

# **GESTIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES EN LOS PLANES DE PENSIONES DE LA MODALIDAD DE EMPLEO. EL CASO ESPAÑOL**

**Rosa María Ahumada Carazo,**

**TESIS DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL  
HERRIKO UNIBERTSITATEA**

**ECONOMIA FINANCIERA II**

**Fecha de Lectura: 05/02/2002**

## **CAPITULO 2**

**LOS PLANES DE PENSIONES EN ESPAÑA**

(c) Rosa María Ahumada, 2002

<http://addi.ehu.es/handle/10810/2585>

## **CAPÍTULO 2**

### **LOS PLANES DE PENSIONES EN ESPAÑA**

#### **2.1.– Introducción**

El objeto de análisis de este capítulo lo constituyen los Planes de Pensiones, en adelante PP, como el primer elemento del instrumento de previsión social voluntario, libre y privado: Planes y Fondos de Pensiones. La razón por la cual damos preferencia expositiva en nuestro trabajo a los PP radica en la conveniencia, a nuestro entender, de analizar los fundamentos de la institución de ahorro–pensión como paso previo al estudio del instrumento de inversión, el Fondo de Pensiones, en adelante FP, que canaliza dicho ahorro.

#### **2.2.– Concepto y rasgos definidores de un Plan de Pensiones**

Los Planes y Fondos de Pensiones son el instrumento específico que la

legislación española ha creado recientemente en el campo de la protección voluntaria y privada de las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento. Ambos actúan de forma coordinada contribuyendo al fin único de la previsión social, y surgieron a tenor de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones<sup>1</sup>, desarrollada por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprobó el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones<sup>2</sup>. Esta normativa básica ha sido objeto de posteriores modificaciones y ampliaciones, con el fin de adecuarla a las demandas de la sociedad y a las características del entorno económico–financiero, tal como comprobaremos a lo largo de este capítulo y del siguiente.

La Ley 8/1987 presenta el concepto de PP a través de sus funciones. El art. 1.1 de la LPyFP establece en este sentido que *“Los Planes de Pensiones definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, las obligaciones de contribución a los mismos y, en la medida permitida por la presente ley, las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio que al cumplimiento de los derechos que reconoce han de afectarse”*.

Por lo tanto, un PP es un contrato privado y voluntario que garantiza la cobertura de las necesidades que se derivan de la jubilación, invalidez y muerte del partícipe mediante el cobro de unas prestaciones en forma de renta y/o capital. El análisis de la definición anterior nos permite concluir el importante

---

<sup>1</sup> BOE núm. 137, de 9 de junio, en adelante LPyFP.

<sup>2</sup> BOE núm. 263, de 2 de noviembre, en adelante RPyFP.

contenido formal y financiero que subyace de un PP. Ello es así si tenemos en cuenta que, por un lado, un PP conlleva la formalización de un contrato del cual surge un conjunto de normas, relaciones, derechos y obligaciones entre las personas y órganos que en él intervienen. En este sentido, y siguiendo al profesor Sánchez Calero<sup>3</sup>, el contrato se incluye entre los colectivos de previsión social<sup>4</sup>, ya que da lugar a la agrupación de un conjunto de personas con el fin de realizar unas contribuciones para la concesión de ciertas prestaciones cuando se produzcan determinados eventos<sup>5</sup>.

El contrato es, además de la vertiente formal del PP, el soporte por el que se garantiza la constitución de las rentas o capitales para las situaciones cubiertas por el Plan. Siguiendo esta corriente, Barceló Rico–Avelló y Avalos Muñoz definen los PP como “*formulaciones contractuales por las que el partícipe se compromete a aportar periódicamente unos ingresos a cambio de unas prestaciones estipuladas de previsión social, para sí o para sus beneficiarios*”<sup>6</sup>.

Como resultado de esto, un PP conlleva, además del contenido formal, un

---

<sup>3</sup> Sánchez Calero, F., (1989), “Delimitación y notas características de los Planes de Pensiones”, AAVV, *Régimen jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones*, (2ª Ed.), Ed. Española de Seguros, Madrid, pág. 25.

<sup>4</sup> Descartando la posibilidad, por lo tanto, de caracterizar a los PP como contratos de seguro o simplemente como modalidad de ahorro. Los PP no se pueden asimilar a la figura del contrato de seguro, fundamentalmente por la ausencia de asegurador. Tampoco pueden ser identificados con una modalidad de ahorro o capitalización ya que sobre estos últimos no influye el riesgo demográfico, variable inexcusable en la constitución de todo PP, como veremos más adelante.

<sup>5</sup> El contrato de previsión colectiva que emerge de un PP es objeto de estudio por parte de J. M. Michavilla Núñez en el artículo “Naturaleza y tipología de los Planes de Pensiones” incluido en el libro dirigido por Martínez Lafuente en 1989 de título *Estudios sobre Planes y Fondos de Pensiones*, Ed. Ariel, Barcelona, pág. 56 y ss.

proceso financiero–actuarial por el que se define la correspondencia entre la corriente de contribuciones y percepciones fundamentada en unas hipótesis financieras y actuariales<sup>7</sup>.

La definición de un PP desde el punto de vista de su contenido se completa con la Figura 2.1, en la que se enumeran los aspectos ineludibles a los que habrá de hacer referencia todo Plan desde un punto de vista formal, y a cuyo análisis dedicaremos parte del presente capítulo.

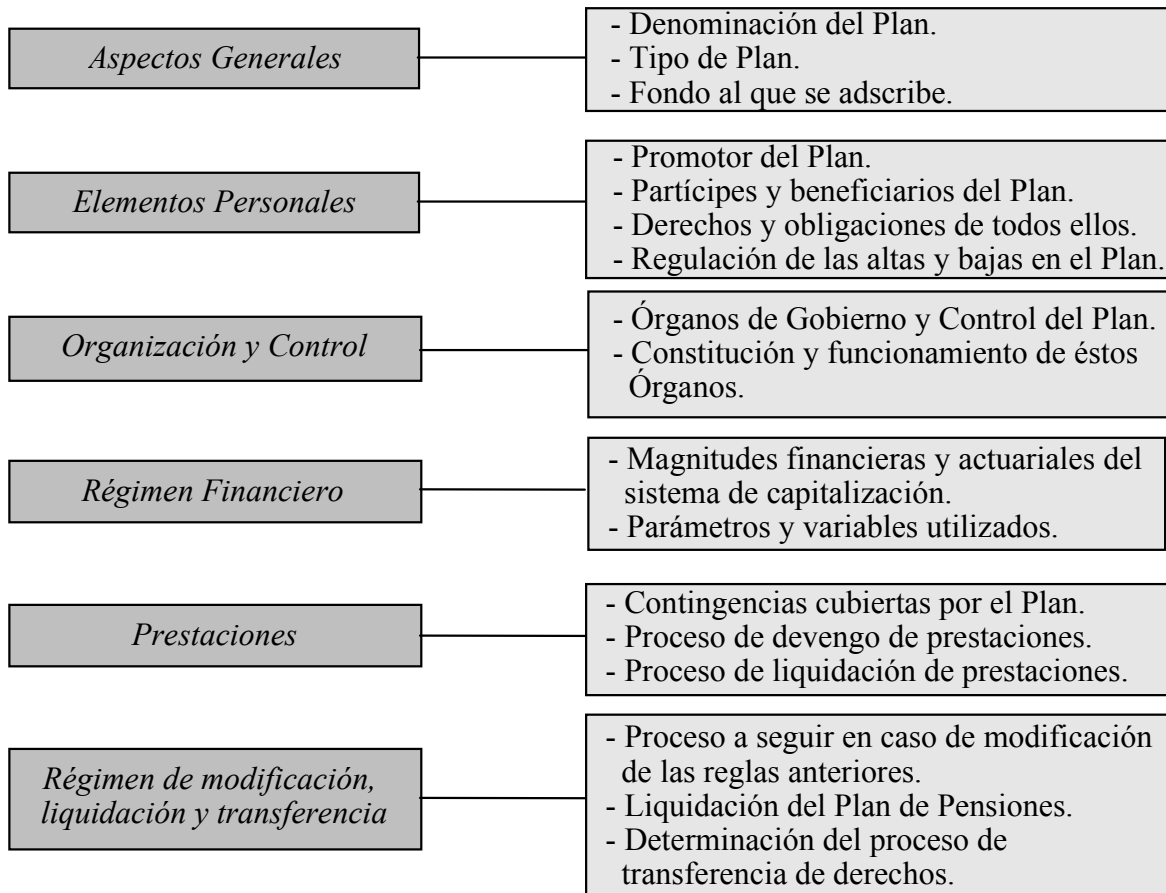
Dejando al margen la delimitación de los PP a través de su contenido formal, que aunque importante no constituye el objeto principal de nuestro trabajo, estas instituciones se definen por una serie de notas características que detallamos a continuación. El documento que recoge esta información se denomina reglamento o especificaciones del Plan.

***Figura 2.1.– Contenido de un Plan de Pensiones***

---

<sup>6</sup> Barceló Rico–Avelló, G. y Ávalos Muñoz, L. M., (1991), *Previsión Social en la Empresa*, Ed. Espasa Calpe –C.D.N.– Ciencias de la Dirección, Madrid, pág. 67.

<sup>7</sup> Las hipótesis financieras y actuariales son objeto de análisis en el apartado 6.3.2.4.– Variables particulares de los Planes de Empleo de Prestación Definida: La prestación definida.



Fuente: Elaboración propia a partir del artículo 6.1 de la LPyFP.

Por un lado, los PP en España se perfilan como instituciones de previsión social de carácter voluntario o libre. Esta naturaleza se enmarca en el contenido del art. 41 de la Constitución, que proclama la libertad de todo ciudadano de suscribir un sistema de asistencia y prestaciones diferente del de la Seguridad Social. Como resultado de ello, se entiende que la creación de un PP y su

suscripción por parte de cualquier ciudadano es voluntaria<sup>8</sup>.

Los PP tienen por finalidad la cobertura de los riesgos de jubilación, invalidez y fallecimiento que también son objeto de protección por el sistema de la Seguridad Social. Esto puede dar lugar a que en algunas ocasiones una misma situación de necesidad sea atendida por dos medios distintos: uno público y otro privado.

Cuando eso ocurra, las prestaciones de los PP no podrán sustituir<sup>9</sup> a las de la Seguridad Social<sup>10</sup>, lo cual no impide que la cobertura o alcance de las mismas se estime en relación a las del sistema público. En este sentido, Castro Argüelles<sup>11</sup> reflexiona sobre la complementariedad de las prestaciones de los PP que se crean en el seno de la empresa y considera que *“la ley no ha reconocido el derecho a todos los trabajadores a una pensión complementaria ni siquiera a aquellos que están dentro del Sistema de la Seguridad Social sino sólo a los trabajadores para los que se haya constituido ad hoc un sistema de previsión, lo que matiza, sin*

---

<sup>8</sup> La libertad que subyace de los PP ha sido objeto de numerosas críticas, entre las que cabe citar aquellas que defienden la falta de solidaridad de este tipo de instituciones en la medida en que la voluntariedad depende de la capacidad de ahorro individual.

<sup>9</sup> Art. 1.2. de la LPyFP.

<sup>10</sup> A pesar de ese carácter no sustitutorio, no cabe duda de que las prestaciones de la Seguridad Social y aquéllas que tienen su origen en los PP tienen por objeto cubrir unas contingencias normalmente vinculadas a la falta de ingresos y al consiguiente estado de necesidad. En este sentido, algunos autores señalan que una implantación generalizada de PyFP, al disminuir la presión social hacia las pensiones públicas, puede favorecer la puesta en marcha de reformas que limiten el crecimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social. No obstante, en nuestra opinión, esa realidad no se impondrá en España de forma inmediata, en cuyo caso debería ir acompañada de la consiguiente relación de medidas sociales que promovieran pensiones adicionales para aquellos individuos que, no pudiendo suscribir un PP, tuvieran derecho a una pensión de la Seguridad Social insuficiente.

<sup>11</sup> Castro Argüelles, M. A., (1999), “El papel de los Planes y Fondos de Pensiones en el sistema de previsión social”, *Actualidad Laboral*, nº 25, pág. 500.

*duda, esa función de complementariedad que los Planes pueden desempeñar”*. De esta forma, los PP en España se perfilan como instituciones de previsión social voluntaria con prestaciones que pueden ser complementarias o independientes de las de la Seguridad Social.

Otro rasgo definitorio de los PP en España es su naturaleza estrictamente privada al surgir de un acuerdo o convenio entre particulares que regula las relaciones entre ellos. No obstante, dada su trascendencia social y económica<sup>12</sup>, el Estado interviene regulando aspectos como la seguridad y solvencia de la institución, las inversiones, la participación de un actuario y la autorización de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones<sup>13</sup>, entre otros.

En resumen, los PP se definen en España como instituciones de previsión social, voluntarias, privadas, con prestaciones complementarias o independientes a las de la Seguridad Social, a la que nunca sustituyen, y en la que participan diferentes individuos y órganos con derechos y obligaciones, resultado de una relación de tipo contractual.

El desarrollo de los PP en España ha sido positivo desde su implantación en 1987. Este hecho se pone de manifiesto en el análisis de las estadísticas que

---

<sup>12</sup> A fecha 31-03-2001, según las estadísticas elaboradas por la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva, Inverco, el número de partícipes de los PP en España era de 4.227.045. El volumen de fondos acumulados por estas instituciones de previsión alcanzaba la cifra de 6,46 billones de pesetas.

Fuente: <http://fondosweb.tsai.es/fondosweb/inverco>.

<sup>13</sup> Antigua Dirección General de Seguros. Con la publicación del Real Decreto 1371/2000, de 19 de julio, por el que se modifica la estructura básica del Ministerio de Economía, BOE núm. 173, de 20 de



sobre estas instituciones publican periódicamente, además de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones<sup>14</sup>, en adelante DGSF, algunas asociaciones<sup>15</sup>.

En concreto, el análisis de las Memorias Estadísticas de Planes y Fondos de Pensiones de la DGSF ilustra un crecimiento prácticamente constante, en términos absolutos, en el número de Planes inscritos en el periodo comprendido entre 1990 y 1996, y un incremento superior a esa media para 1997 y 1998. En 1999 el aumento ha sido superior, proporcionalmente mayor, principalmente por el auge de los Planes que surgen en las empresas<sup>16</sup>. La Figura 2.2 muestra la evolución del Registro Oficial de la DGSF entre 1988 a 1999<sup>17</sup>.

A lo largo de este capítulo volveremos en varias ocasiones sobre la evolución de los PP en España al referirnos a las personas que intervienen en estas instituciones, el volumen de fondos que acumulan, etcétera.

---

julio, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones pasó a depender de la Secretaría de Estado y Economía y de la Pequeña y Mediana Empresa.

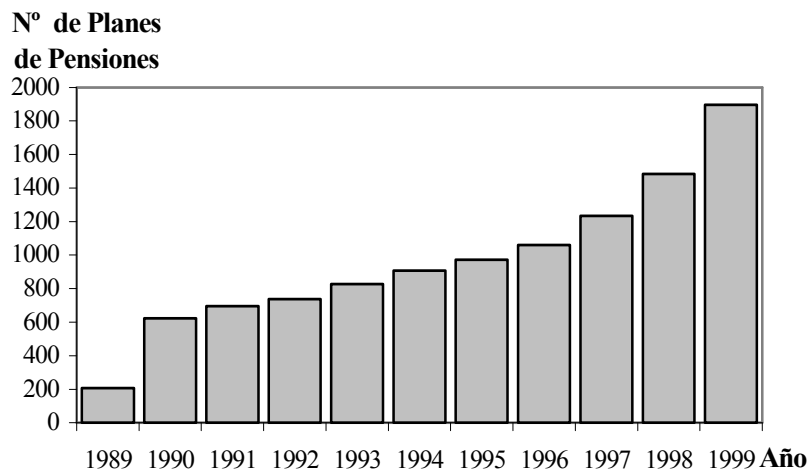
<sup>14</sup> La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones publica anualmente la Memoria Estadística de Planes y Fondos de Pensiones. Por ser ésta la información oficial del sector será la que tomemos como referencia principal en nuestro trabajo, aunque hay otras publicaciones que por recoger información más actual o exhaustiva que la oficial, también consideraremos.

<sup>15</sup> Por ejemplo la Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras, conocida como Icea o Inverco.

<sup>16</sup> Sobre este tema volveremos en el apartado 2.5.1.1.– Planes de Pensiones de Empleo.

<sup>17</sup> La evolución más reciente del número de PP puede consultarse trimestralmente en la página web de Inverco. El detalle para los PP Individuales es mensual.

**Figura 2.2.– Evolución del número de Planes de Pensiones en España**



Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias Estadísticas del Seguro Privado hasta 1993 y las Memorias Estadísticas de Planes y Fondos de Pensiones para los ejercicios posteriores.

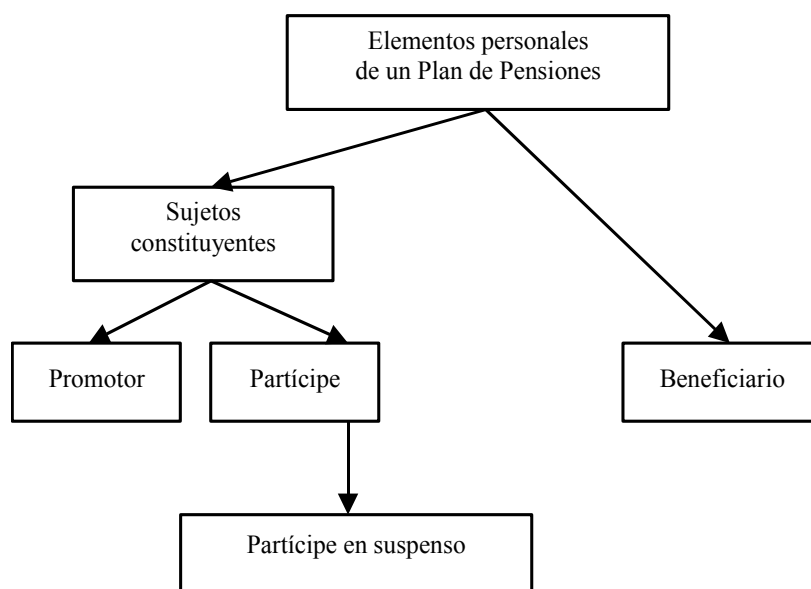
### **2.3.– Personas que intervienen en un Plan de Pensiones**

Un PP es una institución de previsión social que, en el desarrollo de su actividad, concibe la participación de diferentes sujetos, entre los que se encuentran los elementos personales, los revisores y, en algunas ocasiones, los garantes<sup>18</sup>.

A pesar de la importancia que unos y otros tienen en el desarrollo y funcionamiento de un PP, el verdadero protagonismo se concentra en los denominados elementos personales.

La configuración de los PP en España agrupa bajo la denominación de elementos personales de un Plan al promotor, partícipe, beneficiario y como caso especial, al partícipe en suspenso<sup>19</sup>. Todo ello se ilustra en la Figura 2.3. En conjunto representan la parte social de la institución, en la que participan en virtud a una serie de derechos y obligaciones de contenido principalmente económico, que garantizan en última instancia el cumplimiento del fin de un PP: la previsión social.

**Figura 2.3.– Elementos personales de un Plan de Pensiones**



Fuente: Elaboración propia.

---

<sup>18</sup> Tapia Hermida, A. J., (1997), “Deberes y responsabilidades de los sujetos que intervienen en los Planes y Fondos de Pensiones”, *Revista Española de Seguros*, nº 90, págs. 79 y 80.

<sup>19</sup> Art. 2 del RPyFP.

De todos ellos, los partícipes, es decir, las “*personas físicas en cuyo interés se crea el Plan, [...]*”<sup>20</sup>, son los verdaderos protagonistas. De esta forma, una vez que el Plan se pone en marcha, su objeto principal es satisfacer las necesidades económicas derivadas de las contingencias de quienes participan en él<sup>21</sup>, es decir, de los partícipes.

Sin embargo, la puesta en marcha requiere previamente el diseño y creación del Plan. Esta labor recae principalmente sobre el promotor o Entidad promotora<sup>22</sup>, por lo que iniciaremos el análisis de los elementos personales con él para, posteriormente, continuar con los partícipes y los beneficiarios.

El promotor es la Entidad, Corporación, Sociedad, Empresa, Asociación, Sindicato o colectivo que insta a la creación de un PP<sup>23</sup>. La importancia y trascendencia de esta función motiva que normalmente el promotor o la entidad promotora<sup>24</sup> sea una persona jurídica. Sin embargo, también es posible que un empresario individual o, incluso, una entidad sin personalidad jurídica, como por

---

<sup>20</sup> Art. 2.1 apartado b) de la LPyFP.

<sup>21</sup> Antràs i Badia, A., (1992), *Planes y Fondos de Pensiones*, Ed. Eada Gestión, Barcelona, pág. 33.

<sup>22</sup> Art. 9.1 de la LPyFP y art. 23.1 y 2 del RPyFP.

<sup>23</sup> Art. 3.1 de la LPyFP.

<sup>24</sup> En algunas ocasiones –en función el tipo de PP– la normativa reguladora de los PyFP exige que sean varios los promotores de un PP. Este es el caso de los PP de Empleo promovidos conjuntamente por empresas con menos de 250 trabajadores o por empresas de un mismo grupo. Sobre este aspecto volveremos en el apartado 2.5.1.1.– Planes de Pensiones de Empleo.

Art. 74 al 78 del RPyFP introducido en el apartado 9 del artículo único del Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, BOE núm. 256, de 26 de octubre.

ejemplo una comunidad de propietarios o una sociedad civil<sup>25</sup>, promuevan un PP.

La Figura 2.4 ilustra la distribución de los PP en función del promotor, destacando la importancia de los empresarios, sobre todo, en el sector secundario y terciario. Esa misma tendencia se ha mantenido en el tiempo, llegando a representar el 57,75%<sup>26</sup> del total de PP registrados en España en 1999.

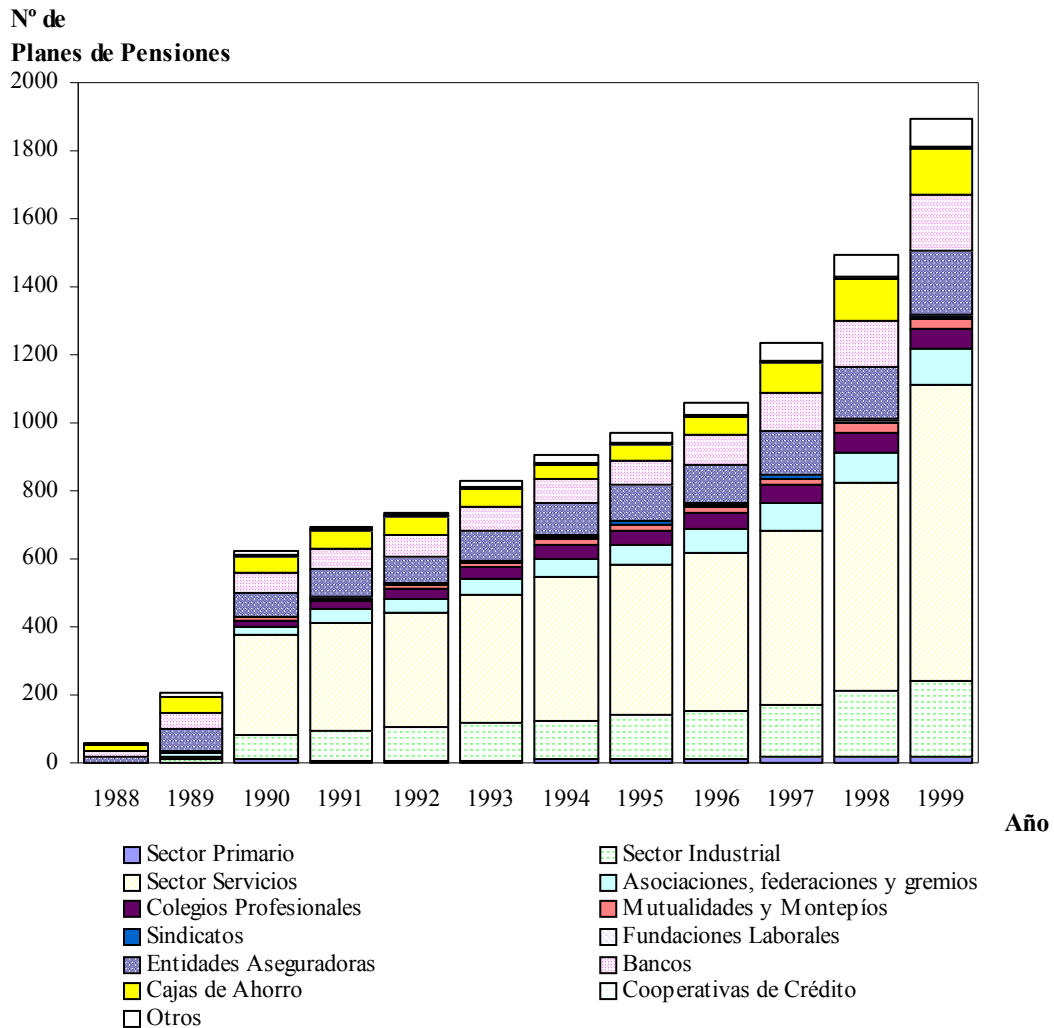
El proceso de creación de un PP concibe una serie de mecanismos en los que también toman parte activa los partícipes al objeto de garantizar la defensa de sus intereses. Este hecho justifica que el promotor y el partícipe configuren los elementos constitutivos de un PP.

---

<sup>25</sup> Moreno Royes, F., Santidrian Alegre, J. y Ferrando Piñol, A., (1988), *Los Planes y Fondos de Pensiones. Comentarios al Reglamento*, Ed. Ciencias de la Dirección, Madrid, pág. 30.

<sup>26</sup> Según los últimos datos publicados por la DGSF, a finales de 1999 existían un total de 227 y 868 Planes promovidos, respectivamente, por empresarios del Sector Industrial y de Servicios.

**Figura 2.4.– Distribución de PP en España en función del promotor entre 1988 y 1999**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la DGSF.

La función del promotor o Entidad Promotora comienza con la elaboración del proyecto del Plan<sup>27</sup>, que deberá contar con el dictamen de un

<sup>27</sup> El contenido de todo proyecto de Plan de Pensiones está recogido en el art. 21 del RPyFP.

profesional<sup>28</sup>, que valore la viabilidad del Plan a la vista de las hipótesis biométricas, financieras y económicas empleadas.

Una vez obtenido el dictamen favorable, se procederá a la constitución de la Comisión Promotora del PP<sup>29</sup> en la que también tomarán parte activa los partícipes<sup>30</sup>. La labor de esta Comisión es temporal, hasta el nombramiento del órgano de gobierno del Plan definitivo –la Comisión de Control del PP– al que nos referiremos más adelante. La Comisión Promotora será la encargada de presentar el proyecto del PP ante el FP en el que pretenda integrarse. De esta forma, y una vez que el Plan ha sido admitido por el Fondo<sup>31</sup>, se procederá a su formalización y a la consiguiente puesta en marcha.

La principal función del promotor es, por lo tanto, acometer todo el proceso de constitución de un PP, cuyas fases se ilustran en la Figura 2.5.

***Figura 2.5.– Proceso de constitución de un Plan de Pensiones***

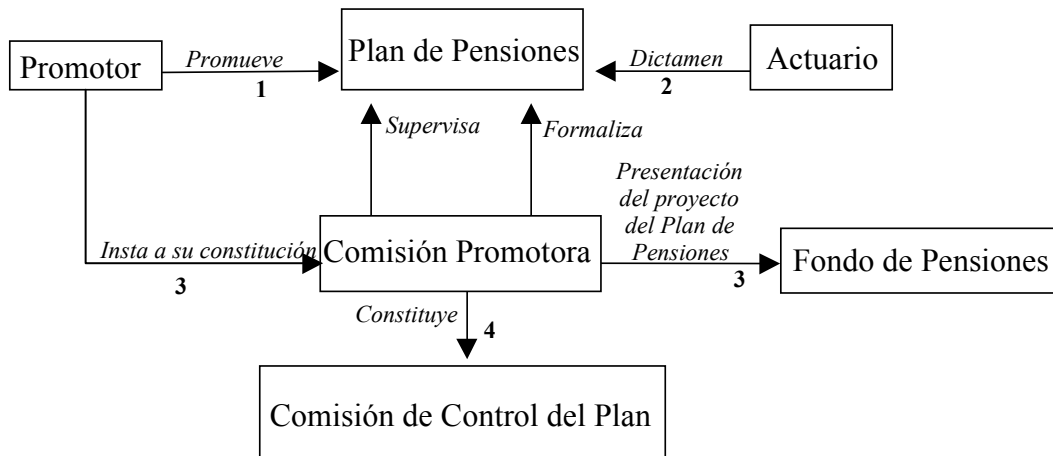
---

<sup>28</sup> Un actuario de seguros.

<sup>29</sup> Esta Comisión deberá estar formada por un número de miembros que oscilará entre tres y nueve, en la que deberán intervenir, en mayoría absoluta, los potenciales partícipes. Art. 23.2 del RPyFP.

<sup>30</sup> De una forma más precisa, habría que referirse a potenciales partícipes en la medida en la que el PP todavía no ha sido aprobado. En este sentido, la nueva redacción del art. 9 de la LPyFP establece que esta participación en la Comisión no será precisa en los Planes Individuales, a los cuales nos referiremos más adelante. Como resultado de ello, en esta modalidad podrá corresponder exclusivamente al promotor la obligación de realizar los trámites que a esta comisión se asignan.

<sup>31</sup> Todo PP habrá de integrarse obligatoriamente en un FP. Art. 10 de la LPyFP y art. 11 del RPyFP.



Fases del proceso:

- 1.– Elaboración del Plan.
- 2.– Dictamen favorable del actuario.
- 3.– Constitución de la Comisión Promotora y presentación del Proyecto del Plan ante el Fondo de Pensiones.
- 4.– Formalización del Plan y constitución de la Comisión de Control, una vez admitido el Plan por el Fondo.

Fuente: Pancorbo, J., Alarcón, P., Álvarez, J. y Pérez, M., (1991), *Planes y Fondos de Pensiones*, Ed. Cinco Días. Madrid, pág. 26.

El promotor también participa en el funcionamiento posterior del Plan a través de la realización de aportaciones<sup>32</sup>, que necesariamente deberán ser imputadas al partícipe<sup>33</sup>. En ese caso, la importancia de la labor del promotor se prolonga durante todo el *ciclo de vida* de la institución.

Normalmente, las aportaciones a los PP las realiza el partícipe que habitualmente lo suscribe para cubrir su jubilación, fallecimiento o invalidez con

---

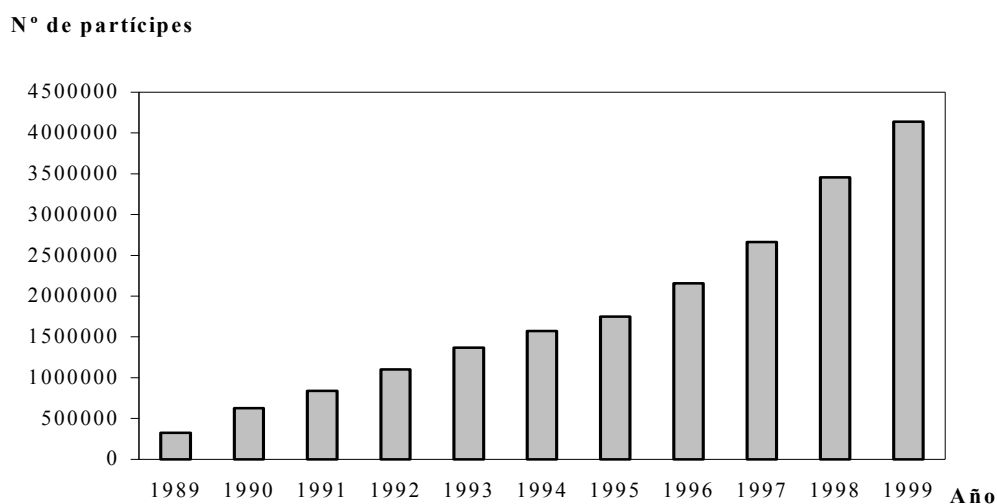
<sup>32</sup> Planes de Pensiones de Empleo.

<sup>33</sup> El art. 15.2.a) del RPyFP cita que en aquéllos casos en los que el promotor realiza aportaciones a un PP, los partícipes asumirán la titularidad de esa cantidad.



una renta o un capital. Esto justifica que el partícipe mantenga un papel activo desde el punto de vista financiero durante la vida del Plan<sup>34</sup>. No obstante, algunos partícipes actualmente no realizan aportaciones<sup>35</sup>, directas o imputadas, pero mantienen sus derechos económicos dentro del Plan en base a aportaciones pasadas<sup>36</sup>. Este colectivo se conoce con el nombre de partícipes en suspenso.

**Figura 2.6.– Evolución del número de partícipes de Planes de Pensiones en España de 1989 a 1999**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la DGSF.

En la Figura 2.6 se ilustra la evolución en el número de partícipes de PP

<sup>34</sup> No obstante al analizar los tipos de PP se pondrá de manifiesto toda la casuística que en este sentido se pueda presentar.

<sup>35</sup> Las causas por las que se puede suspender la realización de aportaciones estarán recogidas en el reglamento de cada PP en concreto.

<sup>36</sup> Art. 2.2 del RPyFP.

en España<sup>37</sup>. Los datos incluyen el número acumulado de partícipes declarados por los PP a finales de cada año entre 1989 y 1999. No obstante, éstas cifras no están depuradas de la duplicidad originada, por ejemplo, por la pertenencia de un partícipe a más de un Plan<sup>38</sup>.

La cualidad de beneficiario podrá coincidir con la figura del partícipe en función del tipo de percepción o prestación que se trate<sup>39</sup>. Así, en las prestaciones resultado de la supervivencia –esto es, jubilación e invalidez– uno y otro serán la misma persona. En el resto de los casos, el beneficiario deberá ser una tercera persona ya que la prestación se devenga con motivo del fallecimiento del partícipe.

---

<sup>37</sup> Una información más reciente, concretamente trimestral, de la evolución del número del partícipes PP está disponible en la página web de Inverco. Además, desde septiembre de 2000, el 77% de los Planes Individuales publican el número de partícipes con una carencia mensual.

<sup>38</sup> Este efecto se evidencia, al menos parcialmente, al analizar los datos facilitados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria sobre el número de ciudadanos que presentaron su declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas –en adelante IRPF– y practicaron reducciones en la base imponible de dicho impuesto. En 1995 y 1997 la información tributaria en éste sentido fue:

Año	Nº de partícipes que han deducido en la Base Imponible del IRPF aportaciones a PP	Nº de partícipes de PP	Diferencia
1995	1.264.055	1.749.888	485.833
1997	2.157.000	2.663.720	510.000

Fuente: *Memorias Estadísticas de Planes y Fondos de Pensiones 1996*, pág. 73 y Plaza Salazar, J. R. y García de Quevedo, J. C., *Boletín Económico de Información Comercial Española*, nº 2659, del 10 al 16 de julio, *op. cit.*, pág. 10.

Según esto en 1997, por ejemplo, 510.000 partícipes tenían suscrito más de un PP. No obstante estos datos hay que valorarlos con cautela al no considerar, entre otros, los partícipes que no realizaron aportaciones en 1997, los que habiendo realizado aportaciones carecían de rendimientos de trabajo dependiente, empresariales, profesionales o artísticos, etcétera. Teniendo en cuenta todo lo anterior, esa diferencia debe valorarse como aproximada.

<sup>39</sup> Sanz Gadea, E., (1989), "Fondos de Pensiones", *Estudios Financieros*, nº 139, pág. 6.

El conjunto de personas que intervienen en un PP se completa con los actuarios y los garantes. Los actuarios son los expertos que dictaminan sobre la suficiencia financiera y actuarial del PP. Su labor es de vital importancia, hecho que se pone de manifiesto en el carácter impositivo con que se recoge en la normativa reguladora de éstas instituciones<sup>40</sup>. Los actuarios tienen definidas sus funciones revisoras en las dos grandes etapas de la vida de los PP<sup>41</sup>.

En primer lugar, en el momento de la aprobación del PP, el actuario debe emitir dos dictámenes, uno “*sobre la suficiencia del sistema financiero actuarial*” del proyecto inicial elaborado por el promotor del mismo<sup>42</sup> y otro “*sobre la suficiencia del sistema financiero y actuarial del Plan de Pensiones resultante del proceso de negociación*”<sup>43</sup>. En segundo lugar, el actuario participa, durante la vida del Plan, dado que un PP constituye un contrato colectivo de previsión social de tracto sucesivo o de duración<sup>44</sup>, y se hace inevitable la revisión periódica para acreditar que la programación contractual de obligaciones y derechos se corresponda con la realidad<sup>45</sup>.

---

<sup>40</sup> Art. 7 y 9 de la LPyFP y art. 24 y 45 del RPyFP.

<sup>41</sup> Hay que tener presente que en el desarrollo de sus funciones, los actuarios están sujetos a obligaciones específicas sobre la documentación según la Disposición Adicional Tercera núm. 2 de la LPyFP.

<sup>42</sup> Art. 9.1 de la LPyFP y 23.1 del RPyFP.

<sup>43</sup> Art. 9.2 de la LPyFP y el art. 23.2 del RPyFP.

<sup>44</sup> Es decir, un “*organismo vivo*” porque actúa sobre “*seres vivos*” y sus contingencias.

Tapia Hermida, A. J., *op. cit.*, pág. 89.

<sup>45</sup> En este sentido el art. 8 de la LPyFP en su apartado 5 establece que “*El sistema financiero y actuarial de los Planes deberá ser revisado al menos cada tres años por actuario independiente designado por la Comisión de Control, con encomienda expresa y exclusiva de realizar la revisión actuarial. Si, como resultado de la revisión, se planteara la necesidad o conveniencia de introducir variaciones en las aportaciones y contribuciones, en las prestaciones previstas, o en otros aspectos con incidencia en el desenvolvimiento financiero-actuarial, se someterá a la Comisión de Control del Plan para que proponga o acuerde lo que estime procedente. [...] En los Planes de Aportación Definida que*

Junto a los actuarios pueden concurrir Compañías aseguradoras o Entidades de crédito avalistas –los garantes– cuya misión es garantizar o asegurar algunas o todas las prestaciones de un PP<sup>46</sup>. Las funciones concretas del asegurador del PP vendrán determinadas en el correspondiente contrato de seguro, conforme a la Ley de Contrato de Seguro<sup>47</sup>, cuyo alcance se limita a los riesgos y prestaciones establecidos en las especificaciones del PP. Sin embargo, y a diferencia de la figura del actuario, la participación de estos últimos tiene carácter opcional o potestativo.

---

*no otorguen garantía alguna a partícipes o beneficiarios, podrá sustituirse la revisión actuarial por un informe económico-financiero emitido por la Entidad Gestora e incluido en las cuentas anuales auditadas, con el contenido que reglamentariamente se establezca”.*

En los PP de Prestación Definida se revisará anualmente la diferencia entre el valor de mercado de las inversiones del FP y el valor actual de las prestaciones reconocidas, descontado el valor actual de las aportaciones y contribuciones futuras.

*Cfr.* Art. 24 del RPyFP.

<sup>46</sup> Estos Planes se denominan PP asegurados.

<sup>47</sup> Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, BOE núm. 250, de 17 de octubre.

## **2.4.– Variables económico–financieras de un Plan de Pensiones**

Los PP conciben en su funcionamiento otra serie de elementos, además de los personales, cuyo contenido es principalmente de carácter económico. En este apartado se recogen las prestaciones y contingencias cubiertas por el Plan, las fuentes financieras y los derechos consolidados. Todos ellos conforman los elementos reales o variables económico financieras del Plan.

Como se analizó en el apartado anterior, las personas que intervienen en un PP lo hacen en relación a unos derechos y obligaciones, algunos de contenido económico. Estos últimos se ponen de manifiesto en el ciclo de vida del Plan a través de unos flujos monetarios que, procedentes o con destino al mismo, garantizan la cobertura de los riesgos previstos en la institución. El equilibrio entre los flujos monetarios de un PP deberá instrumentarse a través de sistemas financieros y actuariales de capitalización<sup>46</sup>, apartado este que deberá incluirse entre las especificaciones de cada Plan.

En ese sentido, es evidente la importancia del diseño financiero del Plan, es decir, el tratamiento de las percepciones comprometidas, de las hipótesis actuariales, económicas y financieras<sup>47</sup> a considerar, así como todo lo relativo a

---

<sup>46</sup> Art. 8 de la LPyFP. El Real Decreto 1589/1999 modificó el contenido del apartado 2 del citado artículo estableciendo que “*los Planes de Pensiones sólo podrán admitir sistemas financieros y actuariales de capitalización individual*”. Hasta ese momento fueron factibles sistemas individuales y colectivos de capitalización.

<sup>47</sup> Las hipótesis actuariales se recogen en la Orden de 21 de julio de 1990, sobre normas actuariales aplicables a los Planes de Pensiones, BOE núm. 189, de 8 de agosto.

las contingencias<sup>48</sup>.

Aspectos como las contingencias o riesgos a cubrir, modalidades de pago de prestaciones y contribuciones a un PP están contempladas en la LPyFP y el RPyFP, quedando los aspectos específicos de cada PP, a lo que en su reglamento

---

Posteriormente, el contenido de esta Orden se modificó parcialmente por el Real Decreto 1589/1999, en la Disposición adicional única señala las hipótesis económico–financieras de los PP:

- “En los Planes de Pensiones, para las contingencias que esté definida la prestación o para las que se garantice un interés mínimo en la capitalización de las aportaciones, el tipo de interés utilizable no podrá ser superior al 4 por ciento. Una vez establecido el tipo de interés, las restantes hipótesis sobre la evolución de los parámetros de contenido económico deberán ser coherentes entre sí y con el referido tipo de interés técnico”.
- “Las hipótesis demográficas, recogidas en las tablas de supervivencia, mortalidad e invalidez que se apliquen pueden ser de elaboración propia a partir del colectivo siempre que el periodo de observación no sea anterior a en más de veinte años a la fecha de cálculo del provisión y sean contrastadas con la experiencia real del colectivo durante un periodo entre 4 y 10 años. En su defecto, y con carácter general, la DGS propone el empleo de las tablas de supervivencia GRM80 y GRF80 con dos años menos de edad actuarial y, para fallecimiento las tablas GKM80 y GKF80”.

No obstante, el apartado relativo a las hipótesis demográficas ha sido modificado en dos ocasiones posteriores. Una primera por la Circular 1/2000 de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones que recomendaba “muy vivamente” el empleo de las tablas GKM/F y GRM/95 hasta la publicación de unas tablas oficiales –sobre las que ya estaban trabajando UNESPA, el Instituto de Actuarios Españoles, la Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras, la DGSF y el Instituto Nacional de Estadística–. Las tablas GRM/F 95 son de experiencia suiza, con un periodo de observación entre 1986 y 1990 sobre población masculina y femenina, pero están consideradas como muy conservadoras ya que dan unas probabilidades de vida sensiblemente mayores que las citadas previamente.

Por último, la Resolución de 3 de octubre de 2000, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, recogía la no admisibilidad de las tablas GRM80 y GRF80 corregidas en dos años menos de edad actuarial para la valoración de los compromisos de Prestación Definida que se instrumenten mediante Planes de Pensiones. En cambio, propone la utilización de las tablas PERM/F-2000. *Cfr.* BOE núm. 244, de 11 octubre.

Esta problemática tiene especial trascendencia para los PP de la modalidad de Empleo tal como será analizado en el apartado 6.2.– Horizonte temporal.

<sup>48</sup> Sáenz de Jubera Alvarez, P., (1991), *Aspectos económicos de los Planes y Fondos de Pensiones. Una especial referencia a la normativa española*, Ed. Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, Madrid, pág. 216.

particular se recoja<sup>49</sup>. A pesar de todo ello, los elementos reales de un PP se hayan definidos por una serie de características comunes o generales que analizamos a continuación.

#### **2.4.1.– Contingencias cubiertas y prestaciones de un Plan de Pensiones**

El objeto principal de un PP es la previsión personal, es decir, la protección del individuo –partícipe, beneficiario o terceras personas– de una serie de riesgos de carácter personal de los que pueda derivarse un perjuicio o daño para él. Este hecho lo podemos corroborar al recordar la definición que la LPyFP<sup>50</sup> nos presenta: “*Los Planes de Pensiones definen el derecho de las personas, a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, [...]*”.

La LPyFP enumera<sup>51</sup> los riesgos o contingencias de carácter personal que pueden ser objeto de protección en estas instituciones. En concreto, los limita a la jubilación, la invalidez y el fallecimiento<sup>52</sup>.

---

<sup>49</sup> En este sentido, el art. 14.1 del RPyFP establece que “*cada Plan de Pensiones implicará unas aportaciones y unas prestaciones, de acuerdo con el sistema y la modalidad en que se inscriba el Plan y en función de las cantidades previstas en éste*”.

<sup>50</sup> Art 1.1.

<sup>51</sup> Art. 8.5.

<sup>52</sup> Sobre las contingencias que se pueden presentar en un PP como resultado de la combinación de las de jubilación, invalidez y fallecimiento, así como su representación gráfica ver Manca, R. y Volpe, E., (1988), “Simulation models for dynamic management of pension funds”, *Actas del XXII International*

La jubilación constituyó el origen de los PP. De hecho, en una primera redacción del RPyFP se valoró que esta contingencia se incluyera de forma obligatoria en todo Plan. Sin embargo, dicha propuesta no prosperó<sup>53</sup>, a pesar de lo cual, la jubilación puede considerarse como la contingencia estrella en la medida en la que prácticamente el cien por cien de los PP la incluye.

La jubilación, en términos generales, tiene lugar en aquel momento en el que el partícipe cesa en la actividad laboral por motivos de la edad. En ese momento la renta de actividad da paso a la renta de sustitución, integrada por la prestación del Sistema de la Seguridad Social<sup>54</sup> y, si es el caso, por la derivada de algún sistema de previsión privado, por ejemplo de un PP.

Inicialmente, la normativa de PyFP no recogía de forma expresa la edad a partir de la cual el partícipe podía acceder a la jubilación<sup>55</sup>. Según varios autores<sup>56</sup>, parecía que el legislador quería referirse a lo establecido al respecto en materia de Seguridad Social. Por lo tanto, la jubilación se alcanzará como norma general a los 65 años, existiendo la posibilidad de que se anticipe a los 60 años. Como resultado de todo ello, se entiende que la edad de jubilación a efectos de

---

*Congress of Actuaries, Helsinki: The applications of modern techniques to the investment of insurance and pension funds*, págs. 125–134.

<sup>53</sup> Por recomendación del Consejo de Estado.

<sup>54</sup> Ya sea en la modalidad de prestación de jubilación contributiva o no contributiva.

<sup>55</sup> Este tema fue objeto de debate en *la Jornada técnica sobre el Reglamento de instrumentación de los compromisos por pensiones*, organizada por el Instituto de Actuarios Españoles, el 8 de junio de 1999, en Madrid.

<sup>56</sup> Por ejemplo, Alonso Murillo, Moreno Reyes, Santidrian Alegre y Ferrando Piñol.



un PP deberá ser siempre superior a los 60 años.

No obstante, la falta de consenso y de un desarrollo normativo específico, delega en el reglamento de cada PP las condiciones y efectos en los que el partícipe puede acceder a la situación de jubilado. Con la publicación del Real Decreto 1589/1999, se estableció de forma expresa que *“para la determinación de la contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente”*<sup>57</sup>.

Cuando el partícipe no pueda acceder a la jubilación conforme a lo descrito anteriormente, se considerará alcanzada tal situación a los 60 años<sup>58</sup> o a los 42 en el caso de un partícipe minusválido<sup>59</sup>. Igualmente, y como caso especial, la LPyFP define un conjunto de situaciones asimiladas a la jubilación que fueron

---

<sup>57</sup> Apartado 4 del artículo único, por el que se modifica el art. 16 del RPyFP.

<sup>58</sup> En este sentido el Real Decreto 1589/1999 establece que *“para el reconocimiento del derecho a esta prestación será preciso que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional y que no reúna los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de Seguridad Social correspondiente, sin perjuicio de que se continúe o no asimilado al alta en dicho régimen”*. Nueva redacción del art. 16 apartado a 2º.

Para que el trabajador puede jubilarse a los 60 años, a efectos de la Seguridad Social es necesario que haya ingresado antes del primero de enero de 1967 en lo que entonces se denominaba Mutualismo Laboral. El acuerdo firmado por el Gobierno, CCOO, CEOE y CEPYME para la reforma de las pensiones –El acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social– el 9 de abril del 2001, completa la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada para afiliados con posterioridad al 1 de enero de 1967. Para ello es necesario haber cumplido 61 años y acreditar los siguientes requisitos:

- Un periodo mínimo de cotización de 30 años.
- Estar inscrito en el INEM como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses a la fecha de la solicitud de la jubilación anticipada.
- Estar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social.
- La causa de la extinción de la relación laboral no sea imputable al trabajador.

<sup>59</sup> Es necesario que el minusválido no tenga empleo u ocupación profesional. Art. 10 ter del Real Decreto 215/1999.

desarrolladas por el Real Decreto 1589/1999<sup>60</sup>. Se consideran situaciones asimiladas a la jubilación “*cualquier supuesto de extinción o suspensión de la relación laboral de un partícipe con al menos 52 años de edad cumplidos, que determine el pase a la situación de desempleo siempre que se inscriba como tal en el Instituto Nacional de Empleo o se encontrase en dicha situación a partir de esa edad*”<sup>61</sup>. En los PP de la modalidad de Empleo, estas prestaciones y su reconocimiento podrá preverse para periodos limitados de tiempo o de forma coyuntural<sup>62</sup>.

Los partícipes minusválidos, de no ser posible el acceso a la jubilación o situación asimilable a la jubilación, podrán percibir una prestación equivalente a la edad que se señale de acuerdo con las especificaciones del Plan, a partir de que cumpla los cuarenta y cinco años, siempre que carezca de empleo u ocupación profesional. Además, puede ser objeto de cobertura de los PP la jubilación o situación asimilable de uno o de los parientes del minusválido hasta el tercer grado inclusive, del cual dependa económicamente o lo tenga a su cargo en razón de tutela o acogimiento<sup>63</sup>.

La invalidez es otra de las contingencias que pueden ser objeto de

---

<sup>60</sup> Apartado 4 por el que se modifica el art. 16 del RPyFP.

<sup>61</sup> A este efecto se considerarán situaciones de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o suspensión del contrato de trabajo, contemplados como situaciones legales de desempleo en los apartados 1 y 2 del artículo 208.1 del Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, BOE núm. 154, de 29 de junio.

<sup>62</sup> En virtud de lo establecido en los arts. 51 y 52.c de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 64, de 14 de marzo, o bien en base a lo previsto en un programa colectivo de cese o suspensión de la relación laboral, aceptado en negociación colectiva.

<sup>63</sup> Art. 10 ter del Real Decreto 215/1999.

protección de un PP. En este caso, se trata de cubrir los efectos negativos fruto de la incapacidad o minusvalía del partícipe, por ejemplo la imposibilidad de realizar un trabajo que le proporcione una fuente de ingresos, el incremento de los gastos que se derivan de la enfermedad o lesiones sufridas.

La invalidez, al igual que ocurría con la jubilación, está cubierta por el sistema de la Seguridad Social<sup>64</sup>. Sin embargo, el alcance de los PP es más limitado al cubrir la invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual, la absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez.

La valoración del grado de invalidez del partícipe sigue el proceso que menos problemas legales y costes conlleva para el Plan: regirse por lo que determina la Seguridad Social<sup>65</sup>. En la práctica, lo más común es proceder de esa forma. Este extremo se ha visto refrendado en el apartado 4 del Real Decreto 1589/1999 por el que se modifica el art. 16 del RPyFP.

La última contingencia que puede ser objeto de protección por un PP es el fallecimiento del partícipe o, en su caso, del beneficiario. A través de esta prestación se pretende suplir el daño económico que el fallecimiento del partícipe puede producir a la unidad familiar –cónyuge, hijos– o, en general, a terceros. En

---

<sup>64</sup> Las modalidades de invalidez recogidas por el sistema de la Seguridad Social en España son:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total cualificada.
- Incapacidad permanente absoluta.
- Gran Invalidez.

<sup>65</sup> Moreno Royes, F., Santidrian Alegre, J. y Ferrando Piñol, A., *op. cit.*, pág. 84.

este caso, y a diferencia de los casos de jubilación e invalidez, la prestación por fallecimiento no la recibe el propio partícipe sino el cónyuge, hijos, otros herederos o personas sin vínculo familiar<sup>66</sup>.

El fallecimiento del partícipe o del beneficiario que fue también partícipe de un PP devenga el derecho a una protección a favor del cónyuge, hijos o de terceros. Sin embargo, cuando el fallecido sea el beneficiario del Plan –que no haya sido previamente partícipe– sólo puede dar lugar a las dos primeras<sup>67</sup>.

Cuando el partícipe es una persona con una minusvalía superior o igual al 65%, la prestación de invalidez no existe como tal pero se reconocen dos situaciones adicionales<sup>68</sup>. Por un lado, se tiene en cuenta el agravamiento del grado de minusvalía y por otro lado la del fallecimiento del cónyuge del minusválido o de uno de los parientes hasta tercer grado inclusive, de los que dependa o de quien le tuviese a su cargo en régimen de tutela o acogimiento<sup>69</sup>.

Al igual que ocurría con la jubilación e invalidez, para el caso de fallecimiento se observarán los criterios que el sistema de la Seguridad Social tiene definidos para estas contingencias, a excepción de la edad límite del huérfano para recibir la prestación que se establecerá de forma particular en el

---

<sup>66</sup> En este apartado se incluirían, por ejemplo, los derechos reconocidos a los integrantes de las parejas de hecho.

<sup>67</sup> Art. 16.2 apartado c) y d) del RPyFP.

<sup>68</sup> Introducido por el Real Decreto 215/1999, art. 10 ter.

<sup>69</sup> En este caso, las aportaciones realizadas por parientes a favor del minusválido podrán generar, en caso de fallecimiento del minusválido, prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de quienes las hubiesen realizado, en proporción a la aportación de éstos.

reglamento o especificaciones de cada PP.

Las contingencias que hemos enumerado constituyen una lista cerrada de posibles riesgos que un PP puede cubrir. Como resultado de ello, al diseñar un PP se podrán excluir alguna de ellas, pero no incluir más. En la Figura 2.7 se resumen las contingencias que pueden ser objeto de protección por un PP en función de que el individuo sea partícipe o beneficiario del Plan.

**Figura 2.7.– Contingencias que puede cubrir un Plan de Pensiones**

<b>PARTÍCIPE</b>	<b>Jubilación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jubilación o situación asimilable</li> </ul>
	<b>Invalidez</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invalidez permanente total para la profesión habitual</li> <li>• Invalidez permanente absoluta</li> <li>• Gran Invalidez</li> </ul>
	<b>Fallecimiento</b>	• Viudedad
• Orfandad		
• A favor de otros herederos o terceros		
<b>BENEFICIARIO</b> (anteriormente no ha sido partícipe)	<b>Fallecimiento</b>	• Viudedad
		• Orfandad

Fuente: Elaboración propia.

La realización de alguna de las contingencias cubiertas por un PP asegura el derecho a la prestación. Además, el Real Decreto 215/1999, de 5 de febrero<sup>70</sup>, introdujo la posibilidad de disponer de los fondos acumulados en los casos de enfermedad grave<sup>71</sup> del partícipe, cónyuge, ascendientes o descendiente en primer grado y desempleo de larga duración del partícipe, siempre que lo contemplen expresamente las especificaciones del PP y con las limitaciones y condiciones que éstas establezcan<sup>72</sup>. La percepción de la prestación es incompatible con la realización de aportaciones, aunque excepcionalmente, el promotor podrá realizar aportaciones al Plan, si éstas son de carácter mínimo u obligatorio.

Las prestaciones de un PP son dinerarias<sup>73</sup>, en forma de capital, renta<sup>74</sup> – temporal o vitalicia, constante o variable<sup>75</sup>– o mixta, que combinan rentas de cualquier tipo con un único pago en forma de capital<sup>76</sup>. El periodo para que el

---

<sup>70</sup> Real Decreto 215/1999, de 5 de febrero, por el que se modifican los Reglamentos de Planes y Fondos de Pensiones, del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre el Valor Añadido y otras normas tributarias, BOE núm. 34, de 9 de febrero.

<sup>71</sup> El art. 7 del Real Decreto 215/1999 recoge las dolencias con rango o la consideración de enfermedad grave a estos efectos.

<sup>72</sup> Los partícipes que perciban sus derechos consolidados en forma de renta, deberán renovar cada tres meses la documentación aportada para acreditar el mantenimiento de la situación que motivó el supuesto excepcional de liquidez.

<sup>73</sup> Apartado 5 del Real Decreto 1589/1999 por el que se añade el art 16.bis.2 del RPyFP.

<sup>74</sup> En el caso de prestaciones a favor de partícipes con una minusvalía igual o superior al 65% las prestaciones se deberán cobrar en forma de renta, salvo cuando:

- Al producirse la contingencia el derecho consolidado sea inferior a un importe de dos veces el salario mínimo interprofesional.
- El beneficiario minusválido se vea afectado de gran invalidez, requiriendo asistencia de terceras personas para las actividades más esenciales de la vida.

Art. 10 del RPyFP.

<sup>75</sup> La variabilidad tendrá que estar en función de algún índice o parámetro de referencia predeterminado, como por ejemplo el Índice de Precios al Consumo. De esta forma, el RPyFP impide que el beneficiario seleccione a su conveniencia el importe de la renta en cada uno de los periodos de cobro.

<sup>76</sup> Art. 8.5 de la LPyFP.

partícipe o beneficiario comunique a la Entidad Gestora el derecho a la prestación y la forma de cobro deberá ser inferior a los seis meses<sup>77</sup>. Por su lado, la Entidad Gestora dispone quince días para el pago de las prestaciones inmediatas.

Cuando la prestación sea en forma de capital, el beneficiario sólo podrá cobrar por una misma contingencia y PP una única prestación en forma de capital a no ser que resulte beneficiario de dos o más Subplanes que prevean respectivamente la prestación en forma de capital dentro de un PP de Empleo. En el caso de oponerse al cobro del capital o no especificar su forma de cobro, la Entidad Gestora destinará su importe a una Entidad de Crédito a disposición y por cuenta del beneficiario<sup>78</sup>.

La prestación de un Plan toma la forma de renta cuando el beneficiario percibe dos o más pagos sucesivos –constantes o variables– con periodicidad regular, inmediata o diferida, incluyendo al menos un pago en cada anualidad. El beneficiario podrá cobrar dos o más prestaciones en forma de renta de distintas modalidades, según lo previsto en las especificaciones del Plan<sup>79</sup>.

El reglamento de cada Plan debería especificar las características de las

---

<sup>77</sup> En este periodo de seis meses el partícipe, deberá, además presentar la documentación que proceda, según lo previsto en las especificaciones del Plan, para acreditar la realización de la contingencia y comunicar la modalidad de cobro de la prestación.

Apartado 5 del Real Decreto 1589/1999, por el que se añade el art. 16 bis al RPyFP.

<sup>78</sup> Apartado 5 del Real Decreto 1589/1999, por el que se adiciona un nuevo artículo 16 bis.

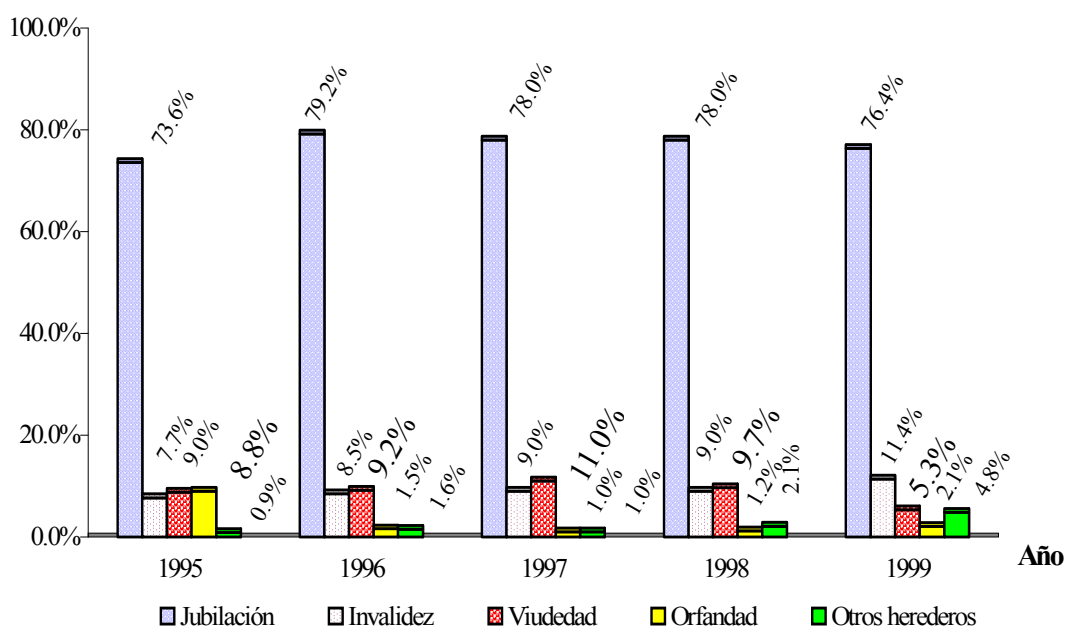
<sup>79</sup> Apartado 5 del Real Decreto 1589/1999.

prestaciones, esto es, forma de pago, el índice de revalorización, posibles efectos de las desviaciones en las variables que intervienen en el equilibrio financiero–actuarial, etcétera.

El protagonismo de la prestación de jubilación en relación a la de invalidez y muerte citado anteriormente se ilustra en la Figura 2.8, en la que se representa el volumen total de prestaciones de PP por contingencias para el periodo comprendido entre 1995 y 1999.

**Figura 2.8.– Volumen relativo de prestaciones por contingencias de Planes de Pensiones entre 1995 y 1999**

**Importe de cada prestación sobre el total (%)**



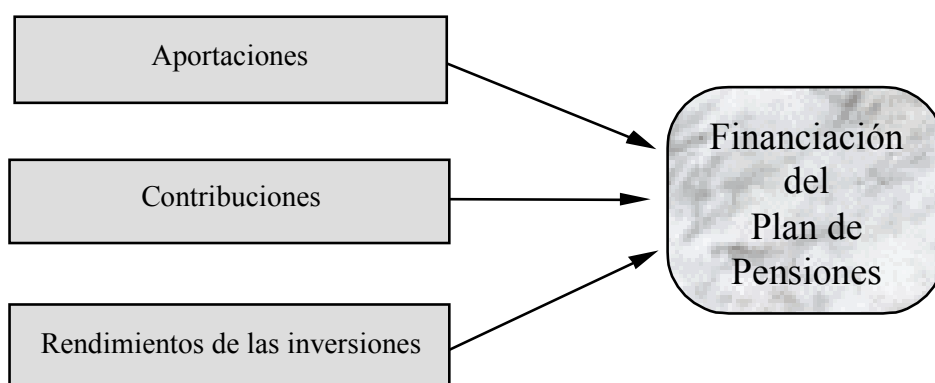
Fuente: Elaboración propia a partir de las *Memorias Estadísticas de Planes y Fondos de Pensiones* de la DGSF.



### 2.4.2.– Aportaciones y contribuciones a un Plan de Pensiones

La corriente de flujos monetarios que entran en un PP y los rendimientos de las inversiones del Fondo constituyen las fuentes financieras con las que se podrán atender las contingencias del Plan. En este sentido, la Figura 2.9 ilustra que las fuentes financieras de un PP pueden ser tres en función de su origen: las aportaciones del partícipe, las contribuciones del promotor y los resultados de las inversiones llevadas a cabo por el FP con las aportaciones y/o contribuciones citadas. En este apartado analizaremos las aportaciones y las contribuciones, para retomar la inversión de unas y otras y de sus rendimientos en el capítulo siguiente dedicado a los FP.

*Figura 2.9.– Principales fuentes financieras de un Plan de Pensiones*



Fuente: Elaboración propia

Las aportaciones y las contribuciones son las cantidades satisfechas por parte de los sujetos constituyentes para la realización del contenido del contrato de un PP<sup>80</sup>. Estas aportaciones pueden realizarse durante la vida del partícipe–beneficiario aunque la publicación de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, introdujo una importante novedad en este sentido.

Esta Ley concede un plazo de un año desde su publicación para recuperar en forma de capital las aportaciones realizadas con posterioridad a la jubilación. De no ser así, estas cantidades se destinarán a la cobertura de la contingencia de fallecimiento<sup>81</sup>. Este extremo ha sido desarrollado por el Real Decreto 1589/1999 al permitir al jubilado que pasa a activo, realizar aportaciones al PP para su posterior jubilación. Evidentemente, no se podrá ocupar simultáneamente la condición de beneficiario y partícipe para la jubilación en un Plan por la pertenencia a varios PP<sup>82</sup>.

En el caso de las prestaciones asimiladas a la jubilación se reconoció la posibilidad de que el beneficiario reanudara las aportaciones para la jubilación al finalizar el cobro de la prestación o suspender la percepción<sup>83</sup>.

En un principio, y atendiendo a la regulación de éstas instituciones,

---

<sup>80</sup> Alonso Murillo, F., (1996), *op. cit.*, pág. 28.

<sup>81</sup> Disposición transitoria decimotercera de la Ley 40/1998. Además, según la Subdirección General de Operaciones Financieras, en estos casos la aportación no puede superar el límite financiero general de 1.200.000 ptas., aunque supere los 52 años. *Cfr.* Contestación de la Dirección General de Tributos del 12 de junio de 2000.

<sup>82</sup> Art. 4.2.

<sup>83</sup> Art. 4.4.

únicamente podrán realizar contribuciones o aportaciones<sup>84</sup> los sujetos constituyentes y, en algunas ocasiones, sólo el partícipe<sup>85</sup>. A pesar de ello, es posible<sup>86</sup> que terceras personas entreguen fondos a título gratuito a los PP. En estos casos, se deberá repartir financieramente el citado incremento patrimonial entre los partícipes del Plan.

En términos generales<sup>87</sup>, la suma de las aportaciones totales, directas e imputadas<sup>88</sup>, a uno o varios PP<sup>89</sup>, se encuentran sujetas a unos importes máximos por año natural. Este límite ha sido modificado en varias ocasiones, tal como se ilustra en la Figura 2.10.

---

<sup>84</sup> Analizando la normativa reguladora de los PyFP, ambos términos aluden a la entrega de fondos al Plan y no se diferencian unas de otras de forma expresa. (Cfr. art. 15 del RPyFP). Sin embargo, algunos autores emplean el término aportación para hacer referencia a las entregas que realiza el partícipe y de contribución para las que, en su caso, pudiera realizar el promotor. (Cfr. Anciano Pardo, C., (Dir.), (1996), *Seguros y Planes de Pensiones*, Ed. Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias, Madrid, pág. 101).

<sup>85</sup> En este sentido el art. 6.2 del RPyFP establece que “*en los Planes del sistema Asociado no existirá aportación de la Entidad o colectivo promotor*”. En el mismo término se recoge dicha limitación para el caso de los Planes del sistema Empleo, en concreto en el art. 7.3 del RPyFP se cita que “*en los Planes del sistema Empleo no existirán aportaciones de la entidad promotora*”.

Por último, el art. 15.2 del RPyFP preceptúa: “*únicamente podrán realizar aportaciones los siguientes sujetos constituyentes de los Planes de Pensiones: a) El promotor de un Plan del sistema de Empleo, en favor de sus empleados que asumirán la titularidad sobre la aportación imputada. b) Los partícipes, cualquiera que sea el sistema del Plan*”.

Sobre este aspecto volveremos en el apartado 2.5.– Modalidades de Planes de Pensiones.

<sup>86</sup> Art. 15.3 del RPyFP.

<sup>87</sup> Como analizaremos seguidamente existen dos excepciones a esta normativa general afectan a los partícipes mayores de 52 años y al colectivo de partícipes minusválidos.

<sup>88</sup> En este apartado se incluyen las contribuciones que el promotor tiene obligación de realizar conforme a lo establecido en el PP, otras cantidades que él pudiera entregar a modo de liberalidades, los incrementos patrimoniales del PP a título gratuito y las aportaciones del propio partícipe.

<sup>89</sup> En 1997, el 84,4% de los partícipes realizó aportaciones a un PP, el 14,1% a dos y tan sólo el 1,6% tres o más PP. En el apartado de los que aportan a dos Planes, cabe destacar que el 70% de ellos son partícipes de Planes de la modalidad de Empleo e Empleoes. Este resultado permite subrayar el importante papel de la empresa y las relaciones laborales tiene en el desarrollo de la previsión social complementaria en España.

**Figura 2.10.– Aportaciones máximas generales a un Plan de Pensiones en España entre 1987 y 2000**

Año	Aportación máxima*
1987–1994	750.000
1995–1997	1.000.000
1998	1.100.000
1999	1.100.000
2000	1.200.000

\* Cantidades expresadas en pesetas.

Fuente: Elaboración propia.

Además, recientemente se han producido importantes novedades en el ámbito personal al que se circunscriben dichas aportaciones, tal y como pasamos a analizar seguidamente.

El límite financiero de las aportaciones a los PyFP se estableció, por primera vez en la LPyFP<sup>90</sup>, en 1987. Así, para ese ejercicio se fijó una cantidad máxima, incluida la del promotor en su caso, de 750.000 ptas. por unidad familiar. Todo ello fue ratificado con la publicación en 1988 del RPyFP, donde se recogía textualmente que “*dentro de cada año natural, las aportaciones máximas de una persona física o de los restantes miembros de su unidad familiar, a uno o varios Planes de Pensiones [...], no podrán rebasar en ningún*

---

Cfr. Plaza Salazar, J. R. y García de Quevedo, J. R., *op. cit.*, pág. 11.

<sup>90</sup> Art. 5.3.

*caso la cuantía de 750.000 ptas.*<sup>91</sup>.

El ámbito personal al que se refería el citado límite fue objeto de numerosas críticas que aludían a la discriminación de las unidades familiares en comparación con las personas solteras<sup>92</sup>. A pesar de todo ello, no fue hasta 1995<sup>93</sup> cuando la aportación máxima se estableció por persona física o partícipe<sup>94</sup>. En esa misma ocasión se elevó el límite a 1.000.000 ptas. y se abrió la posibilidad<sup>95</sup> de aumentarlo por motivos de edad. En 1998<sup>96</sup> éste ascendió a 1.100.000 ptas.

El Real Decreto 215/1999 también modificó<sup>97</sup> las aportaciones totales máximas de partícipes con una minusvalía igual o superior al 65%: 2.000.000 ptas., de las cuales, como máximo, 1.000.000 ptas. pueden ser realizadas por terceros<sup>98</sup>. Estos límites se han elevado a 2.500.000 y 1.200.000 ptas.,

---

<sup>91</sup> Art. 13.1.

<sup>92</sup> Esta problemática surgió primeramente en el campo fiscal. En concreto, la Ley 44/1978, de 8 de septiembre, del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, BOE núm. 217, de 11 de septiembre, consideraba la unidad familiar como centro de imputación de rentas. Ello implicaba una discriminación de las personas unidas por vínculo matrimonial respecto de las que convivían de hecho o, simplemente, de las que permanecían solteras. Esta cuestión fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional en dos sentencias –STC 209/1988, de 10 de noviembre, BOE núm. 297, de 12 de diciembre y STC 45/1989 de 20 de febrero, BOE núm. 52, de 2 marzo–. Esta cuestión en el IRPF hacía necesaria la modificación de este precepto en la LPyFP y el RPyFP.

<sup>93</sup> A la publicación de la LOSSP.

<sup>94</sup> La Disposición Adicional undécima de la LOSSP a través de la Disposición Adicional décimoprimerá modificó el art. 5.3 de la LPyFP. En la nueva redacción de este artículo se cita “[...] *El límite máximo en el párrafo anterior se aplicará individualmente a cada partícipe integrado en la unidad familiar*”.

<sup>95</sup> Desarrollado en el Real Decreto 1589/1999.

<sup>96</sup> Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. BOE núm. 313, de 31 de diciembre. El art. 29 modifica el ya citado apartado 3 del artículo 5 de la LPyFP.

<sup>97</sup> Se introduce el art. 10 ter en el RPyFP.

<sup>98</sup> Ley 40/1998, de 9 de diciembre, Disposición adicional decimoséptima.

respectivamente, con el Real Decreto–Ley 3/2000<sup>99</sup>.

Por último, el Real Decreto 1589/1999, en el apartado 1.3<sup>100</sup> incrementó las aportaciones máximas a los PP en función de la edad del partícipe mayor de 52 años: La aportación máxima se estableció en 1.100.000 ptas. más 84.615 ptas. por cada año superior a 52. Este aspecto ha sido revisado por el Real Decreto–Ley 3/2000<sup>101</sup> elevando el límite general de aportación del 1.200.000 en 100.000 ptas. por cada año de edad que el partícipe que exceda de los cincuenta y dos. De esta forma, la aportación máxima de un partícipe de sesenta y cinco años o más será 2.500.000 ptas.

Las aportaciones que superen el importe máximo establecido para cada año natural y unidad familiar o partícipe, según el caso, podrán ser retirados antes del 30 de junio del año siguiente, sin sanción<sup>102</sup>. El Real Decreto 1589/1999, apartado 1.4 del artículo único, define las condiciones de la devolución de las cuantías indebidamente aportadas<sup>103</sup>.

---

<sup>99</sup> Real Decreto–Ley 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa, BOE núm. 151, de 24 de junio, art. noveno.

<sup>100</sup> El apartado 1.3 de este Real Decreto modifica el art. 13 del RPyFP.

<sup>101</sup> Artículo noveno.

<sup>102</sup> El art. 36.4 de la LPyFP establece una sanción del 50% sobre el exceso del límite establecido para el año de que trate. El contenido de este apartado ha sido refrendado por el R D 1589/1999, art. 1.4., en el que se añade además el proceso de devolución de dichos máximos.

En 1997, el número de partícipes que, supuestamente por error, realizaron aportaciones indebidas por exceder del límite máximo no alcanzó el 0,4%.

Plaza Salazar, J. R., y García de Quevedo Ruiz, J. C., *op. cit.*, págs. 18 y 19.

<sup>103</sup> En este sentido, se establece que “la devolución de las cuantías indebidamente aportadas se ajustará a las siguientes condiciones:

Para que un PP determinado alcance los fines propuestos es necesario que las previsiones financieras y actuariales recogidas en la ecuación de equilibrio de aportaciones y prestaciones –diseño financiero del Plan– se cumplan. Sin embargo, esa ecuación engloba una serie de parámetros exógenos como la mortalidad, invalidez, tipo de interés, etcétera, que con seguridad, no evolucionarán de acuerdo a las previsiones.

Como resultado de todo lo anterior, se producirá un inevitable desajuste entre las contribuciones realizadas y el coste de los derechos causados, que debería corregirse en la medida que se vaya detectando durante el desarrollo del programa de pensiones. Estos reajustes en el ciclo de vida del Plan alterarán el esquema inicial de contribuciones y/o aportaciones, variarán el importe de los derechos económicos que nacen del Plan, lo cual deberá ser aprobado por la Comisión de Control del Plan<sup>104</sup>, a la que nos referiremos en el apartado séptimo

---

- *La devolución se realizará por el importe efectivamente aportado en exceso, con cargo al derecho consolidado del partícipe. La rentabilidad imputable al exceso de aportación acrecerá al patrimonio del fondo de pensiones, si fuese positiva, y será de cuenta del partícipe, si resultase negativa. Si el derecho consolidado resultase insuficiente para la devolución, y el partícipe hubiera realizado aportaciones a otros Planes de Pensiones en el ejercicio en que se produjo el exceso, procederá la devolución del restante, aplicando las reglas anteriores con cargo a los derechos consolidados en dichos Planes o a los que los derechos se hubieran movilizado en su caso.*
- *Tratándose de aportaciones de promotores de Planes de Pensiones del sistema de Empleo, procederá igualmente la devolución del importe aportado por exceso acreciendo al patrimonio del fondo la rentabilidad positiva imputable al mismo, siendo de cuenta del promotor si resultase negativa.*

*En el supuesto de excesos por concurrencia de aportaciones del promotor y del partícipe, no procederá devolución de las aportaciones efectuadas por el promotor ajustadas a los límites establecidos por esta normativa y a las especificaciones del Plan de Pensiones”.*

<sup>104</sup> Art. 14.3 del RPyFP.

de este capítulo.

Adicionalmente, el esquema inicial puede verse alterado por causas ajenas al equilibrio financiero del Plan. Este extremo queda previsto en el RPyFP<sup>105</sup> con la posibilidad de que el partícipe modifique o suspenda<sup>106</sup> las aportaciones. En concreto, la normativa se remite a lo establecido en el reglamento del PP en concreto. En el mismo se deberán definir también las causas y circunstancias posibles, así como el efecto correspondiente sobre el importe de los derechos económicos del partícipe en el Plan<sup>107</sup>. En los PP en los que el promotor realiza contribuciones, ni la LPyFP ni el RPyFP recogen que puedan modificarse si no es por causa de la revisión actuarial.

La Figura 2.11 ilustra la evolución del volumen total de aportaciones totales netas a los PP en España entre 1992 y 1999. Esta trayectoria se justifica principalmente por la elevación del número de partícipes más que por el aumento del importe de las aportaciones, tal como se muestra en la Figura 2.12 con la distribución de los partícipes en función de la aportación realizada a los PP. No obstante, merecen especial atención el volumen de aportaciones canalizadas a través de los Planes de Pensiones que surgen en el contexto de las relaciones

---

<sup>105</sup> Art. 15.5.

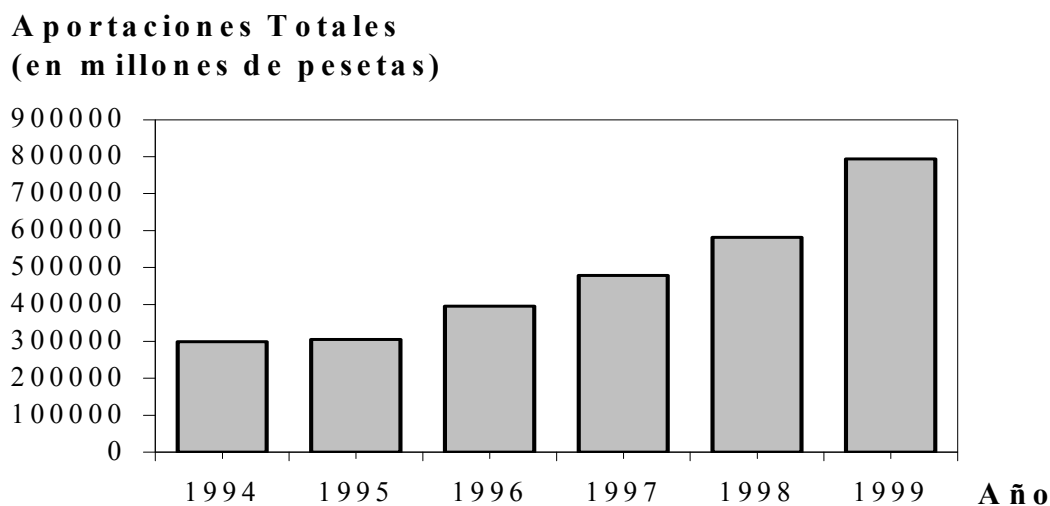
<sup>106</sup> El Plan preverá las causas para modificar o suspender las aportaciones de los partícipes. En este último caso, cuando las suspenda el partícipe y el promotor, pasará a la categoría de “*partícipe en suspenso*”.

<sup>107</sup> Como resultado de todo ello se entiende que el Plan no puede “confiscar” los derechos económicos de los partícipes ni obligarle a retirarlos del Plan. Lo que puede hacer es establecer sanciones económicas en función de los casos y circunstancias que motivan la suspensión o modificación, en relación al daño causado al Plan.



laborales. Las aportaciones a esta modalidad de Planes crecieron un 147,71% en 1999, frente al –15,10% de los Planes de Pensiones promovidos por Instituciones Financieras. Las aportaciones a los Planes Asociados, por su lado, cayeron un 0,33%.<sup>108</sup>

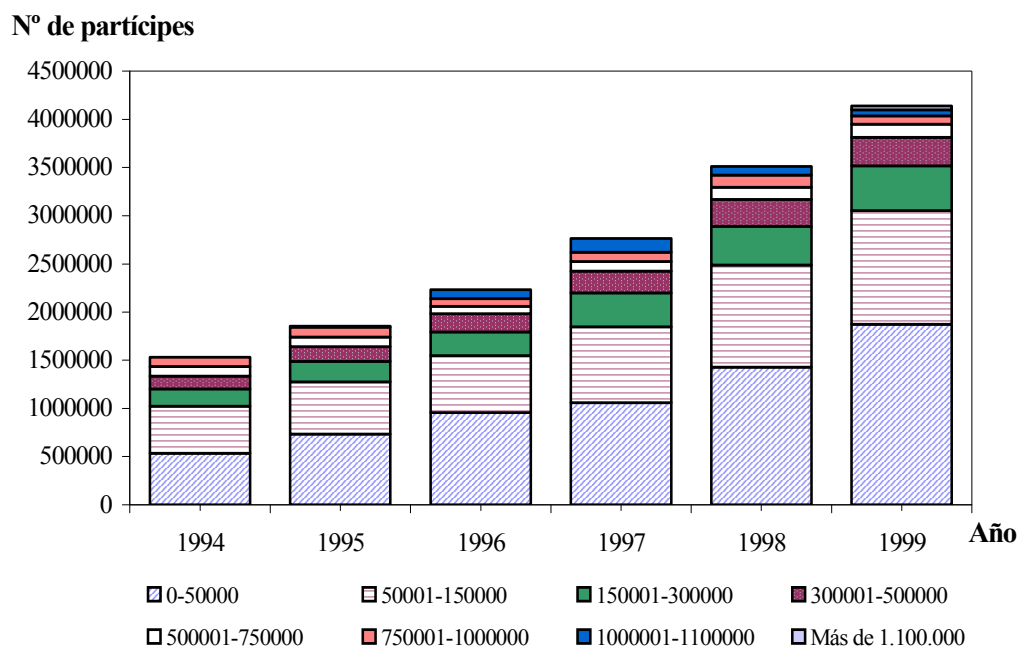
**Figura 2.11.– Evolución del volumen de aportaciones netas totales a los Planes de Pensiones entre 1992 y 1999**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la DGSF.

**Figura 2.12.– Distribución de partícipes en función del importe de las aportaciones realizadas a los Planes de Pensiones entre 1994 y 1999**

<sup>108</sup> Nos referimos a los PP Asociados y PP Individuales, a cuyo análisis se destinan los apartados 2.5.1.2.– Planes de Pensiones Asociados y 2.5.1.3.– Planes de Pensiones Individuales.



### 2.4.3.– Derechos consolidados

Las aportaciones totales realizadas a un PP, directas o imputadas, dan lugar a un derecho económico para cada partícipe que se materializará en el momento que tenga lugar alguna de las contingencias cubiertas. En todo momento, el partícipe será titular de los denominados derechos consolidados, es decir, de “*la valoración en un momento dado de sus derechos económicos en relación al Plan*”<sup>109</sup>. El RPyFP define los derechos consolidados como “los

<sup>109</sup> Moreno Royes, F., Santidrian Alegre, J. y Ferrando Piñol, A., *op. cit.*, pág. 92.

*derechos económicos derivados de sus aportaciones y del régimen financiero–actuarial de capitalización que aplique el correspondiente Plan de Pensiones*<sup>110</sup>.

El derecho consolidado de un partícipe en un PP se puede valorar en cualquier momento, incluso, previamente al devengo de la prestación. Para ello se tendrán en cuenta unas normas que dependen de la modalidad de Plan<sup>111</sup> y del sistema de capitalización que aplique el Plan<sup>112</sup>.

En el caso de los partícipes en suspenso, el derecho consolidado se

---

<sup>110</sup> Art. 10.3 del RPyFP.

<sup>111</sup> Las modalidades de Planes se analizan en el apartado 5 de este capítulo.

La valoración del importe del derecho consolidado en función del tipo de Plan se recoge en el art. 20.1 del RPyFP.

Los derechos consolidados en los Planes de Aportación Definida se calculan como *“la cuota parte del fondo de capitalización que corresponde al partícipe, determinada en función de las aportaciones, directas o imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo en su caso, a los quebrantos y gastos que se hayan producido”*. Esto será igual al número de Unidades de Cuenta por el Valor de la Unidad de Cuenta. *Cfr.* Apartado 3.8.– Rentabilidad de un Fondo de Pensiones.

Para los Planes de Prestación Definida y Mixtos, este derecho será *“la parte de provisiones matemáticas y, en su caso, del fondo de capitalización que le corresponda, atendiendo a la valoración de la correspondiente cuenta de posición”*. Es decir, el derecho consolidado será el valor actual de las prestaciones menos el valor actual de las aportaciones futuras.

<sup>112</sup> En los PP con sistemas de capitalización individual el derecho consolidado se calculará conforme lo descrito en la nota al pie anterior. El derecho consolidado del partícipe de un PP de capitalización colectiva se obtiene a partir de estos tres pasos:

1. Calcular la provisión matemática colectiva, es decir, la suma del valor actual de todas las prestaciones menos el valor actual de todas las aportaciones futuras de todos los partícipes. Imaginemos, por ejemplo, que el resultado es 1000 unidades.
2. Calcular la provisión matemática individual, es decir, la diferencia entre el valor actual de la prestación del partícipe menos el valor actual de sus aportaciones futuras. Por ejemplo supongamos que esta provisión matemática arroja un resultado de 1.100 unidades.
3. El derecho consolidado de cada partícipe será el resultado de multiplicar la provisión matemática individual –resultado obtenido en el segundo paso– por 1000/1100.

Art. 20.2. del RPyFP.

En ningún caso, el valor de los derecho consolidado así calculado podrá ser inferior al 80 por 100 de las que resultarían por capitalización individual. Art. 8.2 de la LPyFP.

ajustará periódicamente por los rendimientos de las inversiones, hasta que perciba las prestaciones garantizadas.

En cualquiera de los casos, la Entidad Gestora enviará al partícipe, al menos anualmente, un certificado sobre el importe del derecho. En el mismo aparecerán desglosadas las aportaciones directas y/o imputadas al partícipe en el año natural, así como el valor final del periodo en sus correspondientes derechos consolidados<sup>113</sup>.

---

<sup>113</sup> Art. 20.7 del RPyFP.

Ahora bien, la posibilidad de valorar el derecho consolidado en cualquier momento no significa que éste sea líquido. De hecho, tal circunstancia tendrá lugar únicamente en el momento del devengo de la prestación, o bien en el caso de paro de larga duración o enfermedad grave ya expuestos anteriormente, no pudiendo hasta entonces ser tampoco objeto de embargo, traba judicial o administrativa<sup>108</sup>. Como caso especial, y en determinados supuestos<sup>109</sup>, el partícipe podrá movilizar o trasladar sus derechos consolidados a otro PP elegido<sup>110</sup>.

## **2.5.– Modalidades de Planes de Pensiones**

La configuración de los PP en España, recoge explícitamente la clasificación de estas instituciones en dos grupos<sup>111</sup>. El primero de ellos agrupa

---

<sup>108</sup> Art. 8.8 apartado segundo de la LPyFP.

<sup>109</sup> Art. 20.5 del RPyFP. El Real Decreto 1589/1999 modificó el contenido del apartado c de este artículo al establecer que la movilización de los derechos deberá realizarse por parte de la Entidad Gestora en un plazo máximo de 15 días.

<sup>110</sup> Sobre la casuística que la movilización de los derechos consolidados de los derechos consolidados plantea para las diferentes modalidades de PP *Cfr.* 5.3. Movilización de los derechos consolidados.

<sup>111</sup> El art. 4 de la LPyFP diferencia dos clasificaciones, una en función de los sujetos constituyentes y otra atendiendo a las obligaciones estipuladas. Se desarrollan, respectivamente, en los apartados 1 y 2. Sin embargo, en otros apartados de la normativa surgen otras clasificaciones sobre las que no nos detendremos por no ser éste el objeto principal de este trabajo:

- Según el sistema de capitalización empleado: PP de capitalización individual y colectiva.
- Según el sistema de financiación: PP de financiación actuarial y financiera.
- Según la garantía de las prestaciones: PP no garantizados y PP garantizados –de garantía de tipo de interés mínimo, aseguramiento de riesgos, aseguramiento total, etcétera.–. Los PP asegurados dan lugar, como se analizará en el apartado 3.5.1.- Introducción, a FP vacíos.

los PP en función de la relación o vínculo que existe entre las personas que en él participan, mientras que el segundo hace referencia al proceso de cuantificación de las prestaciones y/o aportaciones. A unos y a otros, así como a la relación que existe entre ambas clasificaciones y las peculiaridades que de cada caso se derivan, dedicaremos este epígrafe.

### **2.5.1.– Modalidades de Planes de Pensiones en función de los sujetos constituyentes**

En relación a este criterio, los PP se agrupan en tres modalidades: de Empleo, Asociado e Individual, cuyas características pasamos a analizar a continuación.

#### *2.5.1.1.– Planes de Pensiones de Empleo*

Los PP de Empleo son sistemas de previsión social que nacen en el ámbito de las relaciones laborales es decir, son “[...] *Planes cuyo promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes son los*

---

Cfr. Alonso Murillo, F., (1996), *op. cit.*, págs. 33–38 y Anfoso Borrell, S., (1988), *Iniciación a los Fondos de Pensiones*, Ed. Deusto, Bilbao, págs. 41 y 42.

*empleados*<sup>112</sup>. Por lo tanto, en esta modalidad se incluirán todos aquellos Planes en los que el promotor es una persona<sup>113</sup> que tiene contratados trabajadores, y los partícipes son los empleados.

Los PP del sistema de Empleo son aquéllos que surgen en el contexto de la empresa<sup>114</sup> fruto de un acuerdo refrendado en el convenio colectivo o disposición equivalente<sup>115</sup>. El acuerdo de previsión social toma carácter obligatorio entre la empresa y los trabajadores por lo que ésta modalidad de PP se podría asimilar al *nivel contributivo de base profesional*, pero de tipo privado.

En esta modalidad de PP el promotor deberá instar a la creación de una

---

<sup>112</sup> Art. 4.1 apartado a.

<sup>113</sup> Puede ser una persona física o jurídica.

<sup>114</sup> El Real Decreto 1588/1999, en el art. 5 define lo que en este contexto se considerará por empresa: “*a las personas jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza, que tengan nacionalidad española, domicilio en territorio nacional o cuyo principal establecimiento o explotación radique en el mismo, así como a las personas físicas, en cuanto asuman con sus trabajadores compromisos por pensiones, [...]. Tendrán igualmente esta consideración las comunidades de bienes y demás entidades que, aún carentes de personalidad jurídica sean susceptibles de asumir con sus trabajadores compromisos por pensiones, así como, con idénticos requisitos, las entidades extranjeras con agencias, sucursales y establecimientos en territorio nacional.*”

*En el ámbito del sector público se considerarán empresas a las entidades públicas empresariales y a las sociedades mercantiles en cuyo capital participen, directamente o indirectamente, las Administraciones públicas o entidades u organismos vinculados o dependientes de las mismas”.*

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 los trabajadores, BOE núm. 257, de 27 de octubre.

<sup>115</sup> En este sentido el art. 7.2 del Real Decreto 1588/1999 establece: “*se considerarán disposiciones equivalentes al convenio colectivo los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones, cuya existencia o efectos se hallen documentados de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones. Asimismo, tendrán tal consideración las actas de constitución, estatutos o reglamentos de mutualidades de previsión social, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión del personal, siempre que en los documentos enumerados las empresas asuman compromisos por pensiones.*”

Comisión Promotora en la que también se integrarán los potenciales partícipes<sup>116</sup>. Una vez que el Plan haya sido puesto en marcha, la Comisión Promotora se disolverá y se constituirá la Comisión de Control, cuya función será la de supervisar el funcionamiento del Plan, entre otras.

Con la publicación en 1995 de la LOSSP<sup>117</sup> se introdujeron tres importantes novedades en lo relativo a la promoción de este tipo de PP. Por un lado, se autorizó a las empresas con menos de 250 trabajadores a promover e instrumentar los compromisos susceptibles de ser cubiertos por esta institución<sup>118</sup>, a través de un Plan conjunto para varias empresas. De la misma forma, los compromisos por pensiones de empresas de un mismo grupo podrán instrumentarse en un solo Plan<sup>119</sup>. Todo esto se ha desarrollado en el Real Decreto 1589/1999, en el apartado número 9<sup>120</sup>.

Además esta Ley propiciaba que dentro de un mismo Plan de Empleo existieran distintos Subplanes, incluso con diferentes sistemas de aportaciones o

---

<sup>116</sup> Art. 23.2 de RPyFP.

<sup>117</sup> Disposición Adicional Undécima de la LOSSP.

<sup>118</sup> Es decir, jubilación, invalidez y fallecimiento.

<sup>119</sup> El único requisito que se precisa es que se incluyan todos los compromisos por pensiones de todas las empresas del mismo grupo.

Nueva redacción del Art. 4.1.a) de la LPyFP, por la Disposición Adicional Undécima de la LOSSP.

<sup>120</sup> El apartado 9 de este Real Decreto desarrolla el RPyFP con la adición del Capítulo X: Planes de Pensiones del sistema de Empleo de promoción conjunta. En el mismo se diferencia la promoción de PP de la modalidad de Empleo para empresas del mismo grupo, art. 74, PP promovidos conjuntamente por empresas con menos de 250 trabajadores, art. 75, así como las normas que unos y otros deberán observar en su funcionamiento, arts. 76 al 79. Actualmente este apartado está siendo objeto de debate para impulsar su desarrollo.



prestaciones<sup>121</sup>. Todo ello, no obstante, deberá ser el resultado de la negociación colectiva o acuerdo equivalente.

Por último, en la disposición adicional undécima, apartado 19, y en sus disposiciones transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta, esta Ley configuraba el régimen de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas en España al objeto de dar cumplimiento a la Directiva 80/987/CEE<sup>122</sup>, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Esta normativa se desarrolló por el Real Decreto 1588/1999 por el que se estableció que los compromisos por pensiones<sup>123</sup> de las empresas debían instrumentarse mediante PP, Contratos de Seguros o ambos<sup>124</sup>,

---

<sup>121</sup> *Cfr.* Sentencia de 3 marzo de 1999, Recurso contencioso–administrativo núm. 6/1989. Tribunal Supremo. Sala de lo con–adm, Secc. 2ª. Repertorio de Jurisprudencia 1999, págs. 3124–3139 y Pradas Montilla, R., (1999), “Planes y Fondos de Pensiones: Evolución de su normativa reguladora”, Documentación laboral, vol. II, págs. 22–25.

<sup>122</sup> Directiva del Consejo (80/987/CEE), de 20 de octubre, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en el caso de insolvencia del empresario, publicado en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 283/23, de 28 de octubre de 1980.

<sup>123</sup> El concepto de compromiso por pensiones se desarrolla en el art. 7 del Real Decreto 1588/1999.

<sup>124</sup> Los instrumentos de exteriorización posibles son el Seguro y los Planes de Pensiones. El incumplimiento de este término tiene la consideración de infracción laboral grave con una sanción que puede oscilar entre las 500.000 y los 15.000.000 de ptas. *Cfr.* Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, BOE núm. 189, de 8 de agosto, arts. 15 y 40.

En este régimen general se mantiene una excepción, aunque también transitoria, para las entidades del sector financiero –Entidades de crédito, Entidades aseguradoras y las Sociedades y agencias de valores– para los siguientes casos:

- Que se traten de compromisos por pensiones anteriores al 10 de mayo de 1996.
- Que la Entidad tuviera asumido el compromiso a dicha fecha, o lo haya asumido con posterioridad por subrogación, en virtud de operaciones societarias.
- Que a la fecha de entrada en vigor de este Reglamento, los citados compromisos se hallen instrumentados a través de las correspondientes provisiones o anotaciones

no resultando admisible, por lo tanto, su cobertura mediante fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento, por parte de la empresa, de la titularidad de los recursos constituidos.

Otra característica particular de los PP de Empleo es que admiten contribuciones<sup>125</sup>. Teniendo en cuenta el contexto laboral que subyace de estos Planes, las aportaciones empresariales tienen el carácter de salario diferido, ya que *“nacen de una relación laboral plenamente legitimada, y así mismo, constituyen parte del “todo salarial” o “compensación total”, que el empresario pacta con los trabajadores a cambio de la prestación de su trabajo, en un*

---

contables, que supongan un mantenimiento de la obligación y responsabilidad de la empresa de los compromisos por pensiones correspondientes.

No operará la excepción de exteriorizar los compromisos cuando:

- Sean asumidos con posterioridad al 9 de mayo de 1996.
- Correspondan al personal que ingrese en la empresa con posterioridad a la entrada en vigor del Reglamento, salvo que éstos provengan de otras entidades y siempre y cuando la entidad tenga concedida la autorización para mantener los compromisos en fondo interno.
- Sean contratos de seguro formalizados a partir del 19 de noviembre e 1999.

Adicionalmente el Real Decreto 1588/1999 establece las condiciones para mantener el fondo interno.

Cfr. Art. 38 al 41.

A 31 de diciembre de 1997, el volumen de compromisos por pensiones de las Entidades Financieras se distribuía de acuerdo al contenido de la siguiente tabla:

	Total	Bancos	Cajas
<b>Total compromisos asumidos*</b>			
• Pensiones causadas	1.346,8	828,4	518,4
• Pensiones no causadas	1.684,8	760,1	924,7
<b>Total cobertura*</b>			
• Fondo Interno	447,7	231,6	216,1
• Compromisos y riesgos asegurados y Planes de Pensiones	1.959,7	1.042,5	917,2

\* Datos en millardos de pesetas.

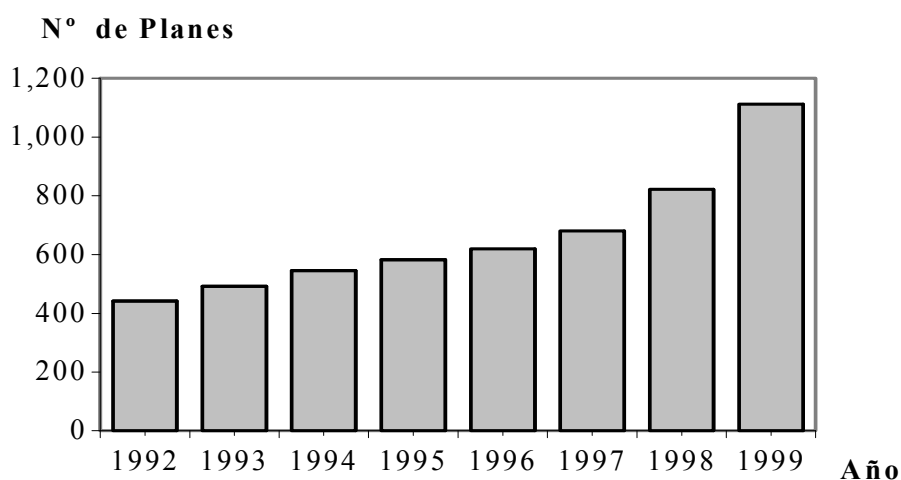
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco de España, Asociación Europea de Banca –AEB– y la Confederación de Cajas de Ahorros –CECA–.

<sup>125</sup> Art. 15.2.a del RPyFP.

En 1997, el 80% de las entregas a PP de esta modalidad fueron contribuciones de la empresa promotora y el resto aportaciones de los trabajadores. No obstante, cabe advertir que esta proporción varía ampliamente según el sector y cada empresa considerada.

*concepto amplio*<sup>126</sup>. Cuando esto ocurre, las aportaciones son irrevocables y deben imputarse obligatoriamente al partícipe<sup>127</sup>, en este caso al trabajador.

**Figura 2.13.– Evolución del número de Planes de Pensiones del sistema de Empleo**



Fuente: Elaboración propia.

Las Figuras 2.13, 2.14 y 2.15 ilustran la evolución de este tipo de PP con el número de PP, partícipes y volumen de patrimonio entre 1992 y 1999. Los datos para su elaboración proceden de las Memorias Estadísticas de PyFP de la DGSF.

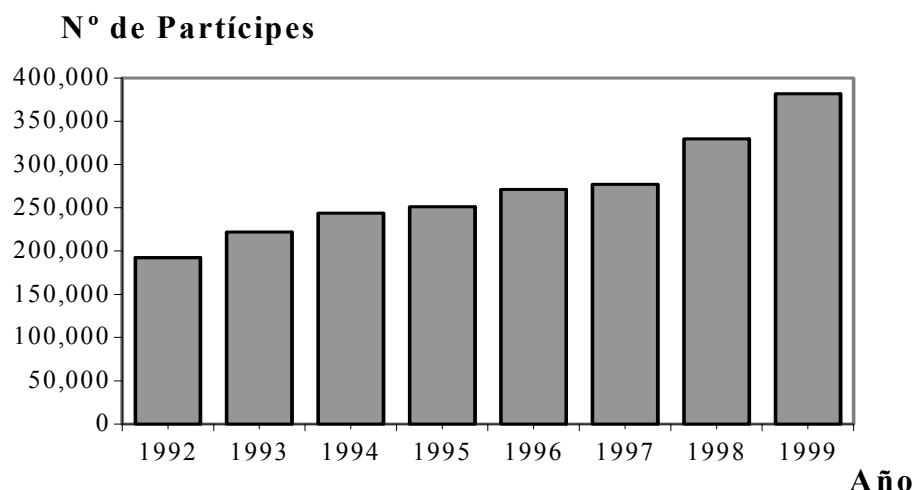
---

Plaza Salazar, J. R., y García de Quevedo Ruiz, J. C., *op. cit.*, pág. 16.

<sup>126</sup> Gallego Losada, R. y Gámez Ramos, P., (1999), “La fiscalidad de los Planes de Pensiones de Empleo y de los Seguros Colectivos de vida que instrumenten compromisos por pensiones con Entidades Aseguradoras”, *Previsión y Seguro*, nº 69, julio, pág. 129.

Sobre este aspecto, entre otros, volveremos en el apartado 6.3.1.3.– Régimen de prestaciones, aportaciones y distribución de los derechos consolidados.

**Figura 2.14.– Evolución del número de partícipes de los Planes de Pensiones del sistema de Empleo**



Fuente: Elaboración propia.

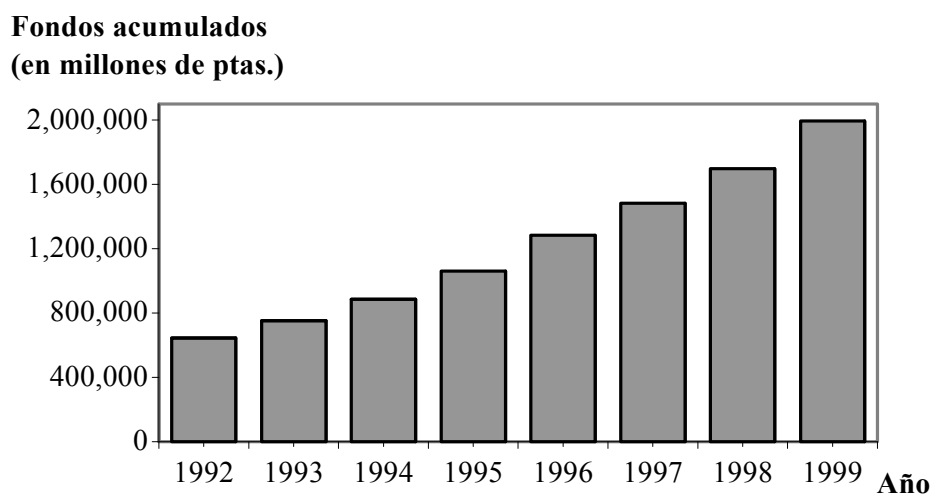
Del análisis de los gráficos se deduce una positiva trayectoria de los PP en el campo de la empresa, sobre todo en 1999. Esto ha sido debido a que, si bien las empresas eran conscientes de la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones, no fue hasta 1999, con el Real-Decreto 1588/1999, cuando se concretaron los términos en los que se debería desarrollar el proceso. Aún así este efecto empieza a ser notorio a partir de 1995, fecha en la que se impuso el régimen permanente<sup>128</sup> que impedía la cobertura de los compromisos de los trabajadores de la empresa mediante fondos internos o instrumentos similares, que supusieran el mantenimiento, por parte de la empresa, de la titularidad de los fondos acumulados.

<sup>127</sup> Art. 9 del RPyFP.

<sup>128</sup> Ley 30/1995, apartado 19 de la disposición adicional undécima.

Esta tendencia tendrá su continuidad en los próximos años con la publicación del Real Decreto 1588/1999 y la ampliación del periodo para la exteriorización hasta noviembre del 2002.

**Figura 2.15.– Evolución del volumen de patrimonio acumulado en los Planes de Pensiones del sistema de Empleo**



Fuente: Elaboración propia.

### 2.5.1.2.– Planes de Pensiones Asociados

La segunda modalidad de PP es la del sistema Asociado<sup>129</sup>. En esta ocasión, el promotor es una asociación, sindicato, gremio o colectivo, siempre

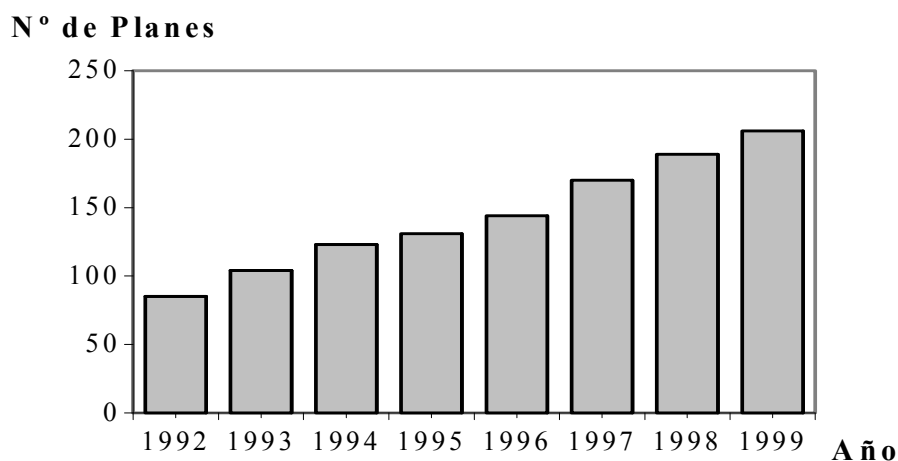
---

<sup>129</sup> Apartado b del art. 4.

delimitados por características comunes<sup>130</sup> y los partícipes son los asociados, miembros o afiliados.

Este sistema se caracteriza porque el promotor es el encargado de hacer las gestiones necesarias para la puesta en marcha del PP, sin que contribuya a éste con cantidad alguna en concepto de aportación<sup>131</sup>.

**Figura 2.16.– Evolución del número de Planes de Pensiones del sistema Asociado**



Fuente: Elaboración propia.

La importancia de los Planes Asociados es reducida en relación a las otras modalidades, tal como se desprende de las Figuras 2.16, 2.17 y 2.18, que ilustra

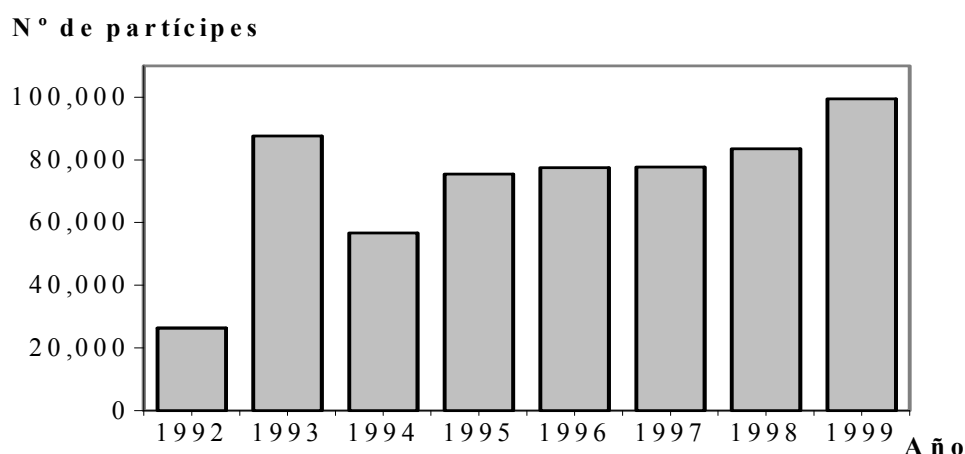
---

<sup>130</sup> Cuya razón de ser no ha sido el propósito de crear un PP.

<sup>131</sup> En este caso, se considerarían incrementos patrimoniales a título gratuito obtenidos por el PP o a través del FP, o liberalidades, en cuyo caso tributarán en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

la evolución del número de Planes, partícipes<sup>132</sup> y volumen de fondos acumulados de esta modalidad. En esta modalidad, a diferencia de los de Empleo, se observa una gran dispersión justificada por la existencia de un gran número de Planes con menos de 100 Asociados. Ello es el resultado del tipo de relación que existe detrás de esta modalidad de Planes. En este sentido, la DGSF recomendaba recientemente la integración de esos Planes en otros de mayor envergadura como una vía para alcanzar unas pautas de funcionamiento más eficaces.

**Figura 2.17.– Evolución del número de partícipes de los Planes de Pensiones del sistema Asociado**

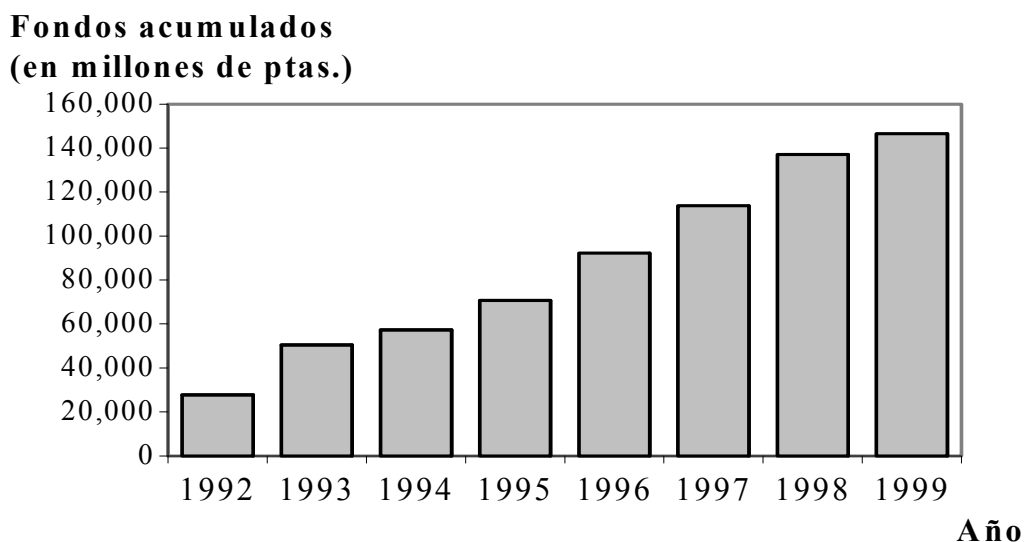


Fuente: Elaboración propia.

---

<sup>132</sup> El gráfico 2.17 ilustra la evolución del número de partícipes de los PP del sistema Asociado según los datos publicados por la DGSF. La tendencia de los años 1992, 1993 y 1994 no responde a la evolución de estas instituciones en general y tampoco reproduce la evolución del patrimonio y número de Planes de esta modalidad, por lo que en nuestra opinión estos datos son correspondientes al ejercicio 1993 son erróneos.

**Figura 2.18.– Evolución del volumen de patrimonio acumulado en los Planes de Pensiones del sistema Asociado**



Fuente: Elaboración propia.

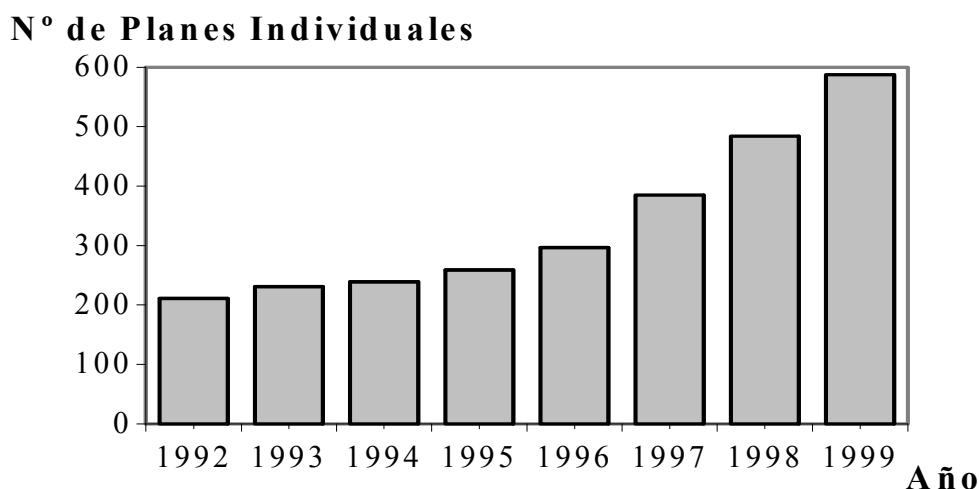
### 2.5.1.3.– Planes de Pensiones Individuales

Por último, se encuentran los PP de la modalidad Individual. En este caso, y a diferencia de los dos anteriores, no existe un vínculo o relación previa entre el partícipe y el promotor del Plan. Ello es así puesto que la figura del promotor en este tipo de Planes recae en una o varias Entidades de carácter financiero y los



partícipes pueden ser cualquier persona<sup>133</sup>.

**Figura 2.19.– Evolución del número de Planes de Pensiones del sistema Individual**



Fuente: Elaboración propia.

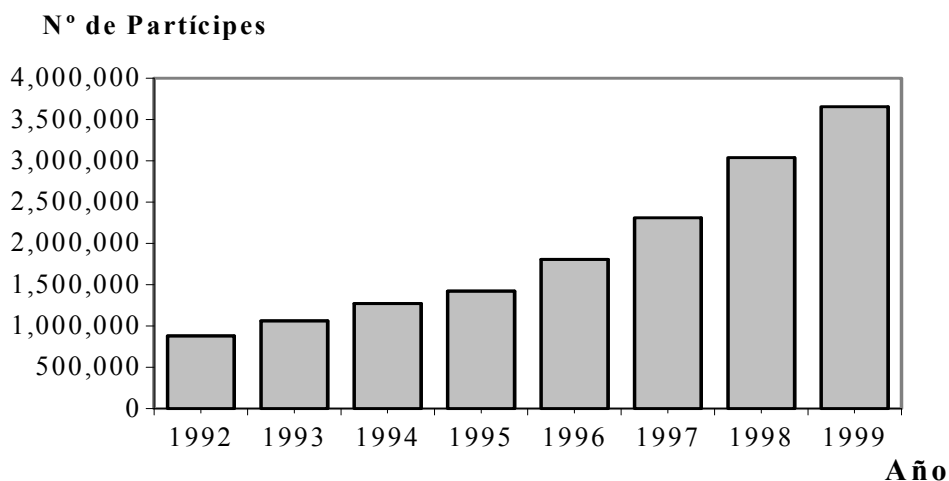
Esta modalidad es la única que puede ser ofertada al mercado y a la que puede tener acceso cualquier tipo de inversor o ahorrador. Por ello, estos Planes cuentan con el mayor número de partícipes y acumulan unos fondos superiores al del resto de modalidades presentadas<sup>134</sup>, tal y como podemos analizar en las Figuras 2.19, 2.20 y 2.21.

---

<sup>133</sup> Con la LOSSP se derogó el último inciso del art. 4.1 apartado c, por el que se prohibía que los partícipes de este tipo de Planes pudieran ser personas vinculadas por relación laboral con la entidad financiera promotora, así como sus parientes hasta tercer grado inclusive.

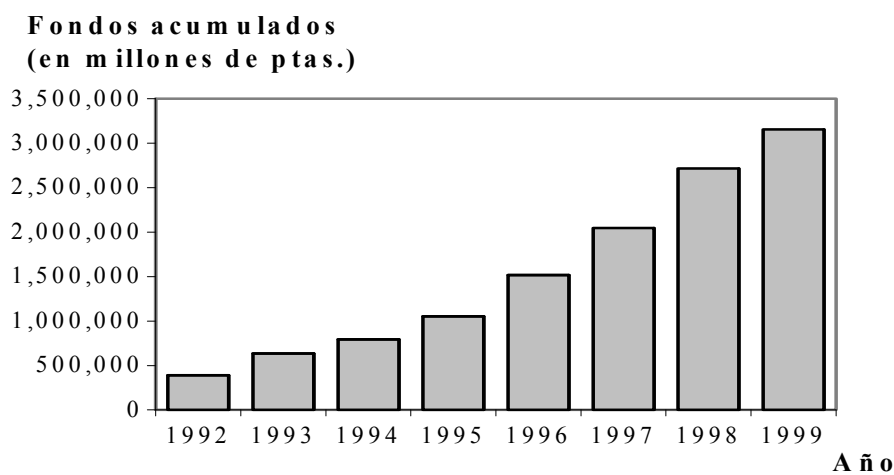
<sup>134</sup> No obstante, el importe del derecho consolidado medio de un partícipe de un PP Individual bastante inferior al de un PP de Empleo. Por ejemplo, a 31 de diciembre de 1999, eran 862.219 ptas. y de 5.223301 ptas., respectivamente. Este hecho también se observará en el análisis empírico del capítulo 7.

**Figura 2.20.– Evolución del número de partícipes del sistema Individual**



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2.21.– Evolución del volumen de patrimonio acumulado en los Planes de Pensiones del sistema Individual**



Fuente: Elaboración propia.

### **2.5.2.– Modalidades de Planes de Pensiones en función las obligaciones estipuladas**

En segundo lugar, los PP pueden clasificarse atendiendo al proceso de determinación de las aportaciones y/o prestaciones, es decir, la forma en la que se fijan las obligaciones del Plan. En este sentido, se diferencian tres modalidades: Aportación Definida, Prestación Definida y Mixto.

#### *2.5.2.1.– Planes de Pensiones de Aportación Definida*

Los PP de Aportación Definida son aquéllos en los que la variable u obligación predeterminada es la aportación y/o contribución. Puede definirse en términos absolutos, o bien en función del “*salario, los flujos empresariales, cotizaciones a la Seguridad Social u otras variables susceptibles de servir de referencia*”<sup>135</sup>.

La realización de aportaciones generará el derecho a la consiguiente prestación en el momento de producirse la contingencia, por el importe resultante de la capitalización financiera de esas cantidades, tal y como se analizó en el apartado 2.4.3.– Derechos consolidados. En ese proceso no se puede garantizar

---

<sup>135</sup> Art. 3.2, apartado b del RPyFP.

un tipo de interés mínimo<sup>136</sup>.

#### 2.5.2.2.– Planes de Pensiones de Prestación Definida

Cuando la variable predeterminada es la prestación nos encontraremos ante otra modalidad de Planes. En los PP de Prestación Definida la prestación es una cantidad a tanto alzado o bien función de otras variables como el salario, la antigüedad en la empresa, percepciones complementarias u otras variables susceptibles de servir de referencia<sup>137</sup>. Definida de esa forma la prestación, las aportaciones serán las resultantes de la aplicación del sistema financiero–actuarial del Plan.

Tanto en los Planes de Aportación Definida como de Prestación Definida, las revisiones actuariales del Plan podrán derivar en variaciones que, en un principio, afectarán a la magnitud que no es objeto de definición en el Plan<sup>138</sup>. Así, en los Planes de Aportación Definida la variable a modificar será la prestación, mientras que en la modalidad de Prestación Definida afectaría a la aportación<sup>139</sup>.

---

<sup>136</sup> Art. 3.2, apartado b del RPyFP.

<sup>137</sup> Art. 3.2, apartado a del RPyFP.

<sup>138</sup> Los aspectos comunes y diferenciales de los PP de Aportación Definida y de Prestación Definida en la gestión del patrimonio del FP constituyen el objeto de análisis del apartado 6.3.2.– Contexto en el que se desarrolla la gestión del patrimonio.

<sup>139</sup> El alcance de la variación de la aportación o de la prestación, según sea el caso, quedará recogido en las especificaciones o reglamento del Plan.

### 2.5.2.3.– Planes de Pensiones Mixtos

La tercera modalidad de PP que se da cita en esta clasificación combina las características de las dos anteriores, en la medida en la que se fija simultánea o separadamente la prestación y la contribución<sup>140</sup>. Así, nos encontraremos con un Plan Mixto bien cuando se definan simultáneamente el importe de las aportaciones y de las prestaciones para todas o algunas de las contingencias cubiertas por el Plan, o bien cuando en el mismo PP se combine la Aportación Definida para alguna contingencia y la Prestación Definida para otra u otras<sup>141</sup>.

### 2.5.3.– Relaciones entre las modalidades de Planes de Pensiones de las dos clasificaciones presentadas

Las dos clasificaciones de PP analizadas anteriormente se encuentran, a

---

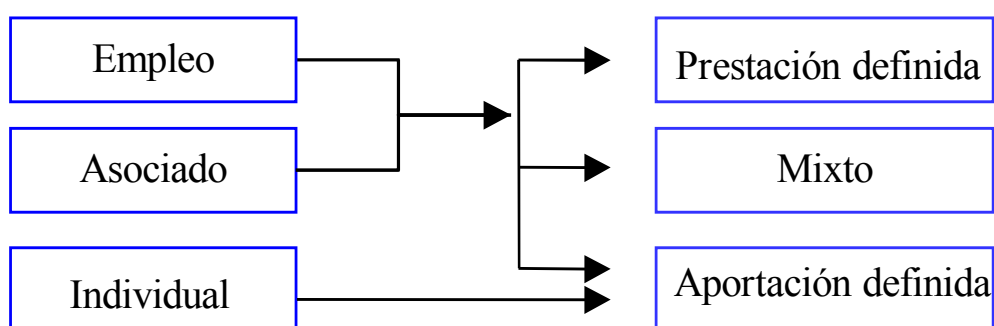
<sup>140</sup> En este caso, el equilibrio entre aportaciones y prestaciones suele garantizarse a través de un tercero, normalmente una compañía aseguradora. Esto se justifica por la realidad cambiante, y sobre todo, por el horizonte temporal a largo plazo inherente a los PP. En los Planes de Aportación Definida, la prestación permite la adaptación, mientras que en la de Prestación Definida son las fluctuaciones de la aportación las que posibilitan la adaptación del Plan a la realidad.

En los Planes Mixtos, la prestación y la aportación quedan definidos desde el principio, por lo que el mantenimiento del mencionado equilibrio estará supeditado a la participación de un tercero, normalmente una compañía aseguradora, cuya función en el Plan sería estabilizadora.

<sup>141</sup> Art. 3.2.c) del RPyFP.

su vez, relacionadas entre sí. Así, tal como se ilustra en la Figura 2.22, los Planes de Empleo<sup>142</sup> y Asociados pueden adoptar la modalidad mixta, de Prestación Definida o de Aportación Definida, mientras que los Individuales sólo pueden ser de Aportación Definida. De ello se deduce el limitado campo de acción de los Planes del sistema Individual en relación a los de Empleo y Asociados.

**Figura 2.22.– Relación entre las modalidades de Planes de Pensiones**



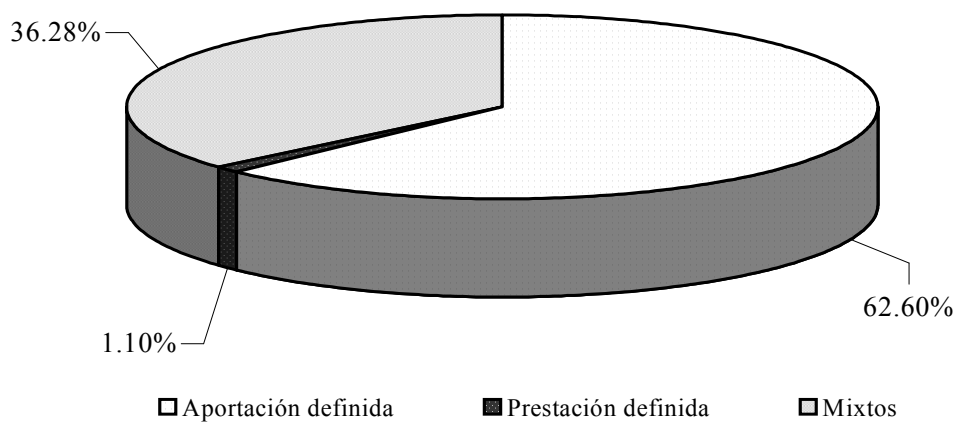
Fuente: Adaptación de Carcelén Conesa, J. M., (1989), *Planes de Pensiones y sistemas de jubilación. Guía simplificada de su contenido y posibilidades*, Ed. Tecnos, Madrid, pág. 63.

Teniendo en cuenta la Figura 2.22 y la información presentada sobre los PP del sistema Individual, es de esperar el predominio de los sistemas de Aportación Definida, en relación a las otras dos modalidades. Esta realidad se ilustra en la Figura 2.23.

---

<sup>142</sup> En este sentido, el Real Decreto 1589/1999 introdujo una novedad importante para los PP de la modalidad de Empleo promovidos por empresas de un mismo grupo o por empresas de menos de 250 trabajadores “habrán de ser de la modalidad de Aportación Definida para la contingencia de jubilación. Las prestaciones definidas que se prevean para el caso de fallecimiento e invalidez del partícipe, así como las garantizadas a los beneficiarios una vez acaecida cualquier contingencia y sus reversiones, deberán garantizarse a su totalidad mediante los correspondientes contratos de seguro previstos por el Plan, el cual en ningún caso asumirá los riesgos inherentes a dichas prestaciones.”

**Figura 2.23.– Distribución de los Planes de Pensiones en función de las obligaciones establecidas para 1999**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Memoria Estadística de Planes y Fondos de Pensiones de 1999 de la DGSF.