36. Otras percepciones</p> <p>b) Premio por jubilación: Todos las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, percibirán de acuerdo con sus años de permanencia en la empresa y su edad las siguientes cantidades:</p> <ul style="list-style-type: none">• 65 años, 24,00 euros por año de servicio• 64 años, 24,00 euros por año de servicio• 63 años, 69,00 euros por año de servicio <p>En el supuesto caso que por Ley se modifique la edad de jubilación se adaptará la tabla de acuerdo con la modificación.</p>

Indicamos que estos premios o incentivos de jubilación han sido transformados en otros sectores en instrumentos de previsión social con un régimen de aportación definida para jubilación. Es el caso del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en el año 2018.

El punto de partida fue un incentivo económico por jubilación, consistente en: si la jubilación se

solicitará por la persona trabajadora en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para personas con discapacidad) por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la empresa en que se jubile la persona trabajadora.

En 2018 con finalidad de promover una adecuada política de empleo en el sector, fomentando la jubilación en la edad ordinaria para ello, se reguló a continuación un nuevo sistema de previsión social instrumentado a través de un seguro colectivo de vida apto para la exteriorización de compromisos por pensiones conforme a lo previsto en el Real Decreto 1588/1999, de 29 de noviembre.

La característica de este seguro colectivo en cuanto al régimen de contribuciones, consiste en que la empresa aportará al citado seguro una prima anual por la persona trabajadora del 1,9 % del sueldo base.

La motivación de este porcentaje de aportación definida, fue la transformación de un compromiso futuro, en el que dicho importe, más los rendimientos que se obtengan en el nuevo instrumento de previsión social, superen el compromiso recogido en convenio como premio de jubilación, ya que además se reconoció a favor de las personas trabajadoras, un importe por los servicios pasados devengados.

En cuanto al ámbito personal y temporal, el sistema es de aplicación a la persona trabajadora contratada a partir del 1 de enero de 2017, así como a las personas trabajadoras que estaban en plantilla en dicha fecha y que optaron de forma expresa por el seguro colectivo regulado en este artículo antes del 31 de octubre de 2018.

El anterior incentivo de jubilación dejó de ser de aplicación a las personas trabajadoras contratadas a partir del 1 de enero de 2017. Por tanto, la Previsión social para la contingencia de jubilación aparece mínimamente representada en el 3,51% de los convenios analizados y solo el 1,75% regula en materia de Contribución de la empresa y Aportación de la persona trabajadora.

Sin embargo, las incapacidades o el fallecimiento, también contingencias válidas para el diseño de un instrumento de previsión social, se regulan en un porcentaje muy alto de los convenios provinciales analizados presente en el 67% de los convenios hasta el 89% según sean las contingencias y se verá en los apartados posteriores.

Referencias contribuciones sectoriales: convenio banca y entidades previsión social

Como objetivo de este apartado, y mejor análisis de las causas, sobre la actual situación de crecimiento mínimo y desigual de la previsión social complementaria en el tejido productivo nacional, se presenta como parte de la exploración objetivo del Estudio, de manera sencilla, algunos modelos de previsión social desarrollados en nuestro país.

En esencia, como elemento principal, se exponen los regímenes de financiación establecidos, a través de Acuerdos de Negociación Colectiva y para el caso del sector financiero, mejora de sus condiciones iniciales a través de acuerdos de empresa, y que son mayoritariamente formalizados mediante Planes de Pensiones de Empleo (PPE) como instrumentos de previsión.

Advertimos, no obstante, que la configuración de la Previsión Social Complementaria a través de la Negociación Colectiva, determina que no exista un régimen único de contribuciones, sino que sean distintos en cada ámbito de negociación afectado (es decir, distintas contribuciones por empresa) e incluso, dentro de un mismo ámbito de negociación pueden darse diferentes contribuciones por colectivos de una misma empresa (es decir, distintas contribuciones por colectivos).

Con esta finalidad, y a modo de ejemplo, se señala a continuación algunos compromisos en distintos sectores y acuerdos de empresa en materia de previsión social complementaria que, de forma sucinta, describa las contribuciones acordadas para las personas trabajadoras de nueva incorporación, el periodo de carencia exigido para la misma y algunas prestaciones definidas para las contingencias de riesgos (incapacidad, fallecimiento).

Convenio de Banca

En los compromisos del sector financiero para las personas trabajadoras de nueva incorporación, caben algunas valoraciones iniciales. En gran parte de los casos, no existe necesidad de que la persona trabajadora aporte para recibir la contribución y en el caso, de que existiera una contribución vinculada (matching contribución), la contribución de la empresa es resultado y multiplicado de lo que realiza el trabajador.

EJEMPLOS COMPROMISOS PREVISIÓN SOCIAL SECTOR FINANCIERO-ACUERDOS DE EMPRESA (PARA TRABAJADORES DE NUEVA INCORPORACIÓN)

XXIV Convenio colectivo del sector de la banca 17 de marzo de 2021

Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio dispondrán de un Sistema de Previsión Social Complementario de aportación definida a favor del personal en activo contratado a partir del 8 de marzo de 1980, a quienes hace referencia el punto anterior, y que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la Empresa.

La aportación mínima anual a cargo de la Empresa será de 450 euros para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 y de 550 euros a partir de 2023. Este importe podrá complementarse, mediante acuerdo colectivo entre la Empresa y la representación sindical mayoritaria, y/o como estipulen las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo sobre el régimen y/o modificación de aportaciones, con aportaciones de igual importe de Empresa y trabajador.

Las Empresas satisfarán a las personas trabajadoras o las trabajadoras que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento de la que le correspondería por las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, como si en dicha fecha estuviese en activo, en las condiciones establecidas en el mismo y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

Banco Santander

En diciembre 2019 se firmó un acuerdo de armonización de 800 euros para todas las personas trabajadoras que entren nuevos después de la integración del Plan de Pensiones del Banco Popular en el plan de pensiones Banco Santander.

Esta contribución se ha elevado hasta los 900 euros anuales desde el 1 de enero de 2022 para las personas trabajadoras de nueva incorporación. Se exige un periodo de carencia o de acceso a la contribución de 24 meses, pero una vez, adquirida esa condición, se realizan contribuciones retroactivas por las dos anualidades transcurridas.

Caixabank

Los nuevos trabajadores tienen cubiertas desde el primer día las prestaciones de riesgo.

Las aportaciones para la jubilación empiezan en el mes 25 y son del 8,5% del salario pensionable. A partir del mes 121 pasan a ser del 7,5%.

En el año 2022, se ha elevado al 9,5% del salario. No existe vinculación, la aportación del empleado es independiente y voluntaria.

Se regulan contribuciones retroactivas: Adicionalmente, en el mes 25 se le realiza una aportación equivalente a un año (se multiplica la aportación de ese mes 25 por 12). En un momento inicial, las aportaciones para jubilación se iniciaban en el mes 13 (cuando eran fijos en plantilla), pero como se cambió la forma de contratación y ahora durante los dos primeros años están con contrato temporal (en prácticas). Es a partir del mes 25 y la aportación extraordinaria es para compensar ese año de retraso en el inicio de las aportaciones para jubilación.

Antes la operación de integración Bankia, la contribución era un 4% sobre salario fijo y un 2% de la variable, pendiente de negociación. No existía vinculación, la aportación del empleado es independiente y voluntaria.

BBVA

Vinculado a que el partcipe aporte 60 euros, entonces el promotor aporta los correspondiente a los dos años y a partir de ahí los 540€ /año. Contribución congelada desde el año 2007.
Periodo de carencia: Al cumplir los 2 años de contrato

Banca March

Si el empleado aporta 85,75 Euros, el banco aporta 742,38 Euros. Si el empleado aporta 332,11 Euros, el banco aporta 827,05 Euros.

La primera aportación es a los dos años de comenzar a trabajar en el banco, pudiendo ese mismo año recuperar el anterior.

Ibercaja.

Periodo período transitorio hasta mayo de 2025. Las nuevas contrataciones tendrán aportaciones por jubilación por un importe anual de 1.503,88€ (actualizable como el salario base).

Al finalizar el período transitorio tendrían aportaciones al régimen general que son aportaciones sobre Salario Pensionable de 5,50% hasta 35.500€ y 10% sobre lo que supere los 35.500€, con un mínimo de 1.503,88€ (tanto los 35.500€ como los 1.503,88€ son actualizables igual que el salario, las cifras que te doy son para el 2019).

En Ibercaja cualquier persona de nueva contratación (temporal o indefinido) tiene cobertura por riesgos desde el primer día, después cuando alcanzan 24 meses de antigüedad se les hacen las aportaciones para jubilación de esos 24 meses

BNP

El promotor realiza una contribución de 1.000 euros anuales y 3 anualidades aseguradas en caso de las prestaciones por riesgos (Incapacidad, Fallecimiento)

También existe una contribución del promotor vinculada a la que realice el partícipes (Vinculación del 110%)

Fuente: Elaboración Propia a partir de Información de las Secciones Sindicales de UGT.

Entidades de previsión social complementaria (GEROA)

Aunque las EPSV presentan algunas diferencias respecto a los planes de pensiones de empleo, este modelo de previsión social, es paradigma a nivel nacional, esencialmente por los resultados obtenidos en cuanto alcance de la misma.

El volumen de derechos consolidados en Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) es de 26.760¹² millones de euros y este ahorro acumulado equivale al del 36% del PIB vasco (2019), por encima del ahorro acumulado en la media de España (9,5%). Para una mayor armonización, referenciamos la situación en el año 2019, ya que son magnitudes pre-Covid, que entendemos válidas para un estudio y que, a diferencia de los valores del año 2020, ya presentarían el impacto macroeconómico de la pandemia.

En este modelo de previsión, el número de asociados es de 495.120 en EPSV de empleo, que supondría el 64% de los asalariados¹³ del País Vasco y con un nivel de contribuciones-cuotas que alcanzan los 453 millones de euros. A nivel nacional las contribuciones y aportaciones para planes de pensiones de empleo y otros instrumentos de previsión social se sitúan en los 1.237 millones de euros.

Pero fundamentalmente, analizamos este modelo de previsión social complementaria con el objetivo de presentar más opciones para desarrollar en el convenio del Metal, porque fundamentalmente, en algunas de estas entidades de previsión social, presentan un régimen de financiación diferenciadas por sectores mediante acuerdos colectivos.

Es el caso de la entidad de previsión Geroa. En los años 70, se crea el “complemento sidero” en el sector del metal de Guipúzcoa, un fondo solidario en el que empresas y trabajadores realizan aportaciones para complementar las pensiones de aquellas personas cuya pensión no llegaba al salario mínimo.

Ya en el año 1996, ADEGUI y los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT firmaron un acuerdo que recogió la obligatoriedad de las aportaciones para el sector del metal. Posteriormente, se han firmado acuerdos en otros 19 sectores y 32 empresas adheridas individualmente.

12.- https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_estad_contab_epsvs/es_2295/adjuntos/2021/Copia-de-ESTADISTICAS-EPSV-2019.pdf

13.- Se considera para el cálculo un total de 769.153 afiliados en el Régimen general de la Seguridad Social. <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST167/5299c224-bb2c-4291-838a-c7041c6e1bec>

Subrayamos que, estos acuerdos de Previsión Social siguen vigentes indefinidamente para cada uno de los sectores, ya que son independientes de los convenios colectivos que hayan podido vencer.

Tiene carácter sectorial y se deben adherir las partes negociadoras. Las aportaciones son un porcentaje de la base de contingencias comunes del trabajador, diferente para cada sector o empresa, siendo el máximo el que corresponde al sector del metal.

Según el Cuadro posterior, la aportación varía entre 0,40% y 4,60% y la aportación media es de 3,10% (unos 1.056 euros anuales entre trabajador y empresa) para los distintos sectores estableciendo una “banda de porcentaje distinto”.

El 50% lo aporta la persona trabajadora y el 50% la empresa, y se impide la realización de aportaciones voluntarias.

Tabla: Contribuciones según sector entidad previsión social (GEROA)

SECTOR	% APORTACIÓN		
	TRABAJADOR	EMPRESA	EMPRESA
Metal ¹⁴	2,30%	2,30%	4,60%
Construcción	2,00%	2,00%	4,00%
Estaciones de Servicio	2,00%	2,00%	4,00%
Cerámica	1,75%	1,75%	3,50%
Vidrio	1,75%	1,75%	3,50%
Transitarios	1,50%	1,50%	3,00%
Mayoristas de Frutas	1,50%	1,50%	3,00%
Limpiezas	1,25%	1,25%	2,50%
Madera	1,00%	1,00%	2,00%
Comercio Metal	1,00%	1,00%	2,00%
Resto	1,00%	1,00%	2,00%
Comercio Textil	0,80%	0,80%	1,60%
Comercio Piel	0,80%	0,80%	1,60%
Transporte Mercancías de Carretera	0,75%	0,75%	1,50%
Papel	0,70%	0,70%	1,40%
Panaderías	0,60%	0,60%	1,20%
Mueble	0,50%	0,50%	1,00%
Locales Espec. y Deportes	0,50%	0,50%	1,00%
Inst. Polidep. Tit. Pública	0,50%	0,50%	1,00%
Oficinas y Despachos	0,20%	0,20%	0,40%
Comercio General	0,20%	0,20%	0,40%
	1,55%	1,55%	3,10%

Fuente: Información facilitada en la jornada de UGT de comisiones de control Madrid, 30 de mayo de 2018 y Curso Formativo marzo 2021)

No es objeto de este Estudio, pero estas entidades tienen diseñado un sistema de prestaciones orientados al rescate en forma de renta, siempre que exista un capital mínimo de financiación, y prestaciones de protección para las contingencias de fallecimiento e incapacidad.

En cuanto a las directrices de inversión de los activos que forman estos patrimonios, esta entidad desarrolla como forma de gestión, la inversión socialmente responsable y la inversión en la economía local, como parte de su compromiso y políticas de sostenibilidad.

14.- Ya analizada en el apartado anterior en la Disposición adicional octava. Aportaciones a Geroa-EPSV del Convenio de Guipuzcoa.

6.6 Análisis y Propuesta: Instrumento Planes de Pensiones de Empleo

Regulación Instrumentos para Jubilación

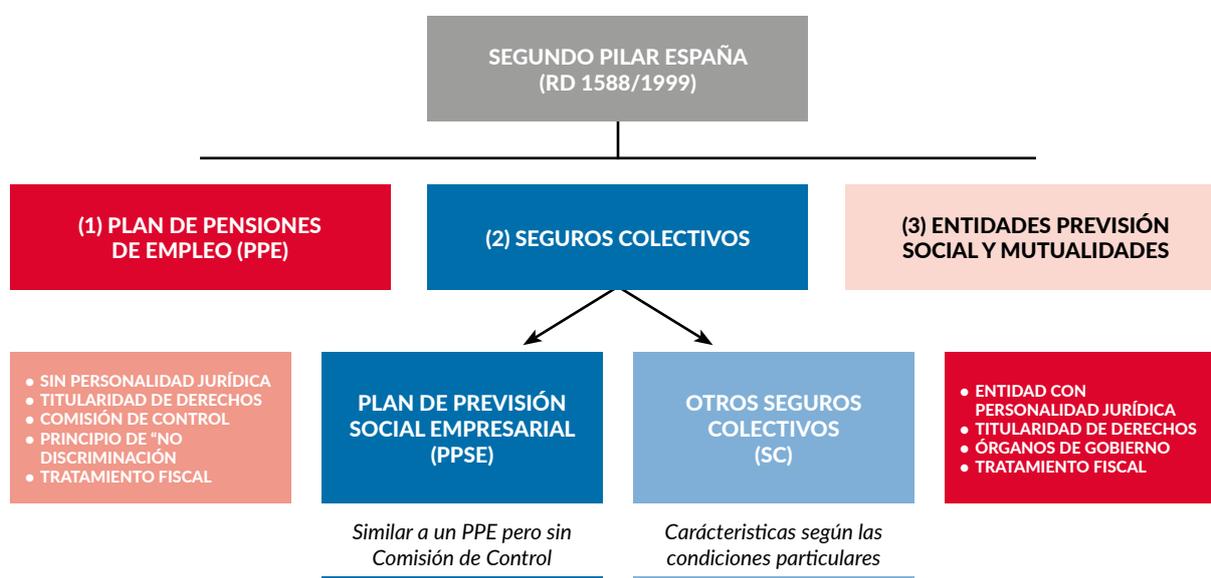
En la exploración realizada sobre el desarrollo normativo de la previsión social del ámbito laboral en nuestro país, se deduce que es voluntad del legislador que exista una posibilidad de elección de los instrumentos legales sobre los que desarrollar la protección social y en concreto de los sistemas complementarios para jubilación.

Según se indica en la Exposición de Motivos del 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 las personas trabajadoras y beneficiarios: Cabe destacar la naturaleza funcional o instrumental de los planes de pensiones y de los seguros que instrumenten compromisos por pensiones, dado que las diferentes características de ambos instrumentos permiten considerar la naturaleza de los compromisos por pensiones en los términos que fueron negociados entre la empresa y las personas trabajadoras .

Son varios los preceptos normativos, en los cuales se recoge el elenco de instrumentos de previsión social en el ámbito laboral como son el artículo 1, artículo 26 y Disposición Adicional Única del 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 las personas trabajadoras y mediante la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

Según esta normativa, los compromisos por pensiones asumidos por las empresas deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante la formalización de un plan de pensiones (1) y a través de contratos de seguros (2), incluidos los planes de previsión social empresariales.

Gráfico. Opciones/instrumentos de ahorro compromisos por pensiones



Fuente: Elaboración propia a partir de normativa nacional de previsión social complementaria.

Ampliando esa distinción establecida dentro de los Seguros Colectivos, en 2006 se configuró en la normativa los Planes de Previsión Empresaria, conocidos como los PPSE. En realidad, forman parte de los Seguros Colectivos (b) siempre que cumplan los requisitos de la Disposición adicional única del RD 1588/199 "Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras y beneficiarios a través de planes de previsión social empresarial previstos en el artículo 51.4 de la 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” entre ellos y fundamentalmente, la titularidad a favor de la persona trabajadora de las primas imputadas.

Como un tercer tipo de instrumento previsional, el artículo 26 del RD 1588/1999 habilita para la articulación de compromisos a las mutualidades de previsión social (3) que actúen como instrumento de previsión social empresarial, entendiéndose por tales aquellas en que todos sus mutualistas sean empleados, concurriendo como socios protectores o promotores las empresas, instituciones o empresarios individuales en las que presten sus servicios, y las prestaciones que se otorguen sean únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre éstas y aquéllos. Cuando se trate de acuerdos de previsión establecidos en acuerdos colectivos de ámbito superior al de empresa, podrán también concurrir como socios protectores o promotores las organizaciones legalmente constituidas que representen a las empresas y trabajadores en el ámbito supra empresarial.

En este tercer eje y en el ámbito normativo del País Vasco, a efectos de una clasificación en el Estudio, pueden clasificarse las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV), en base a algunas similitudes jurídico- normativo. El objetivo de estas entidades, respecto a los planes de pensiones y seguros colectivos sería el mismo. A partir de la realización de unas aportaciones, generar una prestación para la jubilación en sistemas basados en la capitalización financiera mediante la gestión de un patrimonio específico.

Una de las principales diferencias es la forma de articularlo que sería a través de una entidad que tiene una personalidad jurídica a diferencia de los fondos de pensiones que no tienen. De esta manera, las personas trabajadoras serían socios de estas sociedades y estas entidades con personalidad jurídica, sus órganos y técnicos gestionarían su patrimonio formado principalmente por aportaciones y rendimientos. Mientras que, en los planes de pensiones de empleo, una vez realizada la contribución, los partícipes ostentan la titularidad patrimonial del mismo fondo de pensiones. En este esquema, la gestora del fondo de pensiones sólo opera en nombre del fondo y la comisión de control supervisa, pero siempre se mantiene la titularidad directa del fondo a favor de los partícipes.

En las Entidades de Previsión Social Complementaria, la forma de participar de los socios es a través de asambleas y juntas directivas (en el modelo Geroa se encuentran las organizaciones sindicales y empresariales). En un plan de pensiones, se configura una comisión de control que supervisa el funcionamiento. Otra diferencia fundamental, es que las EPSV no tienen ánimo de lucro y la gestión del patrimonio, se realiza a través de un staff técnico interno, mientras que, en los planes de pensiones de empleo, se contrata una entidad gestora, normalmente vinculada a un Grupo Financiero.

Por lo tanto, el Segundo Pilar laboral se configura por una normativa que plantea distintas opciones para la articulación de compromisos por pensiones mediante (1) la formalización de un plan de pensiones del sistema de empleo, (2) de contratos de seguro colectivo en las condiciones establecidas en el Reglamento 1588/1999 y los Planes de Previsión Social Empresarial y (3) con mutualidades y entidades de previsión social, como instrumentos de previsión social habilitados por la normativa.

Esta es la normativa básica y troncal, pero otra de las características es que la legislación sobre planes y fondos de pensiones está concebida y elaborada para regir situaciones corrientes aplicables a la generalidad de los casos, pero, a su vez, regulan situaciones concretas. Además, son normas abiertas, lo que permite a los elementos personales que participan en la creación de los planes y fondos de pensiones tomar decisiones personalizadas, dentro de la aplicación de la norma.

Por lo tanto, el legislador plantea y configura distintas alternativas de vehículos de previsión social bien sea mediante planes de pensiones de empleo, seguros colectivos y mutualidades de previsión.

Este es un escenario válido a nivel normativo, pero a nivel de negociación colectiva, no es suficiente esta dicotomía planteada, debido a que es necesario avanzar en una de estas soluciones regulatorias configuradas en la normativa nacional, siendo oportuno un análisis comparativo las distintas opciones para la articulación de un instrumento de previsión social sectorial que conforman el Segundo Pilar laboral en nuestro ordenamiento jurídico.

Es esa, la selección y análisis de las opciones normativas habilitadas, la motivación fundamental de este apartado, pero se formula desde un espectro más amplio con el planteamiento de las siguientes cuestiones: ¿Por qué formalizar un compromiso complementario para las personas trabajadoras¹⁵? ¿Qué puede aportar? ¿Cuál es el instrumento más idóneo y adecuado desde el punto de vista financiero y de supervisión dentro del marco normativo nacional? En estas respuestas iniciales, se demostrará que la elección del instrumento de previsión social es fundamental a la hora de configurar el resultado y las características del compromiso laboral articulado.

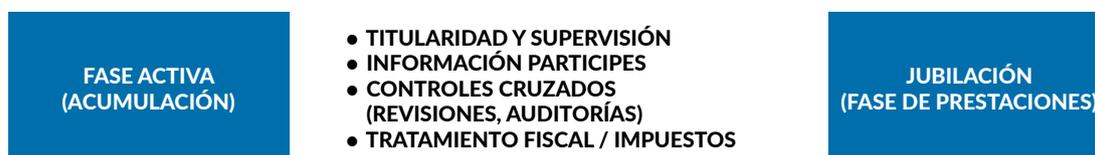
Según la elección de un instrumento u otro, lo que puede ser similar en términos de normativa laboral, puede no serlo si conjugamos e integramos en el resto de análisis, materias fiscales e impuestos. Algunas cuestiones, serán formuladas mediante la simulación de tributación de los compromisos de riesgos de incapacidad o fallecimiento, contraponiendo su tratamiento fuera o integrado en un plan de pensiones de empleo, pero es necesario un análisis más profundo.

Nos referimos a que se hace igualmente necesaria, una valoración del funcionamiento técnico-financiero de estos instrumentos, debido a que la implementación de estos sistemas de previsión social, conlleva la generación de las prestaciones, según los retornos derivadas por las inversiones de las contribuciones pactadas, y su idoneidad dependerá, obviamente del nivel de riesgo asumido en la política de inversión pero fundamentalmente de los mecanismos de supervisión establecidos para el buen funcionamiento del compromiso formalizado.

Con ese objetivo, se parte de enfoque holístico de todos estos factores y cuestiones, presentando los elementos, algunos de ellos diferenciadores, ya que algunos de los instrumentos cuentan con controles y garantías específicas, mientras que otras opciones normativas no, siendo fundamental un análisis previo a su formalización o selección.

Cuadro. ¿Cuál es el instrumento más idóneo y adecuado dentro del marco normativo nacional?

...todos tienen el mismo esquema pero distintas características



El esquema anterior mostraría que la fase activa de acumulación y la fase de prestación es común en los distintos instrumentos de previsión social complementaria en el ámbito laboral pero no así las garantías específicas ni el tratamiento fiscal más adecuado para las empresas y personas trabajadoras.

Con esta motivación, se estudiarán las principales características de estos instrumentos de ahorro colectivo para jubilación bien sea mediante planes de pensiones de empleo u otros seguros colectivos (SC), entre los que se encuentran los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE).

El eje principal de este apartado será el análisis de los Planes de Pensiones de Empleo (PPE) con la presentación de los elementos y definiciones normativas, para a partir de ahí, comparar la situación regulatoria de los Seguros Colectivos y del resto de instrumentos. Adicionalmente, debido a la naturaleza de acuerdo sectorial, abordaremos en detalle una tipología específica que puede adaptarse mejor a estos acuerdos como son los Planes de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta (PPEPC).

Este punto de partida, se consolida igualmente por una cuestión empírica encontrada. Hay una pregunta preliminar sobre si las compañías de seguros y aseguradoras han formalizado un seguro Colectivo para sus trabajadoras, siendo esta opción la lógica por sinergias corporativas, o, por el contrario, han formalizado un plan de pensiones de empleo.

15.- Ver Comparativa Simulación de Tributación Aseguramiento de Prestaciones por fallecimiento o incapacidad, integración prima como contribución empresarial dentro de un plan de pensiones de empleo.

Hemos de indicar que la mayoría de las principales compañías de seguros de nuestro país, a pesar de su objeto social y políticas corporativas, han formalizado un Plan de Pensiones de Empleo para sus trabajadoras. Como muestra la siguiente tabla en la cual las principales compañías de seguros han optado por vehiculizar sus compromisos mediante planes de pensiones de empleo, mostrándose algunos datos básicos, como el código del Plan, el número de partícipes y el patrimonio del Plan de Pensiones resultante a fecha de 31/12/2021:

Tabla. Empresas aseguradoras con planes de pensiones para sus trabajadores

SECTOR: SEGUROS			
CODIGO PLAN	PARTICIPES	PATRIMONIO PLAN (miles €)	NOMBRE PLAN DE PENSIONES
725	11.777	492.293	PLAN DE PENSIONES MAPFRE (EMPLEO)
310	2.049	143.914	MUTUA MADRILEÑA PP EMP.
3859	4.131	118.251	PP PROM.CONJ.GRUPO AXA
2408	3.608	104.463	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE PROMOCIÓN CONJUNTA SEGUROS CATALANA OCCIDENTE
1902	729	26.441	PLAN DE PENSIONES VIDACAIXA S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS
1904	1.640	26.237	PLAN DE PENSIONES SEGUACAIXA ADESLAS, SA DE SEGUROS Y REASEGUROS
3932	1.666	18.115	EMPL.PROMO.CONJUNT.ZURICH
4255	1.317	17.593	PLAN DE PENSIONES DE PROMOCION CONJUNTA DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO ASEGURADOR REALE
1603	1.465	17.536	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA GRUPO LIBERTY SEGUROS
1034	310	11.377	PLAN DE PENSIONES CONSORCIO DE COMPENSACION DE SEGUROS
311	466	7.318	PLAN DE PENSIONES DE CESCE
2283	359	5.714	PLAN DE PENSIONES AGENCAIXA SA AGENCIA DE SEGUROS GRUPO SEGUACAIXA HOLDING
943	225	4.730	PLAN DE PENSIONES BBVA SEGUROS S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS
3936	955	4.459	PLAN DE PENSIONES CATALANA OCCIDENTE PROMOCION CONJUNTA 1
2791	322	3.913	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE AGROSEGURO
5275	258	1.799	PLAN DE PENSIONES DE PROM.CONJUNTAJ GRUPO RGA
5355	107	198	LA FE SEGUROS
2516	1.985	70.775	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE ALLIANZ

Fuente: Elaboración Propia a partir de Estadísticas de Inverco 31/12/2021

También el sector financiero, ha optado en su mayoría por vehiculizar los compromisos para jubilación en Planes de Pensiones de Empleo (PPPE). En la siguiente tabla se recoge una relación de los planes de pensiones de empleo formalizados por los principales grupos financieros nacionales:

Tabla. Grupos financieros nacionales con planes de pensiones de empleo para sus trabajadores

SECTOR: FINANCIERO			
CODIGO PLAN	PARTICIPES	PATRIMONIO PLAN (miles €)	NOMBRE PLAN DE PENSIONES
2285	46.455	7.066.304	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE CAIXABANK, S.A
382	33.765	2.551.754	PLAN DE PENSIONES SISTEMA EMPLEO BBVA
1706	26.868	1.789.280	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEADOS DEL GRUPO BANKIA
3950	33.447	1.041.196	PLAN DE PENSIONES SANTANDER EMPLEADOS
420	5.582	703.183	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEADOS DE IBERCAJA
9383	24.920	663.795	BANCO SABADELL APORTACIÓN DEFINIDA

SECTOR: FINANCIERO			
CODIGO PLAN	PARTICIPES	PATRIMONIO PLAN (miles €)	NOMBRE PLAN DE PENSIONES
990	3.880	308.153	PLAN DE PENSIONES BANCO DE ESPAÑA
4990	5.998	262.401	PERSONAL ABANCA
2997	4.230	223.070	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS UNICAJA (MONTE DE PIEDAD Y CAJA DE AHORROS DE RONDA, CADIZ, ALMERIA, MALAGA, ANTEQUERA Y JAEN)
377	1.902	216.540	EMPLEADOS DE LA CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS, FPCAJASTUR, FONDO DE PENSIONES
383	112	209.542	PLAN DE PENSIONES BANCO DE SABADELL PRESTACIÓN DEFINIDA
1412	3.207	178.246	PLAN DE PENSIONES DEUTSCHE BANK, S.A.E.
2323	2.133	112.501	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEADOS DE CAJASUR
362	1.132	95.599	PLAN DE PENSIONES CAJA CANTABRIA
374	1.318	62.495	PLAN DE PENSIONES LIBERBANK
365	1.378	55.253	PLAN DE PENSIONES CAJA DE SALAMANCA Y SORIA
2342	1.636	52.031	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS BANCA MARCH
394	722	47.231	PLAN DE PENSIONES CAJA DE AHORROS DE EXTREMADURA

Fuente: Elaboración Propia a partir de Estadísticas de Inverco 31/12/2021

Estos dos sectores, y su apuesta por un Plan de Pensiones de Empleo como instrumento, es relevante por el objeto social de las empresas que lo componen y de gran relevancia, ya que supone un importante volumen patrimonial del sector nacional de la previsión social.

La relación anterior de planes de pensiones del ámbito asegurador alcanza los 1.075 millones de euros y en el caso de los grupos financieros, 15.638 millones de euros, siendo un 46% del total del patrimonio de la previsión laboral.

Se consolida la selección de los planes de pensiones de empleo como instrumento de mayor garantía para las personas trabajadoras y ventajas asociadas a las empresas también en el sector metal con el listado de 94 planes de pensiones de empleo del sector metal identificado en la situación de la previsión social en dicho sector.

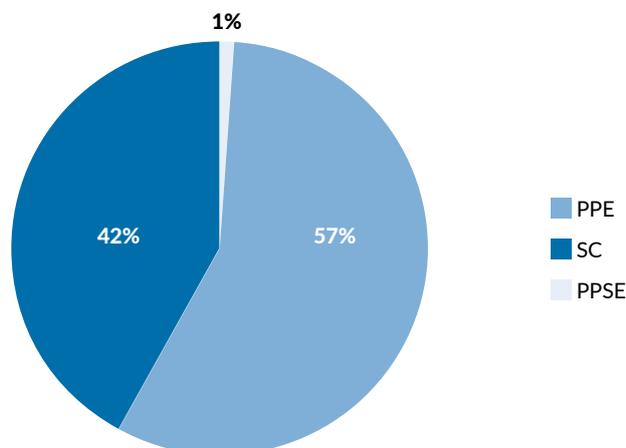
Hay otras estadísticas que avalan un mayor desarrollo de la Previsión Social mediante Planes de Pensiones de Empleo en detrimento de los Seguros Colectivos. Profundizando en el análisis sobre la situación de la Previsión Social actual ya descrita anteriormente, reducido a los instrumentos de ahorro del Segundo Pilar laboral, se observa la distribución del peso que en 2020 tenían los distintos instrumentos en el ahorro gestionado a través del Segundo Pilar laboral.

SEGUNDO PILAR				
	PPE	SC	PPSE	TOTAL
Cuentas de partícipes/asegurados	2.033.031	8.838.948	72.568	10.944.547
Aportaciones/Primas (millones €)	1.237	1.840	82	3.159
Prestaciones, incluyendo supuestos excepcionales de liquidez (millones €)	1.449	2.270	7	3.726
Ahorro gestionado (millones de €)	35.784	26.290	584	62.658
	57%	42%	1%	100%
Ahorro medio (en €)	17.601	2.974	8.048	5.725

Fuente: Elaboración Propia a partir de Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 (D.G.S.F.P)

Los Planes de Pensiones de Empleo (PPE) son el instrumento más utilizado por las empresas para exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos con sus trabajadores (57,1%), seguido de los Seguros Colectivos (42%) y de los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) con un 1%.

Gráfico. Distribución Ahorro Gestionado por Instrumento Segundo Pilar



Fuente: Informe Estadístico D.G.S.F.P. 2020

A pesar de que el gráfico presenta un cierto nivel de igualdad entre los Planes de Pensiones de Empleo y Seguros Colectivos, para estos últimos, puede tener su explicación ya que suelen combinarse con otro tipo de contingencias para la aplicación de un tratamiento fiscal¹⁶ (incapacidad, fallecimiento), siendo las prestaciones por jubilación las de menor relevancia patrimonial y secundarias en la financiación de dichos compromisos.

Sin duda, el indicador y también diferencial más llamativo, se encuentra en el ahorro medio acumulado ya indicado en la fase de diagnóstico de la Previsión Social nacional. Para este indicador, el ahorro medio gestionado a través de Planes de Pensiones de Empleo (17.601 €) es casi 6 veces superior que el realizado a través de Seguros Colectivos (2.974 €) y 2 veces superior al gestionado mediante Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) que se sitúa en los 8.048 euros.

Gráfico. Ahorro medio por instrumento (en €)



Fuente: Informe Estadístico D.G.S.F.P. 2020

En resumen, los instrumentos disponibles ofrecen diversas posibilidades y suficiente flexibilidad. Ello no impide que, en el marco de este Estudio, se adopte el análisis principal de los Planes de Pensiones de Empleo con el objeto de instrumentar un sistema de jubilación, debido a que a priori, puede adaptarse mejor a un acuerdo sectorial y en base a la experiencia demostrada de otras empresas y organizaciones sindicales que han formalizado mayoritariamente estos acuerdos en este tipo de vehículos.

16.- Conforme al Artículo 17 Rendimientos íntegros del trabajo de la 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.

Contingencias y Compromisos por Pensiones

Las políticas y medidas de protección social gozan de una dimensión superior que la implementación de un instrumento de previsión para la jubilación. Estas políticas, de carácter públicas o privadas, abarcan acciones y medidas que abordan situaciones de necesidad por la pérdida del empleo, políticas educativas, atención sanitaria y otras circunstancias que permitan una mayor protección de los más vulnerables en situaciones de crisis.

La contingencia de jubilación en el ámbito privado y laboral, forma parte de un concepto más extenso, no sin cierta controversia sobre el contenido del mismo, del término compromiso por pensiones existente en nuestro ordenamiento jurídico.

La mayor conflictividad surge sobre qué tipo de cláusulas recogidas en convenio deben enmarcarse como compromiso en pensiones. Especialmente afectados son los premios de jubilación en el proceso normativo de exteriorización señalado desde 1995 a 2002, y que su calificación como tal, de forma automática, exigiría el cumplimiento de una determinada normativa y su formalización mediante los instrumentos de ahorro habilitados en el RD 1588/1999 por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras y beneficiarios.

Identificada esa cuestión jurídica, es relevante indicar que la definición material de compromiso por pensiones, es un concepto jurídico amplio y que no se reduce exclusivamente a la generación de prestaciones para la fase inactiva laboral y posterior a la jubilación, sino que abarca otro tipo de contingencias adicionales.

No nos encontramos con una materia o contingencia aislada, permitiendo elementos sinérgicos positivos con el resto de medidas de protección social del ámbito laboral. El vínculo con otras contingencias, permite el diseño de una previsión social complementaria de mayor alcance, debido a que posibilita la combinación de otros compromisos que suelen formar parte de los Convenios Colectivos, como son las prestaciones de protección en caso de incapacidad o fallecimiento presente en sus articulados.

Estrictamente sobre el contenido material de los compromisos por pensiones, quedó resuelto en la regulación mediante la primera Ley de Planes de Pensiones de 1987 por la Disposición adicional primera Protección de los compromisos por pensiones con las personas trabajadoras, actualmente en vigor en el texto del Real Decreto Legislativo 1/2002. En esta norma y en la actualmente vigente del RDL 1/2002, se indica que, a estos efectos, se entenderán por compromisos por pensiones los 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 de la Ley del RDL1/2002.

Consecuencia de la referencia del contenido de ese artículo, normativamente se considera que están dentro de este concepto de compromisos por pensiones, las contingencias por las que se genere prestaciones como:

- a) Jubilación según el Régimen de Seguridad Social correspondiente. Es ampliada esta contingencia por el artículo 7 del RD 304/ 2004 para las personas que, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se encuentren en la situación de jubilación parcial. No obstante, podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a partir de los sesenta años de edad, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Relevante en el ámbito laboral, a efectos de la Ley de Planes de Pensiones y fiscal, las prestaciones por despido colectivo y otros supuestos, se consideran disposiciones anticipadas por contingencia de jubilación: Los planes de pensiones podrán prever el pago de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo en los casos contemplados en los artículos 49.1.g), 51, 52 y 57.bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras. Reglamentariamente podrán establecerse condiciones para el mantenimiento o reanudación de las aportaciones a planes de pensiones en este supuesto.

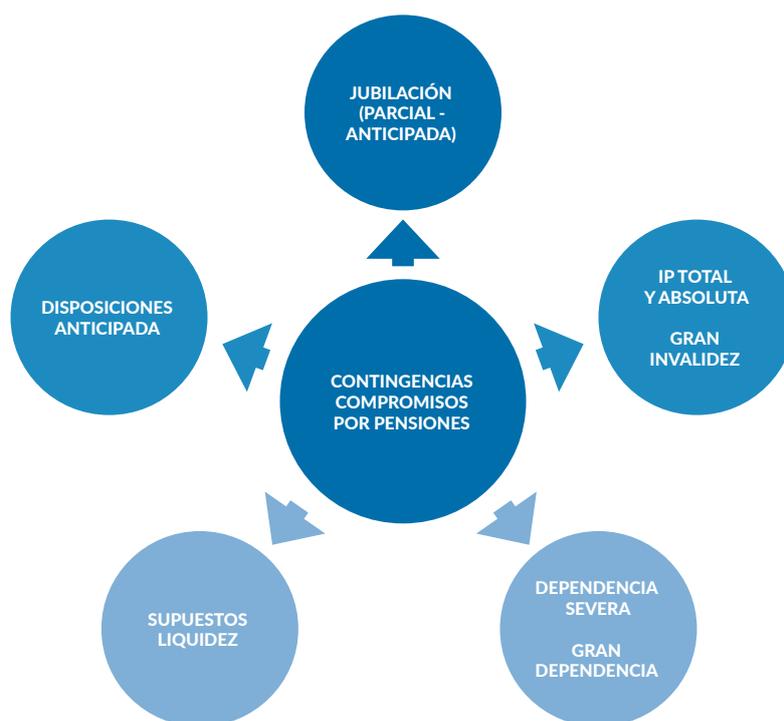
- b) Son contingencias habilitadas las prestaciones derivadas de Incapacidad permanente para la profesión habitual, absoluta, y la gran invalidez, determinadas conforme al Régimen correspondiente de Seguridad Social.

- c) También aquellos compromisos derivados de la Muerte del partícipe o beneficiario, que generen derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.
- d) Prestaciones derivadas de supuestos de Dependencia severa o gran dependencia del partícipe, regulado en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Este listado de prestaciones es definido como el conjunto de contingencias comprendidas en el concepto normativo de compromisos en pensiones y lo es, con independencia, de la forma de pago de las prestaciones, ya que estas podrán ser libres o flexibles, bien en capital o en forma de renta o pagos irregulares, pero siempre que estén comprendidas en alguna de las prestaciones de la anterior relación.

Estas contingencias¹⁷, disposiciones anticipadas y supuestos de liquidez¹⁸ en las que pueden derivar, según se declara en la normativa, constituyen la materia de Protección de los compromisos por pensiones con las personas trabajadoras, y tanto las contribuciones, como las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, mediante un plan de pensiones de empleo, contratos de seguros, (incluidos los planes de previsión social empresariales y los seguros colectivos de dependencia), como opciones que configuran el Segundo Pilar laboral de nuestro país.

Gráfico. Esquema contingencia previstas - Compromisos por pensiones



Fuente: Elaboración Propia a partir de normativa RDL 1 / 2002 Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

Como se ha podido constatar, la Previsión social aparece mínimamente representada en el 3,51% de los convenios del sector de metal analizados y solo el 1,75% regula en materia de Contribución de la empresa y Aportación de la persona trabajadora.

17.- La normativa también delimita que las contingencias que deberán instrumentarse en las condiciones establecidas en el párrafo anterior serán las de jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia previstas respectivamente en las letras a), b), c) y d) del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 1/2002. Es decir, los compromisos asumidos por las empresas con las personas trabajadoras que extingan su relación laboral con aquellas y pasen a situación legal de desempleo en los casos contemplados en el párrafo tercero de la letra a) del artículo 8.6, que consistan en el pago de prestaciones con anterioridad a la jubilación, podrán ser objeto de instrumentación, con carácter voluntario, de acuerdo con el régimen previsto en la disposición adicional primera de esta Ley, en cuyo caso se someterán a la normativa financiera y fiscal derivada de ésta.

18.- Enfermedad grave y Agotamiento Prestación por desempleo (Artículo 9 RD 304/2004).

Sin embargo, las incapacidades o el fallecimiento se regulan en un porcentaje muy alto de los convenios provinciales analizados:

- La regulación de la contingencia por incapacidad absoluta de la persona trabajadora se prevé en 49 convenios del sector de metal (86%),
- La regulación de la contingencia por incapacidad permanente de la persona trabajadora sin especificar el grado de la misma, se prevé en 3 convenios del sector de metal (5%) y por incapacidad total en 38 de los convenios objeto de estudio (67%).
- Por gran invalidez en 30 de los convenios objeto de estudio (53%).
- En la mayoría de los convenios que contemplan esta protección ofrecen una cobertura de estos riesgos junto al de fallecimiento o incapacidad absoluta o gran invalidez a favor de todas las personas trabajadoras de la empresa con independencia de su antigüedad y con capitales asegurados diferentes para cada una de las contingencias
- La regulación de la contingencia por fallecimiento de la persona trabajadora está prevista en 51 convenios del sector de metal (89%), donde a través de una póliza de seguros garantiza a sus trabajadores el abono de una indemnización por ese riesgo.

Todos estos resultados y cláusulas analizadas pueden ser elementos o punto de partida para su integración en la construcción o diseño de una nueva previsión social complementaria en el sector.

Esta labor de muestreo de las distintas obligaciones previstas en el Convenio, bajo la premisa del mantenimiento en términos de contenido económico del derecho para las personas trabajadoras y de coste para las empresas, con la finalidad de su posible canalización como contingencia de previsión social en el anterior esquema, pueden determinar la existencia de un mejor tratamiento final de la normativa aplicable, especialmente, la fiscal y una mejora, por lo tanto, de las condiciones salariales, lo que motiva su análisis en este informe.

De esta manera, un diseño de Previsión Social más eficiente, global y sectorial, a partir del análisis del contenido de estas cláusulas existentes en los convenios provinciales puede suponer una modernización y actualización del contenido de la negociación colectiva del sector.

En base a este objetivo marco fundamentado, y transitando hacia una propuesta actualizada de la previsión social sectorial, identificamos dos grandes líneas de actuación:

- En primer lugar, la integración de los distintos compromisos que ya son una contingencia de previsión social, como son las incapacidades de carácter permanente y fallecimiento y
- por otro lado, no menos sustancial, el planteamiento adicional de contribuciones para la contingencia principal de generación de prestaciones para jubilación conforme o a partir de algunos beneficios sociales.

Como ejemplo del potencial mejor tratamiento normativo de estos compromisos recogidos en los Convenios provinciales, incorporados como contingencias en un instrumento de previsión social, como es un plan de pensiones de empleo, es la diferencia en el tratamiento fiscal del pago de una prima de seguro para la cobertura de las prestaciones de incapacidad o fallecimiento de un trabajador.

En esta integración proyectada, manteniéndose todas las coberturas de dicho seguro dentro de un plan de pensiones de empleo, esta prima de seguro se transformaría, a efectos tributarios, en una contribución empresarial a un instrumento de previsión social y por lo tanto con un efecto fiscal neutro.

Mientras que en la imputación de la prima de seguro fuera de un plan de pensiones, no existiría una reducción posterior y acabarían tributando por ese importe, todas las personas trabajadoras aseguradas por dicho compromiso.

Se indican algunos ejemplos y cifras concretas. En este modelo propuesto y esquema tributario, según una estimación de tributación (Escenario 1) para un salario de 28.000 euros anuales, en tributación

conjunta, con residencia en la Comunidad de Madrid, por la imputación de una Prima de seguro previsto en el Convenio que tenga una valoración de 400 euros, le supone actualmente, un menor de salario anual de 111 euros, ya que esta prima de seguro tiene imputación fiscal obligatoria desde el año 2014¹⁹.

Debido a la existencia de distintos tipos de gravamen de I.R.P.F en las comunidades autónomas, son las denominadas escalas autonómicas, por ser un impuesto cedido parcialmente, el menor salario anual será de 120 euros si la persona trabajadora es contribuyente en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Escenario 2), manteniéndose el resto de datos sociales y económicos.

Tabla. Escenarios de tributación instrumento de previsión sectorial

ESCENARIO	1	2	3	4
SALARIO	28.000 €	28.000 €	56.000 €	56.000 €
RESIDENCIA	MADRID	ANDALUCIA	MADRID	ANDALUCIA
MENOR SALARIO NETO ANUAL POR LA IMPUTACIÓN FISCAL DEL SEGURO COLECTIVO FUERA DE UN PLAN DE PENSIONES	111 €	120 €	144 €	150 €

Fuente: Elaboración Propia a partir de Normativa Fiscal 2022

Por tanto, la propuesta de formalización de un plan de pensiones de empleo, y la integración de esta póliza como contingencia, con el efecto fiscal neutro por su calificación como contribución empresarial, implicaría un mayor salario de 111 y 120 euros respecto a la situación de articular la póliza fuera de un plan de pensiones de empleo, en la cual hay imputación de la prima sin reducción de la base imponible.

Es decir, se neutraliza la imputación fiscal por esa cobertura prevista en los Convenios de todas las personas trabajadoras. Con la integración en un plan de pensiones de empleo de estas contingencias, a futuro tendría un coste de 0 euros en el impuesto del I.R.P.F, ya que se eliminaría el anterior tratamiento de tributación de los dos escenarios expuestos.

Las anteriores simulaciones utilizadas se muestran en las siguientes tablas, con los siguientes datos económicos y sociales aplicados:

Escenario 1. Simulación tributación prima de seguros como contribución empresarial
(Rendimientos anuales 28.000€ / Madrid)

DATOS PERSONALES Y ECONÓMICOS						2022
Ingresos Brutos	Anual (14 PAGOS)	Otros Rendimientos	Comunidad Autónoma	Circunstancias Personales y Familiares	Tributación Conjunta	
2.000 €	28.000 €	- €	MADRID	MENOS 65 AÑOS	SI	
Gastos: 1400 <small>GASTOS=5% DE LOS RENDIMIENTOS</small>		PRIMA IMPUTADA POR SEGURO DE CONVENIO (COBERTURA INCAPACIDAD PERMANENTE FALLECIMIENTO)		400 €		
ESTIMACIONES DE TRIBUTACIÓN						
SUPUESTO 1 CON IMPUTACIÓN FISCAL -SIN INCORPORACIÓN COMO CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL A UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO		SUPUESTO 2 COMO CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL A UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO (LA PRIMA DEL SEGURO ESTÁ DENTRO DEL PLAN DE PENSIONES)		MENOR SALARIO NETO ANUAL POR LA IMPUTACIÓN FISCAL DEL SEGURO COLECTIVO (NO CUENTA CON REDUCCIÓN FISCAL)		
Cuota resultante: 3.332 €		Cuota resultante: 3.220 €		111 € (27,80%)		
TIPO MEDIO EFECTIVO: 15,72%		15,48%		Puntos porcentuales de menor tributación: 0,23%		
Tipo medio estatal general: 8,19%		8,06%		↑ % sobre aportación		
Tipo medio autonómico general: 7,53%		7,43%				

Fuente: Elaboración Propia a partir de Normativa Fiscal 2022.

19.- Modificación realizada por la Ley 26/2014, de 27 de noviembre.

Escenario 2. Simulación tributación prima de seguros como contribución empresarial
(Rendimientos anuales 28.000€ / Andalucía)

DATOS PERSONALES Y ECONÓMICOS						2022					
Ingresos Brutos	2.000 €	Annual (14 PAGOS)	28.000 €	Otros Rendimientos	- €	Comunidad Autónoma	ANDALUCIA	Circunstancias Personales y Familiares	MENOS 65 AÑOS	Tributación Conjunta	SI
Gastos: 1400		PRIMA IMPUTADA POR SEGURO DE CONVENIO (COBERTURA INCAPACIDAD PERMANENTE FALLECIMIENTO)		400 €							
ESTIMACIONES DE TRIBUTACIÓN											
SUPUESTO 1 CON IMPUTACION FISCAL SIN INCORPORACION COMO CONTRIBUCION EMPRESARIAL A UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO				SUPUESTO 2 COMO CONTRIBUCION EMPRESARIAL A UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO (LA PRIMA DEL SEGURO ESTÁ DENTRO DEL PLAN DE PENSIONES)				MENOR SALARIO NETO ANUAL POR LA IMPUTACIÓN FISCAL DEL SEGURO COLECTIVO (NO CUENTA CON REDUCCION FISCAL)			
Cuota resultante		3.506 €		Cuota resultante		3.386 €		120 €		30,00%	
TIPO MEDIO EFECTIVO		16,54%		TIPO MEDIO EFECTIVO		16,28%		Puntos porcentuales de menor tributación → 0,26%		↑ % sobre aportación	
Tipo medio estatal general		8,19%		Tipo medio estatal general		8,06%					
Tipo medio autonómico general		8,35%		Tipo medio autonómico general		8,22%					

Fuente: Elaboración Propia a partir de Normativa Fiscal 2022.

A este mejor tratamiento tributario, consecuencia de la anulación práctica de la tributación, podríamos considerar que conlleva adicionalmente, un efecto armonizador que actúa como atenuante de las distintas políticas fiscales existentes en las comunidades autónomas, las cuales presentan diferencias recaudatorias.

El efecto armonizador, se produce debido a que en los escenarios analizados (1 y 2), el tipo aplicado en la Comunidad de Madrid para la tributación de los rendimientos es del 12,8% mientras que en Andalucía es del 15% y es lo que determina la mayor tributación o no, para un mismo importe de prima según sea el territorio donde se ubique la persona trabajadora.

Tabla. Tipos I.R.P.F. autonómicos 2022: Comunidad de Madrid

2022 MADRID					
		DE		HASTA	
1	MADRID	0,00	0,00	12.450,00	8,50%
2	MADRID	12.450,00	5.257,20	17.707,00	10,70%
3	MADRID	17.707,20	15.300,00	33.007,00	12,80%
4	MADRID	33.007,20	20.400,00	53.407,00	17,40%
5	MADRID	53.407,20	EN ADELANTE	-	20,50%
6	MADRID	-	-	-	-
7	MADRID	-	-	-	-
8	MADRID	-	-	-	-
9	MADRID	-	-	-	-
10	MADRID	-	-	-	-

Fuente: Normativa Fiscal 2022

Tabla. Tipos I.R.P.F. autonómicos 2022: Andalucía

2022 ANDALUCÍA					
		DE		HASTA	
1	ANDALUCIA	0,00	0,00	12.450,00	10,00%
2	ANDALUCIA	12.450,00	7.750,00	20.200,00	12,00%
3	ANDALUCIA	20.200,00	7.800,00	28.000,00	15,00%
4	ANDALUCIA	28.000,00	7.200,00	35.200,00	16,50%
5	ANDALUCIA	35.200,00	14.800,00	50.000,00	19,00%
6	ANDALUCIA	50.000,00	10.000,00	60.000,00	19,50%
7	ANDALUCIA	60.000,00	60.000,00	120.000,00	23,50%

2022 ANDALUCÍA					
		DE		HASTA	
8	ANDALUCIA	120.000,00	EN ADELANTE	-	25,50%
9	ANDALUCIA	-	-	-	-
10	ANDALUCIA	-	-	-	-

Fuente: Normativa Fiscal 2022

Por lo tanto, con la misma cobertura jurídica de la póliza o aseguramiento previsto en el Convenio, hablaríamos de un coste fiscal cero, sin reducción del salario líquido, para todas las personas trabajadoras con independencia de la comunidad autónoma en la que se encuentren, desarrollando un instrumento sectorial de previsión social, ya que supone la neutralización de la distinta normativa fiscal autonómica. A diferencia de la situación de "no integración" en la que el asegurado tendrá un distinto tipo de gravamen en el I.R.P.F según rendimientos. Esta tendencia, de mayor tributación y reducción del salario líquido por mayor coste fiscal de la prima imputada, se cumple y se agrava, en importes crecientes de los rendimientos de trabajo, aun cuando la prima del seguro colectivo sea la misma (400 euros) según los Escenarios 3 y 4:

En estos escenarios analizados (3 y 4), señalar que el tipo máximo existente en la Comunidad de Madrid es del 20,5% mientras que en Andalucía es del 25,5% y es lo que determina la mayor tributación para un mismo importe de prima según sea el territorio y si esta no está integrada en un instrumento de previsión social como es un plan de pensiones.

Escenario 3. Simulación tributación prima de seguros como contribución empresarial

DATOS PERSONALES Y ECONÓMICOS						2022					
Ingresos Brutos	4.000 €	Anual (14 PAGOS)	56.000 €	Otros Rendimientos	- €	Comunidad Autónoma	ANDALUCIA	Circunstancias Personales y Familiares	MENOS 65 AÑOS	Tributación Conjunta	SI
Gastos:	2800	PRIMA IMPUTADA POR SEGURO DE CONVENIO (COBERTURA INCAPACIDAD PERMANENTE FALLECIMIENTO)		400 €							
ESTIMACIONES DE TRIBUTACIÓN											
SUPUESTO 1			CON IMPUTACION FISCAL -SIN INCORPORACION COMO CONTRIBUCION EMPRESARIAL A UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO			SUPUESTO 2			COMO CONTRIBUCION EMPRESARIAL A UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO (LA PRIMA DEL SEGURO ESTÁ DENTRO DEL PLAN DE PENSIONES)		
Cuota resultante			12.539 €			Cuota resultante			12.389 €		
TIPO MEDIO EFECTIVO			26,23%			TIPO MEDIO EFECTIVO			26,14%		
Tipo medio estatal general			12,90%			Tipo medio estatal general			12,85%		
Tipo medio autonómico general			13,33%			Tipo medio autonómico general			13,28%		
MENOR SALARIO NETO ANUAL POR LA IMPUTACIÓN FISCAL DEL SEGURO COLECTIVO (NO CUENTA CON REDUCCION FISCAL)						150 €					
Puntos porcentuales de menor tributación						0,10%					
% sobre aportación						37,50%					

Fuente: Elaboración Propia a partir de Normativa Fiscal 2022.

Escenario 3. Simulación tributación prima de seguros como contribución empresarial

DATOS PERSONALES Y ECONÓMICOS						2022					
Ingresos Brutos	4.000 €	Anual (14 PAGOS)	56.000 €	Otros Rendimientos	- €	Comunidad Autónoma	MADRID	Circunstancias Personales y Familiares	MENOS 65 AÑOS	Tributación Conjunta	SI
Gastos:	2800	PRIMA IMPUTADA POR SEGURO DE CONVENIO (COBERTURA INCAPACIDAD PERMANENTE FALLECIMIENTO)		400 €							
ESTIMACIONES DE TRIBUTACIÓN											
SUPUESTO 1			CON IMPUTACION FISCAL -SIN INCORPORACION COMO CONTRIBUCION EMPRESARIAL A UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO			SUPUESTO 2			COMO CONTRIBUCION EMPRESARIAL A UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO (LA PRIMA DEL SEGURO ESTÁ DENTRO DEL PLAN DE PENSIONES)		
Cuota resultante			11.848 €			Cuota resultante			11.704 €		
TIPO MEDIO EFECTIVO			24,79%			TIPO MEDIO EFECTIVO			24,69%		
Tipo medio estatal general			12,90%			Tipo medio estatal general			12,85%		
Tipo medio autonómico general			11,89%			Tipo medio autonómico general			11,84%		
MENOR SALARIO NETO ANUAL POR LA IMPUTACIÓN FISCAL DEL SEGURO COLECTIVO (NO CUENTA CON REDUCCION FISCAL)						144 €					
Puntos porcentuales de menor tributación						0,09%					
% sobre aportación						35,90%					

Fuente: Elaboración Propia a partir de Normativa Fiscal 2022.

Para otras cláusulas recogidas en convenio, y que no sean inicialmente una contingencia prevista en la Ley de Planes de Pensiones, también analizadas en este informe, su posible transformación como contribución empresarial, como hemos indicado puede implicar un mejor tratamiento fiscal para el trabajador en la misma línea anteriormente presentada, y un mejor tratamiento para las empresas en caso de la reversión de los antiguos beneficios fiscales (Deducción en cuota en el Impuesto de Sociedades).

Características básicas

La normativa a través del 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 establece tres tipos de planes de pensiones o con mayor rigor, distintos sistemas de planes de pensiones.

En función del sujeto constituyente son Planes de Pensiones de Empleo aquellos planes cuyo promotor es cualquier empresa, sociedad, corporación o entidad y cuyos partícipes sean los empleados de éstas. Del sistema Asociado²⁰ son los planes cuyo promotor es cualesquiera asociación o sindicato, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados. Y del sistema Individual, los planes cuyo promotor es una entidad de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas.

Es importante distinguir los planes de pensiones respecto de los fondos de pensiones que son las dos figuras principales de este instrumento de previsión social. Los fondos de pensiones podemos definirlos como el patrimonio generado a partir de los derechos y obligaciones que establezca cada plan de pensiones.

Por el contrario, un plan de pensiones de empleo es un contrato realizado en el ámbito laboral que se formaliza entre trabajador/a y empresario en beneficio del primero. Otorga el derecho a recibir prestaciones económicas en caso de jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento (y los supuestos de liquidez recogidos por normativa) y las obligaciones de contribución a los mismos.

Por lo tanto, tiene las características básicas derivadas de su naturaleza contractual y se puede asimilar a cualquier otro tipo de contrato. En este caso, este contrato escrito se plasma en las Especificaciones o Reglamento del Plan y en el artículo 1 del RDL 1/2002 se reconoce, acorde al marco constitucional, su voluntariedad y complementariedad respecto a la Seguridad Social, a la que en ningún caso sustituye y se establece un objetivo de un ahorro finalista para las contingencias configuradas por normativa.

Esta libertad contractual es limitada por la normativa²¹, ya que el contenido de las cláusulas debe contener y cumplir con los Principios básicos de los planes de pensiones (Artículo 5 RDL). Destacamos a efectos de la comparativa de los instrumentos propuestos el Principio de No discriminación: un plan del sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogida, o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder a aquél, desde la reciente modificación de la Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo.

En orden a determinar la antigüedad máxima exigible para el acceso a que se refiere este párrafo, se computará el tiempo transcurrido desde el ingreso en la plantilla del promotor bajo cualquier modalidad de contrato laboral (Art. 26 RD 304/2004). La normativa anterior permitía exigir una antigüedad de hasta 24 meses.

El Principio de Atribución de derechos sobre las contribuciones y aportaciones realizadas a los planes de pensiones y el sistema de capitalización utilizado, determinan para los partícipes unos derechos de contenido económico destinados a la consecución de las prestaciones.

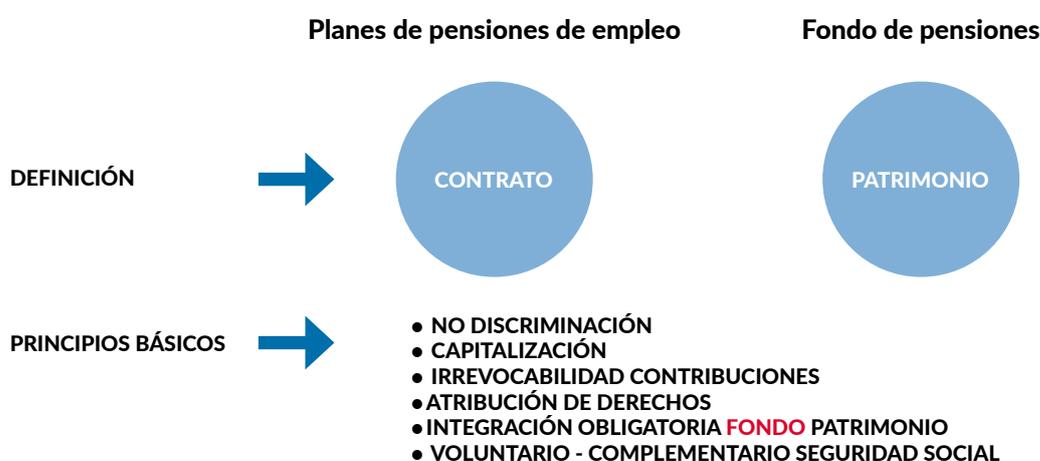
20.- La Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo la imposibilidad de la creación de nuevos planes de pensiones del sistema asociado quedando como un sistema cerrado los existentes o formalizados según la «Disposición transitoria décima primera. Adaptación de los planes de pensiones asociados» del Proyecto de Ley de 4 de marzo de 2022 de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

21.- Deben considerarse el Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre y sus desarrollos reglamentarios aprobado por Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero y 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 las personas trabajadoras y beneficiarios.

Otro elemento diferencial, no disponible por la voluntad de las partes negociadoras, respecto a otros vehículos, es el Principio de Irrevocabilidad de contribuciones, el cual garantiza que las contribuciones del promotor a los planes de pensiones tengan el carácter de irrevocables.

Se recogen otros principios como el de Capitalización. Los planes de pensiones se instrumentarán mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización. En consecuencia, las prestaciones se ajustarán estrictamente al cálculo derivado de tales sistemas. Reglamentariamente, se define la tipología de los sistemas de capitalización y sus condiciones de aplicación, exigiéndose, salvo que medie aseguramiento, la constitución de reservas patrimoniales adicionales para garantizar la viabilidad del plan.

Por último, el Principio de Integración obligatoria a un Fondo: integración obligatoria a un fondo de pensiones, en los términos fijados por la Ley, de las contribuciones económicas a que los promotores y partícipes estuvieran obligados y cualesquiera otros bienes adscritos a un plan.



Alejándonos del plano jurídico o contractual y entrando a nivel patrimonial y financiero, los fondos de pensiones son patrimonios formados por distintos activos y creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a planes de pensiones, cuya gestión, custodia y control se realizarán de acuerdo con la normativa de planes de pensiones.

Por normativa, para todos los fondos de pensiones, dentro del primer cuatrimestre de cada ejercicio económico, las entidades gestoras de fondos de pensiones deberán formular las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anterior, y someterlas a la aprobación de sus órganos competentes debidamente auditadas (artículo 98 RD 304/2004 Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones) y deberán calcular y publicar diariamente el valor liquidativo de las unidades de cuenta de los planes individuales integrados en los fondos que gestionen.

Los activos de los fondos de pensiones serán invertidos en interés de los partícipes y beneficiarios. En caso de conflicto de intereses, se dará prioridad a la protección del interés de partícipes y beneficiarios y, en todo caso, estarán invertidos de acuerdo con criterios de seguridad, rentabilidad, diversificación, dispersión, liquidez, congruencia monetaria y de plazos adecuados a sus finalidades.

La comisión de control del fondo de pensiones, con la participación de la entidad gestora, elaborará por escrito una declaración comprensiva de los principios de su política de inversión. A dicha declaración se le dará suficiente publicidad debiendo ser entregada, en todo caso, a la entidad depositaria del fondo de pensiones.

Especificaciones

Estos son algunos de los elementos comunes de la normativa de planes de pensiones en el ámbito laboral. No obstante, se permite cierta flexibilidad al configurar el Reglamento o Especificaciones, como el documento contractual principal de un plan de pensiones en cada empresa o sector.

Es en este documento, donde se modulan las distintas posibilidades de la normativa y regulan los derechos y obligaciones de los partícipes y beneficiarios, contingencias cubiertas y, especialmente, las condiciones que generan el derecho a las prestaciones.



Fuente: Elaboración Propia a partir de normativa

Esto permite a las partes negociadoras que participan en su creación, tomar decisiones personalizadas dentro de la aplicación de la norma. Son normas abiertas, lo que permite a los elementos personales que participan en la creación de los planes y fondos de pensiones tomar decisiones personalizadas dentro de la aplicación de la norma. Sin embargo, el objetivo establecido de abarcar la generalidad de los casos tiene otra cara de la moneda, ya que podría existir falta de previsión o concreción de algunos supuestos en las fases de negociación y formalización de los Reglamentos.

Según el artículo 18 del RD 304/2004, las Especificaciones deberán tener un contenido mínimo²², como la determinación del ámbito personal del plan, así como su modalidad y clase a tenor de lo estipulado en este reglamento y el sistema de financiación, con información sobre los aspectos financieros y actuariales del sistema de capitalización empleado.

Gráfico. Las especificaciones: Documento base planes de pensiones en empleo



Fuente: Elaboración Propia a partir de normativa

22.- Este artículo exige actualmente 12 indicadores (letras a-l) para cumplir con el contenido requerido por la normativa

Un Plan de Pensiones de Empleo puede ser el instrumento de ahorro colectivo que mejor se adecuó al ámbito laboral, debido a las propias contingencias que son definidas en el artículo 8.6 del RDL 1/2002, y que es el artículo referenciado por la normativa para definir los compromisos por pensiones como se ha indicado en el presente Estudio.

Se ha mostrado que las prestaciones susceptibles de cobertura en los Planes de Pensiones de Empleo, son las derivadas por las contingencias recogidas en la normativa Jubilación (con una previsión específica para la Jubilación parcial), Incapacidad permanente, Fallecimiento, Dependencia severa y gran dependencia.

Ponemos el foco en este apartado, en los supuestos excepcionales de liquidez que prevé la normativa y pueden ser recogidas por las Especificaciones, siendo derecho dispositivo.

Se podrán hacer efectivos los derechos en los casos de enfermedad grave o desempleo ya que son los dos supuestos excepcionales de liquidez previstos. Se entiende que se puede acceder a la prestación del plan de pensiones cuando el partícipe se encuentra en situación de desempleo de larga duración y siempre que reúna las siguientes condiciones: hallarse en situación legal de desempleo y, no tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones, estando inscrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo en el servicio público de empleo correspondiente.

Las especificaciones de planes de pensiones podrán prever la facultad del partícipe de hacer efectivos sus derechos consolidados en el caso de que se vea afectado por una enfermedad grave bien su cónyuge, bien alguno de los ascendientes o descendientes de aquéllos en primer grado o persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el partícipe o de él dependa.

Se considera enfermedad grave a estos efectos, siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o, entidades concertadas que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses.

Se requiere que exista una intervención clínica de cirugía mayor o tratamiento en un centro hospitalario, que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana y siempre que supongan para el partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.

Hay otros supuestos de disposición anticipada, no estrictamente dentro de los supuestos de liquidez, que se alejan del carácter finalista de los vehículos que generan prestaciones de jubilación en el ámbito laboral.

Los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado podrán disponer anticipadamente del importe, total o parcial, de sus derechos consolidados correspondiente a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad. Los partícipes de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán disponer de los derechos consolidados correspondientes a las aportaciones y contribuciones empresariales realizadas con al menos diez años de antigüedad, si así lo permite el compromiso y lo prevén las especificaciones del plan y con las condiciones o limitaciones que éstas establezcan en su caso.

También se puede acceder a la prestación por Despido colectivo si está recogido en las Especificaciones o en el Reglamento de cada Plan. En ese supuesto, los planes de pensiones también podrán prever el pago anticipado de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo en los casos contemplados en los artículos 49.1.g), 51, 52, y 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Estos dos últimos supuestos (liquidez a los 10 años y despido colectivo), no deben ser la referencia principal para la configuración de las Especificaciones pues de manera implícita, el acceso a las

prestaciones puede suponer la consolidación de pérdidas por situaciones puntuales de los mercados o una peor tributación en caso de que se rescate mientras que existan otros rendimientos de trabajo. Entendemos que, si hay supuestos de necesidad de liquidez, se podría acceder por la vía de agotamiento de desempleo.

Estos son los supuestos habilitantes para el acceso a la prestación, pero el contenido económico de las prestaciones será resultado de las contribuciones pactadas por las partes en la negociación colectiva o acuerdo.

A su vez, con independencia de este contenido económico, en función de las obligaciones estipuladas existe una tipología determinada según sean las características de las prestaciones.

Los Planes de prestación definida²³ que son aquellos en los que está predeterminada la cuantía de todas las prestaciones a percibir por los beneficiarios. A efectos del funcionamiento financiero y actuarial, también se considerarán de esta modalidad a aquellos planes que en sus especificaciones establezcan un funcionamiento que tenga como objetivo primordial y continuado proporcionar a los partícipes un determinado nivel de prestaciones, previéndose en especificaciones mecanismos de financiación o ajustes sistemáticos para tal finalidad. La definición de la prestación podrá realizarse en términos absolutos o en función de alguna magnitud como salarios, antigüedad en la empresa, percepciones complementarias u otras variables susceptibles de servir de referencia.

Este tipo de planes de pensiones de prestación definida para jubilación son muy escasos y con una evolución decreciente de los mismos a nivel nacional. Actualmente, muchos planes de pensiones de empleo, son de prestación definida solo para las contingencias de fallecimiento o incapacidad, consistiendo estas prestaciones, en el compromiso (normalmente asegurado externamente) del pago de un número determinado de anualidades de salario.

Consecuencia de lo anterior, lo más frecuente, para la contingencia de jubilación son los Planes de aportación definida siendo aquellos que los cuales sólo está predeterminada la cuantía de las contribuciones empresariales de los partícipes, pero el plan de pensiones, ni la empresa no garantiza ni define la cuantía de las prestaciones futuras, la evolución del resultado de las inversiones lo asume ya el partícipe.

Dicha contribución o aportación definida, podrá fijarse en términos absolutos o en función de otras magnitudes como salarios, flujos empresariales, cotizaciones a la Seguridad Social u otras variables susceptibles de servir de referencia. Las prestaciones se determinarán a partir del acaecimiento de la contingencia o al abonarse las prestaciones, como resultado del proceso de capitalización desarrollado por el plan.

Como categoría intermedia, o más bien como combinación de los anteriores, se encuentran los Planes mixtos. En particular, se entienden incluidos en esta modalidad aquellos planes en los que, estando definida la cuantía de las aportaciones, se garantiza la obtención de un tipo de interés mínimo en la capitalización de aquellas o una prestación mínima.

También se encuentran englobados aquellos planes en los que, estando definida la cuantía de las aportaciones, se garantiza la obtención de un tipo de interés determinado en la capitalización de las aportaciones realizadas.

Pero fundamentalmente, aquellos planes que combinan la aportación definida para alguna contingencia, colectivo o subplan y la prestación definida para otra u otras de las contingencias, colectivos o subplanes.

Cifrando las anteriores valoraciones cualitativas, la mayor parte de los planes de pensiones de empleo a nivel nacional, son de aportación definida para jubilación (919 de un total 1.308) y como planes mixtos, suelen combinar una aportación definida para jubilación y otra de prestación definida para riesgos de incapacidad o fallecimiento, mediante un aseguramiento externo del Plan a través de una compañía de seguros. Un total de 381 planes de pensiones son catalogados dentro de esta categoría.

23.- Los planes de los sistemas de empleo y del sistema asociado podrán ser de cualquiera de las tres modalidades anteriores. Los planes del sistema individual sólo podrán ser de la modalidad de aportación definida.

Tabla. Distribución del número de planes de pensiones de empleo atendiendo a su modalidad

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variación 2019-2020
Planes de empleo	Aportación definida	1022	980	948	943	949	937	937	920	919	-0,10%
	Prestación definida	14	12	13	9	8	8	8	8	8	0,00%
	Mixtos	425	405	400	395	397	390	386	384	381	-0,78%
TOTALES		1.461	1.397	1.361	1.347	1.354	1.335	1.331	1.312	1.308	-0,30%

Fuente: Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 (D.G.S.F.P): Cuadro 3

Garantías externas-controles cruzados

Como parte de las garantías del buen funcionamiento de los acuerdos formalizados, el sistema financiero y actuarial de los planes de empleo de cualquier modalidad y de los planes asociados de prestación definida y mixtos, deberá ser revisado, al menos cada tres años, con el concurso necesario de un actuario independiente y, en su caso, además de aquellos otros profesionales independientes que sean precisos para desarrollar un análisis completo del desenvolvimiento actuarial y financiero del plan de pensiones.

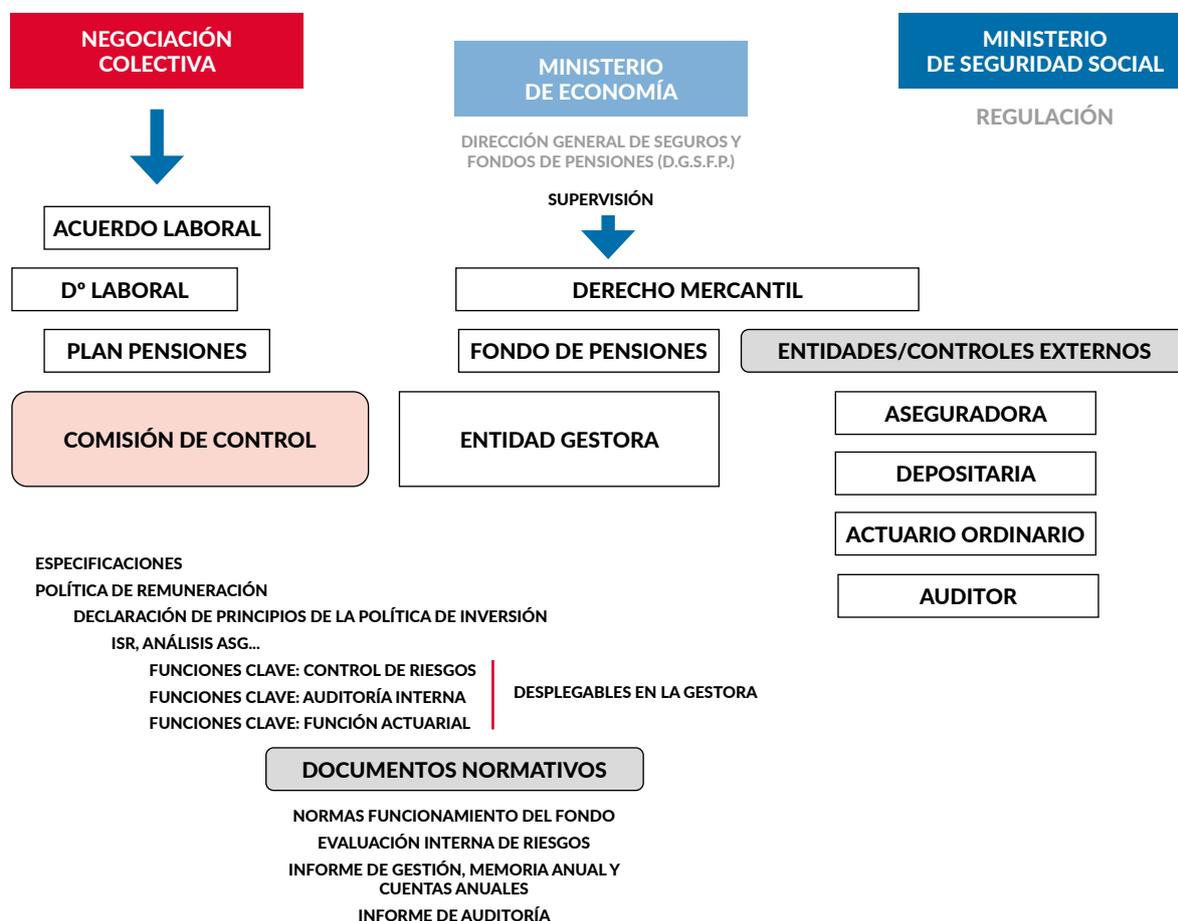
Existen mecanismos de supervisión y requerimientos para las entidades que participan en la gestión de los fondos de las trabajadoras y trabajadores. De esta manera, podrán ser entidades gestoras de fondos de pensiones las sociedades anónimas que tengan como objeto social y actividad exclusivos la administración de fondos de pensiones y que, habiendo obtenido autorización administrativa previa, y tener un capital desembolsado mínimo de 600.000 euros.

También podrán actuar como entidades gestoras de fondos de pensiones las entidades aseguradoras autorizadas para operar en España en el ramo de vida, incluidas las mutualidades de previsión social, que reúnan los requisitos establecidos en esta norma.

La custodia o depósito de los valores mobiliarios y demás activos integrados en los fondos de pensiones corresponderá a una entidad depositaria establecida en España. Podrán ser entidades depositarias de fondos de pensiones las entidades de crédito conforme a la normativa vigente en materia de entidades de crédito. Tiene entre sus funciones el control de la sociedad gestora del fondo de pensiones, en cuanto al estricto cumplimiento de las obligaciones de ésta, a excepción de la función control sobre la entidad depositaria, a tenor del principio de responsabilidad estipulado en este reglamento.

Una vez, señalados los anteriores elementos, la arquitectura y funcionamiento de los planes de pensiones de empleo, en cuanto a procesos, actos normativos, agentes, supervisión y materia afectada puede recogerse en la siguiente tabla descriptiva:

Gráfico. Esquema funcionamiento Planes de Pensiones de Empleo



Fuente: Elaboración Propia a partir de la normativa RDL 1/2002 y RD 304/ 2004

Menores comisiones de gestión y rentabilidades históricas adecuadas

Es necesario destacar en este punto sobre la importancia de los menores costes de gestión aplicados en los instrumentos de ahorro colectivo respecto a los productos individuales.

No se trata de un diferencial cuyo origen sea un distinto tratamiento normativo, sino fundamentalmente, gracias a la concentración de patrimonio bajo gestión, se deriva un mayor poder de negociación que permite una reducción contractual de las comisiones de gestión.

Posteriormente, durante el funcionamiento del fondo de pensiones, por la aplicación de economías de escalas, la distribución de los costes fijos (auditoría y otros servicios) y por la capitalización compuesta, permite mayores retornos y un mayor volumen de prestaciones para las trabajadoras y trabajadores que son partícipes.

En cuanto al indicado marco normativo, el artículo 84 del RD 304/2004 sobre retribuciones de las entidades gestoras de fondos de pensiones establece que las sociedades gestoras percibirán como retribución total por el desarrollo de sus funciones una comisión de gestión establecida, de manera expresa, dentro del límite fijado en las normas de funcionamiento del fondo de pensiones, e individualizadas para cada uno de los planes de pensiones integrados en el fondo de pensiones.

Y se establece que no podrán resultar superiores, por todos los conceptos, a unos límites fijados en función de la clasificación según la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión. Para aquellos Fondo de pensiones de renta fija la comisión de gestión máxima será de un 0,85 por ciento anual, para un Fondo de pensiones de renta fija mixta, un 1,30 por ciento anual y para el resto de fondos de pensiones, un 1,50 por ciento anual.

Es decir, la normativa permite que cuanto mayor sea el peso de la renta variable, la comisión de gestión sea superior que los fondos más conservadores, identificados como aquellos que tienen mayor renta fija.

Como hemos indicado a pesar de la normativa es compartida por los planes de pensiones de empleo e individual, existen diferencias relevantes. Tanto es así, que esta normativa de máximos, apenas tenga impacto en los planes de pensiones del ámbito laboral, debido a que las comisiones finalmente formalizadas se encuentran por debajo de esa referencia.

Según se recoge en un informe del Ministerio de Asuntos Económicos del gobierno de España en 2020, la comisión media total, incluye tanto la de gestión como la de depósito, de los planes de empleo se sitúa en el 0,23%. Por el contrario, para la de planes individuales la comisión media de gestión alcanza un total de 1,16%.

Gráfico. Comparativa comisiones planes Empleo e Individuales (España). Evolución total comisiones sistema de empleo e individual (2012 - 2020)



Fuente: Elaboración Propia a partir de los Informes de Sector (Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, M^o de Asuntos Económicos Gobierno de España)

Por lo tanto, existen unos + 93 puntos básicos de mayores gastos en los productos individuales que en los instrumentos de ahorro colectivos que justificaría²⁴ en cierta medida, el avance de la previsión social complementaria a través de instrumentos de ahorro en el ámbito laboral, comprendidos en el denominado Segundo Pilar laboral, descartando por pero valoración, otras iniciativas de ahorro individual que no aportan estas ventajas de menores costes a los partícipes.

A modo de ejemplo, sobre los límites máximos previstos en la normativa, un partícipe del sistema individual y con unos derechos consolidados medios de 10.000 euros, tendrá unos gastos²⁵ por comisiones

24.- Considerado así por la AIReF (2020) en su Estudio de evaluación sobre los beneficios fiscales.

25.- No se considera en el ejemplo la comisión de depósito.

de gestión de 150, 110 y 85 euros según el tipo de plan de pensiones del que sea participe (como se ha indicado la comisión máxima depende de la política de inversión articulada en el fondo en el que se integre dicho Plan).

En el cálculo que se presenta, en un hipotético plan de pensiones sectorial se reducirían esos gastos a los 20 euros anuales. Este diferencial tiene su causa en que, en el supuesto de formalizarse un Plan de Pensiones de Empleo en el sector del Metal, este coste anual es el resultado de aplicar una comisión de gestión del 0,20% al volumen de los derechos existentes.

Este volumen de derechos, como hipótesis, puede tener su origen a que la persona trabajadora ya dispone de derechos consolidados en productos de ahorro del sistema individual y realiza un traspaso. La comisión aplicada en la simulación, es una previsión realista de lo que podría formalizarse contractualmente en el mercado, dada las características de fondo sectorial que puede proyectarse.

Como se muestra en la siguiente tabla, el mayor coste anual de la persona trabajadora o trabajadora de permanecer en un producto individual de ahorro, serían de 130,110 y 65 euros:

Tabla. Simulación Diferencial Comisiones Planes Empleo e Individuales

Derechos Consolidados Partícipe: 10.000 €	Tipo Plan de Pensiones	% Comisión Gestión	Importe Comisiones	
			Anuales	
	PROPUESTA PLAN DE PENSIONES SECTOR METAL	0,20%	20 €	
	PPI Renta Variable Comisión Máxima:	1,50%	150 €	(+) 130 €
	PPI Comisión Máxima:	1,30%	130 €	(+) 110 €
	PPI Comisión Máxima:	0,85%	85 €	(+) 65 €

Fuente: Elaboración Propia a partir de normativa (RD 304/2004).

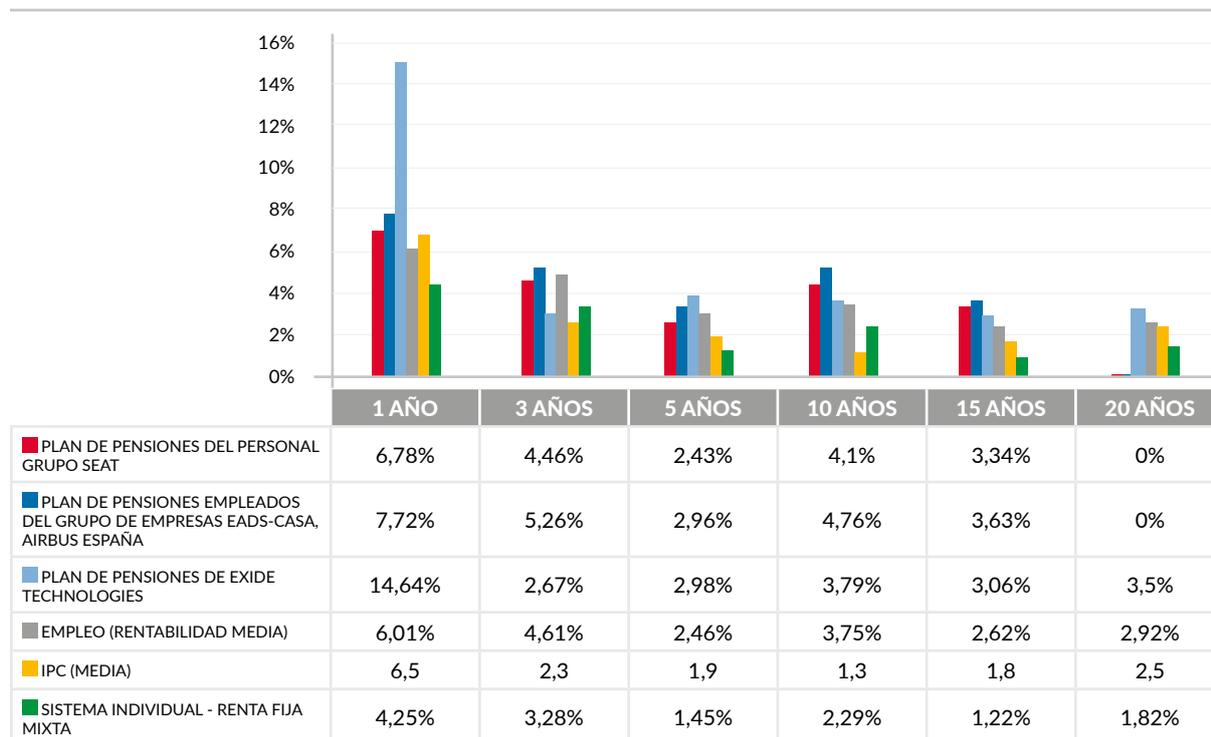
Se subraya nuevamente, que es tan sólo un punto de partida y la reducción de costes tiene otros efectos positivos asociados. Esta diferencia de comisiones, menores en los planes de pensiones de empleo, origina en un momento posterior, que planes de pensiones con igual política de inversión, puedan tener una mayor rentabilidad anual y generar así, mayores prestaciones para las contingencias previstas en la normativa.

El largo plazo de los fondos de pensiones de empleo, entendida como una mayor permanencia de los derechos adscritos, es un elemento fundamental que permite una mayor diversificación y rentabilidades adecuadas.

Se ha señalado en la descripción del sector realizada en este informe que los estratos más numerosos los encontramos entre 40 y 49 años, que agrupan entre ambos estratos más del 33% de las personas afiliadas a la Seguridad Social del Sector Metal. La media de edad de las personas trabajadoras del sector está en torno a los 45 años, y hay un 31,9% de trabajadores de más de 50 años.

Bajo este contexto, sobre un mayor horizonte de la inversiones en estos instrumentos de ahorro laboral, en una primera aproximación inicial sobre los retornos y considerando, que las rentabilidades pasadas no garantizan rentabilidades futuras, los tres grandes planes de pensiones de empleo del Convenio del Metal (SEAT, AIRBUS, EXIDE), presentan diferenciales positivos respecto a los planes de pensiones del sistema individual (Renta fija Mixta) y supera el IPC en las series históricas analizadas en el siguiente Gráfico.

Cuadro. Comparativa Rentabilidad 3 grandes planes pensiones Sector - Planes individuales - IPS



Fuente: Elaboración Propia a partir de Estadísticas Inverco (31/12/2021)

Obviamente, los distintos resultados rentabilidad en los 3 planes de pensiones de empleo seleccionados, tienen su origen en la distinta política de inversión, que determina la asignación estratégica de activos o composición de cartera y especialmente, un nivel de riesgo asumido diferente y que genera esas rentabilidades diferentes a cierre de 2021.

Esta distinta distribución de las inversiones, no forman parte de análisis de este estudio, pero estos resultados se presentan a efectos de demostrar o constatar, los diferenciales positivos existentes y generados respecto a los planes de pensiones individuales que se contratarían en una sucursal de forma individual y que conforman otra ventaja de oportunidad en la puesta en marcha de un plan de pensiones de empleo para el sector.

Cuadro. Diferenciales series históricas de rentabilidad empleo e individual

	RENTABILIDADES					
	1 AÑO	3 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
PLAN DE PENSIONES DEL PERSONAL DEL GRUPO SEAT	6,78	4,46	2,43	4,1	3,34	N/A
DIFERENCIAL RESPECTO PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES	↑ 253 pbs	↑ 118 pbs	↑ 98 pbs	↑ 181 pbs	↑ 212 pbs	-
PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DEL GRUPO DE EMPRESAS EADS-CASA, AIRBUS ESPAÑA, S.L, Y EADS-CASA	7,72	5,26	2,96	4,76	3,63	N/A
DIFERENCIAL RESPECTO PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES	↑ 347 pbs	↑ 198 pbs	↑ 151 pbs	↑ 247 pbs	↑ 241 pbs	-
PLAN DE PENSIONES DE EXIDE TECHNOLOGIES	14,64	2,67	2,98	3,79	3,06	3,5
DIFERENCIAL RESPECTO PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES	↑ 1039 pbs	↓ -61 pbs	↑ 153 pbs	↑ 150 pbs	↑ 184 pbs	↑ 168 pbs
SISTEMA INDIV.- R. FIJA MIXTA	4,25	3,28	1,45	2,29	1,22	1,82

Fuente: Elaboración Propia a partir de Estadísticas Inverco (31/12/2021).

Este cuadro recoge diferenciales positivos en rentabilidades a 10 años a favor de los 3 planes de pensiones de empleo del sector analizados, que van desde los 150 hasta los 247 puntos básicos respecto a los planes de pensiones individuales.

Se presenta igualmente estos resultados para los 93 planes de pensiones de empleo identificados en el ámbito del sector del Metal en las publicaciones y estadísticas de Inverco.

CODIGO PLAN		NOMBRE PLAN COMÚN	RENTABILIDAD ANUALIZADA 1 AÑO	RENT. 3	RENT. 5	RENT. 10	RENT. 15	RENT. 20
		PROMEDIO	5,98	4,54	2,44	3,87	2,91	3,13
1	2439	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE NOKIA SPAIN	8,35	6,15	3,45	5,17	3,9	3,93
2	3683	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DEL GRUPO DE EMPRESAS EADS-CASA,AIRBUS ESPAÑA,S.L,Y EADS-CASA ESPACIO	7,72	5,26	2,96	4,76	3,63	
3	3953	PLAN DE PENSIONES DEL PERSONAL DEL GRUPO SEAT	6,78	4,46	2,43	4,1	3,34	
4	2020	PLAN DE PENSIONES HEWLETT PACKARD ESPAÑOLA, S.L	8,13	6,33	3,66	4,88	1,81	
5	1675	PLAN DE PENSIONES DE EXIDE TECHNOLOGIES	6,75	5,36	2,82	4,26	2,85	3,68
6	1646	PLAN DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO DE PROMOCION CONJUNTA PARA EL PERSONAL DE PATENTES TALGO Y TARVIA	6,57	6,17	3,64	5,02	3,86	3,67
7	384	PLAN DE PENSIONES CARBUROS METALICOS	6,8	6,45	3,39	5,27	3,92	3,83
8	1560	PLAN DE PENSIONES ALCOA TRANSFORMACION DE PRODUCTOS S.L	6,34	3,96	2,19	3,87	3,32	3,39
9	3018	PLAN DE PENSIONES SIDMED	3,36	3,1	1,44	2,71	2,41	
10	2436	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE THALES ESPAÑA GRP SAU	3,81	2,94	1,62	3,5	2,99	3,25
11	309	PLAN DE PENSIONES GE HEALTHCARE ESPAÑA	5,33	4,26	2,32	3,43	2,32	2,53
12	1557	PLAN DE PENSIONES ALCOA INESPAL	6,34	3,95	2,19	3,87	3,32	3,39
13	2990	PLAN DE PENSIONES ALUMINIO ESPAÑOL	6,34	3,96	2,19	3,87	3,32	
14	3059	PLAN DE PENSIONES ALUMINA ESPAÑOLA	6,34	3,96	2,19	3,87	3,32	
15	2440	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE THALES ALENIA SPACE ESPAÑA, S.A.	3,81	2,94	1,62	3,5	2,99	3,25
16	4931	ALCOA INESPAL CORUÑA	6,34	3,96	2,19			
17	3866	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE SKF ESPAÑOLA S.A	7,86	5,33	3,03	4,8	3,72	

CODIGO PLAN		NOMBRE PLAN COMÚN	RENTABILIDAD ANUALIZADA 1 AÑO	RENT. 3	RENT. 5	RENT. 10	RENT. 15	RENT. 20
18	1541	ORACLE IBÉRICA, PLAN DE PENSIONES	17,38	11,2	6,39	6,7	2,76	3,08
19	2775	PLAN DE PENSIONES HAYES LEMMERZ MANRESA, S.L.	6,73	4,5	2,43	4,2		
20	3283	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SAU	6,35	3,81	1,97	3,42	2,59	
21	1491	COLT TECHNOLOGY SERVICES, S.A.U., PLAN DE PENSIONES	9,8	8	4,8	4,12		
22	4932	ALCOA INESPAL AVILES	6,34	3,96	2,19			
23	2598	PLAN DE PENSIONES UNISYS ESPAÑA	4,88	4,7	2,67	3,78	2,64	2,89
24	2939	PLAN DE PENSIONES HONEYWELL S.L.	3,44	2,64	1,3	3,11	2,43	
25	1930	PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA BMW IBERICA-ESPAÑA	8,02	6,37	3,64	4,96	3,85	4,13
26	2968	PLAN DE PENSIONES HITACHI DATA SYSTEMS S.A.	8,03	6,27	3,6	4,65	3,62	
27	999	PLAN DE PENSIONES SADECO	4,11	2,76	1,5	3,34	2,76	2,89
28	2022	PLAN DE PENSIONES ATLAS COPCO SAE	3,12	2,99	1,73	3,6	3,03	3,21
29	238	PLAN DE PENSIONES FOSTER WHEELER IBERIA	3,08	2,31	1,05	1,91	0,8	1,2
30	3423	PLAN DE PENSIONES EMPRESAS DEL GRUPO CIATESA	6,16	5,66	3,2	4,75	2,85	
31	335	HARTMANN, PLAN DE PENSIONES	10	6,68	3,4	3,06	1,8	1,78
32	3718	PLAN DE PENSIONES GENERAL ELECTRIC PENSION PLAN	5,3	4,24	2,31	3,39	2,31	
33	5192	IT CORPORATE SOLUTIONS SP.	8,01	6,17				
34	824	PLAN DE PENSIONES DE FERROATLANTICA SA	9,03	5,8	3,1	2,8	1,47	1,48
35	2701	PLAN DE PENSIONES GRUPO FAIN ASCENSORES	6,33	5,07	2,56	3,79	2,95	
36	3817	PLAN DE PENSIONES GE WIND ENERGY	5,3	4,25	2,31	3,41	2,33	
37	1839	SIEMENS HEALTHCARE						
38	3345	PLAN DE PENSIONES ARCONIC INVERSIONES (ALCOA INVERSIONES ESPAÑA)	6,34	3,96	2,19	3,87	3,32	

CODIGO PLAN		NOMBRE PLAN COMÚN	RENTABILIDAD ANUALIZADA 1 AÑO	RENT. 3	RENT. 5	RENT. 10	RENT. 15	RENT. 20
39	3570	PLAN DE PENSIONES GENERAL ELECTRIC POWER MANAGEMENT S.A	5,27	4,23	2,3	3,42	2,33	
40	5157	EMPLEADOS DE HILTI	6,49	4,32	2,35			
41	2437	PLAN DE PENSIONES NEXTIRAONE ESPAÑA S.L.U.	3,81	2,94	1,62	3,5	2,99	3,25
42	4017	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE OMRON ELECTRONICS IBERIA, S.A	8,9	6,74	3,57	3,73		
43	3850	PLAN DE PENSIONES RICHEMONT IBERIA	7,61	5,08	2,78	4,48	3,37	
44	4587	PLAN DE PENSIONES DE ELRING KLINGER	5,18	4,66	2,59	4,01		
45	671	PLAN DE PENSIONES TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS S.A	3,12	3,34	1,81	3,28	2,98	3,15
46	3772	PLAN DE PENSIONES AUTOLIV.BKI	3,38	2,56	1,27	3,2	2,56	
47	3352	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE DRAKA COMTEQ IBERICA S.L	3,81	2,94	1,62	3,5	2,99	
48	1853	PLAN DE PENSIONES ALCOA EXTRUSION NAVARRA	6,34	3,96	2,19	3,87	3,32	3,39
49	3	PLAN DE PENSIONES NCR ESPAÑA, S.L.	-0,01	2,17	1,18	3,54	2,73	3,02
50	4331	PLAN DE PENSIONES AKO ELECTROMECHANICA, S.A.L.	2,89	3,16	1,64	3,15		
51	3169	ACERALIA PERF. ZARAGOZA (Nueva Megasider)						
52	1120	PLAN DE PENSIONES EMPLEO DE ALFA LAVAL IBERIA	6,01	4,07	2,14	4,02	3,12	3,25
53	4114	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE BROTHER IBERIA	14,1	8,75	4,9	5,34		
54	344	PLAN DE PENSIONES FABRICAS AGRUPADOS DE MUÑECAS ONIL S.A.	4,2	2,79	1,51	3,3	2,61	2,67
55	259	ARCELORMITTAL FCE SPAIN, PLAN DE PENSIONES	1,69	4,42	2,21	4,18		
56	4552	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE KPF ESPAÑOLA, S.L.	7,86	5,34	3,01	4,79		
57	3346	PLAN DE PENSIONES BULL (ESPAÑA)	6,6	4,34	2,35	3,74	2,86	

CODIGO PLAN		NOMBRE PLAN COMÚN	RENTABILIDAD ANUALIZADA 1 AÑO	RENT. 3	RENT. 5	RENT. 10	RENT. 15	RENT. 20
58	1996	MONTBLANC IBERIA, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO	9,22	7,4	4,53	5,79		
59	2630	PLAN DE PENSIONES A NOVO COMLINK ESPAÑA	3,81	2,94	1,64	3,51	3	3,26
60	4365	PLAN DE PENSIONES SOCELEC S.A	3,22	2,32	0,98	2,78		
61	2687	PLAN DE PENSIONES DE GE ENERGY SPAIN	5,33	4,26	2,32	3,43	2,33	
62	3603	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE TCT MOBILE EUROPE, S.A.S.	3,81	2,94	1,62	3,5	2,99	
63	2435	PLAN DE PENSIONES NEXANS IBERIA	3,81	2,94	1,61	3,49	2,99	3,25
64	1171	PLAN DE PENSIONES DE PROMOCION CONJUNTA DE BARWIL UNITOR SHIPS SERVICE	7,1	5,66	2,91	4,2	3,08	3,36
65	804	PLAN DE PENSIONES IMPREX EUROPE	7,59	5,95	3,23	4,54	3,44	3,66
66	3549	PLAN DE PENSIONES HELLA S.A	1,96	2,79	1,43	2,21	1,61	
67	3037	PLAN DE PENSIONES FLEXLINK SYSTEMS ESPAÑA ,S.L	3,56	2,25	0,95	2,66	2,03	
68	2316	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO GRUPO ARMACELL	7,51	5,05	2,76	4,56	3,46	3,57
69	4123	SECO TOOLS ESPAÑA, PLAN DE PENSIONES	4,93	4,84	2,69	2,94		
70	3047	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE CASSIDIAN SOLUTIONS SA	6,33	5,07	2,56	4,09	3,26	
71	3152	PLAN DE PENSIONES MARPOSS	6,41	4,2	2,14	3,86	3,11	
72	414	PLAN DE PENSIONES DE FIVES STEIN BILBAO	6,33	5,07	2,56	4,09	3,26	3,58
73	4275	JENBACHER						
74	4256	EMP.DE B3 CABLE						
75	1854	PLAN DE PENSIONES ALCOA ARQUITECTURA	6,34	3,96	2,19	3,87	3,32	3,39
76	4514	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE THALES SISTEMAS DE SEGURIDAD,S.L	3,8	2,93	1,59	3,48		
77	2669	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE CIFE (FUENLABRADA)	3,27	2,44	1,1	2,8	2,3	2,57
78	5204	CRISA	7,72	5,26				

CODIGO PLAN		NOMBRE PLAN COMÚN	RENTABILIDAD ANUALIZADA 1 AÑO	RENT. 3	RENT. 5	RENT. 10	RENT. 15	RENT. 20
79	4376	PLAN DE PENSIONES IGUZZINI ILLUMINAZIONE	3,02	3,28	1,77	3,21		
80	3495	PLAN DE PENSIONES TECHTRONIC INDUSTRIES IBERIA	3,96	2,63	1,32	3,18	2,59	
81	2755	PLAN DE PENSIONES TUBOS DEL MEDITERRANEO (TUMESA)	9,48	5,83	3,23	5,22	3,29	
82	2822	PLAN DE PENSIONES KROMSCHROEDER	9,13	7,3	4,43	5,68	4,33	
83	227	PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE EXEL INDUSTRIAL, e.p.e. S.A.	2,54	2,8	1,3	2,74	2,45	2,63
84	712	HIERROS DEL PIRINEO						
85	3951	PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE NICOLAS CORREA, PLAN DE PENSIONES	3,73	3,46	1,64	3,37	2,9	
86	2521	PLAN DE PENSIONES BLACK BOX COMUNICACIONES SAU	6,33	5,07	2,56	4,09	3,26	3,58
87	2940	PLAN DE PENSIONES HONEYWELL TECNOLOGIA Y SEGURIDAD	2,78	2,42	1,05	2,97	2,31	
88	3057	PLAN DE PENSIONES FERAG IBERICA S.A.	8,69	5,1	2,52	4,28	2,48	
89	4160	PLAN DE PENSIONES PMG ASTURIAS POWDER METAL S.A. UNIPERSONAL PP	8,19	8,13	4,46	4,14		
90	3789	ERICSSON NETWORK SERVICES						
91	3810	PLAN DE PENSIONES INDUSTRIAS AJUSCAL S.L	6,33	5,07	2,56	4,09	3,26	
92	863	TALLERES SEMACE						
93	3293	PLAN DE PENSIONES MECANIZADOS DELINTE S.A	6,33	5,07		4,09	3,26	

Fuente: Elaboración Propia a partir de Estadísticas Inverco (31/12/2021).

Especial Análisis: Participación y Supervisión organizaciones sindicales y empresariales.

En un plan de pensiones de empleo como el que se propone, según el artículo 27 del RD 304/2004 la comisión de control del plan de pensiones de empleo estaría formada por representantes del promotor o promotores y representantes de los partícipes, con carácter general, el número de miembros de la comisión de control del plan será el fijado en las especificaciones, garantizándose la atribución del 50 por ciento de los miembros.

No obstante, en virtud de acuerdo de negociación colectiva, podría establecerse una distribución de representantes distinta de la prevista con carácter general en el párrafo anterior, sin perjuicio de

la necesaria aplicación de lo previsto en el artículo 32 del RD 304/2004, y debiendo garantizarse la representación del promotor y de los partícipes.

En cuanto a los órganos que nombran, en los planes de pensiones del sistema de empleo podrán establecerse procedimientos de designación directa (comisión negociadora, comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario u otros órganos de composición paritaria regulados en el mismo) de los miembros de la comisión de control.

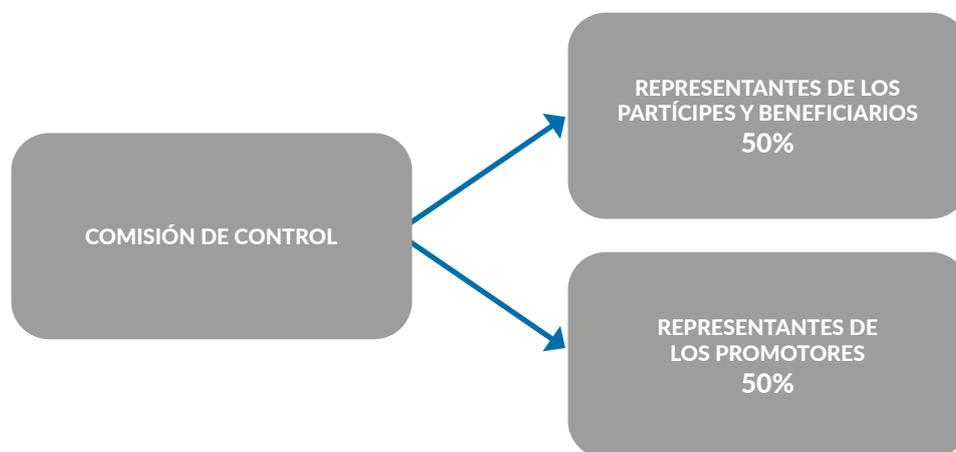
A falta de designación directa, la elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios se realizará mediante proceso electoral.

Estos miembros de la comisión de control del plan serán nombrados por un período máximo de cuatro años, y podrán ser reelegidos o renovados. En el seno de la comisión de control se nombrará al menos a quienes hayan de ejercer la presidencia y la secretaría.

Para este mecanismo de supervisión establecido en la Ley de Planes, la comisión de control del plan se le configuraría entre otras siguientes funciones (artículo 7 Ley de Planes de Pensiones RDL 1 / 2002):

- Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus partícipes y beneficiarios, o seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del plan, representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios y otras facultades previstas en materia de inversiones, especialmente las previstas en el art 69 del Real Decreto RD 304/2004.

Volviendo e incidiendo en profundidad en cuanto a la composición de la comisión de control, según el artículo 32 del RD 304 / 2004 Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, la paridad es la regla general pero no siempre es así.



Fuente: Elaboración Propia a partir de la normativa RDL 1/2002 y RD 304/ 2004

Después de realizar un breve estudio acerca de la composición de 16 de algunos de los grandes fondos de pensiones existentes podemos sacar varias conclusiones relacionadas con la composición de las comisiones de control:

- La media de miembros totales en las comisiones de control analizadas es de 22 personas.
- El nº de vocales medio correspondiente a la parte social en estas comisiones es de 12.
- El porcentaje medio que representa la parte social en la Comisión de Control es del 60%.
- En todos los casos analizados, el porcentaje que ocupan los vocales de la parte social en la Comisión de Control es, como mínimo, del 50% y máximo del 86%.
- El número máximo de vocales en una Comisión de Control es de 64. Se trata de un Fondo Multiplan, que no coincide exactamente con la propuesta de instrumento sectorial de estudio.

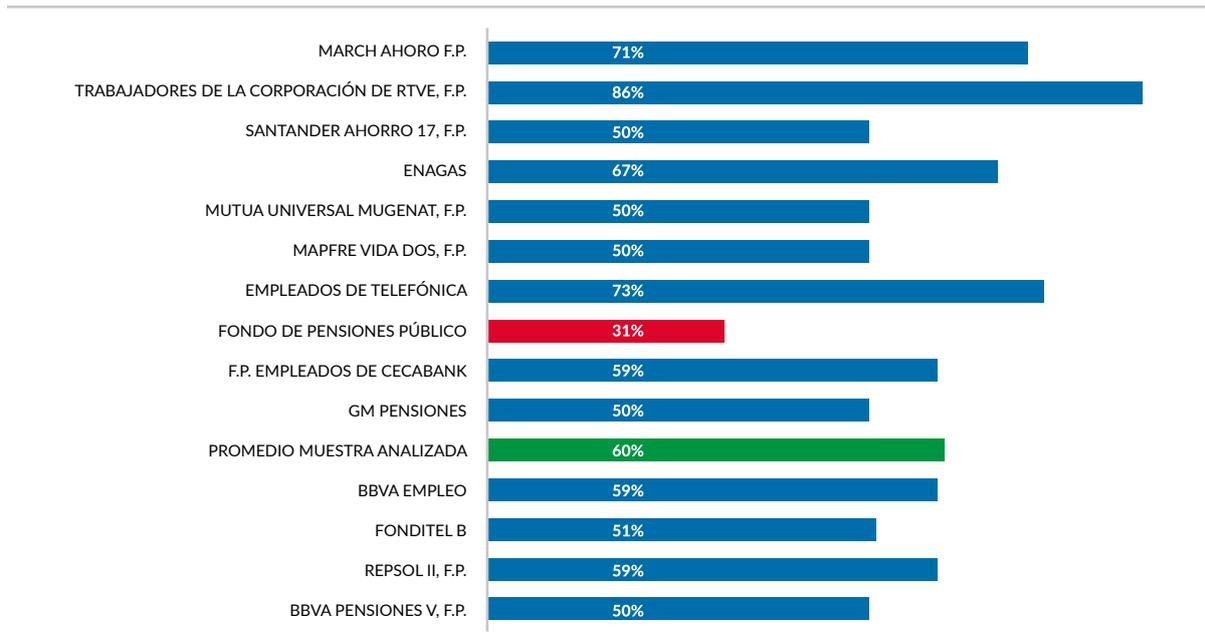
Tabla. Muestra composición comisión de control

Nombre Fondo	Nº Miembros CC Fondo	Nº de vocales de la parte social	% de la parte social sobre el total
BBVA PENSIONES V, F.P.	64	32	50%
REPSOL II F.P.	51	30	59%
FONDITEL B	51	26	51%
BBVA EMPLEO	27	16	59%
PROMEDIO MUESTRA ANALIZADA	22	13	60%
GM PENSIONES	20	10	50%
F.P. EMPLEADOS DE CECABANK	17	10	59%
FONDO DE PENSIONES PÚBLICO	13	4	31%
EMPLEADOS DE TELEFONICA	11	8	73%
MAPFRE VIDA DOS, FP	10	5	50%
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT, FP	10	5	50%
ENAGAS	9	6	67%
SANTANDER AHORRO 17, F.P	8	4	50%
TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE RTVE, F.P.	7	6	86%
MARCH AHORRO FP	7	5	71%

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos Secciones Sindicales/ Información Pública

Aun así, la mayor representatividad de la parte social se aprecia mejor observando los porcentajes que ocupan sobre el número total de miembros de la Comisión de Control en la muestra analizada. Realizando una comparación gráfica de estos datos con la representación de los partícipes y beneficiarios (parte social) de la Comisión de Control presenta la siguiente distribución:

Gráfico. Porcentaje que representa la parte social sobre el número total de miembros

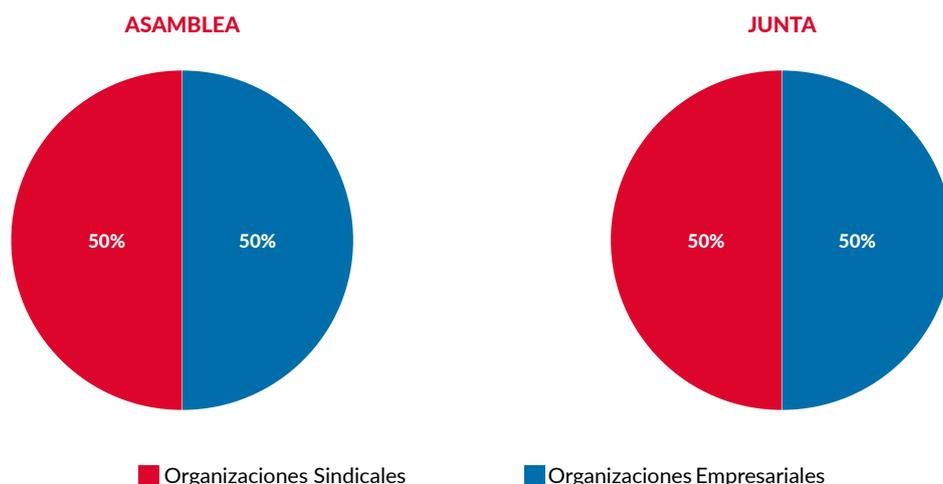


Fuente: Elaboración Propia a partir de datos Secciones Sindicales/ Información Pública

En relación a la participación de trabajadores y empresas en los diferentes instrumentos de ahorro colectivo, otra de las opciones articuladas en España en el segundo pilar laboral, son las entidades de previsión social empresarial (EPSV). Están configuradas normativamente en el País Vasco y evaluadas en el apartado sobre Evolución Normativa. Instrumentos Jubilación, como ejemplo de régimen de financiación sectorial.

A efectos del análisis sobre la participación de empresas y trabajadores, a pesar de su singularidad societaria, en este tipo de entidades, la estructura de representación se puede considerar similar a los planes de pensiones de empleo. Así, en el modelo Geroa (EPSV), la forma de participar de los socios se realiza a través de asambleas y juntas directivas en las cuales se encuentran las organizaciones sindicales y empresariales. Mientras, en un plan de pensiones de empleo, se configura una comisión de control que supervisa el funcionamiento donde son designados los representantes de las personas trabajadoras y de las empresas.

Pero también los órganos de gobierno (junta directiva y asamblea) de las entidades de previsión social son paritarios: formado en un 50% por las organizaciones empresariales (ADEGUI) y un 50% por los sindicatos (ELA, LAB, CCOO y UGT).



Fuente: Elaboración Propia a partir de Datos Web Geroa

Las decisiones en los Órganos de Gobierno de la Entidad se toman por mayoría simple excepto para los acuerdos relativos a la modificación de estatutos y a la fusión, escisión y disolución, en los que se necesita el voto favorable de dos tercios. Todos los cargos son gratuitos y ninguno de los miembros percibe remuneración alguna por la representación en Geroa.

Singularidad Acuerdos Sectoriales: Planes de pensiones promoción conjunta.

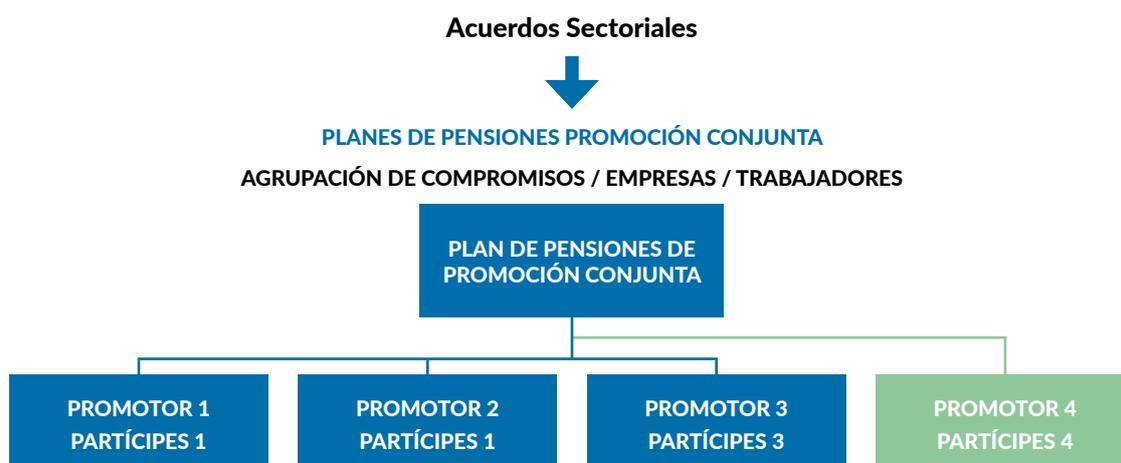
Como se ha constatado en la descripción del sector, existe una gran atomización del tejido empresarial del sector. Esta característica es común a todos los CNAE, con especial incidencia en los CNAE 95, 45 y 31.

El elevadísimo número de empresas del sector tiene como peculiaridad principal su reducido tamaño en términos generales, aunque el porcentaje de empresas medianas (entre 50 y 199), grandes (entre 200 y 999) y muy grandes (más de 1.000 trabajadores) es considerablemente superior en los CNAE 24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones 26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos 27 Fabricación de material y equipo eléctrico 29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques y 30 Fabricación de otro material de transporte.

Dentro de la normativa de los Planes de Pensiones de Empleo, existe una tipología regulada en los artículos 37 al 44 del RD 304/2004 que, por su configuración y características iniciales, puede ser el instrumento que mejor adaptación conlleve para la instrumentalización de acuerdos sectoriales de previsión social complementaria.

Según esta regulación específica, los Planes de Planes de Empleo Promoción Conjunta (PPEPC), podrán ser abiertos a cualquier empresa, pero también definirse su ámbito a determinadas empresas promotoras en función de criterios como la pertenencia al mismo grupo o tener asumidos compromisos por pensiones en virtud de un acuerdo de negociación colectiva de ámbito supra empresarial, que es el criterio aplicable al objeto de esta investigación.

La singularidad principal de esta tipología reside en la existencia de un solo Reglamento o Especificaciones al cual se adhieren las empresas afectadas por dicho acuerdo sectorial, facilitando la integración de un mayor número de empresas sin generar negociaciones adicionales, según el siguiente esquema:



Fuente: Elaboración Propia a partir de la normativa Ley 1/2002 y RDL304/ 2004

Estas especificaciones del plan de pensiones de promoción conjunta sectorial, deberán incorporar un anexo por cada empresa promotora que contendrá todas las condiciones particulares relativas a aquella y a sus trabajadores partícipes, constanding en todo caso las contribuciones y prestaciones correspondientes, que podrán ser diferentes por cada empresa promotora, sin que los anexos puedan contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales contenidas en las especificaciones del plan, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones y prestaciones.

Como opción, en estos planes de pensiones de promoción conjunta, podrán limitar su ámbito a las empresas promotoras que concurran en el momento de su formalización o prever la posibilidad de incorporación de nuevas empresas con posterioridad supra empresarial u otros criterios.

Es un elemento destacable, que, en este instrumento, al configurarse una sola Comisión de Control para todas las empresas adheridas, puede suponer una mejor supervisión de la evolución de la gestión de las inversiones. Este elemento positivo, vendría motivado por una mejor gestión del conocimiento y experiencia de los vocales elegidos por parte del promotor y parte social a nivel de sector, en contraposición a la elección múltiple de uno por cada empresa, con una menor experiencia financiera y falta de recursos y medios para estas labores de supervisión.

A este mejor marco de representación, se sumaría que la concentración de patrimonio de los compromisos adheridos y el mayor poder de negociación de las condiciones comerciales, conlleva la obtención de unas menores comisiones de gestión y la aplicación consiguiente, de economías de escala que permitiría la distribución de los costes fijos del funcionamiento ordinario de un plan de pensiones de empleo (gastos de auditoría) respecto a otros fondos de menor patrimonio.

Gráfico. Esquema unificación planes de promoción conjunta



Fuente: Elaboración Propia a partir de la normativa Ley 1/2002 y RDL304/ 2004

De esta manera, este tipo de planes de pensiones, presentaría los siguientes elementos principales:

- ✓ Normativa: Ley de Planes de pensiones RDL 1/2002
- ✓ Negociación Colectiva y eficacia general. Se adhiere cada promotor o empresas
- ✓ Reglamento / Especificaciones: Sería necesario un único Reglamento
- ✓ Financiación: Puede establecerse un régimen único para todos los promotores que se adhieran
- ✓ Simplicidad en la gestión
- ✓ Reducción de costes y economías de escala
- ✓ Una sola comisión de control

En cuanto al desarrollo actual de estos instrumentos, según el Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 publicada por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, de un total de 1.308 de planes de pensiones, 354 eran planes de promoción conjunta (un 27%), no necesariamente sectoriales, sino de grupo.

Y dentro de dicho porcentaje, de las 14.583 empresas que cuentan con un plan de pensiones de empleo formalizado, el 93,2% de empresas utilizan planes de promoción conjunta (13.590 entidades), lo que determinaría el mayor alcance de este tipo de planes de pensiones de empleo.

La Ley 12/2022 de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo., presentarían una singularidad en la composición de la comisión de control, como se indica en el siguiente artículo:

Artículo 58. Comisión de Control Especial de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos.

1. Para todos los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos se constituirá una única Comisión de Control Especial cuya composición y condiciones de funcionamiento se ajustará a las siguientes previsiones:

- a) Estará compuesta por trece miembros nombrados por la Comisión Promotora y de Seguimiento. De ellos, cuatro serán propuestos por las organizaciones sindicales más representativas, cuatro por las organizaciones empresariales más representativas y cinco por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- b) La duración del mandato será de seis años. La renovación de sus miembros se efectuará en los términos que se establezcan reglamentariamente.
- c) Los miembros de la Comisión deben poseer experiencia, conocimiento, capacidad de supervisión y gestión, además de no incurrir en incompatibilidades ni en situaciones de conflictos de interés. En el desempeño de su función actuarán con plena independencia, en defensa de los intereses de las personas partícipes y beneficiarias. Reglamentariamente se fijará el régimen de incompatibilidades aplicable a los miembros de la Comisión y su régimen interno de funcionamiento.
- d) Se observará el principio de representación equilibrada, teniendo una representación mínima del 40% cualquiera de los géneros. En caso de que los miembros propuestos no alcanzasen la representación equilibrada global, la Comisión Promotora y de Seguimiento solicitará que se propongan nuevos candidatos hasta que se cumpla dicha condición.
- e) Una vez nombrados los miembros de la Comisión de Control Especial, éstos elegirán entre sí a quienes hayan de ejercer la presidencia, vicepresidencia y la secretaría.

De no existir acuerdo en el seno de la Comisión de Control Especial por mayoría de dos tercios, la presidencia recaerá en uno de los miembros propuestos por los sindicatos, la vicepresidencia corresponderá a uno de los propuestos por los empresarios y la secretaría será ejercida por uno de los propuestos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- f) La Comisión quedará válidamente constituida cuando, habiendo sido debidamente convocados todos sus miembros, concurra la mayoría de éstos, y adoptará sus acuerdos por mayoría simple en los términos establecidos reglamentariamente. Sin perjuicio de ello, los acuerdos relativos a las sustituciones de entidad gestora y depositaria requerirán mayoría cualificada de tres cuartas partes de los miembros presentes o representados. Los acuerdos relativos a cambios en la política de inversiones sobre el ejercicio del derecho de impugnación de acuerdos sociales y de la acción social de responsabilidad requerirán la aprobación de los miembros propuestos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

7. CONCLUSIONES

El conjunto de actividades que configuran el llamado sector de Metal, son esenciales en el desarrollo de nuestra economía y fundamentalmente de la Industria de nuestro país. Este hecho se refleja en su importante aportación a la producción total de la Industria, alcanzando el 36% de acuerdo con los datos de las fichas sectoriales que elabora el Ministerio de Industria, comercio y turismo y cuya última actualización es del 25 de mayo de 2022 y por otro lado, hablamos de un sector que da empleo entorno al 55% de los trabajadores ocupados en la industria en 2021 de media.

Así mismo, en 2019 la contribución de la industria al PIB nacional en términos agregados de todas las actividades que la conforman, fue del 14,64%²⁶. Considerando además, a partir de estos datos, la contribución al PIB Nacional exclusiva del sector metal, ésta se cifra en torno al 5,27%. En este contexto nos encontraríamos con cierto infradesarrollo de la previsión social en este sector, debido a que sólo alcanza el 3,02% del patrimonio constituido en planes de pensiones de empleo.

En el ámbito del metal a nivel sectorial, la previsión social complementaria tiene escasa presencia, aunque hay que señalar que varios convenios de ámbito provincial incluyen en su articulado, bien instrumentos de previsión social o bien, mejoras vinculadas con el hecho de la jubilación o incapacidad del trabajador.

Teniendo en cuenta las empresas del sector que cuentan con algún sistema de previsión social, son los planes de empleo, los instrumentos focalizados principalmente, hacia la gran empresa y por tanto, el porcentaje de pequeñas y medianas empresas con este tipo de beneficios es muy reducido.

El número de empresas del sector tiene como peculiaridad principal su reducido tamaño en términos generales, aunque el porcentaje de empresas medianas (entre 50 y 199), grandes (entre 200 y 999) y muy grandes (más de 1.000 trabajadores) es considerablemente superior en los CNAE 24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones 26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos 27 Fabricación de material y equipo eléctrico 29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques y 30 Fabricación de otro material de transporte.

Los instrumentos disponibles en materia de Previsión Social ofrecen diversas posibilidades y suficiente flexibilidad. Ello no impide que, en el marco de este Estudio, se adopte el análisis principal de los Planes de Pensiones de Empleo con el objeto de instrumentar un sistema de jubilación, debido a que a priori, puede adaptarse mejor a un acuerdo sectorial y en base también, a la experiencia demostrada de otras empresas y organizaciones sindicales que han formalizado mayoritariamente estos acuerdos en este tipo de vehículos.

La labor de muestreo de las distintas obligaciones previstas en Convenio, bajo la premisa del mantenimiento en términos de contenido económico del derecho para las personas trabajadoras y de coste para las empresas, con la finalidad de su posible canalización como contingencia de previsión social, pueden determinar la existencia de un mejor tratamiento final de la normativa aplicable, especialmente, la fiscal y una mejora, por lo tanto, de las condiciones salariales.

De esta manera, un diseño de Previsión Social más eficiente, global y sectorial, a partir del análisis del contenido de las cláusulas existentes en los convenios provinciales puede suponer una modernización y actualización del contenido de la negociación colectiva del sector.

Dentro de la normativa de los Planes de Pensiones de Empleo, existe una tipología regulada en los artículos 37 al 44 del RD 304/2004 que, por su configuración y características iniciales, puede ser el instrumento que mejor adaptación conlleve para la instrumentalización de acuerdos sectoriales de previsión social complementaria.

26.- IV Barómetro Industrial del Consejo General de la Ingeniería Técnica Industrial de España (COGITI)

Resultados Comparativa Indicadores Estudio

La puesta en marcha de un instrumento de protección social para la jubilación, por las características expuestas en el desarrollo de este estudio, puede suponer un mejor diseño de la previsión social existente en las actividades económicas del sector metal, mediante el aseguramiento en el mismo, de las prestaciones por los diversos riesgos previstas en convenio. También como elemento redistributivo para todas las personas trabajadoras de las ayudas sociales previstas, permitiendo además la posibilidad de aplicación de unos menores costes de gestión y ventajas normativas orientadas a instrumentos de ahorro colectivo.

Esta propuesta de articulación de un determinado instrumento de protección social para la jubilación y otras contingencias previstas dentro de los Convenios Sectoriales del Metal, es el resultado de la evaluación consistente en una comparativa de una serie de indicadores en el análisis de las distintas opciones normativas que conforman el Segundo Pilar laboral.

No son indicadores decisivos cada uno de ellos de forma independiente, sino que deben formar parte de una valoración global a la medida de las principales características del instrumento propuesto, ajustando el modelo de negociación existente en el sector y obteniendo mayores ventajas asociadas para las personas trabajadoras y empresas.

En este objetivo, se han establecido como “Indicadores Principales” cinco apartados, con la siguiente relación y contenido material:

1) Indicadores de Solvencia y Configuración Patrimonios Específicos

Se analizan cuestiones como, la configuración del instrumento propuesto es un patrimonio independiente o fuera de balance de las empresas afectadas por el acuerdo laboral y también respecto a las entidades gestoras a las que se encomienden su futura gestión.

2) Evaluación sobre la Configuración de Derechos-Características Normativas

La valoración será positiva cuando se garantice la aplicación de determinados principios jurídicos y derechos que mejor se ajusten a los supuestos laborales actuales. Es decir, las distintas situaciones laborales, cada vez menos caracterizadas por la continuidad, necesitan de la utilización de instrumentos de previsión que reserven la titularidad de los derechos económicos para las personas trabajadoras, como elemento fundamental y faciliten en su caso, el traspaso de derechos. También la consideración de un mayor número de supuestos de acceso a la prestación que otorgue una mayor flexibilidad y adaptación a estos supuestos.

3) Garantías Externas-Controles Cruzados

Se incorporan en la comparativa, cuestiones como la existencia de documentos normativos que puedan certificar por un tercero o agente profesional, el buen funcionamiento del instrumento sectorial de ahorro y adicionalmente, se articule una mejor supervisión de la gestión realizada sobre los patrimonios.

4) Indicadores de Rentabilidades, Gastos y Estadísticas.

Se valora positivamente la mayor información publicada, disponible en materia de gastos y rentabilidades para la realización de comparativas críticas sobre estos resultados.

5) Análisis del Tratamiento fiscal – Impuestos.

Los puntos de evaluación o indicadores, recogen que el vehículo de ahorro propuesto, pueda ser sujeto o beneficiario de las principales medidas de estímulo de previsión social, tanto presentes como aquellas normas pasadas que puedan recuperar su vigencia.

Este primer nivel de indicadores, a su vez, se desarrolla en distintos “Sub Indicadores” que configuran la base para la valoración de cada instrumento de jubilación y que son recogidos en la comparativa final.

En cuanto a los instrumentos integrados en la comparativa, se incorpora al análisis los Planes de Pensiones Individuales (PPI). Obviamente, se trata de un instrumento de ámbito personal o individual, pero se considera en este Estudio, que la implementación de un instrumento de ahorro colectivo, también

supone una ventaja u oportunidad, respecto a los productos que pueden contratar las personas trabajadoras de forma individual y que, con la formalización de dicho instrumento, les permitirá una mejora de sus condiciones pactadas a nivel individual.

Por su parte, en el objetivo principal de vehiculizar un posible acuerdo sectorial que garantice la representatividad existente en el sector, a pesar de ser evaluadas en partes del Estudio, la adhesión a las Mutualidades implicaría la subsunción en estas entidades sectoriales ya formalizadas, y no son incorporadas en la comparativa. Esta exclusión también se motiva, por el alto coste inicial de la puesta en marcha de una mutualidad específica en el sector.

Resultados comparativa instrumentos normativos

En líneas generales, a raíz de los resultados de la comparativa, se concluye que un Plan de Pensiones de Empleo, como instrumento para la jubilación, cuenta con un mayor número de valoraciones positivas respecto a los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE), otros Seguros Colectivos (SC) y los Planes de Pensiones Individuales (PPI).

Concretamente:

Sobre la categoría y sub indicadores de Solvencia y Configuración Patrimonios Específicos, todos los instrumentos (PPI, PPP, SC, PPSE) reducirían el riesgo de solvencia (promotor) debido a que todos ellos se implementan a través de patrimonios independientes de los promotores. Es decir, los activos por las contribuciones pactadas, estarían fuera de los balances de las empresas obligadas en los compromisos laborales de origen.

Como se señala desde la normativa²⁷ esta configuración es positiva ya que se protegen los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras y beneficiarios en caso de insolvencia o de dificultades financieras para la empresa. De otra parte, la exteriorización de los compromisos por pensiones fuera del balance de las empresas les permite liberar recursos y concentrarse en su actividad típica lo que, en última instancia, se traducirá en una mayor competitividad nacional e internacional. Esta gestión especializada puede suponer, para la empresa, un menor coste a la hora de financiar y atender sus compromisos por pensiones a la vez que coadyuva a la capitalización de la economía, potenciando el ahorro a largo plazo y dotando de mayor amplitud y profundidad a los mercados financieros y de capitales lo que, en último término, permitirá reducir los costes financieros de las inversiones empresariales.

Por lo tanto, en todas las opciones analizadas, la articulación de instrumento de previsión social supone trasladar la gestión de los recursos que instrumentan compromisos por pensiones a entidades especializadas en la gestión e inversión financieras, entidades gestoras de fondos de pensiones y entidades aseguradoras.

Existe un elemento y valoración positiva a favor de los Planes de Pensiones tanto del sistema de empleo como individual o personal, que es el hecho de que son patrimonios externos a las entidades que lo gestionan.

Por el contrario, los compromisos de previsión social que estén bajo gestión de las compañías de seguros, formarían parte de sus balances y provisiones, lo que impediría, por ejemplo, una contabilidad específica o una auditoría de cuentas que sí se realiza actualmente en los planes de pensiones, impidiendo la valoración positiva de esos sub indicadores para los seguros como instrumentos de previsión social.

En la siguiente Tabla, mostramos gráficamente los elementos citados y la evaluación de los distintos instrumentos tanto en este primer apartado como en los posteriores.

27.- Exposición de Motivos del 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 las personas trabajadoras y beneficiarios

Tabla. Comparativa instrumentos de protección jubilación

INDICADORES CONFIGURACIÓN NORMATIVA	SEGUNDO PILAR			
	PPI	SEGUROS COLECTIVOS		PPE
	PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES	PPSE	OTROS SEGUROS (SC)	PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO
DOCUMENTO CONTRACTUAL	REGLAMENTO / ESPECIFICACIONES	PÓLIZA -CONDICIONES PARTICULARES		REGLAMENTO / ESPECIFICACIONES
PARTES FIRMANTES	EMPRESAS / REP. TRABAJADORES	EMPRESA		EMPRESAS / REP. TRABAJADORES
1. SOLVENCIA & CONFIGURACIÓN PATRIMONIOS ESPECIFICOS				
FONDOS EXTERNOS A LAS EMPRESAS QUE LOS PROMUEVEN.	✓	✓	✓	✓
PATRIMONIO SEPARADO E INDEPENDIENTE DE LOS GESTORES (PATRIMONIO ESPECÍFICO)	✓	✗	✗	✓
CUENTAS ANUALES/ AUDITADAS PATRIMONIO (PATRIMONIO ESPECÍFICO)	✓	✗	✗	✓
VALORACION SUB APARTADO 1:	3	1	1	3
2. CONFIGURACIÓN DERECHOS- CARACTERÍSTICAS NORMATIVAS				
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	N/A	✓	• SEGÚN CONDICIONES PARTICULARES	✓
CONSOLIDACIÓN / TITULARIDAD DE DERECHOS	✓	✓	• SEGÚN CONDICIONES PARTICULARES	✓
CONTINGENCIAS (ARTÍCULO 8.6 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE REGULACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES)	✓	✓	•	✓
SUPUESTOS LIQUIDEZ (ENFERMEDAD GRAVE- DESEMPLEO)	✓	✓	• SEGÚN CONDICIONES PARTICULARES	✓
VALORACION SUB APARTADO 2:	3	4	2	4
3. GARANTÍAS EXTERNAS & CONTROLES CRUZADOS				
ÓRGANO DE SUPERVISIÓN / COMISIÓN DE CONTROL REPRESENTANTES TRABAJADORES (CONFIGURADO POR NORMATIVA)	✗	✗	✗	✓
REVISIÓN FINANCIERO ACTUARIAL (COMPROBACIÓN CONTRIBUCIONES / GESTION INVERSIONES)	N/A	✗	✗	✓
CONTROL CRUZADO: CONTROL DEPOSITARIA SOBRE ENTIDAD GESTORA	✓	✗	✗	✓

CONTROL CRUZADO: GESTORA / PROMOTOR / COMISIÓN DE CONTROL / AUDITOR / ACTUARIOS. REMISIÓN A LA ADMINISTRACIÓN Y COMISIÓN DE CONTROL DE LAS CUENTAS ANUALES AUDITADAS, ACTUARIOS Y SUJECCIÓN A INSPECCIÓN ADMINISTRATIVA, ARTICULÁNDOSE LA TIPOLOGÍA DE INFRACCIONES Y EL PERTINENTE RÉGIMEN SANCIONADOR	N/A	×	×	✓
SUPERVISIÓN MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS (DGSFP)	✓	✓	✓	✓
VALORACION SUB APARTADO 3:	2	1	1	5
4. GASTOS, RENTABILIDADES, ESTADÍSTICAS				
CONTROL SOBRE COMISIONES - GASTOS & PUBLICACION ESTADÍSTICAS	•	•	•	✓
CONOCIMIENTO ESPECÍFICO INVERSIONES	✓	•	•	✓
DIVERSIFICACIÓN INVERSIONES	✓	✓	✓	✓
POSIBILIDAD INTEGRACION INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE (SEGÚN PROPIAS DIRECTRICES)	•	•	•	✓
SISTEMA DE VALORACIÓN DERECHOS	(VALOR LIQUIDATIVO DIARIO)	(PM O VALOR DE REALIZACIÓN)		(VALOR LIQUIDATIVO DIARIO)
RENTABILIDAD	✓	•	•	✓
	(EVOLUCIÓN INVERSIONES FONDO DE PENSIONES	(TIPO DE INTERÉS DETER. SUPUESTOS)		(EVOLUCIÓN INVERSIONES FONDO DE PENSIONES
	✓	•	•	✓
INFORMACIÓN & ESTADÍSTICAS COMPARATIVA PÚBLICA	✓	×	×	✓
VALORACION SUB APARTADO 4:	6	3,5	3,5	7
5. TRATAMIENTO FISCAL - IMPUESTOS				
I.R.P.F.	✓	✓	✓	✓
IMPUESTO DE SOCIEDADES	N/A	✓	×	✓
VALORACION SUB APARTADO 5:	1	2	1	2

- ✓ El tic verde vale un 1 punto.
- El punto negro vale 0,5 puntos
- ×

Fuente: Elaboración Propia a partir de la normativa reguladora

En el análisis sobre la Configuración de Derechos-Características Normativas, los Planes de Pensiones de Empleo (PPE) y los seguros colectivos del tipo Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE), obtienen una evaluación favorable en todos los indicadores.

En este sentido, se valora positivamente que el Principio de No Discriminación y la Titularidad de derechos, son recogidos por normativa. Es decir, no depende de la voluntad de las partes en la negociación, ni de las condiciones pactadas con la entidad especializada que se contrate para la gestión de las inversiones.

Los supuestos de acceso a la prestación por enfermedad grave y desempleo pueden darse en todos los instrumentos, pero en los seguros colectivos, dependerá de las condiciones particulares de la póliza y suele ser objeto de negociación, pero como puede implicar una posible disposición anticipada y un menor plazo en los flujos o salidas de capital, suele afectar al tipo de interés pactado. En los PPE y PPSE, es frecuente su integración por las partes negociadoras, y en estos instrumentos el valor liquidativo de las inversiones es diario, y no supone ni un cambio de valoración o penalización de los derechos, siendo su valoración positiva respecto a los anteriores.

En cuanto a las Garantías Externas-Controles Cruzados (3), hay mayores certificados sobre el buen funcionamiento del instrumento de ahorro, en los Planes de Pensiones de Empleo que en el resto de instrumentos recogidos en la comparativa.

Es necesaria una precisión previa, no se aborda o se cuestiona, la supervisión existente en las compañías de seguros o entidades gestoras, sino sobre el propio funcionamiento del compromiso laboral. Nos referimos cuando hablamos de estas certificaciones sobre la correcta ejecución de contribuciones previstas en el compromiso laboral, a la Revisión Financiero Actuarial prevista por normativa.

Según se recoge en la Tabla anterior, se valora positivamente que en los Planes de Pensiones de Empleo (PPE), la existencia de estos controles cruzados como es la intervención de profesionales, tanto en labores de auditoría (artículo 98 RD 304/2004), como en la Revisión Financiera Actuarial (artículo 23 RD 304/2004) y el control de la entidad depositaria sobre la entidad gestora (artículo 83.1 letra h RD 304/2004). En estas actuaciones y requerimientos normativos, el registro de toda esta documentación y ejecución de las misma, es supervisado por el Ministerio de Asuntos Económicos. En este punto, en las compañías de seguros no habría estos agentes externos en el funcionamiento de las pólizas que articulan compromisos por pensiones, por lo que no obtendrían valoración.

Por otro lado, dentro de los mecanismos de supervisión destaca, la Comisión de Control, formada por representantes de las personas trabajadoras y empresas con determinadas funciones previstas en la normativa. En los Seguros Colectivos, si bien se pueden implementar alguna comisión de seguimiento por acuerdo de las partes, esta no estaría garantizada por normativa y la valoración, consecuentemente, es negativa.

No obstante, subrayamos como eje principal, que el modelo de Planes de Pensiones de Empleo se basa en una gestión profesional a cargo de las entidades gestoras, y un nivel de supervisión, realizado por parte de empresas y trabajadores de los resultados obtenidos.

A diferencia de otros estados europeos, que disponían de sistemas menos garantistas (antes de la transposición de la última Directiva IORP II), en el estado español, existen obligaciones muy exigentes y requerimientos normativos para la gestión de los fondos de pensiones de empleo.

Sobre estas obligaciones establecidas, derivadas de la regulación europea, para las entidades gestoras de los fondos de pensiones destacan, entre otras: contar con una adecuada organización administrativa, (Artículo 80 bis RD 304/2004) establecimiento de Control interno (Artículo 80 ter RD 304/2004) y control de la política de inversiones de los fondos de pensiones gestionados (Artículo 81 bis RD 304/2004). También las nuevas obligaciones derivadas del Sistema de Gobierno de la Directiva IORP II (2020,2021) que se construye en torno al desarrollo de tres "funciones clave", control de riesgos, auditoría interna y función actuarial, de las entidades sujetas a estas obligaciones, que, según la nueva norma, parecen ser las entidades gestoras, pero también con referencias a las comisiones de control.

Por tanto, deben contextualizarse todos los elementos de este apartado tercero. Los controles cruzados-garantías-supervisión, se integrarían y complementarían, a estas exigencias normativas residenciadas en las entidades gestoras. Todos estos indicadores, hacen valorar positivamente, de forma global, a los planes de pensiones de empleo, ya que cuentan con mayores mecanismos de supervisión, información y garantías específicas para la ejecución de los acuerdos laborales, siendo este uno de los apartados más decisivos en la evaluación final.

Hay otros indicadores que cumplen todos los instrumentos (PPI, SC, PPSE; PPE) como es la previsión de supervisión por la Administración. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones es un órgano administrativo que depende de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, adscrita al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital conforme al Real Decreto 403/2020, de 25 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y cuenta con funciones de supervisión y de operativa en el mercado en los instrumentos de previsión social indicados.

En el apartado de análisis siguiente, sobre Estadísticas Gastos y Rentabilidades la valoración es muy positiva para los planes del sistema de empleo.

Fundamentalmente, por la información facilitada por el sector a través de Inverco. Se trata de una asociación privada de gestoras de planes de pensiones y fondos de inversión, que publica trimestralmente estadísticas en materia de rentabilidades, permitiendo una valoración y evaluación crítica de los resultados, a diferencia de los seguros colectivos, en los que no existe estadísticas sobre los tipos de interés ofertados y comisiones aplicadas, lo que se valora negativamente.

La materia de gastos y costes es una cuestión vital en los instrumentos de ahorro. Gracias a la mayor transparencia de los planes de pensiones respecto de los seguros, que posibilita esta evaluación, existe un menor gasto total de comisiones 93 puntos básicos en los Planes de Pensiones de Empleo (PPE) respecto al sistema individual (PPI) que permitiría una mejor generación de prestaciones a un similar riesgo asumido y es un elemento base para la valoración adecuada de estos instrumentos.

Es igualmente positiva, la normativa más prolija y extensa a los planes de empleo sobre inversión socialmente responsable y la mayor información garantizada por normativa sobre el detalle de la cartera o inversiones que conforman el patrimonio de los fondos de pensiones de empleo.

Un tema relevante en este cuarto apartado. En los fondos de pensiones de empleo, por normativa hay un valor liquidativo diario de las inversiones y por lo tanto, de la valoración de los derechos de los partícipes. Mientras, en los Seguros Colectivos (SC y PPSE), la provisión matemática no se garantiza en todos los supuestos de acceso a la prestación, dependiendo la valoración de los derechos económicos de los asegurados en caso de movilización anticipada al contrato o base técnica, de un posible valor de realización de mercado o penalización.

Por último, en el análisis del Tratamiento fiscal – Impuestos, los Planes de Pensiones de Empleo (PPE) y Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE), son los instrumentos que recogen mayores puntos de evaluación positivos debido a que estos dos instrumentos son sujetos normativos o beneficiarios de las principales medidas de estímulo de la Previsión social presentes (Ley 12/2022) y pasadas.

Esta regulación, permite un tratamiento fiscal óptimo para los partícipes, pero también en términos de coste, especialmente con la Deducción en Cuota del Impuesto de Sociedades vigente hasta el año 2010, y su entrada en vigor para 2023, tal y como se ha analizado en el apartado del Estudio (Normativa Relacionada).

Como conclusión, esta evaluación, basada en el desarrollo de las Categorías principales y sub indicadores, desarrollada en la anterior tipología en materia de solvencia (I) configuración normativa (II), garantías de funcionamiento del compromiso laboral (IV), transparencia resultados-gastos y tratamiento fiscal (V), sitúa a los Planes de Pensiones de Empleo (PPE) como los instrumentos de ahorro idóneos para empresas y trabajadores en un posible acuerdo sectorial de previsión social en los convenios afectados.

confemetal 

UGT 
Industria,
Construcción
y Agro **FICA**


industria