

SEGURO DE EXTERIORIZACIÓN PREMIO DE JUBILACIÓN

Preguntas frecuentes (FAQs)

¿EN QUÉ CONSISTE LA OBLIGACIÓN DE EXTERIORIZACIÓN?

La **obligación de exteriorización de los compromisos por pensiones** se introdujo como una garantía de cumplimiento para empresarios y trabajadores. Afecta a aquellas mejoras directas dinerarias vinculadas con las **contingencias específicas de jubilación, invalidez, fallecimiento y dependencia severa o gran dependencia**. Con esta regulación, se prohíbe que la empresa pueda cubrir estos compromisos a través de fondos internos de su titularidad, en tanto existe el riesgo de iliquidez en el momento del devengo al trabajador.

En lo referente a la **forma de exteriorización**, la Disposición Adicional Primera del Real Decreto-legislativo 1/2002, de 20 de noviembre, del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones dispone que estos compromisos por pensiones deberán instrumentarse a través de **contratos de seguros** (que incluye los planes de previsión social empresarial y seguros colectivos de dependencia), a través de un **plan de pensiones** o bajo la combinación de varios de ellos.

Para llevar a cabo el cumplimiento de esta obligación de exteriorización, la normativa estableció una serie de plazos que permitieran, al mismo tiempo, adaptar los compromisos ya existentes y garantizar los nuevos compromisos. Este régimen de plazos finalizó en el año 2006, si bien se permitió aplicar un régimen transitorio para su financiación, en base al instrumento de exteriorización utilizado (plan de pensiones o contrato de seguro).

En caso de **incumplimiento** por el empresario de la obligación de exteriorización, se producen dos consecuencias jurídicas principalmente:

- El empresario **mantiene la obligación de exteriorizar** los compromisos anteriores en los términos estipulados, a la vez que continúan sus obligaciones presentes y futuras, respecto de las cuales su responsabilidad es directa y exclusiva.
- Infracciones y sanciones. Este incumplimiento es considerado una **infracción de carácter muy grave** en la legislación laboral, cuya cuantía oscila **entre los 6.251 euros de la más baja hasta 187.515 euros en su grado máximo**; además, puede suponer la **pérdida de ayudas y subvenciones relacionados con programas de empleo y posibilidades de contratación con la Administración Pública**, lo que acarrea graves consecuencias en la estructura de una empresa (bonificaciones por contratación, subvenciones, contratos públicos, etc.).

¿CUÁL ES EL OBJETO DE ESTE SEGURO?

Sobre estas bases, el seguro **Allianz-AEMES** cubre los **compromisos derivados del Premio de Jubilación** regulado en el artículo 61.B del Convenio Colectivo de Mediación de Seguros Privados, a través de un **seguro colectivo sobre la vida**, en el que la condición de asegurado corresponderá al trabajador o trabajadores de una empresa.

Este seguro no sólo abarca los compromisos que adquiera el empresario desde la contratación del producto, sino también aquellos **derechos ya adquiridos por los trabajadores que no se hayan exteriorizado en tiempo y forma**. Sobre ellos, el seguro **Allianz-AEMES** realiza un **aplazamiento del pago de esa inversión inicial a lo largo de los años de permanencia en la empresa** de cada uno de los trabajadores, una estimación cuyo cálculo tendrá en cuenta diferentes variables (ver pregunta sobre valoración técnica).

¿QUÉ NECESITO SABER ACERCA DEL PREMIO DE JUBILACIÓN?

El **Premio de Jubilación**, regulado en el artículo 61.B del Convenio colectivo de mediación de seguros privados, prevé la posibilidad de que el empresario abone al trabajador, por una sola vez, el **importe de una mensualidad por cada cuatro (4) años de antigüedad en la empresa**, período que empezará a computar a partir del **tercer año de antigüedad** en la empresa.

Este Premio está supeditado a la **solicitud de jubilación por el trabajador en el mes que cumple la edad ordinaria de jubilación establecida por la legislación vigente**. En relación al importe, se tomará como referencia la clasificación profesional del trabajador, aplicándose proporcionalmente en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

- **Grupo I** → 75% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación.
- **Subgrupos II.A, II.B y V.A** → 90% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación.
- **Grupos y subgrupos restantes** → 100% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación.

(Se sumará a estas cuantías el importe de los aumentos por antigüedad y permanencia que tuviera reconocidos el trabajador a 31/12/1995)

¿CÓMO SE REALIZA LA VALORACIÓN TÉCNICA DE MI PÓLIZA?

BASES TÉCNICAS E HIPÓTESIS DE CÁLCULO

En tanto el seguro **Allianz-AEMES** prevé la aportación de primas periódicas con domiciliación de cobro, las cuales abarcan compromisos anteriores a la contratación del producto, para estimar el capital que debe sufragar el empresario para cada trabajador se toma como referencia un **cálculo estimado sobre las siguientes hipótesis**:

- ✓ **Edad de jubilación** → 65 años
- ✓ **Salario base mensual 2014** → Facilitado por el tomador
- ✓ **Crecimiento anual del salario** → 1%
- ✓ Aplicación de **tasas de permanencia** (ver siguiente punto)

En relación a las **bases técnicas**, cabe destacar lo siguiente:

- ✓ **Tipo técnico: 1,20%** para toda la duración del seguro
- ✓ Gastos de gestión (interna y externa): 0% sobre prima

¿QUÉ SON LAS TASAS DE PERMANENCIA?

Dentro del plazo transitorio que se aplicó a la normativa sobre exteriorización de compromisos por pensiones, el **Real Decreto-Ley 16/2005, de 30 de diciembre**, admitió la posibilidad de aplicar **hipótesis de permanencia en plantilla para el cálculo de las primas (seguro) o aportaciones (plan de pensiones)** derivadas de esta obligación, debiendo ser asumidas por el tomador o promotor las desviaciones que se produjeran a lo largo de su vigencia, y dejando en manos del Ministerio de Economía y Hacienda la regulación de los requisitos para la aplicación de estas hipótesis.

Seguidamente, se publicó la **Orden EHA/3433/2006, de 2 de noviembre**, a través de la cual el Ministerio de Economía y Hacienda regula las **condiciones técnicas** relativas a la aplicación de hipótesis de permanencia en plantilla para el cálculo de las primas o aportaciones.

Esta Orden incluye un **Anexo** en el que figuran los porcentajes que han de aplicarse al capital de jubilación calculado conforme a las hipótesis referidas anteriormente. La tabla está realizada en base al código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística en que se encuadra el sector que afecta nuestro Convenio de Mediación (Código 66). La tabla de valores es la siguiente:

Tabla de valores a utilizar como hipótesis de permanencia

Código CNAE: 66 (Seguros y Planes de Pensiones, excepto seguridad social obligatoria)

Edad	Menos de 25	De 25 a 30	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 a 59	60 o más
Tasa de permanencia	8%	21%	32%	43%	55%	69%	80%	93%	100%

Para entender mejor su aplicación, tomemos un **ejemplo de referencia**:

ID	Capital jubilación (hipótesis)	Edad (año 2014)	%Tasa permanencia	Capital garantizado	Prima anual constante (1/11/2014)	Nº anualidades
1	22.019,31€	36 años	43%	9.468,31€	271,42€	29
2	23.550,64€	53 años	80%	18.840,51€	1.453,78€	12
3	20.000€	27 años	0%	-	0,00	38

Trabajador 1 → Nacido el 01/06/1978, con fecha de alta en la empresa el 01/11/1997, y fecha de jubilación estimada el 01/06/2043.

Trabajador 2 → Nacido el 02/08/1961, con fecha de alta en la empresa el 23/07/1981, y fecha de jubilación estimada el 02/08/2026.

Trabajador 3 → Nacido el 01/10/1987, con fecha de alta en la empresa el 01/01/2010, y fecha de jubilación estimada el 01/10/2052.

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Otra de las ventajas del seguro **Allianz-AEMES** es la participación en beneficios que ofrece la entidad aseguradora. La **rentabilidad que generen las primas abonadas** se incluirán en una cartera de valores cuya rentabilidad permitirá **reducir el importe de las primas abonadas por el tomador en ejercicios sucesivos**. Los índices de rentabilidad han superado el 4% durante los últimos cuatro años, como muestra el siguiente cuadro:

Año	% rentabilidad	Año	% rentabilidad
2006	5,03%	2010	4,67%
2007	5%	2011	4,84%
2008	5,28%	2012	4,64%
2009	5,01%	2013	4,58%

SUPUESTOS DE CESE Y/O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

¿QUÉ SUCEDE SI CESA EL TRABAJADOR EN LA EMPRESA?

- ✚ Si las primas han sido imputadas al trabajador, la empresa deja de pagar por el trabajador y **los derechos son del trabajador, pudiendo traspasarlos o dejarlos hasta la jubilación**.
- ✚ Si las primas NO han sido imputadas al trabajador, se procede a la **devolución al tomador del seguro del capital constituido hasta la fecha del cese**.

¿QUÉ SUCEDE SI FALLECE EL TRABAJADOR?

- ✚ Si las primas han sido imputadas al trabajador, se llevará a cabo la **devolución a los beneficiarios de las cantidades pagadas**.
- ✚ Si las primas NO han sido imputadas al trabajador, procederá la **devolución al tomador del seguro de las cantidades pagadas**.

SUPUESTOS DE TRASPASO PARA CONTRATAR EL PRODUCTO ALLIANZ-AEMES

Finalmente, resolvemos el supuesto en el que un empresario tenga ya exteriorizados sus compromisos por pensiones a través de otro producto, y quiera llevar a cabo un **traspaso para adquirir el seguro Allianz-AEMES**.

El **procedimiento de traspaso** resulta muy sencillo. El tomador no tendrá que realizar ninguna gestión con la compañía de origen, por lo que será suficiente con la emisión de tres documentos:

- Carta del Tomador del Seguro solicitando el traspaso (modelo estándar facilitado)
- Solicitud del Seguro
- Relación de trabajadores de la empresa