

Laboral

Póliza empresarial que asegura la prejubilación de sus trabajadores con intervención pública

La concurrencia en el aseguramiento de los compromisos por pensiones de la empresa y de una Administración Pública no impone la responsabilidad solidaria de ambas por impago de la póliza. Si la Administración se compromete a su abono, será responsable de las consecuencias del impago.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Suele ser frecuente, en el seno de la regulación de empleo, que las empresas negocien la salida de los trabajadores de mayor edad a través de la garantía de sus pensiones complementarias. La fórmula elegida puede ser diversa, entre otras, la celebración de una póliza colectiva de seguro (de vida, de jubilación, de rentas, etc.). Cuando la financiación de ésta depende únicamente de la empresa, su impago puede derivar en la responsabilidad de aquélla sobre las prestaciones acordadas, pero, si en el proceso interviene una Administración Pública comprometiendo ayudas a la situación de mantenimiento de la empresa, la derivación de responsabilidades puede resultar más compleja.

Ocurre así en la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de octubre del 2021, JUR 327584, en la que se resuelve el despido colectivo de más de una treintena de trabajadores. En el acuerdo alcanzado, firmado por la representación tanto de la empresa como de los trabajadores, se fija una indemnización por el despido y la suscripción de una póliza de seguro de renta o seguro de jubilación garantizada en la que figuran como asegurador, la entidad aseguradora; como tomador, la empresa, y como beneficiarios, los trabajadores, mediante un boletín de adhesión al citado contrato. En dicho boletín se recoge una serie de condiciones, entre otras: a) que todas las acciones derivadas de este contrato prescribirán en el término de cinco años, a contar

desde la fecha en que pudieran ejercerse; b) que el seguro colectivo de rentas firmado trae su causa y tiene por objeto el aseguramiento de los compromisos asumidos por el tomador de acuerdo con el despido colectivo; c) que la renta será pagadera por meses vencidos en doce pagas mientras viva el asegurado, en la cuantía y plazos de duración establecidos en la póliza e individualmente en el certificado de cada asegurado; d) que la empresa abona en virtud de dicha póliza colectiva la cantidad de 5 286 905,69 euros brutos; y, por último, e) que la póliza colectiva de seguros identifica como grupo asegurable al conjunto de las personas que figuran detalladas en la relación de asegurados y rentas garantizadas.

Por su parte, la Administración laboral autonómica publica las medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a los trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis. Entre otras medidas, la normativa que desarrolla estas ayudas sociolaborales prevé la percepción de «ayudas previas a la jubilación ordinaria» instrumentadas mediante la financiación de la prima de los contratos de seguros previa novación de éstos. En ese momento, las primas pendientes de cobro a la empresa ascendían a 326 905,69 euros. Pese a ello, los trabajadores no vieron reducidas sus rentas. La empresa aseguradora presentó una propuesta de novación de póliza que no fue firmada, por lo que ninguna de las partes siguió abonando la prima asegurada. Sin embargo, la Administración acordó incluir a los trabajadores en la propuesta de novación presentada por la empresa aseguradora para su financiación pública, de acuerdo con las ayudas concedidas.

En la sentencia dictada en suplicación se reconoce que la empresa había abonado

una prima inicial de 3 348 438,34 euros y que la Administración laboral autonómica había mostrado su conformidad para que se suscribiera la póliza con los trabajadores afectados por el despido colectivo, comprometiéndose a abonar a la entidad aseguradora dos veces la cantidad de 1 709 901,36 euros en fechas distintas. De ahí que se confirme la resolución dictada en instancia y se condene solidariamente a la empresa y a la Administración autonómica a abonar a cada trabajador las cantidades pendientes de percibir. Y, así, la responsabilidad de la empresa se deriva de la relación con los trabajadores afectados por el despido colectivo y responde a las deudas contraídas por la empresa como consecuencia del despido; asimismo, en cuanto a la cuestión de si dicha responsabilidad debe entenderse excluida al suscribirse el contrato de seguro que garantizaba el abono de las deudas, la sentencia responde negativamente afirmando la responsabilidad solidaria de la empresa y de la Administración en relación con los capitales garantizados a los trabajadores.

2. La Ley de Planes y Fondos de Pensiones (LPFP) establece, a estos efectos, que «los compromisos asumidos por las empresas con los trabajadores que extingan su relación laboral con aquéllas y pasen a situación legal de desempleo en los casos contemplados en el párrafo tercero de la letra a anterior, 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» (art. 8.6). Por su parte, la disposición adicional primera de la mencionada ley, reguladora de la protección de estos compromisos por pensiones, señala entre otros efectos que, «una vez instrumentados, la

obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguros y planes de pensiones». Por ello, en principio, la suscripción del seguro previamente pactado desplazaría la responsabilidad a la empresa aseguradora.

Con ser éste el contexto normativo en el que se desarrolla la cuestión conflictiva, la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de octubre del 2021, JUR 327584, se plantea la negativa a aplicar dichos preceptos por entender que, tratándose de una indemnización por despido diferida en el pago mediante un contrato de seguro, tales preceptos no resultan de aplicación. Mas la dicción del citado artículo 8.6 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones no parece albergar duda sobre la inclusión de las prestaciones derivadas de las situaciones de *prejubilación* («compromisos asumidos por las empresas con los trabajadores que extingan su relación laboral con la misma y pasen a situación legal de desempleo a consecuencia de un expediente de regulación de empleo, que consistan en el pago de prestaciones con anterioridad a la jubilación»). No en vano, como también dispone dicho precepto, «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 49.1g, 51, 52 y 57 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

Por eso se indica que, «con independencia [de] que se pacte o no expresamente en el acuerdo, la suscripción del seguro colectivo convenido y la satisfacción de las primas debidas por el mismo desplazan —por la

expresa disposición legal indicada, que no exclusivamente por su expresa previsión en el pacto— la responsabilidad por las prestaciones convenidas [rentas complementarias de prestaciones públicas hasta la edad de jubilación], de forma que a partir de tal evento —abono de primas— la obligación tiene por sujeto pasivo a la entidad aseguradora y la empresa queda liberada —en principio— de toda responsabilidad, al haberse producido una novación subjetiva de la persona del deudor, por mandato legal» (FJ 3). Porque se considera que tanto el artículo 8.6 como la disposición adicional primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, junto con sus correspondientes normas reglamentarias, resultan claras al prescribir que, una vez instrumentados los compromisos por pensiones, «la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán, exclusivamente, a los asumidos en dichos contratos de seguro y planes de pensiones».

Es una solución que la Sala de lo Social antepone a cualquier consideración sobre el origen de este compromiso, en este caso, una indemnización por extinción del contrato que sustituye a la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores y la mejora, y cuya satisfacción no se lleva a cabo por una cantidad a tanto alzado e importe único, sino de forma fraccionada y como complemento a la prestación por desempleo. Y, en este sentido, entiende que «si no hubiese previsión legal o convencional alguna respecto del desplazamiento de la responsabilidad, no se nos plantearía duda alguna respecto de que la insolvencia de la aseguradora haría resurgir la obligación de pago por parte de la empresa, porque en buena técnica y sin disposición legal en contrario, el aseguramiento sería un mero instrumento de garantía y no un medio de extinción de la deuda» (FJ 3). Mas la norma

legal indica que, una vez instrumentados los compromisos por pensiones asumidos por la empleadora, la obligación y la responsabilidad de la empresa se circunscriben exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguros y planes de pensiones. Por tanto, «la norma legal está imponiendo de modo rotundo la novación subjetiva en la obligación. Se produce así un desplazamiento de responsabilidad, en forma tan inequívoca que no admite interpretación alguna, sino su estricta y literal aplicación: la exoneración de toda responsabilidad empresarial, tras la suscripción del aseguramiento y abono de las primas, exactamente igual que si de un compromiso externalizado de pensiones se tratase» (FJ 3).

En este caso se produce, así, la situación descrita mediante la instrumentación del compromiso empresarial derivado del despido colectivo a través del correspondiente contrato de seguro y, en consecuencia, con el debido desplazamiento a la entidad aseguradora de la responsabilidad correspondiente. «Ahora bien, pasando a ser el sujeto pasivo de la obligación la entidad aseguradora y liberándose la empresa con el abono de aquella prima inicial —supuesto de novación subjetiva de la persona del deudor, por mandato legal—, concurre aquí una circunstancia que se aparta de las analizadas por aquellos precedentes» (FJ 3). Ese elemento diferencial es que la Administración autonómica mostró su conformidad con la novación de la póliza a favor de los trabajadores afectados por el despido colectivo, comprometiéndose a abonar a la compañía de seguros sendas cantidades de 1 709 901,36 euros en dos momentos diferentes. Pero las citadas cantidades no fueron abonadas, por lo que la responsabilidad de la compañía de seguros no podía entrar en juego al no percibir las primas comprometidas por la Administración autonómica. Ésta,

«manifestando a tales efectos el pertinente consentimiento, había ocupado la posición deudora en el abono de parte de las primas del contrato que aseguraban la responsabilidad frente a los trabajadores —según las condiciones particulares del seguro—» (FJ 3). Por esta razón y de acuerdo con el artículo 1137 del Código Civil, la concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación no implica que cada uno de aquéllos tenga derecho a pedir ni que cada uno de éstos deba prestar íntegramente las cosas objeto de dicha obligación. Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose expresamente con el carácter de solidaria, algo que no ocurre en este caso, por lo que no procede condenar a la empresa al carecer de responsabilidad solidaria alguna.

3. Aunque la sentencia no lo reconozca expresamente, los supuestos de prejubilación —que no de jubilación anticipada— suelen basarse precisamente en el acuerdo de una indemnización por la extinción (superior a la prevista legalmente) y su devengo periódico mediante complementos a las pensiones públicas —en ausencia de una contingencia y una protección específica de la prejubilación, la prestación por desempleo—. La Ley de Planes y Fondos de Pensiones regula este instrumento de previsión social como la Ley de Contrato de Seguro lo hace con el seguro privado. Ahora bien, comoquiera que la normativa destinada a los compromisos por pensiones se introdujo en las normas sobre planes de pensiones, pero con referencia a la posibilidad de añadir la instrumentación mediante contratos de seguro, es razonable que se produzca una suerte de asimilación en la aplicación de ambos instrumentos de previsión social complementaria.

Ocurre, sin embargo, que las contingencias que inicialmente pueden ser cubiertas por los planes de pensiones son únicamente la jubilación, la incapacidad, la muerte y la dependencia, no estableciéndose expresamente la situación de prejubilación como riesgo susceptible de cobertura. No obstante, con el tiempo, la realidad se ha ido imponiendo y se prevé que los planes de pensiones puedan 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 49.1g, 51, 52 y 57 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Una dicción no del todo correcta si se tiene en cuenta que la prestación no puede ser la correspondiente a la jubilación si el partícipe no ha cumplido la edad (ordinaria o anticipada) de dicha contingencia cuando, además, la norma sitúa el hecho dentro de la protección por desempleo y no en otro distinto. De ahí que resulte necesario precisar asimismo que los compromisos asumidos por las empresas con los trabajadores que extingan su relación laboral con aquellas y pasen a situación legal de desempleo y 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». Un alambicado régimen que tan sólo persigue evitar la alusión a un riesgo como el de la prejubilación.

Precisamente, esa referencia a la disposición adicional primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones es la que permite que, además de los planes de pensiones, los contratos de seguro también puedan ser considerados a estos efectos. No en vano, la citada

disposición permite que los compromisos por pensiones de las empresas se instrumenten a través de contratos de seguros, «incluidos los planes de previsión social empresariales y los seguros colectivos de dependencia», mediante un plan de pensiones o con varios de estos instrumentos. Y, sí, «una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguros y planes de pensiones». Conviene aclarar, no obstante, que dichos compromisos por pensiones —derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa— deberán estar vinculados a las contingencias establecidas en el artículo 8.6 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones —en las que se encuentra la jubilación, no así la prejubilación—, comprendiendo toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos, cualquiera que sea su denominación.

Salvados todos los inconvenientes interpretativos y aplicativos que este régimen plantea, se admite sin reservas que el contrato de seguro pueda servir para esta finalidad siempre que cumpla una serie de requisitos, entre otros, que responda a la forma de seguro colectivo sobre la vida, plan de previsión social empresarial o seguro colectivo de dependencia —en los que la condición de asegurado corresponderá al trabajador y la de beneficiario, a las personas en cuyo favor se generen las pensiones según los compromisos asumidos—; que no se aplique lo dispuesto en los artículos 97 y 99 de la Ley de Contrato de Seguro —sobre anticipos, cesión o pignoración de la póliza—; que los derechos de rescate y reducción se ejerzan de forma limitada, y que se distinga según que las primas hayan sido o no imputadas fiscalmente al trabajador en virtud de los derechos económicos y los derechos

consolidados de los trabajadores. Particular atención merece el cese de la relación laboral de los trabajadores asegurados, en cuyo caso los derechos económicos adquiridos se podrán mantener en el contrato de seguro o, en su caso, movilizarse a otro contrato de seguro o plan de pensiones. Se impone, además, una información individualizada de la instrumentación a través del contrato de seguro, que cada vez deberá ser más exhaustiva por exigencia de la normativa europea. Dicha información individualizada habrá de suministrarla la entidad aseguradora, por escrito, de forma clara y en un plazo máximo de diez días desde su solicitud.

No obstante, y de manera taxativa, la disposición adicional primera, apartado 8, de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones condiciona la efectividad de los compromisos por pensiones y del cobro de las prestaciones causadas a su formalización en los instrumentos correspondientes. Por ello, el incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones asumidos constituirá una infracción laboral muy grave, no resultando admisible la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de fondos internos, o de instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos.

Evidentemente, la formalización supone no sólo la integración en el instrumento de cobertura elegido, sino el cumplimiento

de las obligaciones empresariales en relación con dichos instrumentos. De nada serviría formalizar el plan de pensiones o el contrato de seguro si la empresa comprometida con sus trabajadores no realizara las correspondientes aportaciones al plan o el pago de la prima del aseguramiento prescrito. Por lo tanto, la responsabilidad por incumplimiento se extiende a la empresa no sólo si no externaliza los compromisos adquiridos con sus trabajadores, sino cuando impide, con su actuación, la efectividad de aquéllos.

Pero aquí el elemento disonante es la irrupción de un tercero —la Administración laboral— que decide comprometerse con los trabajadores en su proceso de prejubilación con ayudas públicas, entre otras, el pago de parte de la prima de la cobertura de los compromisos previamente adquiridos por la empresa. ¿El incumplimiento de la Administración en una parte de la obligación de la empresa asumida inicialmente por ésta y admitida posteriormente por aquélla revierte de nuevo en una responsabilidad de la empresa por su compromiso inicial? Pues la Sala de lo Social entiende que no. Y, pese a que la póliza no se novó y la Administración no firmó como tomadora —aun cuando se comprometiera al pago de las ayudas—, la Sala considera que, salvo expresa asunción de una responsabilidad solidaria, los efectos del impago de la prima han de imputarse a quien aparece como garante de ésta y no a quien sustenta el compromiso de asegurar.