

ASPECTOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS QUE DEMANDAN LA REFORMA DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO: CAUSAS, EFECTOS Y PROPUESTAS

ROSAMARÍA AHUMADA CARAZO

Profesora Titular de la E.U. de Relaciones Laborales UPV/EHU

ABSTRACT

La evolución de los Planes y Fondos de Pensiones en España ha sido importante durante los últimos años. En el universo de los Planes de Pensiones destacan, por su dinamicidad o actividad desde 1995, los de Empleo, es decir, los que surgen en el seno de las relaciones laborales. En este trabajo se analizan las peculiaridades económicas y financieras de estos Planes así como las deficiencias o imperfecciones que su puesta en práctica presentan. Tras un análisis de sus efectos, se propone una serie de medidas encaminadas a solventar esas dificultades.

Azken urteotan, Pentsio Planak eta Penstio Fondoak Espainian izandako bilakaera oso garrantzitsua izan da. Pentsio Planen unibertsoan azpimarragarriak dira Enplegu Planak (hau da, lan-harremanetatik sortzen direnak), bereziki 1995 urteik izandako dinamikotasunari edo jarduerari esker. Honako lan honetan Plan horien guztien ekonomia- eta finantza-ezaugarriak aztertzen dira, bai eta Plan horiek martxan jartzean azaltzen diren zailtasunak edo akatsak ere. Planen ondorioak aztertu ondoren, azaldutako zailtasunak konpontzeko zenbait neurri proposatuko dira.

■ *Pension Plans and Pension Funds have greatly evolved in Spain over recent years. Outstanding in the world of Pension Plans as a result of their dynamism or activity since 1995, are the occupational Pension Plans. In this work we analyse the economic and financial peculiarities of these plans, in addition to the deficiencies or imperfections arising from their setting in motion. Having carried out an analysis of their effects, we propose a series of measures aimed at solving these difficulties.*

1. Los Planes de Pensiones de Empleo en el universo de los Planes y Fondos de Pensiones en España¹

Los Planes y Fondos de Pensiones son el instrumento específico que la legislación española ha creado recientemente en el campo de la protección social voluntaria y privada de las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

Inicialmente, los Planes y Fondos de Pensiones se intentaron asimilar a las Instituciones de Inversión Colectiva. Así, en el Proyecto de Ley de Instituciones de Inversión Colectiva de 1982² se alude por primera vez a los Fondos de Pensiones como una forma de Seguridad Social complementaria de carácter privado. En este contexto se presentaban como una Institución de Inversión Colectiva de carácter financiero al citar: «*Los Fondos de Pensiones son patrimonios integrados por aportaciones de los asociados, cuya propiedad corresponde a los mismos o a los beneficiarios de acuerdo con los términos del contrato de su constitución, administrados por una Sociedad Gestora a quien se atribuyen las facultades de dominio sin ser propietaria del Fondo, con el concurso de un Depositario, creados con la finalidad de cubrir contingencias derivadas de la vida humana y de las circunstancias familiares o personales mediante planes preestablecidos, invirtiendo para ello sus activos en la forma prevista en esta Ley*»³. No obstante, en el intento por unificar aspectos tales como la constitución, gestión de las inversiones, actividades y cometidos de la Entidad Gestora y Depositaria, etc., de los Fondos de Pensiones y de las Instituciones de Inversión Colectiva, se encontraron diversos obstáculos, lo cual derivó en la falta de un acuerdo unánime en el Congreso. Esto, unido al contenido crítico de los diversos informes administrativos⁴ a que en este sentido dio lugar el Proyecto, motivó la consideración y el consiguiente desgajamiento de los Fondos de Pensiones del tronco legal común de las Instituciones de Inversión Colectiva⁵.

¹ Este artículo ha sido concluido el 15 de septiembre de 2001.

² Proyecto de Ley, Instituciones de Inversión Colectiva, de 26 de abril de 1982, núm. 263-I, Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de Diputados, I Legislatura, Serie A.

³ Art. 1.2.º del Proyecto de Ley de Instituciones de Inversión Colectiva de 1982.

⁴ Algunos de estos informes citaba la conveniencia de posponer la regulación de los Planes y Fondos de Pensiones hasta la definitiva configuración de la Seguridad Social.

⁵ Que finalmente se materializó en la Ley 46/1984, de 26 de diciembre, reguladora de las Instituciones de Inversión Colectiva, BOE núm. 310, de 27 de diciembre.

De esa forma, no fue hasta 1987 cuando los Planes y Fondos de Pensiones se regularon de forma específica como un instrumento de previsión social complementario a la Seguridad Social. Así, los Planes y Fondos de Pensiones surgieron en España a tenor de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones⁶, desarrollada por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprobó el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones⁷. Esta normativa básica ha sido objeto de ulteriores modificaciones y ampliaciones, con el fin de adecuarla a las demandas de sociedad y del entorno económico-financiero.

Un Plan de Pensiones es un contrato privado y voluntario por el que el partícipe y, si es el caso, el promotor, se comprometen a aportar unas cantidades a cambio de unas prestaciones a la jubilación, invalidez o fallecimiento del partícipe o, en su caso del beneficiario, tal y como se ilustra en la Figura 1, en la forma definida en el reglamento de especificaciones del Plan. De la realización de las obligaciones y derechos que se desprenden de este contrato, surgen aportaciones y prestaciones, es decir, flujos económicos que necesariamente se deberán canalizar a través de un Fondo de Pensiones⁸. De esta forma, el Fondo de Pensiones es un patrimonio⁹ cuyo objetivo principal es dar cumplimiento a las obligaciones de los Planes de Pensiones en él integrados.

Figura 1. Contingencias que puede cubrir un Plan de Pensiones.

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

Fuente: Elaboración propia.

⁶ BOE núm. 137, de 9 de junio.

⁷ BOE núm. 263, de 2 de noviembre.

⁸ Principio de integración obligatoria de un Plan de Pensiones en un Fondo de Pensiones. Art. 11 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

⁹ Sin personalidad jurídica.

Los Planes de Pensiones pueden clasificarse en Asociados, Individuales y de Empleo, según quien los cree o los pueda suscribir. Los Planes Asociados son promovidos por una asociación, sindicato, gremio o colectivo¹⁰ y los partícipes son los asociados, miembros o afiliados. Según la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, en adelante Inverco, esta modalidad de Planes de Pensiones habían canalizado a finales de junio de 2001 un total de 0,78 millones de euros que correspondían a 71.458 partícipes. De esta forma, el importe del derecho económico medio de cada partícipe en esta modalidad de Planes era de apenas 11 euros.

Los Planes Individuales son los protagonistas del sistema si tenemos en cuenta el patrimonio que acumulan y el número de partícipes que los han suscrito. Así, a finales de junio alcanzaban una cifra de 21.868 millones de euros con 4.658.417 partícipes, lo que supone un derecho consolidado medio por partícipe de 4.694 euros. La popularidad e importancia de esta modalidad de Planes se justifica, principalmente, por tres causas:

1. El mercado potencial al que se dirige el producto: el promotor de esta modalidad de Planes puede ser cualquier Entidad, Corporación o Sociedad y los partícipes son cualquier persona física¹¹.
2. La publicación durante los últimos años de diversos informes que apuntan un posible debilitamiento de los sistemas públicos de pensiones y, consiguientemente, la conveniencia de suscribir sistemas complementarios de previsión social, para poder mantener el nivel de vida de la renta de actividad al devengo de la renta de sustitución.
3. El atractivo fiscal de los Planes de Pensiones en relación a otras alternativas de inversión, por ejemplo, las acciones, Fondos de Inversión, seguros, etc.

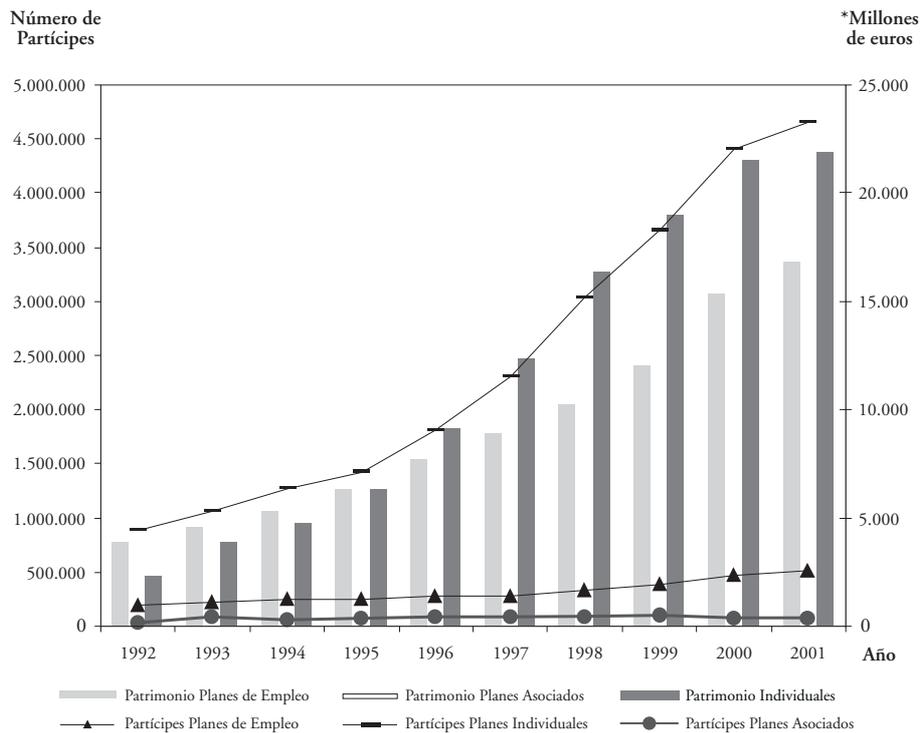
Los Planes de Pensiones de Empleo, por su lado, son aquellos que surgen en el seno de las relaciones laborales: el promotor del Plan es una entidad, corporación, sociedad o empresa y los partícipes son los empleados. Según Inverco, a finales de junio, el volumen de activos de esta modalidad de Planes alcanzaba la cifra de 16.885 millones de euros y contaban con 509.285 partícipes. Esto supone que el importe del derecho consolidado medio de cada trabajador era de 33.154 euros. Es por ello que, si bien los Planes de Pensiones Individuales acumulan un mayor patrimonio y número de partícipes, es en los Planes de Pensiones de Empleo donde el partícipe-trabajador cuenta con un mayor patrimonio individualmente.

¹⁰ Delimitados por características comunes y cuya razón de ser no ha sido el propósito de crear un Plan de Pensiones.

¹¹ Con capacidad de contratar.

La evolución del patrimonio y de los partícipes de los Planes de Pensiones en España se ilustra en la siguiente Figura, en la que también se desglosa la trayectoria seguida por cada modalidad de Plan desde 1992.

Figura 2. Evolución de los Planes de Pensiones desde 1992



* La escala del eje volumen de patrimonio se adapta por defecto a los datos de los Planes Individuales y de Empleo, lo que justifica que el patrimonio de los Planes Asociados no aparezcan reflejados por su escasa importancia.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Memorias Estadísticas de Planes y Fondos de Pensiones de 1999, Ed. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, Madrid. Los datos de 2000 –31 de diciembre– y de 2001 –a 30 de junio– son de Inverco.

La Figura anterior muestra que el patrimonio y el número de partícipes de los Planes de Pensiones en España ha seguido en conjunto una tendencia alcista durante estos años. No obstante, en un análisis más detallado por modalidad de Plan observamos un especial dinamismo en los Planes de Pensiones de Empleo durante los últimos años. De hecho, esta modalidad de Planes registra una tasa

de crecimiento superior a la de los Individuales y Asociados¹², sobre todo desde 1996. La causa de esta sobre-actividad se encuentra, principalmente, en el proceso que actualmente ocupa a las empresas españolas, en especial a aquellas que optaron en su momento por los Fondos Internos como instrumento para dar cumplimiento al pacto de pensiones entre trabajadores y empresa, vía Convenio Colectivo o acuerdo de rango similar.

Este proceso, conocido popularmente como de «*obligatoria exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresa españolas*», tiene su origen en la adaptación de España a la Directiva Comunitaria 80/987/CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados ante la insolvencia del empresario¹³. Esta Directiva buscaba la consecución de dos objetivos principalmente. Por un lado, evitar que los fondos acumulados por la empresa y, si es el caso, el trabajador para previsión social puedan verse minorados o afectados por problemas económicos de la empresa. Por otro lado, extraer o exteriorizar del balance de la empresa las partidas destinadas a la previsión social de los trabajadores¹⁴.

Este proceso se puso en marcha en España en 1995¹⁵ con la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones de las empresas –incluidas las ya causadas a esa fecha– desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, bien mediante contratos de seguro, bien mediante Planes de Pensiones, o de ambos. Ahora bien, la falta de una regulación sobre una forma más concreta de llevarlo a cabo motivó que no fuera hasta 1999¹⁶ cuando el proceso empezará tomar cuerpo, y por ende, importancia entre las empresas españolas.

¹² Por ejemplo, a 30 de junio de 2001, el patrimonio correspondiente a los Planes de Pensiones de Empleo creció durante el último año un 31,3% frente al 12,02% de los Planes de Pensiones Individuales. Por su lado, los Planes de Pensiones Asociados registraron una caída del 3,5%, para el mismo periodo. En relación a la variable número de partícipes, la diferencia en el crecimiento de los Planes de Pensiones de Empleo e Individuales no es tan notoria: el número de partícipes en los primeros creció un 31,8% mientras que en los Planes Individuales fue del 19,9%.

Fuente: Nota de prensa de Inverco a 30 de junio de 2001.

¹³ 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*, n.º L 283/23, de 28 de octubre de 1980.

¹⁴ Esto permite a la empresa concentrarse en su actividad típica, incrementando de esa forma la competitividad nacional e internacional de la empresa. Adicionalmente, ello implica poner en manos de entidades profesionales esos recursos financieros lo que, a la larga, puede derivar en una disminución del coste de la previsión social para la empresa.

¹⁵ Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, BOE núm. 268, de 9 de noviembre. Disposición Adicional Undécima, apartado 19 y Disposiciones Transitorias decimoquinta a decimosexta, en adelante LOSSP.

¹⁶ 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 y beneficiarios. BOE núm. 257, de 27 de octubre.

Con la publicación en 1995 de la Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado¹⁷ se introdujeron tres importantes novedades en lo relativo a la promoción de los PP de Empleo. 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 institución¹⁸, 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 Plan¹⁹. Todo esto se ha desarrollado en el Real Decreto 1589/1999²⁰, en el apartado número 9²¹.

Por todo ello, durante los últimos cinco años venimos observando un especial dinamismo en los Planes de Pensiones de Empleo. Los Planes de Pensiones de Empleo fueron el estímulo de los Planes y Fondos de Pensiones en España. Este hecho se pone de manifiesto en la especificidad y amplitud de la legislación en relación a otras modalidades de Planes de Pensiones. No obstante, consideramos que la evolución de los Planes de Pensiones de Empleo no ha sido la esperada. Esto es debido, probablemente, entre otras causas, a la particularidad de los aspectos económicos y financieros de los Planes de Pensiones de Empleo, así como a las imperfecciones que, en ese mismo aspecto, tienen lugar en la práctica. Estos temas constituyen precisamente el contenido de los siguientes epígrafes de este artículo, que finaliza con una relación de propuestas para superar las citadas ineficiencias.

2. Aspectos económicos y financieros particulares de los Planes de Pensiones de Empleo

La regulación de Planes y Fondos de Pensiones en España no evidencia a primera vista una especial atención hacia una modalidad de Plan en concreto. De

¹⁷ Disposición Adicional Undécima de la LOSSP.

¹⁸ Es decir, jubilación, invalidez y fallecimiento.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

²¹ 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.

hecho, es, tras un análisis detallado, cuando se percibe que los Planes de Pensiones de Empleo son la estrella del sistema por el detalle, especificidad y particularidad de su regulación. Dada la amplitud del campo de análisis, en este epígrafe prestaremos una especial atención a estos Planes de Pensiones desde un punto de vista económico y financiero.

Los Planes de Pensiones de Empleo son el resultado de un acuerdo entre la empresa o grupo de empresas y sus trabajadores, refrendado en Convenio Colectivo o acuerdo similar. Esto da lugar a que el promotor o la entidad promotora sea una empresa o un grupo de empresas, mientras que los partícipes sean los trabajadores.

La primera particularidad que presenta esta modalidad de Planes es que los trabajadores-partícipes son parte activa en el proceso de creación del Plan. Mas concretamente, su papel es de primer orden²² en las labores o funciones de la Comisión Promotora, que posteriormente pasará a denominarse Comisión de Control del Plan. Destacan en este sentido aspectos tan importantes como la independencia en la selección del actuario o equipo de actuarios²³, del Fondo de Pensiones²⁴ y de la Entidad Gestora que administrará el patrimonio²⁵ que genere el Plan, así como en la definición de la política de inversiones más acorde con las necesidades que se desprendan del Plan de Pensiones.

En otro orden de cosas, los Planes de Pensiones de Empleo admiten la coexistencia, dentro del mismo Plan, de diferentes subplanes o colectivos²⁶. El único requisito que se exige en este sentido es que la diferenciación o segmentación esté

²² Mas si tenemos en cuenta que recientemente se ha admitido que en la creación de los Planes de Pensiones Individuales podrá ser excusada la intervención de los partícipes.
Cf. Art. 9 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

²³ El actuario o equipo de actuarios del Plan deberán, en el momento de la aprobación el Plan de Pensiones, emitir un dictamen sobre la «suficiencia del sistema financiero actuarial» del Plan.
Art. 9 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y art. 23.2 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

²⁴ La forma más habitual en este sentido es la estructura de Fondo de Pensiones uniplan, es decir, que el Fondo canaliza las aportaciones y/o contribuciones de un único Plan de Pensiones. Así es si tenemos en cuenta que las Memorias Estadísticas de Planes y Fondos de Pensiones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones señalan que a finales de 1999 existían 557 Fondos de Pensiones que integraban algún Plan de Pensiones. De ellos, 353 Fondos eran uniplan. Este hecho es, en nuestra opinión, un elemento facilitador en la adecuación de la política de inversiones del Fondo a las necesidades que se desprenden del colectivo de partícipes y beneficiarios, régimen de aportaciones y de prestaciones, actitud ante el riesgo de la Comisión de Control del Fondo, etc.

²⁵ Lo más habitual es la apertura de un concurso público en el que las Entidades Gestoras interesadas presentan su oferta de servicios y las condiciones financieras de las mismas.

²⁶ Las implicaciones de que el colectivo de trabajadores esté dividido en subplanes o colectivos tienen su efecto principalmente a nivel de representación de los partícipes en la Comisión de Control.

justificada por criterios objetivos²⁷. Esto implica que, a pesar de ser un acuerdo único para todos los trabajadores de la empresa, se pueden articular diferentes regímenes de prestaciones y/o aportaciones para los partícipes de cada subplan o colectivo.

Relacionado con lo anterior está que los Planes de Pensiones de Empleo sean la única modalidad que admite contribuciones²⁸, es decir, aportaciones por parte del promotor o entidad promotora. Estas, además, tienen el carácter de irrevocables²⁹ desde el momento en el que son exigibles, con independencia del momento en el que se realice su desembolso efectivo. Por tanto, las fuentes financieras que originan las prestaciones de los Planes de Pensiones de Empleo podrán ser, además de las aportaciones³⁰ y los rendimientos de las inversiones, las contribuciones.

Por otro lado, las cantidades destinadas a la previsión social a través de un Plan de Pensiones no son líquidas hasta el momento del devengo de la prestación, es decir, de la jubilación, invalidez o fallecimiento del partícipe o en su caso del beneficiario³¹. Excepcionalmente, en 1999³² se introdujeron unos supuestos especiales de liquidez: enfermedad grave del partícipe, cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado y desempleo de larga duración del partícipe. Es por ello que, en términos generales, se considera que el ahorro en Planes de Pensiones no es

²⁷ El art. 5.3 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones establece que son objetivos los siguientes criterios:

- Edad del partícipe.
- Salario según convenio, retribuciones satisfechas en concepto de rendimientos de trabajo o diferencias entre dichas retribuciones y las bases de cotización al sistema público de pensiones
- Servicios pasados, entendiéndose por tales los prestados con carácter previo a un momento determinado.
- Complemento requerido sobre prestación del sistema público de pensiones hasta cubrir la totalidad o una fracción de las últimas remuneraciones activas para el periodo que fije el Plan de Pensiones.
- Aportaciones directas del partícipe.

En este mismo sentido *Cfr.*: Sentencia de 3 de marzo de 1999, Recurso contencioso-administrativo núm. 6/1989. Tribunal Supremo. Sala de lo con-adm. Secc. 2.ª. Repertorio de Jurisprudencia 1999, págs. 3124-3139.

²⁸ Según un estudio realizado por Buck Consultants sobre 69 Planes de Pensiones de Empleo en 1998, en los Planes de la modalidad Prestación Definida, la financiación corría en un 95% por cuenta del empresario mientras que en los Planes de Aportación Definida, en el 83% de los casos el sistema de previsión era financiado conjuntamente entre el empresario y el trabajador.

Cfr. Hernández Guillén, A. y Gómez Gil, J. L., (1998), «Pensiones 2000: un reto para las empresas», *Actuarios*, Dossier, n.º 16, abril-mayo.

²⁹ Art. 9 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

³⁰ Por aportaciones nos referimos a las cantidades que entregar el partícipe.

³¹ Las contingencias que pueden ser objeto de cobertura por parte de un Plan de Pensiones se presentaron de forma más detallada en la Figura 1.

³² 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.

líquido. Ahora bien, existe la posibilidad de trasladar o movilizar el importe de esos derechos económicos de un Plan de Pensiones a otro. En el caso de los Planes de Pensiones de Empleo, esta alternativa viene especialmente vinculada a la extinción de la relación laboral dado que, salvo la finalización o terminación del Plan, sólo se podrán movilizar los derechos consolidados en ese supuesto³³.

Teniendo en cuenta las posibilidades del trabajador de trasladar los derechos consolidados y la escasa movilidad laboral existente en España entre los trabajadores con contrato laboral indefinido³⁴, podemos considerar que la estabilidad del colectivo de partícipes en esta modalidad de Planes de Pensiones es elevada.

La estabilidad del colectivo de partícipes y las escasas posibilidades de movilizar los derechos consolidados, apuntan a que la información disponible a priori sobre los flujos de entrada y de salida de los Planes de Pensiones de Empleo sea importante. En este sentido, tampoco hay que olvidar que los Planes de Pensiones de Empleo surgen de la negociación colectiva, es decir, de un acuerdo firme entre empresario y trabajadores. Este hecho garantiza en el tiempo, el oportuno y adecuado cumplimiento de los compromisos acordados, entre ellos, el de realizar aportaciones y, si es el caso, de contribuciones periódicas. Por otro lado, los flujos de salida de este tipo de Planes también se pueden estimar con suficiente antelación. Tal y como se desprende de la Figura 3, la contingencia que habitualmente cubren los PP es la jubilación, quedando la invalidez y el fallecimiento³⁵ con una importancia residual.

³³ Art. 20.5, apartado c, del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

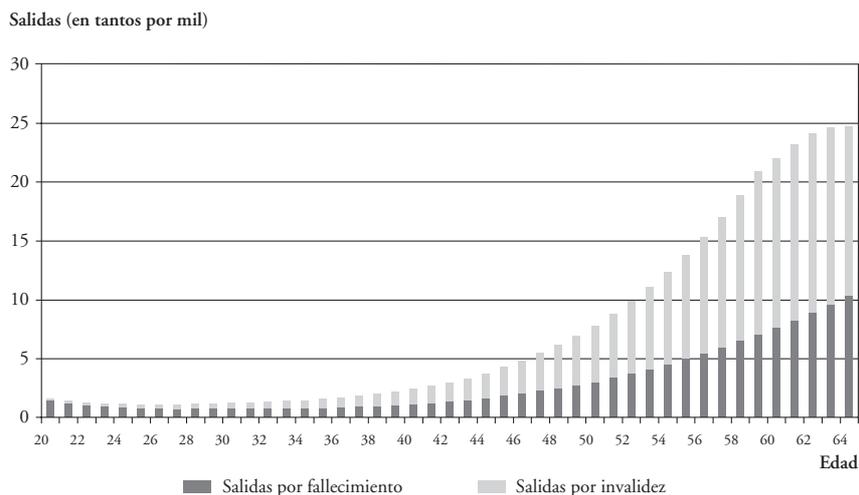
³⁴ Sobre la regulación de la movilidad laboral y sus causas, Cfr. Valle Muñoz, F. A., (1998), *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*, Ed. Consejo Económico y Social, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, (1999), *Encuesta Nacional de condiciones de trabajo (Empresas)*, Estudio n.º 2.368, septiembre-diciembre, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, (1999), *Encuesta Nacional de condiciones de trabajo (Trabajadores)*, Estudio n.º 2.368, septiembre-diciembre, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid y Centro Económico y Social, (2000), *La movilidad geográfica. Sesión del Pleno de 26 de enero*, Informe 1/2000, Colección Informes, Ed. Centro Económico y Social, Madrid.

En este sentido, también Sánchez, Peraita y Huguet analizaron la movilidad laboral en España para lo cual tomaron como fuente los datos la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, realizada a finales de 1985 por el Centro de Investigaciones Sociológicas. La muestra la componen 11.401 individuos, todos ellos asalariados que trabajaban la semana anterior a la realización de la encuesta. Los resultados obtenidos muestran que los trabajadores que mayores probabilidades conjuntas de cambio de ocupación se daban entre trabajadores de mayor edad, con elevado nivel educativo, escasa antigüedad en la empresa de origen y que se encontraban sobreeducados. Además, el informe señala como factor desincentivador más importante de la movilidad ocupacional la antigüedad en la empresa.

Sobre las características del colectivo analizado, el modelo econométrico empleado en el estudio y las conclusiones del mismo Cfr. Sánchez, M., Peraita, M. y Huguet, A., (1995), *Análisis estructural de la movilidad ocupacional en España*, «Colección Documentos de Trabajo del Departamento de Análisis Económico de la Universidad de Valencia», DT 95-09, Valencia.

³⁵ Coberturas aleatorias en tanto en cuanto no se conoce con exactitud el momento en el que se van a producir.

Figura 3. Tantos de invalidez (Tabla SS-90 –Absoluta–) y fallecimiento (Tabla EVK-90 –Activo–)



Fuente: Elaboración propia.

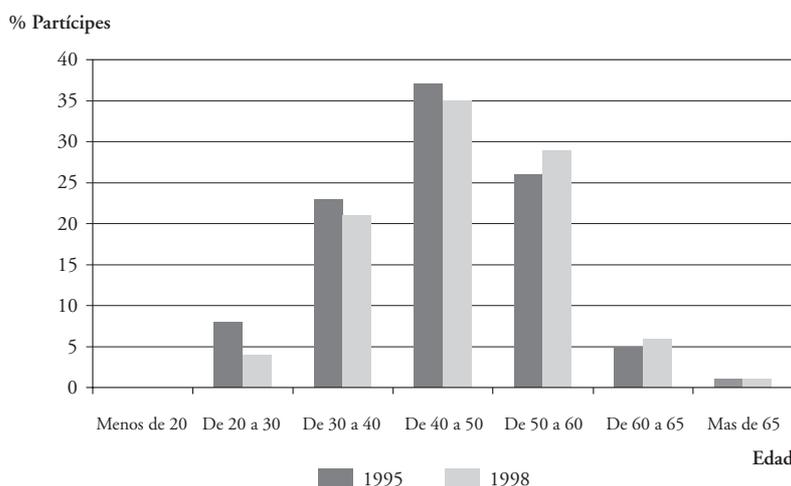
Como se observa en esta Figura, existe una relación positiva entre el número de salidas del colectivo por invalidez y fallecimiento a medida que aumenta la edad del partícipe. No obstante, estas salidas tienen escasa importancia ya que, por ejemplo, a los 60 años se producen tan sólo 22 salidas del colectivo –8 por fallecimiento y 14 por invalidez– por cada 1.000 trabajadores, a los 64 años éstas ascienden a 10 y 14, respectivamente. Por tanto, podemos afirmar que los PP España, y entre ellos, los Planes de Pensiones de la modalidad de Empleo, cubren habitualmente la contingencia de jubilación.

Por otro lado, además de las características de los flujos de entrada y de salida que originan los Planes de Pensiones de Empleo, tenemos en cuenta las características del colectivo de partícipes de esta modalidad de Planes, resulta evidente que el horizonte temporal del ahorro que canalizan este tipo de instituciones se perfila claramente en el largo plazo.

La Figura 4 ilustra la distribución por edades del colectivo de partícipes y beneficiarios analizado por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones³⁶,

³⁶ Los datos consultados son los publicados en las *Memorias Estadísticas de Planes y Fondos de Pensiones de 1995* de la DGSE. Para 1998, los datos se han obtenido del artículo ya citado cuyos autores son Plaza Salazar, J. R. y García de Quevedo Ruiz, J. C., (2000), «Apuntes sobre el funcionamiento de planes de pensiones», *Boletín de Información Comercial Española*, n.º 2659, del 10 al 16 de julio, pág. 12.

Figura 4. Distribución de partícipes y beneficiarios por edades en 1995 y 1998.



Fuente: Elaboración propia a partir de las *Memorias Estadísticas de Planes y Fondos de Pensiones de 1995* de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y Plaza Salazar, J. R. y García de Quevedo Ruiz, J. C., *op. cit.*, pág. 12.

con el fin de conocer la edad de los partícipes y beneficiarios de los PP de la modalidad de Empleo en España. Para este colectivo, la edad media fue de 45,8 años para 1995 y de 46,3 años para 1998³⁷.

De esta forma, como media, el ahorro canalizado a través de los Planes de Pensiones de Empleo deberá estar invertido en el Fondo de Pensiones, 18 años.

Para el ejercicio 1995 se analizó la distribución de los partícipes y beneficiarios de los 30 PP más numerosos a 31 de diciembre. En el caso de los beneficiarios se incluyeron tan sólo los que al término de ese año percibían prestaciones en forma de renta. De los treinta Planes analizados, veinticinco eran de la modalidad Individual y los cinco restantes de Empleo. En el siguiente cuadro recogemos la representatividad de los PP de Empleo analizados sobre el total de los PP de esta modalidad.

| | N.º Partícipes (miles) | Cuenta de posición |
|--|------------------------|--------------------|
| Planes de Empleo incluidos en el estudio | 101 | 0,36* |
| Total de Planes de Empleo | 251 | 1,06* |
| Representatividad | 40,2% | 34% |

* Datos en billones de ptas.

Fuente: *Memoria Estadística de Planes y Fondos de Pensiones de 1995*, pág. 144.

³⁷ En 1998 la edad media de los partícipes activos era de 45 años. Plaza Salazar, J. R. y García de Quevedo Ruiz, J. C., *op. cit.*, pág. 12.

Este resultado nos indica que el ahorro en los Planes de Pensiones de Empleo es a largo plazo, tanto para el partícipe como para la Entidad Gestora³⁸.

Los Planes de Pensiones, en general, y los de Empleo en particular, conllevan un equilibrio financiero entre las aportaciones y/o contribuciones y las prestaciones. Cuando la variable predeterminada es la aportación, nos encontramos ante los Planes de Aportación Definida, mientras que si esta variable es la prestación se denominan Planes de Prestación Definida. Por último, cabe una tercera modalidad consistente en que se definan simultáneamente el importe de las aportaciones y de las prestaciones³⁹ para todas o algunas de las contingencias cubiertas por el Plan, o bien que se combine la Aportación Definida para alguna contingencia y la Prestación Definida para otra u otras.

El equilibrio entre el régimen de prestaciones y de aportaciones viene también definido por unas variables actuariales, en concreto el tipo de interés técnico y los tantos de invalidez y fallecimiento. No obstante, la importancia de estas variables es secundaria en los Planes de Empleo de Aportación Definida, si tenemos en cuenta que el importe de la prestación es función de las aportaciones y contribuciones realizadas y del rendimiento de la inversión de esas cantidades.

En los Planes de Empleo de Prestación Definida, en cambio, la prestación viene predeterminada y depende de una serie de variables cuya evolución real es estimada. En el siguiente cuadro se presentan las que definen la evolución real de las prestaciones, por ejemplo para el caso en el que el régimen de prestaciones definido sea función del salario y del número de años de servicio en la empresa⁴⁰.

³⁸ En los Planes de Pensiones Individuales el ahorro del partícipe en un Plan es a largo plazo, sin embargo, esto no es necesariamente así para la Entidad Gestora si tenemos en cuenta las posibilidades que tiene el partícipe de movilizar los derechos consolidados a otro Plan de Pensiones.

³⁹ 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 una compañía aseguradora cuya función en el Plan sería estabilizadora.

⁴⁰ Existen principalmente tres grandes tipos de prestaciones en los Planes de Pensiones de Empleo de Prestación Definida. En los tres casos, lo más habitual suele ser que la prestación de referencia sea la de jubilación, mientras que las de fallecimiento y de invalidez se calculan a partir de ésta. El primer tipo suele ser aquél en el que la prestación es igual para todos los trabajadores. En la práctica esta modalidad no suele ser habitual puesto que las prestaciones de los Planes de Pensiones son habitualmente entendidas como un salario diferido, y por lo tanto, función de la antigüedad en la empresa, categoría profesional, etc.

Otra modalidad es aquella en la que el régimen de prestaciones del Plan se define en función de la prestación de la Seguridad Social. Si bien es cierto que este régimen de prestaciones son atractivas para el trabajador en tanto en cuanto tienden a garantizar un porcentaje muy alto o la integridad de la renta de

| |
|---|
| Tipo de interés técnico |
| Tantos biométricos |
| Antigüedad |
| Salario base Productividad y otros pluses |
| Promoción |

Tal y como señalábamos anteriormente, los PP deben ser revisados y valorados, al menos, cada tres años por un actuario o equipo de actuarios, para certificar el grado de cumplimiento y viabilidad del Plan. Uno de los objetivos más importantes de la revisión actuarial es, precisamente, señalar en qué grado las hipótesis consideradas en la definición del equilibrio financiero-actuarial⁴¹ se están verificando, y compararlo con el valor de las inversiones. Esto supone que el actuario debe contrastar el valor de las inversiones del Fondo, con el de las prestaciones futuras del colectivo actual, conforme a las hipótesis originales.

En los Planes de Aportación Defina la valoración actuarial no podrá arrojar déficits ni superávits puesto que la prestación es función directa de las aportaciones y contribuciones realizadas así como del rendimiento de las inversiones del Fondo⁴². En cambio, en los Planes de Prestación Definida la diferencia entre una y otra da lugar a una desviación: un déficit si el resultado es negativo o un superávit en caso contrario⁴³. La regulación de Planes y Fondos de Pensiones permite que unos y otros sean periodificados o repartidos en más de un ejercicio, siendo las especificaciones de cada Plan de Pensiones en concreto las que definan el periodo para ello⁴⁴.

actividad en el momento del devengo de la renta de sustitución, también es cierto que cualquier modificación o variación en el régimen de prestaciones del sistema público de pensiones puede llegar a afectar de forma importante a la estabilidad financiera del Plan. Es por ello que, aunque en su momento esta modalidad de prestaciones gozaron de cierto éxito, sobre todo en el sector bancario, actualmente estamos asistiendo a un proceso generalizado de transformación de estos regímenes de prestaciones. Entre las causas presentadas habitualmente para justificarlo están los diversos informes sobre la posible situación deficitaria de la Seguridad Social que obligaría a un recorte de las prestaciones del sistema público de pensiones y, consiguientemente, a un incremento del coste del sistema de previsión social privado.

⁴¹ O las nuevas si éstas hubieran variado en la regulación.

⁴² O lo que es lo mismo del número de Unidades de Cuenta y del Precio de cada Unidad.

⁴³ Un análisis importante a realizar en este apartado es el del origen del déficit o del superávit: falta de adecuación de las tablas de fallecimiento o de invalidez al colectivo, errónea estimación del crecimiento salarial o del Índice de Precios al Consumo, etcétera. Obviaremos profundizar en este campo por no ser éste nuestro objeto principal de estudio.

⁴⁴ El riesgo de los PP de Empleo de Prestación Definida se diluye, por tanto, en el patrimonio de la empresa. Este hecho explica que, habitualmente, las empresas que tienen definido esta modalidad de prestaciones sean empresas grandes.

Cuando existe superávit puede que ese mismo año se aminore el importe de las aportaciones y/o contribuciones en esa cantidad⁴⁵, si bien la prudencia aconseja que se periodifique esa reducción. Esto último suele ser también lo más recomendable en el caso de los déficits: el empresario asume la existencia de un coste adicional y lo periodifica, evitando así su desembolso en un momento puntual.

Por tanto, aunque el riesgo por no alcanzar las prestaciones en los Planes de Empleo de Prestación Definida lo asume principalmente el empresario o promotor del Plan⁴⁶, su efecto no tiene por qué hacerse sentir de forma inminente en el patrimonio de la empresa, al existir la posibilidad de periodificarlo y, con ello, incluso de poder compensarlo con superávits de ejercicios futuros⁴⁷. En definitiva, si el horizonte de periodificación es amplio pudiera ocurrir que no tuviera que realizarlos. De esta forma, los déficits se traducen siempre en mayores costes para la empresa, pero no necesariamente en mayores aportaciones. Por lo que respecta al partícipe, el citado riesgo, como máximo, se manifestará en tener que realizar aportaciones adicionales, nunca a cobrar prestaciones menores⁴⁸.

3. Imperfecciones económicas y financieras de los Planes de Pensiones de Empleo en la práctica

El funcionamiento de los Planes y Fondos de Pensiones, en especial el que afecta a los Planes de Pensiones de Empleo, evidencia la existencia de ciertas deficiencias o imperfecciones en la práctica que, en nuestra opinión, pueden afectar o limitar el desarrollo y crecimiento de esta modalidad de Planes de Pensiones.

Por un lado, es obvio que al definir la composición de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, y por ende del Fondo, se busca primar la participación de aquéllos más interesados en el buen funcionamiento de la institución: partícipes y beneficiarios. Ahora bien, en la práctica es bastante plausible que, habitualmente, partícipes, beneficiarios y representantes del promotor no cuen-

⁴⁵ Popularmente esta práctica se conoce como «vacaciones de coste».

⁴⁶ En algunas ocasiones el promotor no asume todo el riesgo, tan solo una parte, por ejemplo limitando su aportación adicional hasta un porcentaje de la masa salarial. Este extremo deberá quedar detallado en el reglamento de especificaciones del Plan de Pensiones.

⁴⁷ En este sentido es importante considerar que la valoración del déficit o superávit, aunque para el Plan en su conjunto, es el resultado de la adición de resultados atribuibles a cada partícipe. Esto trae importantes implicaciones para el caso de los déficits ya que la aportación adicional que corresponde realizar, junto a la corriente del ejercicio, deberá observar el límite de aportación a los PP. En el caso de que una y otra superaran el límite financiero y no se pudiera periodificar el importe, esto derivaría necesariamente en una reducción de la prestación. *Cfr.* 2.4.2.– Aportaciones y contribuciones.

⁴⁸ Este aspecto, no obstante, quedará recogido en el reglamento de especificaciones del Plan de Pensiones.

ten con la formación o cualificación necesaria para llevar a buen término cada una de las funciones que se han atribuido a este órgano. Por ejemplo, aspectos tales como la selección de la Entidad Gestora, equipo de actuarios del Plan, política de inversiones del Fondo de Pensiones, que tantas implicaciones pueden tener en el adecuado desarrollo del acuerdo de previsión, no cuentan, inicialmente, con el aval necesario para que el proceso se desarrolle adecuadamente.

Los Planes de Pensiones de Empleo admiten la existencia de diferentes subplanes o colectivos dentro del mismo Plan. Ahora bien, esta heterogeneidad posible en cuanto a los colectivos de partícipes y al régimen de aportaciones o de prestaciones, no tiene conexión alguna con la forma en la se invierten las aportaciones o se alcanzan las prestaciones. La regulación admite que las aportaciones y contribuciones de un Plan de Empleo se canalicen a un Fondo de Pensiones, independientemente de que existan diferentes subplanes, colectivos, regímenes de aportaciones, de prestaciones, etc. En nuestra opinión, de un colectivo, régimen de aportaciones o de prestaciones diferente surgen unas necesidades distintas o específicas que difícilmente pueden ser atendidas adecuadamente con una única política de inversiones, con un único Fondo de Pensiones.

En tercer lugar cabe señalar que la posibilidad exclusiva con que cuenta el promotor de un Plan de Pensiones de Empleo de realizar contribuciones presenta algún problema en la práctica. El límite financiero de aportaciones a los Planes de Pensiones que afecta a los partícipes incluye tanto las aportaciones como las contribuciones. En caso de coexistencia de unas y otras, se considerará en primer lugar las del promotor⁴⁹, procediendo la Entidad Gestora, en su caso, a la devolución de las cantidades correspondientes de las aportaciones. Significa esto que el plan de ahorro particular del trabajador, bien al Plan de Pensiones de Empleo, bien al Individual, deberá considerar el régimen de contribuciones del promotor. Es por ello que el plan inicial de ahorro de previsión del trabajador puede verse alterado por modificaciones en el régimen de aportaciones y/o contribuciones de su Plan de Pensiones de Empleo.

Por otro lado, en los Planes de Aportación Definida, donde lo predeterminado inicialmente es la aportación, parece más coherente con el sistema de aportaciones máximas actual. Por su lado, en los Planes de Prestación Definida, en los que la evolución de las prestaciones puede sufrir oscilaciones y, consiguientemente, puede surgir la necesidad de realizar aportaciones y contribuciones extraordinarias para alcanzar las prestaciones, la existencia de límites de aportación puede derivar en serios problemas financieros para el Plan, máxime si el límite de aportación también incluye las cantidades del partícipe, tanto al Plan de Pensiones de Empleo como a los Individuales que pudiera haber contratado.

⁴⁹ En el caso de coexistencia de Plan de Pensiones Individual y de Empleo. Art. 1.4 del Real Decreto 1589/1999. Cuando esta situación se presenta en aportaciones y contribuciones de un Plan de Pensiones de Empleo se estará a lo establecido en el reglamento de especificaciones del Plan en particular.

En otro orden de cosas están las escasas posibilidades de movilizar los derechos consolidados del partícipe de un Plan de Pensiones de Empleo. Este aspecto, que en primer lugar se presenta como un aliciente del ahorro a largo plazo inherente a la previsión social, es en la práctica un área problemática. Por un lado, tal y como señalábamos anteriormente, las aportaciones y/o contribuciones de todos los partícipes del Plan deben integrarse en un mismo Fondo de Pensiones. Si tenemos en cuenta que los derechos consolidados más importantes o elevados se concentran en los trabajadores de mayor edad⁵⁰, el horizonte temporal de las inversiones del Fondo de Pensiones no será el largo plazo teórico sino el demandado mayoritariamente por las necesidades del Plan. De esta forma, los trabajadores más jóvenes de la empresa probablemente vean como sus aportaciones o contribuciones al Plan de Pensiones son invertidas con poco acierto en este sentido.

Por otro lado, en los Planes de Pensiones de Empleo de Aportación Definida es muy habitual que los partícipes comparen la evolución de su Fondo de Pensiones con el de otro similar del mercado⁵¹. Esto puede incitar a la Comisión de Control del Fondo a definir una política de inversiones cuyo objeto sea batir el rendimiento de otros Fondos de Pensiones y no propiamente cubrir las necesidades del Plan de Pensiones que integra. De esta forma no se define una política a largo plazo sino que ésta varía en función del mercado, de los que hace la competencia, etc.

En los Planes de Pensiones de Empleo de Prestación Definida la presión para obtener resultados atractivos a corto plazo viene de mano de los representantes de la empresa en la Comisión de Control. La empresa analiza la previsión privada desde el punto de vista coste y estará especialmente interesada en que el coste sea, como máximo el previsto. De esta forma, la posibilidad de periodificar los déficits no parece una opción atractiva para la empresa, posiblemente justificado por cierta aversión al área actuarial que habitualmente conlleva esta opción.

4. Propuestas

Teniendo en cuenta las peculiaridades de los Planes de Pensiones de Empleo y las imperfecciones económicas y financieras que de su funcionamiento subyacen, a continuación presentamos una relación de sugerencias orientadas a superarlas:

- Definir o establecer unos requisitos mínimos de experiencia o de formación en el área de Planes y Fondos de Pensiones, actuarial, financiero, para poder participar en la Comisión de Control de un Plan de Pensiones. Estos requisitos podrían ser, en cierto modo, similares para los Planes de Pensio-

⁵⁰ O mayor antigüedad en la empresa.

⁵¹ Para lo cual suelen considerar la posición en renta variable y renta fija de uno y de otro.

nes de Aportación Definida como para los de Prestación Definida. No obstante, el mayor contenido actuarial implícito en los Planes de Prestación Definida aconsejaría, en la práctica, la demanda exigencia de un mayor nivel en esta modalidad de Planes.

- Configurar la posibilidad de que las aportaciones y contribuciones de los Planes de Pensiones de Empleo, de Aportación Definida, se puedan canalizar a diferentes Fondos de Pensiones, con diferentes políticas de inversión, en algunos supuestos especiales. Por ejemplo, cuando un Plan de Pensiones recoja distintos subplanes o colectivos con regímenes de aportaciones o de prestaciones muy diferentes o bien cuando la dispersión en la edad de los partícipes sea muy elevada. Todo ello con el ánimo de procurar que la política de inversiones del Fondo se adecue lo mejor posible a las necesidades del Plan.
- Los límites financieros de aportación de los Planes de Pensiones de Empleo deberían discurrir por unos cauces distintos en los de Aportación Definida y de Prestación Definida. Ahora bien, teniendo en cuenta que parece no ser éste el principio que se ha querido seguir en este sentido, podría ser interesante definir un límite de aportación anual suficientemente amplio como para dar cabida a la capacidad de ahorro del trabajador así como al cumplimiento de los compromisos del promotor. Quizás sería conveniente, incluso, establecer de forma añadida un límite de prestación para la segunda modalidad de Planes al objeto de evitar posibles disfunciones entre el régimen de «prestaciones definidas» y el régimen de aportaciones y contribuciones que las hacen posible.
- Mejorar el tratamiento fiscal de las aportaciones y contribuciones a los Planes de Pensiones de Empleo por la estabilidad de ese tipo de ahorro y los consiguientes beneficios en el largo plazo para la economía del país. El beneficio adicional podría ser fiscal, por ejemplo vía impuesto que grava la renta del promotor y del partícipe, bien a la realización de las aportaciones y contribuciones, bien al devengo de la prestación.
- Fomentar el empleo de hipótesis actuariales –biométricas y económicas– prudentes en el equilibrio financiero de los Planes de Pensiones.

5. Bibliografía

- AAVV, (2000), *Memorias Estadísticas de Planes y Fondos de Pensiones 1999*, Ed. Ministerio de Economía, Madrid.
- 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.
- BETZUEN ZALBIDEGOITIA, A., (1999), «La medida de la mortalidad en un colectivo de activos ocupados», *Actuarios*, Dossier, págs. 1-8.
- BRAVO FERNÁNDEZ, C., SEGURA DEL POZO, C. y BUENO GALLARDO, L., (2000), *La exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios. Guía jurídica y para la negociación colectiva*, Ed. Área de Planes y Fondos de Pensiones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid.
- CARRASCO CASTILLO, G., DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, J. M. y GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M., (1997), «Los Planes de Pensiones como instrumentos de ahorro a largo plazo: un análisis de su rentabilidad», *Cuadernos de Información Económica*, núms. 124 y 125, págs. 156-197.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS, (1999), *Encuesta Nacional de condiciones de trabajo (Empresas)*, Estudio n.º 2.368, septiembre-diciembre, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS, (1999), *Encuesta Nacional de condiciones de trabajo (Trabajadores)*, Estudio n.º 2.368, septiembre-diciembre, Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- CENTRO ECONÓMICO Y SOCIAL, (2000), *La movilidad geográfica. Sesión del Pleno de 26 de enero*, Informe 1/2000, Colección Informes, Ed. Centro Económico y Social, Madrid.
- 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*, n.º L 283/23, de 28 de octubre de 1980.
- FERNÁNDEZ VALBUENA, S., (1998), ¿Dónde interesa invertir para la jubilación, en un Fondo de Inversión o en un Fondo de Pensiones?, *Análisis Financiero*, n.º 74, 1er cuatrimestre, págs. 6-9.
- GALLEGOS LOSADA, R., (2000), «El futuro de la previsión empresarial. Los sistemas privados multiempresa», *Actualidad Financiera*, junio, págs. 45-53.
- GARCÍA DE QUEVEDO, J. C., (1999), «Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas españolas. Situación actual y perspectivas», *Boletín Económico de Información Comercial Española*, n.º 2606 del 8 al 14 de febrero, págs. 7-19.
- GARCÍA DE QUEVEDO, J. C. y PLAZA SALAZAR, J. R., (1999), «Los regímenes privados de previsión social en el contexto de la Unión Europea», *Boletín Económico de Información Comercial Española*, n.º 2629 del 27 de septiembre al 3 de octubre, págs. 43-60.
- HERNÁNDEZ GUILLÉN, A. y GÓMEZ GIL, J. L., (1998), «Pensiones 2000: un reto para las empresas», *Actuarios*, Dossier, n.º 16, abril-mayo.
- LA CASA GARCÍA, R., (1997), *Los Fondos de Pensiones*, Ed. Marcial Pons, Madrid.
- Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, BOE núm. 137, de 9 de junio.
- Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, BOE núm. 268, de 9 de noviembre.

- PLAZA SALAZAR, J. R. y GARCÍA DE QUEVEDO RUIZ, J. C., (2000), «Apuntes sobre el funcionamiento de planes de pensiones», *Boletín de Información Comercial Española*, n.º 2659, del 10 al 16 de julio, págs. 7-21.
- Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, BOE núm. 263, de 2 de noviembre.
- 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.
- 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.
- 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 y beneficiarios. BOE núm. 257, de 27 de octubre.
- SÁNCHEZ, M., PERAITA, M. y HUGUET, A., (1995), *Análisis estructural de la movilidad ocupacional en España*, «Colección Documentos de Trabajo del Departamento de Análisis Económico de la Universidad de Valencia», DT 95-09, Valencia.
- VALLE MUÑOZ, F. A., (1998), *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*, Ed. Consejo Económico y Social, Madrid.