

# UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA



Facultad de Derecho

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social

---

## TESIS DOCTORAL

**LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO; EL PRINCIPIO DE  
NO DISCRIMINACIÓN**

**Autora: Manuela Laborda Ibáñez**

**Directores: Luis Pérez Capitán y Julen Llorens Espada**

**Octubre, 2023**



## **RESUMEN**

La tesis doctoral que se presenta contiene una exposición completa del entorno regulatorio, la evaluación y la problemática de los planes de pensiones de empleo. El plan de pensiones de empleo se constituye en el eje del sistema de previsión social complementaria en nuestro país. En el texto, se realiza un estudio pormenorizado de la naturaleza, el ámbito de aplicación y los elementos personales y reales de estos instrumentos, así como la influencia de la normativa europea sobre la española. Ello sin dejar de lado el estudio del principio de no discriminación en los planes de pensiones de empleo. No se olvida, tras el estudio casuístico de numerosas regulaciones una meditada propuesta de implementación de un modelo de plan de pensiones ocupacional basado en un sistema sencillo y transparente al que pueda acceder la mayoría de las personas trabajadoras.

## **ABSTRACT**

The doctoral thesis that is presented contains a complete exposition of the regulatory environment, the evaluation and the problems of employment pension plans. The employment pension plan constitutes the axis of the complementary social welfare system in our country. In the text, a detailed study of the nature, the scope of application and the personal and real elements of these instruments is carried out, as well as the influence of European regulations on Spanish ones. This without neglecting the study of the principle of non-discrimination in employment pension plans. It is not forgotten, after the casuistic study of numerous regulations, a thoughtful proposal for the implementation of an occupational pension plan model based on a simple and transparent system that can be accessed by the majority of working people.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....</b>	<b>13</b>
<b>1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....</b>	<b>13</b>
1. 1. EL NACIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA.....	16
1. 2. ETAPAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL .....	19
1. 2. 1. ETAPA DE DEFINICIÓN PRESTACIONAL E INSTITUCIONAL (1883-1962) .....	20
1. 2. 2. ETAPA DE CONFIGURACIÓN NORMATIVA (1962-1978) .....	22
1. 2. 3. ETAPA DE CONSOLIDACIÓN.....	23
<b>2. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA .....</b>	<b>31</b>
2. 1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA .....	36
2. 2. TEORÍA DE LOS TRES PILARES.....	40
2. 3. LA HISTORIA DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA .....	45
2. 3. 1. EL MUTUALISMO DE PREVISIÓN SOCIAL.....	48
2. 3. 2. LA TRANSICIÓN DE MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL A PLANES Y FONDOS DE PENSIONES .....	53
2. 3. 3. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL ....	56
2. 3. 4. EL PACTO DE TOLEDO EN RELACIÓN CON LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA .....	59
<b>CAPÍTULO 2. EL SISTEMA DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>1. EL NACIMIENTO DE LOS PLANES DE PENSIONES EN ESPAÑA .....</b>	<b>64</b>
1.1. LA LEY DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES .....	66
1.1.1. NACIMIENTO DE LA NORMA .....	66
1.1.1. A) LA POSICIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES. ENTRE LA DESCONFIANZA Y LA ACOGIDA .....	67
1.1.1. B) LA LEY 8/1987, DE 8 DE JUNIO .....	68
1.1.1. C) ALGUNAS NOTAS SOBRE LA LEY.....	70
1.1.2. POSTERIORES MODIFICACIONES.....	72
1. 2. LA NORMATIVA EUROPEA Y SU INFLUENCIA EN LA LEGISLACIÓN DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES. ANÁLISIS CRÍTICO.....	75
1.2.1. DIRECTIVA 80/987/CEE, DE 20 DE OCTUBRE DE 1980 .....	76
1.2.2. DIRECTIVA 98/49/CE, DE 29 DE JUNIO DE 1998.....	77
1.2.3. DIRECTIVA 2001/23/CE, DE 12 DE MARZO DE 2001 .....	80
1.2.4. DIRECTIVA 2003/41/CE, DE 3 DE JUNIO DE 2003.....	82
1.2.5. DIRECTIVA 2014/50/UE, DE 16 DE ABRIL DE 2014.....	85
1.2.6. DIRECTIVA 2016/2341, DE 14 DE DICIEMBRE DE 2016.....	91

<b>2. LA EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES .....</b>	<b>101</b>
2. 1. SU REGULACIÓN .....	101
2. 2. EL PROCESO DE EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES .....	104
2. 3. QUÉ SON LOS COMPROMISOS POR PENSIONES .....	107
2. 4. ÁMBITO SUBJETIVO DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES .....	112
2. 4. 1. ÁMBITO EMPRESARIAL .....	113
2. 4. 2. ÁMBITO LABORAL .....	116
2. 5. EL CAMINO HACIA LA EXTERIORIZACIÓN .....	116
2.5.1. PRIMERA ETAPA .....	117
2.5.2. SEGUNDA ETAPA .....	120
2.5.2. A) CONTINUACIÓN PRÁCTICA DE LA SEGUNDA ETAPA .....	125
2.5.3. TERCERA ETAPA .....	128
2.5.4. ANÁLISIS CRÍTICO .....	130
2.5.5. ALGUNOS DATOS DE INTERÉS .....	131
2. 6. INSTRUMENTOS PARA EXTERIORIZAR .....	132
2. 6. 1. VENTAJAS DE EXTERIORIZAR A TRAVÉS DE PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO .....	133
2. 6. 2. LOS SEGUROS COLECTIVOS COMO INSTRUMENTO DE EXTERIORIZACIÓN .....	139
2. 6. 3. LA EXTERIORIZACIÓN A TRAVÉS DE AMBOS INSTRUMENTOS .....	144
<b>3. EL SISTEMA GENERAL DE PLANES DE PENSIONES .....</b>	<b>146</b>
3.1. DEFINICIÓN DE PLAN DE PENSIONES .....	146
3.2. NATURALEZA DE LOS PLANES DE PENSIONES .....	148
3.3. ELEMENTOS PERSONALES DE LOS PLANES DE PENSIONES .....	154
3.3.1. ELEMENTOS CONSTITUYENTES: EL PROMOTOR .....	156
3.3.2. ELEMENTOS CONSTITUYENTES: LOS PARTÍCIPES .....	157
3.3.3. LOS PARTÍCIPES EN SUSPENSO .....	158
3.3.4. LOS BENEFICIARIOS .....	159
<b>4. APORTACIONES Y PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES .....</b>	<b>166</b>
4.1. FINANCIACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES: CONTRIBUCIONES Y APORTACIONES .....	167
4.1.1. LÍMITE DE APORTACIONES .....	169
4.1.2. LÍMITE FINANCIERO .....	171
4.1.3. LÍMITE FISCAL .....	174
4.1.3. A) MODIFICACIONES EN LOS LÍMITES DE APORTACIÓN .....	177
4.1.4. EXCESO DE APORTACIONES .....	185
4.2. LAS CONTINGENCIAS DE LOS PLANES DE PENSIONES .....	187
4.2.1. JUBILACIÓN .....	190

4.2.1. A) LA JUBILACIÓN ORDINARIA.....	190
4.2.1. B) LA JUBILACIÓN PARCIAL.....	191
4.2.1. C) LA JUBILACIÓN ANTICIPADA .....	193
4.2.1. D) OTROS SUPUESTOS DE JUBILACIÓN .....	193
4.2.2. INCAPACIDAD .....	196
4.2.3. FALLECIMIENTO.....	197
4.2.4. DEPENDENCIA .....	199
4.2.5. SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE LIQUIDEZ .....	202
4.3. LAS PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES .....	210
4.3.1. FORMAS DE COBRO DE LAS PRESTACIONES .....	211
4.3.2. EMBARGO DE PRESTACIONES .....	215
<b>5. PRINCIPIOS REGULADORES DE LOS PLANES DE PENSIONES.....</b>	<b>218</b>
5.1. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN .....	218
5.2. EL PRINCIPIO FINANCIERO DE CAPITALIZACIÓN .....	220
5.3. EL PRINCIPIO DE IRREVOCABILIDAD DE APORTACIONES .....	223
5.4. EL PRINCIPIO DE ATRIBUCIÓN DE DERECHOS .....	228
5.5. EL PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN OBLIGATORIA .....	231
<b>CAPÍTULO 3. LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO.....</b>	<b>235</b>
<b>1. MODALIDADES DE LOS PLANES DE PENSIONES.....</b>	<b>237</b>
1.1. MODALIDADES DE LOS PLANES DE PENSIONES EN FUNCIÓN DE LOS SUJETOS CONSTITUYENTES.....	240
1.1.1. PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO.....	240
1.1.2. PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA ASOCIADO .....	241
1.1.3. PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA INDIVIDUAL .....	246
1.1.4. CONSIDERACIONES GENERALES A LOS TIPOS DE PLANES DE PENSIONES .....	250
1.2. MODALIDADES DE LOS PLANES DE PENSIONES EN FUNCIÓN DE LAS OBLIGACIONES ESTIPULADAS.....	250
1.2.1. PLANES DE PENSIONES DE PRESTACIÓN DEFINIDA.....	251
1.2.2. PLANES DE PENSIONES DE APORTACIÓN DEFINIDA .....	252
1.2.3. PLANES DE PENSIONES MIXTOS .....	253
1.3. RELACIÓN ENTRE MODALIDADES.....	255
<b>2. PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO.....</b>	<b>258</b>
2.1. RELACIÓN CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	261
2.1.1. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES.....	261
2.1.2. DIFERENCIACIÓN DE APORTACIONES ENTRE PARTÍCIPES.....	264
2.1.3. ADHESIÓN AL PLAN DE PENSIONES.....	268

2.1.4. DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES .....	269
2.2. ÁMBITO SUBJETIVO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO.....	272
2.2.1. LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPRESA.....	273
2.2.2. LOS PLANES DE PENSIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS .....	275
2.2.3. LOS PLANES DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA .....	277
2.2.4. LOS PARTÍCIPES EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO .....	281
2.2.4. A) DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES .....	285
2.2.5. LOS PARTÍCIPES EN SUSPENSO EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO .....	292
2.3. ÁMBITO OBJETIVO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO .....	293
2.3.1. CONTRIBUCIONES DEL PROMOTOR.....	294
2.3.2. APORTACIONES DE LOS PARTÍCIPES.....	297
2.4. PROMOCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO .....	299
2.4.1. CONSTITUCIÓN DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO .....	299
2.4.1. A) COMISIÓN PROMOTORA .....	300
2.4.1. B) LAS ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES .....	302
2.4.1. C) LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES .....	304
2.4.2. LA ADHESIÓN DE PARTÍCIPES AL PLAN DE PENSIONES .....	312
2.4.3. MOVILIZACIÓN DE LOS DERECHOS CONSOLIDADOS .....	315
2.4.4. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE PENSIONES .....	319
2.4.4. A) MODIFICACIÓN .....	319
2.4.4. B) REVISIÓN .....	322
2.4.5. TERMINACIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES .....	324
2.4.5. A) CAUSAS DE TERMINACIÓN.....	324
2.4.5. B) PROCEDIMIENTO DE TERMINACIÓN.....	327
2.4.5. C) LIQUIDACIÓN.....	328
<b>3. LA ESPECIAL RELEVANCIA DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO.....</b>	<b>331</b>
3.1. CONSIDERACIONES GENERALES.....	331
3.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL PLAN DE PENSIONES.....	332
3.2.1. ÁMBITO SUBJETIVO .....	332
3.2.1. A) EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	333
3.2.2. PERIODO DE CARENCIA .....	337
3.2.2. A) MODALIDAD CONTRACTUAL EN EL PERIODO DE CARENCIA .....	339
3.2.2. B) DETERMINACIÓN DEL PERIODO DE CARENCIA .....	343

3.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PLAN DE PENSIONES .....	346
<b>CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES .....</b>	<b>349</b>
ABREVIATURAS.....	364
ÍNDICE DE CUADROS .....	368
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	369
BIBLIOGRAFÍA.....	373



# INTRODUCCIÓN

La promulgación de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987<sup>1</sup> fue el comienzo de los **planes de pensiones de empleo** en España. Esta norma permitió la transformación voluntaria de fondos internos y otros sistemas de previsión social del personal de las empresas en planes de pensiones.

Nos encontramos ante **instrumentos de ahorro-previsión a largo plazo** que promueven las empresas o instituciones para las personas trabajadoras, con el objetivo de complementar la pensión pública de jubilación a percibir de la Seguridad Social.

En el año 2022, **el volumen de activos** de los planes de pensiones de empleo era de 34.764 millones de euros, lo que supone el 2,91% del producto interior bruto (en adelante, PIB<sup>2</sup>). El número de cuentas de partícipes totalizó en 2.053.054<sup>3</sup>, este dato nos indica que aproximadamente el 10% de la población activa española tiene un plan de pensiones de empleo<sup>4</sup>.

El objetivo de esta Tesis Doctoral es, fundamentalmente, el análisis de los planes de pensiones de empleo en el marco de la Previsión Social Complementaria (en adelante, PSC).

Este análisis se llevará a cabo investigando la regulación convencional de numerosos planes de pensiones y analizando las características más relevantes de cada una de ellas. Se profundizará en uno de los principios básicos del sistema de planes y fondos de pensiones, el principio de no discriminación y, más concretamente, se analizará desde la perspectiva de género.

En el primer capítulo, se abordará **la historia de la previsión social en general como punto de partida, para contextualizar los cambios de la previsión social complementaria**.

El continuo debate que existe sobre la situación de estos instrumentos privados frente al sistema público de pensiones justifica el estudio de la situación. La finalidad de la PSC es la de complementar y mejorar las prestaciones públicas de la Seguridad Social, a través del uso de los mecanismos que la normativa

---

<sup>1</sup> Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. BOE núm. 137, de 9 de junio de 1987.

<sup>2</sup> En 2022 la cifra del PIB fue de 1.328.922 M€. [www.ine.es](http://www.ine.es).

<sup>3</sup> Informe 2022 Seguros y Fondos de Pensiones. [www.dgsfp.mineco.es/](http://www.dgsfp.mineco.es/). Fecha de publicación 09/2023.

<sup>4</sup> La población de España se situó en 47.435.597 habitantes en 2022. Puede haber personas que tengan más de un plan de pensiones de empleo. La Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensión (Inverco) reseña que el número de cuentas en el total del sistema se situó en 9.340.285 a diciembre de 2022, pero que el número de partícipes estimado se sitúa en torno a ocho millones, al existir partícipes con más de un plan.

ofrece para canalizar los recursos económicos. La PSC, libre y voluntaria, tiene su base jurídica en el artículo 41 de la Constitución (CE) y su jurisprudencia<sup>5</sup>.

Con este propósito, se examinarán los aspectos históricos más relevantes de ambas materias, poniendo especial atención en la parte de la PSC, englobándola en el entorno jurídico de las relaciones laborales y, concretamente, de la negociación colectiva.

En el segundo capítulo, se analizarán los planes de pensiones con carácter general. **La legislación del sistema de planes y fondos de pensiones en España** y su relación con la normativa europea. Veremos cómo han afectado a nuestra regulación las modificaciones implantadas por la legislación europea, desde la obligación de la exteriorización hasta la última Directiva traspuesta a la legislación española.

Dentro de este capítulo, se estudiará uno de los hitos más relevantes en el ámbito de la PSC en nuestro país, la **exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios** en planes de pensiones de empleo y/o contratos de seguros colectivos. Este proceso comenzó a finales de los años 90, llegando hasta mediados de la primera década del 2.000.

Se llevó a cabo a través de los diferentes instrumentos que la normativa ofrecía para su implementación. En este trabajo estudiaremos la relación de cada instrumento con las relaciones laborales.

Examinaremos los instrumentos usados en la exteriorización, los planes de pensiones de empleo y los contratos de seguros colectivos, y la repercusión que este proceso ha tenido en el marco de la PCS a través de ambos.

Se explicará la realidad de la previsión social y las repercusiones de la situación en el ámbito social y financiero. Su relación con la Seguridad Social pública y las consecuencias de la interacción entre ambas instituciones, puesto que es determinante. El objetivo de analizar la situación actual de la previsión social complementaria es conocer su grado de desarrollo e implantación, especialmente el de los sistemas complementarios de pensiones a nivel colectivo, es decir, a través de instrumentos ocupacionales, con el ánimo de procurar posibles mejoras. En España, la PSC no ha llegado a una fase de expansión importante, no ha abarcado a la mayoría de las personas

---

<sup>5</sup> STC 208/1988, de 10 de noviembre, una separación necesaria entre régimen público de la Seguridad Social y prestaciones complementarias libres que se basan en la lógica contractual privada, son financiables con fondos privados y a cargo de los beneficiarios.

trabajadoras, por lo que resulta interesante analizar si hay unos objetivos definidos en esta materia y cuáles serían las pautas para mejorar el desarrollo del sistema.

El capítulo tercero de la tesis se centrará en **los planes de pensiones de empleo** analizando la evolución de estos instrumentos sociolaborales.

El plan de pensiones es el derecho de las personas, a cuyo favor se constituyen, a percibir prestaciones económicas por jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento, y las obligaciones de contribución a los mismos que deben realizar promotores y partícipes.

Una vez conocido el sistema de planes de pensiones en general, y definidos los elementos que conforman el sistema, se examinarán las modalidades de planes de pensiones.

Para comprender mejor los instrumentos de empleo, examinaremos las partes diferenciadoras de estos respecto de los planes de pensiones individuales y asociados. Será ilustrativo poner de manifiesto los contrastes que presentan los primeros frente a estos últimos y su conexión con las relaciones laborales, pero sin perder de vista nuestro objetivo que son los planes de pensiones de empleo.

Con carácter general, los planes de pensiones de empleo son el mecanismo que mayor relevancia tiene desde el punto de vista de las relaciones laborales, puesto que permite la participación de todas las partes intervinientes en la relación. Por ello, se estudiarán estos instrumentos laborales y financieros para conocer el funcionamiento teórico y práctico de los mismos.

Se delimitarán **las principales características de los planes de pensiones de empleo**.

Sobre la metodología de la tesis, la primera parte, será de tipo explicativa y descriptiva. Determinará los aspectos que rodean a los planes de pensiones de empleo, estableciendo los factores que pueden explicar el desarrollo de la PSC en general y de los planes de pensiones de empleo en particular. Por ello, una parte importante de la tesis será teórica, con la finalidad de sustentar la investigación. Esta parte comprenderá el análisis de la legislación relacionada con la materia y de los estudios académicos existentes sobre el tema, incluyendo los antecedentes históricos. La finalidad es poder describir cómo se ha implantado el sistema de planes de pensiones de empleo en España.

La metodología de la segunda y tercera parte será esencialmente empírica, partirá de un análisis casuístico. Se trabajará con la regulación de numerosos planes de pensiones de empleo en el ámbito empresarial, de tal modo que,

representen un volumen específico del total del sistema. Se conocerán sus funciones y finalidades.

Se llevará a cabo un análisis de los datos estadísticos de los que se dispone en relación con el principio de no discriminación en materia de género. Con el objetivo de conocer si en los planes de pensiones de empleo las mujeres y los hombres tienen las mismas condiciones de acceso.

La finalidad es realizar un balance y una valoración crítica de esta modalidad de los planes de pensiones, atendiendo a la regulación específica de los mismos. Con ello, se pretende contribuir a la mejora del sistema, aportando soluciones prácticas que puedan ayudar a los agentes sociales a mejorar el funcionamiento de este.

Esta investigación trabajará con la normativa y con la jurisprudencia que ha interpretado la norma, incluso matizándola en ocasiones. Del mismo modo, se complementará con interpretaciones y desarrollos doctrinales para sentar las bases de la investigación y orientarse en las propuestas que de este trabajo puedan surgir con el objetivo de mejorar el modelo.

# CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL

## 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

No será fácil concretar en qué consiste el paso de la previsión social al actual sistema de la Seguridad Social, pero analizar determinados factores históricos y estudiar cómo se ha ido ampliando el ámbito personal de cobertura, nos ayudará a entender sus principales características.

Cada **sistema de protección social involucra diferentes dimensiones**. En este trabajo nos centraremos en el sistema de previsión social, concretamente en la parte complementaria.

Para conocer la razón de la PSC, primero, analizaremos a lo largo de nuestra historia reciente los principales conceptos que caracterizan y componen la previsión social con carácter general. Y, segundo, estudiaremos los factores que han provocado y afectado a su desarrollo ligado al llamado Estado de Bienestar, Welfare State<sup>6</sup>.

La mayoría de las sociedades han mostrado una especial preocupación y han desarrollado algún sistema para atender situaciones de desvalimiento. Esto no ha variado con el paso de los años. Lo que sí ha variado a lo largo del tiempo han sido las diferentes formas de atenderlo. En consecuencia, surge el término protección social como la prevención y atención de las necesidades que contribuyen a la mejora de la condición social, económica y humana de las personas.

Formando parte de este sistema de protección, se podría definir el sistema público de previsión social como el conjunto de medidas establecidas por el

---

<sup>6</sup> ALBER, J.: *"Government Responses to the Challenge of Unemployment Insurance in Western Europe"* en Flora and Heidenheimer. *The Development of Welfare States in Europe and America*. New Brunswick: Transaction Press, 1981, pág. 456. El término Welfare State designa un conjunto de respuestas políticas al proceso de modernización, consistiendo en intervenciones políticas en el funcionamiento de la economía y en la distribución social de las oportunidades, que apuntan a promover la seguridad y la igualdad de los ciudadanos en el sentido de posibilitar la integración social de sociedades industriales altamente movilizadas. Otros autores han definido el Estado de Bienestar como "el Welfare State es visto como una articulación de los conflictos distributivos, en particular, un conflicto entre principios de mercado y principios de ubicación política, centrados en torno a los arreglos institucionales de las políticas sociales". ESPING-ANDERSEN, G.: *"Power and Distributional Regimes"*, en *Politics and Society* 14, Nº. 2, 1985, pág. 227. GOUGH, I.: *"The Political Economy of the Welfare State"*. The Mac Millan Press Ltd., London, 1979, pág. 45. Lo define como "el uso del poder estatal para modificar la reproducción de la fuerza de trabajo y para mantener a la población no trabajadora en las sociedades capitalistas".

Estado para proteger y ayudar a los ciudadanos en determinadas situaciones de riesgo, desamparo o siniestro, así como para la prevención de estas<sup>7</sup>.

Con carácter general, el sistema de previsión social no puede reconocerse propiamente como tal antes de finales del siglo XIX e inicios del XX. Anteriormente, no existían políticas públicas de previsión social que obligaran a las personas trabajadoras a suscribir seguros con el Estado que les subvencionaran las situaciones de carencia laboral por edad, incapacidad física o falta de empleo, a pesar de que si existían los riesgos susceptibles de ser cubiertos por el sistema de previsión social.

La clase trabajadora requería la cobertura de situaciones difíciles frente a las que se encontraba desamparada. Por ello, surgieron unos sistemas de protección tales como el ahorro privado y la asociación entre miembros de determinadas colectividades. Buscaban preservarse a través de aportaciones económicas de sus miembros, las llamadas **mutualidades**, que resultaron no ser suficientes.

Esta situación de las clases trabajadoras, su indefensión e inseguridad ante el sistema capitalista, hizo que surgiera un sistema de previsión social con la intención de cubrir las contingencias de los diferentes sectores productivos de la población.

En el siglo XIX, comenzó a tomar fuerza el papel del Estado como garante y regulador de los aspectos básicos de la previsión social, alcanzándose el máximo desarrollo de este concepto en los países democráticos de economías capitalistas<sup>8</sup>. Se puede decir entonces que, con la instauración del sistema capitalista, el Estado se teoriza como protector de las personas trabajadoras frente a los riesgos sociales y laborales. Con el doble objetivo de establecer unas condiciones sociales mejores y, con ello, tener a los trabajadores apaciguados<sup>9</sup>. Así se manifiesta en la Exposición de Motivos del Real Decreto de 5 de diciembre de 1883, que crea la Comisión de Reformas Sociales<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, A.: *"Análisis Dinámico de los Planes de Pensiones de Empleo desde Diferentes Enfoques. Su Integración con el Sistema de la Seguridad Social"*. Tesis Doctoral, Valladolid, 2010, págs. 15 y 16.

<sup>8</sup> MISHRA, R.: *"El Estado del Bienestar en crisis. Pensamiento y cambio social"*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, pág. 28, entiende este autor que "existía un acuerdo social que aparentemente generaba pocos costes y muchos beneficios, entre los que se incluían el mantenimiento de la estabilidad social y el desarrollo de un sentimiento de solidaridad y comunidad nacional".

<sup>9</sup> MONEREO PEREZ, J.L.; VV. AA: *"Manual de Seguridad Social"*, Tecnos, Madrid, 2006, págs. 28-30.

<sup>10</sup> Real Decreto de 5 de diciembre de 1883. Exposición de Motivos. "No era posible prolongar esta situación sin menoscabo de la paz pública. Numerosos síntomas revelan que las clases obreras sienten el vivo estímulo de necesidades que importa remediar, o aliviar cuando menos, a la vez que el capital siente inquietudes justificadas por hondas y continuas perturbaciones. Acudiendo el obrero a los grandes medios que el derecho moderno ha puesto a su alcance, reclama acceso y lugar entre los elementos de la vida pública; y como las libertades políticas no son a la postre más que modos de realizar el progreso, habría

Se comenzó a valorar el bienestar de los ciudadanos como un objetivo de la política de los gobiernos, con el espíritu de mantenimiento del orden social<sup>11</sup>.

A finales del siglo XIX, aparecieron los seguros sociales que supusieron un importante cambio en la calidad protectora del sistema, llegando a alcanzar su mayor desarrollo a partir de la segunda mitad del siglo XX.

En todos los países, la previsión social ha ido evolucionando en relación con su modelo de Estado, que ha ido adquiriendo cada vez un mayor protagonismo en la preservación de los riesgos. En Europa, tras la Segunda Guerra Mundial, se pusieron de manifiesto necesidades sociales importantes. Esto hizo aumentar el gasto social que, a su vez, favoreció la consolidación de lo que ahora conocemos como Estado del Bienestar<sup>12</sup>.

Lógicamente, cada país tuvo unas singularidades en función de sus características históricas, económicas y sociales. Esto ha concluido en soluciones diferentes, adaptadas a las particularidades de cada uno de ellos. **La historia de la previsión social no puede desvincularse de la historia social de cada lugar**, porque forma parte inevitable de ella. La configuración de la previsión social ha dependido de los factores socioeconómicos, de las ideas políticas y sociales, de la madurez de cada Estado y de la movilización obrera y sindical. En general, depende de la situación que atraviesa cada país en un momento determinado.

A este cambio social se unió la situación provocada por las crisis económicas que sucedieron a finales del siglo XIX y principios del XX. Estas dieron lugar a la creación del primer sistema público de protección social en Alemania en 1.883.

Es el **modelo alemán de Bismarck**<sup>13</sup> el principal antecedente histórico de los sistemas de pensiones en Europa. La gestación de los seguros sociales, de

---

motivos para temer que las corrientes, hasta ahora pacíficas, por donde va encauzándose este movimiento, torcieran su rumbo de suerte que los males conocidos se agravasen con todos aquellos otros a que da origen la violencia, e hicieran así precaria la paz y las relaciones entre los dos grandes factores de la producción: el trabajo y el capital. (...) si en cualquier hora es grato realizar obras de paz y de concordia, a la vez que de ventura y mejoramiento para las clases menesterosas, más estrechas parecen todavía las obligaciones del Gobierno, y con prontitud mayor debe atender a ellas, cuando -dicho sea en honra de nuestro país- una parte, acaso la más considerable de la clase obrera, reunida en el Congreso sociológico de Valencia, ha dado recientes y magníficas pruebas de amor a la legalidad y de confianza en los medios de la libre asociación individual, reclamando la intervención del Gobierno tan sólo para remover los obstáculos que a su acción se oponen y para alcanzar aquellas facilidades que todo ciudadano tiene derecho a exigir y todo el que gobierna está obligado a otorgar siempre, pero mucho más cuando las piden los menos favorecidos en el goce de las ventajas sociales”.

<sup>11</sup> PÉREZ CAPITÁN L.: *“El concepto de trabajador autónomo en la previsión social española”*. Consejo Económico y Social, España, 2005, pág. 10.

<sup>12</sup> MONEREO PEREZ, J.L.; VV. AA: *“Manual...”*, op. cit., pág. 30.

<sup>13</sup> RUIZ MEDINA, M.: *“Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México”*, Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Rosales, 2011, pág. 40. Según el autor,



carácter público y obligatorio, comienza a finales del siglo XIX en la Alemania bismarckiana<sup>14</sup>.

## 1. 1. EL NACIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA

En nuestro país, la formación y evolución de la Seguridad Social, hasta llegar al modelo actual, se caracteriza por la existencia de una serie de etapas cuya delimitación temporal puede realizarse de acuerdo con las sucesivas medidas políticas, jurídicas y organizativas que han ido conformando la previsión social en sentido amplio<sup>15</sup>. Podríamos representar este recorrido en tres etapas: la previsión individual, los seguros sociales y la Seguridad Social.



Gráfico 1. Fuente: elaboración propia. Etapas de la previsión social.

En España, la protección de la vejez en la antigüedad era un privilegio de las personas más acomodadas, siendo las agrupaciones profesionales de artesanos y comerciantes, las Cofradías y las Hermandades de Socorro en la Edad Media

---

Bismarck pensaba que con este tipo de disposiciones se lograba la tranquilidad económica afirmando: “un hombre que tiene asegurado su porvenir, su vejez tranquila, el bienestar de sus familiares, no es anarquista ni atenta contra la vida del emperador; démosle ahora a los pobres a lo que tienen derecho antes de que nos lo arrebaten por la fuerza”. ALARCÓN, M. R.: *“La Seguridad Social”*, Aranzadi, Pamplona, 1999, pág. 34. Considera el punto de partida que marca el inicio de los seguros sociales, la lectura del mensaje ante el Reichstag por el Kaiser Guillermo I, el 17 de noviembre de 1881: “la superación de los males sociales no puede encontrarse exclusivamente por el camino de reprimir los excesos socialistas, sino mediante la búsqueda de fórmulas moderadas que permitan una mejora del bienestar de los trabajadores”. FLORA P. y HEIDENHEIMER A.: *“The Development of Welfare States in Europe and America.”* Transaction Books, Londres, 1982, pág. 25. El seguro social se basaba en reglas no discriminatorias, relativamente automáticas en su aplicación, ante el daño ocasionado. Además, estaba dirigido al asalariado antes que al pobre o al miserable y compelia a los beneficiarios potenciales a contribuir a su financiación, con lo que fortalecía el derecho a reclamar el beneficio.

<sup>14</sup> DÍEZ I NOVELLA, I.: *“Bismarck, el padre antisocialista de la Seguridad Social”*, Derechos Sociales, 2021. <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20210521/7465057/bismarck-padre-antisocialista-seguridad-social.html>. El Imperio alemán reunió a veintiséis estados, incluidos cuatro reinos, seis grandes ducados, cinco ducados, siete principados, tres ciudades hanseáticas libres y un territorio imperial, y duró hasta el final de la Primera Guerra Mundial, cuando dejó paso a la República de Weimar. Tras la unificación del Imperio en 1871, la rápida expansión de la industria alemana provocó un aumento considerable de la clase obrera, y el canciller Bismarck tuvo que lidiar con un potente sindicalismo y con la proliferación de ideologías socialistas en su país. En un principio lo hizo a través de la persecución y la represión, pero visto los malos resultados se decidió por implementar medidas sociales para contentar a los trabajadores y sofocar las demandas socialistas.

<sup>15</sup> <http://www.seg-social.es>. Aula de Seguridad Social. Temario para profesores. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2009, pág. 13.



las primeras manifestaciones donde se articularon sistemas de protección de carácter social<sup>16</sup>.

Su finalidad era constituir fondos para ciertos sectores de personas trabajadoras. Esos fondos se nutrían con aportaciones periódicas que cubrían determinados tipos de contingencias<sup>17</sup>.

A finales del siglo XIX, los riesgos y dificultades de las clases trabajadoras eran la precariedad laboral, la inseguridad en el trabajo, los riesgos de la salud, de la edad y la falta de empleo. Las contingencias fueron en aumento conforme nos adentrábamos en el siglo XX. Así podemos verlo en las respuestas al cuestionario<sup>18</sup> de la Comisión de Reformas Sociales<sup>19</sup> sobre la condición de la vida obrera en los años finales de siglo XIX<sup>20</sup>.

La previsión social española, principalmente en el ámbito público, tuvo un origen eminentemente obrero. Su objetivo era integrar socialmente a las personas trabajadoras de la industria naciente. En su primera etapa de desarrollo, los sistemas públicos de previsión social consistieron en un conjunto de seguros sociales, cuya finalidad era proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos sociales mediante prestaciones sustitutivas del salario<sup>21</sup>.

---

<sup>16</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, A.: “Análisis Dinámico...”, op. cit., pág. 20.

<sup>17</sup> AVALOS MUÑOZ, L. M.: “Previsión social en la empresa”. Espasa-Calpe, Madrid, 1.993, pág. 49.

<sup>18</sup> MONTERO GARCIA, F.: “Orígenes y antecedentes de la Previsión Social” en la obra “Los seguros sociales en la España del Siglo XX”. Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1.988, pág. 7. El cuestionario de la Información oral y escrita aborda en dos capítulos distintos la situación de los “inválidos el trabajo” y la existencia de instituciones de previsión y ahorro.

<sup>19</sup> OSORIO DE REBELLÓN GARCÍA, I.: “La Comisión de Reformas Sociales (1883-1903): los comienzos del Derecho laboral en España”. Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2002, pág. 7. La Comisión de Reformas Sociales fue la primera institución creada por un gobierno para abordar la cuestión social en España. A mediados del siglo XIX, la naciente industria estaba creando problemas entre propietarios y trabajadores, así como entre los terratenientes y los campesinos (siendo estos últimos el grupo social más numeroso), por lo que era necesaria una institución que aunara ambos grupos para poner fin a sus disputas. Aun siendo su creación controvertida por no ser acogida por un sector importante de la sociedad, los informes auspiciados por ella acerca del estado de los trabajadores, redactados en todo el país, aportaron luz a esta cuestión, iniciando el camino del Derecho laboral en España.

<sup>20</sup> Ministerio de Trabajo: “Información oral y escrita”, Madrid, 1889, vols. 5. A modo de ejemplo la pregunta 35 del cuestionario es la siguiente: “Suerte de los inválidos del trabajo y de las familias de los que mueren por un accidente mientras lo prestan; si existen para este fin Cajas de retiro y de socorros, constituidas por los mismos obreros; si es costumbre abrir suscripciones públicas en tales casos; si los patronos y las sociedades o compañías auxilian a los obreros que se inutilizan en el trabajo y a las familias de los que perecen ya con una cantidad que señalen a su arbitrio en cada caso, ya de conforme a reglas generales preestablecidas; si la Administración socorre a los que se incapacitan para el trabajo o a las familias por el Estado”.

<sup>21</sup> MORENO RUIZ, R.: “Mutualidades, Cooperativas, Seguro y Previsión Social”, Colección de Estudios CES, Madrid, 2000, pág. 142.

Este sistema fue evolucionando hacia un modelo de carácter profesional en un intento de abarcar a todos los agentes productivos.

Finalmente, tras la racionalización y mejora del modelo profesional, se fue incorporando al sistema la universalización de sus beneficios mediante su generalización a toda la población residente. La previsión social vino a dar nuevos derechos a las personas trabajadoras, haciendo una nueva lectura de la realidad social<sup>22</sup>.

### EVOLUCIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL; PASO A LA SEGURIDAD SOCIAL



Gráfico nº 2. Fuente: elaboración propia. Evolución de la previsión social.

A lo largo de la historia, la previsión social ha sufrido variaciones que la han transformado en nuestro actual sistema de Seguridad Social. Este se basa en

<sup>22</sup> MONTERO GARCIA, F., VV. AA: "Los seguros sociales en la España del Siglo XX.". Introducción general, op. cit., pág. 2.

unos principios que lo sustentan: contributividad, universalidad, solidaridad intergeneracional, equidad e igualdad de derechos, suficiencia y unidad de caja.

Alonso Olea define el sistema de la Seguridad Social como “*el conjunto integrado de medidas públicas de ordenación de un sistema de solidaridad para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas*<sup>23</sup>”.

El sistema público de seguridad social fue definido por Beveridge como “*el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación del conjunto de la sociedad en que vivan*<sup>24</sup>”.

## 1. 2. ETAPAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El actual sistema español de Seguridad Social debe entenderse en su contexto histórico como el resultado del progreso de la sociedad española y de un proceso de luchas y conquistas sociales que hoy día sigue avanzando.

En esta evolución del sistema de previsión social podemos distinguir tres etapas hasta llegar al actual sistema de Seguridad Social.



Gráfico nº 3. Fuente: elaboración propia. Etapas de la Seguridad Social.

<sup>23</sup> ALONSO OLEA, M.: “*Instituciones de Seguridad Social*, 10ª edición, Civitas Ediciones, S.L., Madrid, 1985, pág. 28.

<sup>24</sup> BEVERIDGE, W.: “*Full Employment in a Free Society*”. George Allen and Unwin, London, 1944, pág. 41.

## 1. 2. 1. ETAPA DE DEFINICIÓN PRESTACIONAL E INSTITUCIONAL (1883-1962)

### PRIMERA ETAPA DE DESARROLLO: LOS SEGUROS SOCIALES

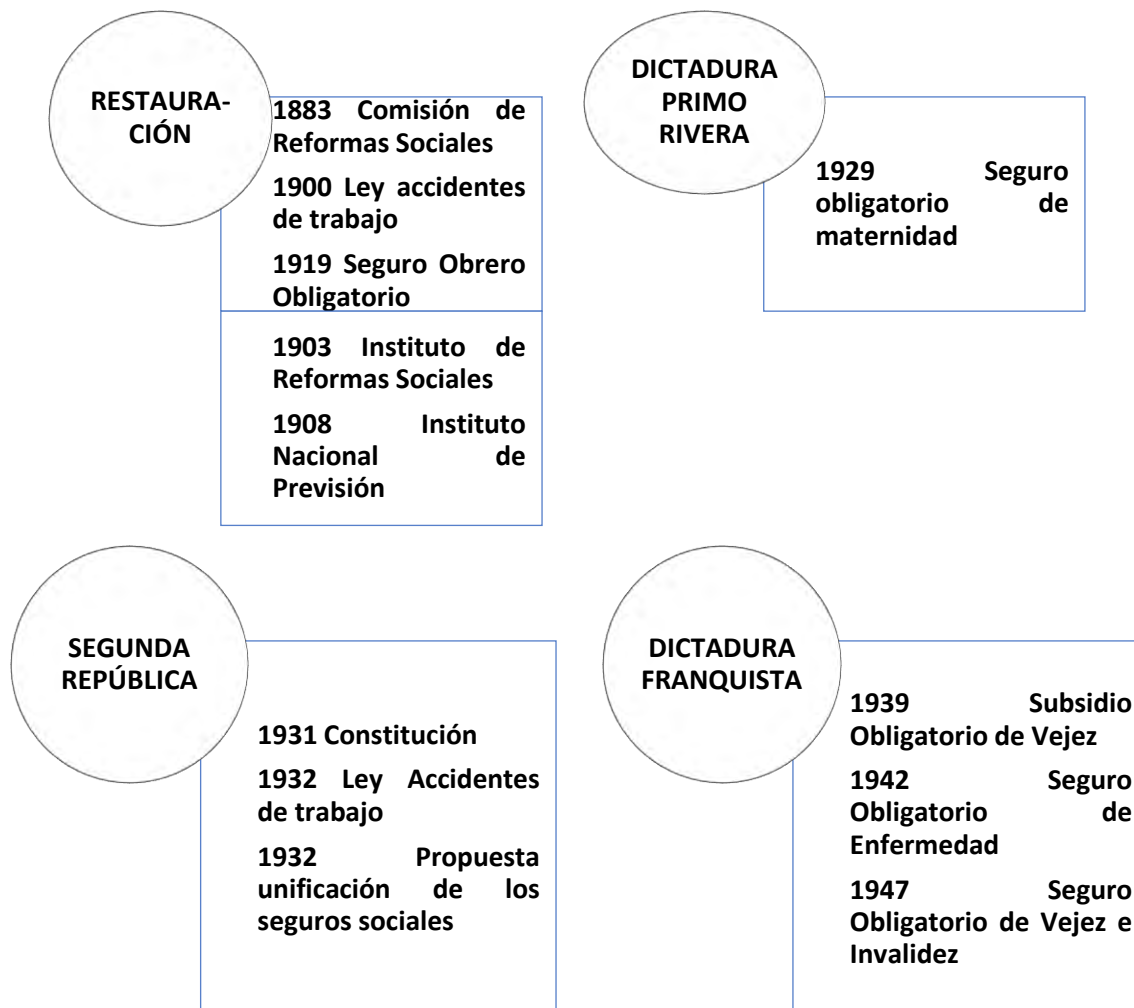


Gráfico nº 4. Fuente: elaboración propia.

En la etapa inicial, de definición prestacional e institucional, se establecieron diversos **mecanismos para la cobertura de riesgos en el trabajo y situaciones de necesidad**. Esta primera fase, se caracteriza por la importante limitación de los riesgos efectivamente cubiertos y la reducción del ámbito subjetivo. Fue un periodo determinado, en definitiva, por la insuficiencia de protección social y desigualdad de soluciones<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> MONTOYA MELGAR, A.: "El Reformismo Social en los orígenes del Derecho del Trabajo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2003, pág. 82. Se pone de manifiesto la desigualdad. La gravedad de estas situaciones unida a los movimientos radicales, tanto obreros como políticos, dirigidos a un cambio social revolucionario, llevaron a políticos e intelectuales burgueses de diversas tendencias (liberales, republicanos, católicos sociales o conservadores reformistas), a plantearse la necesidad de prestar atención a la cuestión social y buscar sus posibles remedios.

Se define por el nacimiento y generalización de los seguros sociales que, en sus inicios, fueron el resultado de los mecanismos e instrumentos de protección que había ido desarrollando el movimiento obrero de forma mutualista. Por lo tanto, es la acción asociada de los obreros *“los trabajadores manuales son los que a toda hora denuncian los excesos del capital”*<sup>26</sup>, la que, en parte, instruye el pensamiento reformista<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> ÁLVAREZ BUYLLA, A.: *“La protección del obrero”* (Acción social y acción política), Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1910, pág. 21.

<sup>27</sup> En esta etapa se crea la Comisión de Reformas Sociales que se encargó del estudio de cuestiones que interesasen a la mejora y bienestar de la clase obrera. HORACIO CAPEL, J. M.<sup>a</sup> y VV.AA.: *“Ciencia e ideología en la Ciudad (III)”*. I Coloquio Interdepartamental. Valencia, 1991, pág. 73. Esta Comisión se crea el 5 de diciembre de 1883, depende del Ministerio de Gobernación y debe organizar un Congreso con la asistencia de los representantes del trabajo y del capital. Éste no llega a realizarse y es sustituido por comisiones informativas. La Comisión -instituida por el gobierno liberal de Posada Herrera- está formada por Antonio Cánovas, presidente, y trece miembros más: Gabriel Rodríguez, Gumersindo de Azcárate, Urbano González Serrano, el marqués de Monistrol, Fernando Puig, José Cristóbal Sorní, el duque de Almodóvar del Río, Andrés Mellado, Carlos M.<sup>a</sup> Perier, Mariano Carreras, Federico Rubio, Daniel Balacart y Juan Martos. En enero de 1884 Segismundo Moret sustituye a Cánovas, al subir los conservadores al poder; en años posteriores se añaden otros representantes de la vida académica y política de la Restauración. Es de destacar que ningún representante o miembro de organismo obrero figuró entre sus componentes. ELORZA A. e IGLESIAS, M.C.: *“Burgueses y Proletarios. Clase obrera y reforma social en la Restauración (1884-1889)”*. Laia, Barcelona, 1973, pág. 7. CASTILLO, S.: *“Reformas Sociales. Información oral y escrita”*, practicada en virtud de la Real Orden de 5 de diciembre de 1883, 5 volúmenes, Madrid 1889, 1890, 1891, 1892 y 1893. Reeditados por el Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985. Este trabajo, introduce la reedición facsímil hecha de los 5 volúmenes donde se contenía la información recabada por la Comisión y publicada, como se indica, de 1889 a 1893. El autor realiza un interesante análisis de los precedentes de la Comisión (Congreso Sociológico de Valencia), del desarrollo de los trabajos de información y de las tareas que desembocarán en su publicación. Para más información sobre la importancia del auge del movimiento obrero en relación con el desarrollo de la seguridad social: PALACIO MORENA, J. I.: *“La institucionalización de la reforma social en España (1883-1924)”*. La Comisión y el Instituto de Reformas Sociales, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988. GABRIEL SIRVENT, P.: *“Reformismo y reforma social a principios del siglo XX: discursos y realidad local”*, en PALACIO MORENA, J. I.: *“La reforma social en España”*. En el centenario del Instituto de Reformas Sociales, Madrid, Consejo Económico y Social, 2004. Se aprueba el 30 de enero de 1900 la Ley de Accidentes de Trabajo nuestro primer seguro social, inspirada en el sistema alemán. MONTERO GARCÍA, F.: *“Orígenes y antecedentes de la previsión social”*, op. cit., pág. 13. Se elogian las ventajas del sistema alemán, que impone a los patronos menos sacrificios y el que más eficazmente garantiza el derecho de los obreros: La mutualidad, eje del sistema alemán, garantiza mejor que el patrono particular el pago de las indemnizaciones. Es, por otra parte, el sistema más económico para el Estado, que casi nunca actúa como garante subsidiario. Según la moción obrera, el sistema alemán beneficia tanto a los patronos como a los obreros. Pues desarrolla espontánea y automáticamente el sistema de prevención, reduciendo, por tanto, el número de accidentes. En 1908 se creó el Instituto Nacional de Previsión (Decreto de 28 de febrero de 1908. Gaceta de Madrid de 29 de febrero), que establecía como uno de sus principales objetivos la creación libre de pensiones de retiro o previsión popular. Para más información sobre el INP ver: GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGUELLES, M.A.: *“La previsión social en España: del Instituto Nacional de Previsión al Instituto Nacional de la Seguridad Social”*, Editorial MTIN, Madrid, 2009, págs. 48 y ss. El Retiro Obrero (ROO) fue aprobado por el Real Decreto de 11 de marzo de 1919 y desarrollado por el Reglamento de 21 de marzo de 1921 (Gaceta de 23 de marzo de 1921). GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGUELLES, M. A.: *“La previsión social”*, op. cit., pág. 55. La norma básica fue desarrollada por otros reglamentos más especializados. En 1939, el anterior sistema de previsión ROO se transformó en el denominado Subsidio Obligatorio de Vejez, en el cual la financiación corría a cargo exclusivamente del empresario (cuotas patronales) y de unas reducidas subvenciones del Estado, lo que

## 1. 2. 2. ETAPA DE CONFIGURACIÓN NORMATIVA (1962-1978)

### SEGUNDA ETAPA DE DESARROLLO: LA SEGURIDAD SOCIAL

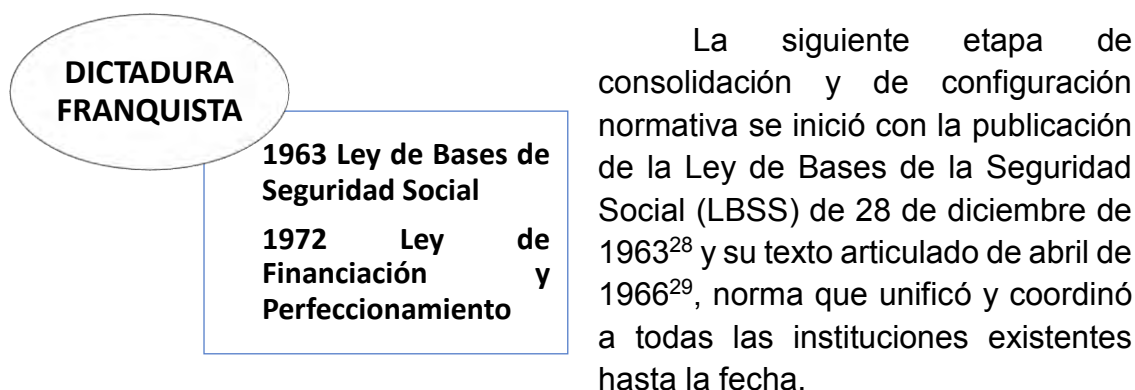


Gráfico nº 5. Fuente: elaboración propia.

En este tiempo, especialmente a partir de la publicación de la LBSS, se inició un nuevo periodo de crecimiento de la protección social.

implicaba el abandono de la financiación tripartita del ROO. Se fundamentaba en el sistema financiero de reparto. Ley de 1 de septiembre de 1939 sustituyendo el régimen de capitalización en el Retiro Obrero por el de pensión fija, aumentando la pensión actual y convirtiendo las Cajas Colaboradoras en Delegaciones del Instituto Nacional de Previsión; Reglamento aprobado por Orden del Ministerio de Trabajo el 2 de febrero de 1940. GARCÍA GONZÁLEZ, A.: *"Análisis Dinámico"*, op. cit., pág. 21. En pocos años, el Subsidio Obligatorio de Vejez sufrió modificaciones, transformándose, en 1947, en el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) gestionado por el INP. Decreto de 18 de abril de 1947, crea la Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez, y prepara un sistema de protección para este último riesgo. BOE 5 de mayo de 1947. Actualmente es un régimen residual, que sigue vigente para aquellos trabajadores que no tienen derecho a una pensión por el sistema actual Seguridad Social, pero sí cotizaron al menos 1800 días antes del año 1967. Ante la escasez de la protección de los seguros sociales, desde mediados de la década de los 40 empezaron a crearse las mutualidades laborales.<sup>27</sup> JUÁREZ, G. DE LA LUZ y SÁNCHEZ DAZA, A.: *"Seguridad social en España y los fondos de pensiones"*. Revista Análisis Económico, vol. XIX, núm. 41, segundo cuatrimestre, México, 2004, pág. 202. El Mutualismo Laboral estaba justificado por otorgar una protección complementaria a la de los seguros sociales existentes que eran insuficientes cuantitativamente. Se trataba de instituciones gestoras de carácter público que durante 20 años otorgaron prestaciones a trabajadores de determinados sectores de actividad. MORENO RUIZ, R.: *"Mutualidades, Cooperativas, Seguro y Previsión Social"*, op. cit., pág. 142. REDECILLAS LOPEZ DE SABANDO, A.: *"El Mutualismo Laboral como medio de protección social"*, Colección de Estudios CES, Madrid, 2001, pág. 15. Entre 1946 y 1949 se crean Mutualidades Laborales para la industria y servicios cuyas pensiones son complementarias de las del Seguro de Vejez e Invalidez, pero que duplican o triplican las de este último, así pues, lo complementario se deviene en principal. ¿Por qué se crean las Mutualidades Laborales?: porque ante unas fuentes de financiación escasas se decide la autofinanciación para los colectivos laborales que tienen posibilidades económicas de facilitárselas a sí mismos por su organización en grupos profesionales con ciertas afinidades. Según el autor desde 1946 a 1966 el mutualismo laboral fue un sistema de previsión social complementario y obligatorio de los seguros sociales; desde 1967 hasta 1979 fue una Seguridad Social básica y obligatoria. REDECILLAS LOPEZ DE SABANDO, A.: *"El Mutualismo Laboral como medio de protección..."*, op. cit., pág. 3.

<sup>28</sup> Publicada en BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1963.

<sup>29</sup> Decreto 907/1966, de 21 abril, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre. BOE de 22 y 23 de abril de 1966 y corrección de errores de 30 de mayo.

La promulgación de la Ley 24/1972<sup>30</sup> del Régimen General de la Seguridad Social y el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>31</sup> de 1974, intentan principalmente **corregir los problemas financieros propios del sistema de la Seguridad Social**<sup>32</sup>. No obstante, no supuso importantes avances respecto a la LBSS. Según Guillén Rodríguez, fue un intento de conseguir el apoyo de las personas trabajadoras y ganar legitimidad interna<sup>33</sup>.

Esta segunda etapa de la Seguridad Social se caracteriza por basarse en el modelo social franquista que era un sistema subdesarrollado en comparación con los de la Europa Occidental.

### 1. 2. 3. ETAPA DE CONSOLIDACIÓN

#### TERCERA ETAPA DE DESARROLLO: LA UNIVERSALIZACIÓN

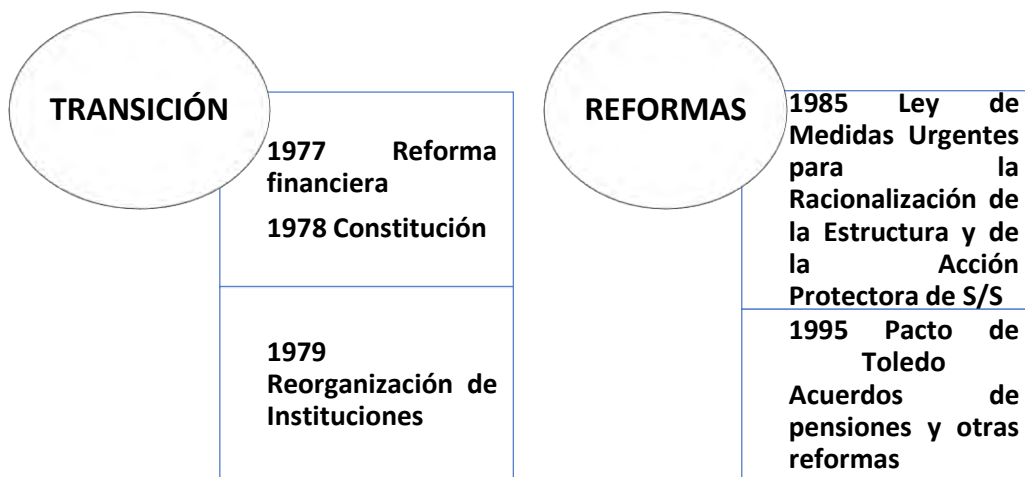


Gráfico nº 6. Fuente: elaboración propia.

Se podría considerar que este periodo tiene su auge con la aprobación de la **Constitución de 1978**<sup>34</sup> (CE) y la extensión de su ámbito subjetivo a todos los ciudadanos.

<sup>30</sup> Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Seguridad Social de 21 de junio de 1972. BOE núm. 149, de 22 de junio de 1972.

<sup>31</sup> Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 30 de mayo de 1974. BOE de 22 de julio de 1974.

<sup>32</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, A.: "Análisis Dinámico", op. cit., pág. 22.

<sup>33</sup> GUILLÉN RODRÍGUEZ, A.: "La construcción política del sistema sanitario español: de la postguerra a la democracia", ExLibris, Madrid, 2000, pág. 78. De hecho, considera que los seguros sociales estuvieron durante mucho tiempo restringidos a los trabajadores de renta baja, porque el objetivo fundamental era "apaciguar al sector del proletariado de mayor potencial beligerante y que, en épocas anteriores, mostró un más activo encuadramiento político". MOLINERO, C.: "La captación de las masas: política social y propaganda en el régimen franquista". Cátedra, Madrid, 2005, y "Gobernar la Victoria. El reclamo de la "justicia social" en las políticas de consenso del régimen franquista", Historia Social, Madrid, 2006, pág. 95.

<sup>34</sup> BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.



Con la llegada de la CE, se inicia una serie de reformas en el sistema que culminan en el diseño del actual modelo de Seguridad Social, reclamado ampliamente por el movimiento ciudadano<sup>35</sup>. Estas reformas se producen gracias a los Pactos de la Moncloa<sup>36</sup>, que pusieron las bases para la financiación del gasto social con la creación de un sistema fiscal progresivo y un mecanismo de redistribución<sup>37</sup>.

Tras el periodo de consolidación y universalización, en 1985, comenzó en España una etapa de reformas con influencia del Libro Verde de las pensiones elaborado en 1982<sup>38</sup>. La primera iniciativa tenía por objeto emprender una reforma en profundidad del sistema de Seguridad Social. Se llevó a cabo a través de la Ley 26/1985<sup>39</sup>, de 31 de julio, de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y de la Acción Protectora de la Seguridad Social<sup>40</sup>.

El 15 de febrero de 1994, se aprobó en el Pleno del Congreso una proposición para crear una Ponencia en la Comisión de Presupuestos con el fin de elaborar un informe sobre los problemas y las reformas del sistema de Seguridad Social.

---

<sup>35</sup> GONZÁLEZ MADRID, D.: *"Ciudadanía y democracia en el mundo rural manchego 1977-1979"*, Alcores, 2012, págs. 117-138. BENEDICTO MILLÁN, J. A.: *"La construcción de la ciudadanía democrática en España, 1977-2004"*. Reis, 2006, págs. 103-136. HERRERA GONZÁLEZ DE MOLINA, A.: *"Los procesos de democratización durante la transición española. Viejos debates, nuevas propuestas"*. Historia Social, 2001, págs. 161-179. Para más información sobre los principios rectores de la Constitución y la transformación civil y política del país.

<sup>36</sup> Los Pactos de la Moncloa firmados el 25 de octubre de 1977 por las principales fuerzas políticas con el paralelo apoyo, también, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas; texto completo del acuerdo económico y del acuerdo político, Madrid, 1977. <http://www.cervantesvirtual.com/portales/reyes>. Se expresó con claridad la preocupación por recuperar el equilibrio de las cuentas de la Seguridad Social y por eso se incluyó esta preocupación entre los objetivos fundamentales de dichos Pactos.

<sup>37</sup> GONZÁLEZ MADRID, D. y ORTIZ HERAS, M.: *"El franquismo y la construcción del Estado de Bienestar en España: la protección social del Estado (1939-1986)"*. Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea, 17, Universidad de Alicante, 2018, pág. 381.

<sup>38</sup> BOE núm. 19, de 22 de enero de 1983, (...) Las previsiones económicas para 1983, condicionantes de la política presupuestaria a seguir, imponen la moderación del gasto en las Administraciones Públicas como instrumento necesario para frenar la inflación; consecuencia de ello es que el incremento medio absoluto de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social debe ajustarse, con el mayor rigor posible, al de los precios al consumo previstos para el mismo ejercicio económico. No obstante, y en esta misma línea de pensamiento, el Gobierno es consciente de que durante 1982 se ha producido un desfase entre el incremento de las pensiones y el de los precios que es preciso compensar ahora en relación con aquellas pensiones de cuantía mínima, y las más próximas a ellas, dado su verdadero carácter de pensiones de subsistencia, pensiones estas últimas que, de otro lado, y por un deterioro del propio Sistema que habrá que corregirse con medidas de más profundo alcance y de necesaria concertación social, alcanzan a la inmensa mayoría de los pensionistas de nuestra Seguridad Social.

<sup>39</sup> La Ley 26/1985 en su Preámbulo dice: "Las medidas que se aprueban en la presente Ley se inscriben en esa primera fase de rectificación de los defectos y desviaciones más notorias y urgentes, y persiguen los siguientes objetivos: reforzamiento del carácter profesional, contributivo y proporcional de las pensiones de jubilación e invalidez; correlativa mejora de la protección no contributiva; mejora de la eficacia protectora por la reordenación de recursos, y racionalización de la estructura del Sistema."

<sup>40</sup> BOE núm. 183, de 1 de agosto de 1985.



A este respecto<sup>41</sup>, se aprobó el 12 de abril de 1995 el **Pacto de Toledo**<sup>42</sup>, que **significó un firme compromiso**<sup>43</sup> **de todos los grupos parlamentarios con el sistema público de pensiones de la Seguridad Social**<sup>44</sup>.

Las recomendaciones contenidas en el acuerdo parlamentario del Pacto de Toledo de 1995 y las conclusiones del posterior Acuerdo sobre la consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social de 1996, suscrito por el Gobierno de turno y las organizaciones sindicales más representativas<sup>45</sup>, fueron definitivamente trasladadas a norma de rango legal en la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social<sup>46</sup>. Previamente, en 1994, se había promulgado el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social<sup>47</sup>.

El 9 de abril de 2001 el Gobierno firmó con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y con la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social. En esa fecha la situación financiera del sistema era mucho más estable que en las reformas anteriores. El acuerdo

---

<sup>41</sup> ZUBIRI, I.: *“Las pensiones en España: situación y alternativas de reforma”*, Papeles de economía española, nº 147, Gasto público en España: presente y futuro, País Vasco, 2016, pág. 168. En este clima de conflicto sobre las pensiones, los partidos acordaron en 1995 firmar el denominado Pacto de Toledo. El Pacto quería sacar las pensiones del debate político y establecer un consenso sobre las medidas que se debían tomar para garantizar la sostenibilidad del sistema. Tras el Pacto inicial, se creó una Comisión Permanente de Seguimiento que, en el mismo espíritu que guio la propuesta inicial, ha buscado un consenso amplio en las sucesivas reformas de las pensiones.

<sup>42</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, 12 de abril de 1995. Serie E, núm. 134. Aprobación por el Pleno del Congreso de los Diputados del texto aprobado por la Comisión de Presupuestos en relación con el Informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del Sistema de Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse.

<sup>43</sup> Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2011, pág. 76. “El Pacto de Toledo se fundamenta en el compromiso firme y duradero de velar por que no se vean mermados los derechos que dimanar de la formulación social del Estado; derechos que son posibles gracias a la solidaridad intergeneracional e intrageneracional, propia del sistema de reparto, que nos vincula unos a otros por encima de la mera justicia contable que es propia de los sistemas de capitalización; y derechos, en suma, que son el patrimonio común que han heredado todas las mujeres y hombres de bien que, con su esfuerzo, contribuyen a la riqueza nacional, aumentan el bienestar público y reafirman cada nuevo día la fe cierta en el progreso humano.”

<sup>44</sup> Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: El «Pacto de Toledo» supuso igualmente el compromiso de todas las fuerzas parlamentarias para hacer viable financieramente el actual modelo, enfrentado a requerimientos de creciente magnitud en las próximas décadas. Para ello fue común el propósito de que los incrementos del gasto se armonicen con los incrementos de la economía y los beneficios se atribuyan con mayores cotas de racionalidad y contributividad.

<sup>45</sup> Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, alcanzado el 9 de octubre de 1996, entre el Gobierno y los dos sindicatos mayoritarios.

<sup>46</sup> BOE núm. 169, de 16 de julio de 1997.

<sup>47</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154, de 29 de junio de 1994.

se concretó en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible<sup>48</sup> que introdujo incentivos a la jubilación después de los 65 años y permitió la jubilación anticipada a determinadas personas trabajadoras.

En el año 2003, fue aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados el Informe elaborado por la Comisión no Permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo<sup>49</sup>.

Partiendo de las recomendaciones marcadas por el Pacto de Toledo en su renovación parlamentaria, el 13 de julio de 2006 se firmó el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, entre el Gobierno, los sindicatos CCOO y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, que quedó plasmado en la Ley 40/2007<sup>50</sup>, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social, entre otras normas renovadoras<sup>51</sup>. Esta norma incorporó fenómenos sociales y políticos que se daban en el momento<sup>52</sup>, como el envejecimiento demográfico, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el fenómeno de la inmigración<sup>53</sup>. Estas circunstancias guiarán la línea de actuación de las reformas desde entonces hasta la actualidad.

En 2008, se iniciaron los trabajos de la siguiente Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados<sup>54</sup>. Los trabajos de esta Comisión se desarrollaron durante la crisis financiera mundial, afectando a la economía española, que desembocó en una importantísima reducción del PIB, un alto nivel de destrucción de empleo y un

---

<sup>48</sup> BOE núm. 167, de 13 de julio de 2002.

<sup>49</sup> El 2 de octubre de 2003 fue aprobada por el Congreso de los Diputados la segunda renovación del Pacto de Toledo. El texto original de esta segunda versión puede ser consultado en su publicación oficial (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VII Legislatura, Serie D: General, 2 de octubre de 2003, nº 596).

<sup>50</sup> BOE núm. 291, de 05 de diciembre de 2007.

<sup>51</sup> *"Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo"*, op. cit., pág. 14. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objetivo fue eliminar los supuestos de discriminación existentes en relación con el empleo femenino y su protección social, poniendo las bases de una más adecuada conciliación de la vida familiar y laboral, a través de un cúmulo de medidas dirigidas a posibilitar un mayor equilibrio en el reparto de las obligaciones familiares entre trabajadoras y trabajadores. La Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los Trabajadores por Cuenta Propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

<sup>52</sup> Documento presentado por el Gobierno sobre la "Revisión del Pacto de Toledo", Madrid, 29 de enero de 2010, pág. 5.

<sup>53</sup> Preámbulo de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en Materia de Seguridad Social.

<sup>54</sup> *"Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo"*, op. cit., págs. 16 y 27. Con fecha 22 de abril de 2008, volvió a crearse una nueva Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo, que ha alumbrado un nuevo Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso, tras el correspondiente debate, el 25 de enero de 2011.

fuerte incremento del déficit público<sup>55</sup>. Por esta razón, se realizó una reforma basada en ajustes presupuestarios<sup>56</sup> siguiendo la recomendación de los planteamientos de la Unión Europea<sup>57</sup> que se plasmó en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social<sup>58</sup>.

Las conclusiones<sup>59</sup> de la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo de 2011<sup>60</sup> referían que *“han de proseguir profundizando claramente con un horizonte temporal que garantice la sostenibilidad del sistema para la primera mitad del siglo XXI, las líneas ya iniciadas en 1995, paulatinamente desarrolladas en el conjunto de medidas adoptadas en cada momento”*.

Siguiendo con las reformas, en el año 2013 se llevó a cabo la modificación normativa, con la que se produce una “ruptura” del sistema. Se trató de una reforma unilateral, sin acuerdo político en el Pacto de Toledo, sin acuerdo social y con una oposición radical de los sindicatos. Esta reforma se materializó en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social<sup>61</sup>.

---

<sup>55</sup> ZUBIRI, I.: *“Las pensiones en España: situación y alternativas de reforma”*, op. cit., pág. 169. La crisis del 2008 cambió radicalmente las cosas y devolvió las pensiones al primer plano por dos razones: a) Porque la Seguridad Social entró en déficit. Con la crisis económica se perdieron muchos empleos y, por extensión, cotizantes a la Seguridad Social. Entre 2008 y 2013 se perdieron el 15 por 100 de los cotizantes y casi el 10 por 100 de las cotizaciones. Al mismo tiempo, el gasto en pensiones aumentó en casi un 30 por 100. El resultado fue un deterioro progresivo de las cuentas de la Seguridad Social que en poco tiempo pasaron de tener superávit a experimentar un déficit sustancial. b) Por las presiones de la Comisión Europea. La crisis económica del 2008 junto con la política económica desarrollada previamente y otros factores (supervisión imperfecta del sistema bancario, por ejemplo, se tradujeron en unos déficits públicos sustanciales. Sólo entre 2008 y 2012 se acumularon déficits equivalentes a 45 puntos del PIB y la deuda pública aumentó en una cuantía similar. Dentro del marco del Pacto Europeo de Estabilidad, la Comisión Europea presionó a España para que realizara reformas en diversos ámbitos, incluido el de las pensiones.

<sup>56</sup> Congreso de los Diputados. Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, nº 577. Comparecencia del Ministro de Trabajo, ante la Comisión no permanente de evaluación y seguimiento de los acuerdos del Pacto de Toledo, el 22 de junio de 2010, Madrid, pág. 21. “El Gobierno entiende que este es el espacio donde hay que seguir trabajando en la reflexión y en las conclusiones. (...) que vayan en la dirección de dar respuesta a las necesarias reformas en materia de pensiones, para orientar y garantizar que el sistema de pensiones tendrá la misma salud que tiene hoy cuando hayan pasado veinte años.”

<sup>57</sup> Unión Europea. Conclusiones del Consejo Europeo del 17 de junio de 2010, EUCO 13/10, pág. 2. Se trata de la decisión establecida por el Consejo Europeo conformado por los presidentes de gobierno y jefes de estado de los 27 países miembros de la Unión Europea: “garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas a través de la reforma de los sistemas de pensiones, entre otros medios”.

<sup>58</sup> BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011. Esta reforma, entre otras modificaciones, eleva la edad de jubilación ordinaria para cobrar el 100% de la pensión, en función de los años cotizados, crea un derecho subjetivo para acceder a la jubilación anticipada a los 63 años de forma voluntaria y pasa el periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora de 15 a 25 años, a razón de un año desde 2013 a 2022.

<sup>59</sup> Esta versión del Pacto de Toledo fue aprobada por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión del día 25 de enero de 2011. El texto original puede ser consultado en su publicación oficial Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, IX Legislatura, Serie D: General, 31 de enero de 2011, n.º 513.

<sup>60</sup> Documento presentado por el Gobierno sobre la “Revisión del Pacto de Toledo”, op. cit., pág. 8.

<sup>61</sup> BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2013.

Las modificaciones suponían un cambio en el sistema de pensiones. Afectando a dos aspectos básicos del régimen jurídico de las pensiones, **el cálculo de la pensión y su revalorización anual**, por primera vez una reforma concierne a los pensionistas.

Aunque no puede considerarse una reforma en sentido estricto, en el año 2015 se promulgó el tercer texto refundido de la Ley de Seguridad Social, **el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)**<sup>62</sup>. Esta norma reforzó el carácter profesional y contributivo de las pensiones, de forma especial la de jubilación.

A finales del año 2020, se publicó el tercer Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. Como en otras ocasiones, se prioriza el consenso como elemento político indispensable para adoptar los criterios necesarios para asegurar un equilibrio razonable entre sostenibilidad financiera y adecuación de las pensiones<sup>63</sup>.

Fruto de esa negociación, se firmó el Acuerdo de pensiones entre el Gobierno y los Interlocutores sociales, que traslada las recomendaciones aprobadas por el Pacto de Toledo, y recogidas también en el componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>64</sup>.

El acuerdo, en primer lugar, deroga las amenazas reales y vigentes de la reforma de pensiones de 2013, de lo que se beneficiarán todos los pensionistas presentes y futuros.

En segundo lugar, establece de forma prioritaria que **las cotizaciones sociales se destinen exclusivamente a financiar prestaciones contributivas**, sin perjuicio de las aportaciones que el Estado pudiera realizar en su condición de garante del sistema. La financiación de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y la de aquellas otras prestaciones universales, vinculadas a otros pilares del sistema de protección social en su conjunto, deben efectuarse

---

<sup>62</sup> BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

<sup>63</sup> Congreso de los Diputados. XIV Legislatura Boletín Oficial de las Cortes Generales núm. 187, de 27 de noviembre de 2020, pág. 49. Con motivo de la publicación del Informe del Pacto de Toledo, y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2030 sobre la Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo, con fecha 11 de mayo de 2021 en entrevista a doña Magdalena Valerio Cordero, Presidenta del Pacto de Toledo (actual Presidenta del Consejo de Estado), reseña que en su opinión es vital la necesidad del consenso para que las reformas sean duraderas y efectivas en el ámbito de las pensiones. A la vista de la experiencia de reformas llevadas a cabo hasta la fecha, considera, que es imprescindible como garantía de estabilidad y consolidación que las futuras reformas cuenten con un amplio apoyo político y social.

<sup>64</sup> Dicha recomendación quedó plasmada en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, concretamente en la reforma 5ª del componente 30. [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan\\_Recuperacion\\_%20Transformacion\\_%20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf)

exclusivamente a través de aportaciones del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.

En tercer lugar, el acuerdo contiene un conjunto de medidas para producir pequeñas elevaciones voluntarias de la edad efectiva de jubilación. Se trata de acercar voluntariamente la edad efectiva a la edad legal ordinaria de jubilación. En este sentido, se combinan la reducción mayoritaria de los coeficientes reductores en la jubilación anticipada voluntaria y el incremento de las compensaciones por demorar voluntariamente la jubilación más allá de la edad ordinaria de cada persona.

Con el objetivo de preservar el equilibrio y la equidad intergeneracional, y en cumplimiento del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, los firmantes se comprometen a negociar la sustitución del factor de sostenibilidad por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional que operará a partir de 2023. Este mecanismo de equidad intergeneracional debe recuperar el diseño del planteamiento consensuado en la reforma de 2011.

En el acuerdo hay un planteamiento avanzado para la implantación gradual de un sistema de cotización por rendimientos reales por parte de los trabajadores autónomos que permita superar la regresiva libre elección de las bases de cotización.

Todos estos aspectos se materializaron en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones<sup>65</sup>.

Finalmente, en marzo de 2023, se publica el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones<sup>66</sup>. La norma tiene por objeto garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y promover otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, su equidad y suficiencia.

Constituye la segunda fase de la reforma del Sistema Público de Pensiones, después de la aprobada en 2021. Una reforma que blinda el poder adquisitivo de los pensionistas, reduce la brecha de género y establece un nuevo marco de sostenibilidad.

---

<sup>65</sup> BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2021.

<sup>66</sup> BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2023.

A modo de resumen, en el siguiente cuadro vemos las principales reformas llevadas a cabo en nuestro sistema de pensiones.

### RESUMEN DE LAS PRINCIPALES REFORMAS DEL SISTEMA PENSIONES

REFORMAS	1985	1997	2002	2007	2011	2013	2021	2023
	Ley 26/1985	Ley 24/1997	Ley 35/2002	Ley 40/2207	Ley 27/2011	Ley 23/2013	Ley 21/2021	RDLEy 2/2023
<b>Periodo mínimo de cotización</b>	Pasa de 10 a 15 años.							
<b>Número de años cómputo base reguladora</b>	Pasa de 2 a 8 años.	Pasa de 8 a 15 años (1).		Días efectivos.	Pasa de 15 a 25. Periodo transitorio largo.			Pasa de 25 a 29 años (menos los 2 peores). Periodo transitorio hasta 2040.
<b>Otras modificaciones relevantes</b>	Revalorización automática de las pensiones sobre la previsión de inflación (2).	Revalorización IPC (3). Creación fondo de reserva de la S/S.	Incentiva jubilación a los 65 años. Jubilación anticipada.	Viudedad parejas de hecho. Jubilación anticipada mejora coeficientes reductores.	Edad de jubilación de 65 a 67. Acreditación 37 años cotizados para 100% de la base reguladora. Introducción del factor de sostenibilidad.	Índice de revalorización (IRP). Regula el factor de sostenibilidad.	Deroga el IRP. Revalorización con el IPC medio real. Modificación coeficientes reductores jubilación anticipada. Jubilación demorada y activa. Mejora viudedad parejas de hecho. Cotización becarios. Cotización autónomos ingresos reales.	Introduce una cotización adicional de solidaridad, se incrementa el mecanismo de equidad intergeneracional, se regulan medidas para reducir la brecha de género y mejorar las pensiones mínimas.

Cuadro nº 1. Fuente: elaboración propia. Referencias 1<sup>67</sup>; 2<sup>68</sup>; 3<sup>69</sup>

<sup>67</sup> Con motivo de la ampliación de este periodo, la nueva legislación procede a diluir la denominada carencia «cualificada» que hasta el momento se venía manteniendo, de forma que se exige únicamente dos años de cotización dentro de los últimos quince años. De este modo la fórmula que definitivamente se incorporó y, que permanece hasta la fecha actual, al artículo 205.1.b) de la Ley General de Seguridad Social es la de “Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho”.

<sup>68</sup> Hasta ese momento el procedimiento de revalorización de las pensiones estaba regulado por el artículo 92 de la Ley General de Seguridad Social de 1974, en el que se establece que “las pensiones reconocidas por jubilación, incapacidad permanente o muerte y supervivencia, cualquiera que sea la contingencia que las haya determinado, serán revalorizadas periódicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta, entre otros factores indicativos, la elevación del nivel medio de los salarios, el índice del coste de la vida y la evolución general de la economía, así como las posibilidades económicas del Sistema de la Seguridad Social”.

<sup>69</sup> De este modo se garantiza por primera vez y con carácter universal para todas las pensiones contributivas el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.



## 2. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

El sistema español de previsión social se estructuraría esquemáticamente del siguiente modo:

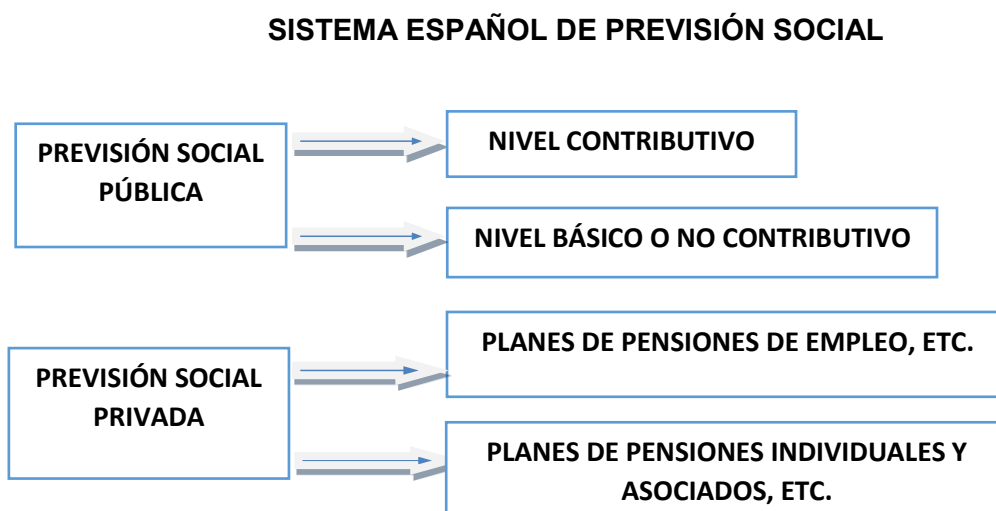


Gráfico nº 7. Fuente: elaboración propia.

Parece generalmente aceptado que el establecimiento de un segundo pilar de la previsión social, que complemente el pilar básico que representa la Seguridad Social, es un bien social en sí mismo. Como veremos más adelante, este consenso básico no se ha visto traducido en los necesarios aspectos técnicos para una implementación generalizada.

La doctrina científica española utiliza términos o expresiones muy heterogéneas para referirse a determinadas prestaciones complementarias. Son frecuentes términos como seguridad social voluntaria, seguridad social complementaria, protección social complementaria, previsión social complementaria o previsión social voluntaria; términos que, en algún caso, sólo encierran una diferencia formal, es decir, se utilizan expresiones distintas para definir la misma realidad; pero, otras veces, se utilizan con la intención de diferenciar los términos formal y material<sup>70</sup>.

En esta tesis se identifica al conjunto de medidas protectoras voluntarias y complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social con la expresión **previsión social complementaria (PSC)**. Se podría decir que la previsión social complementaria es un elemento más del sistema de protección social, **un elemento privado ligado al sistema público de seguridad social**. Existe una correlación entre ambos tipos de protección, pública y privada. El ámbito de

<sup>70</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., BARRIOS BAUDOR, G. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: "Protección social complementaria". Tecnos, Madrid, 2005, pág. 48.

aplicación de las pensiones privadas depende de la protección que nos den las pensiones públicas<sup>71</sup>.

Conforme ha ido evolucionando la consolidación de los sistemas de protección social en cada país, nos encontramos con sistemas complejos que mezclan diferentes figuras protectoras de carácter asistencial con figuras de carácter asegurador, con sistemas financiados a través de impuestos y a través de cuotas de afiliación, sistemas de reparto, sistemas de capitalización o sistemas mixtos, etc.<sup>72</sup>.

El devenir de la historia nos ha llevado a la configuración de los actuales sistemas de previsión social complementaria en los diferentes países. Sabemos que los sistemas privados de previsión social tienen mayor peso en los países anglosajones que en los mediterráneos. Por ejemplo, Estados Unidos, desde los años treinta del siglo pasado, experimentó un crecimiento de los planes de pensiones de carácter ocupacional que se afianzó en los años cincuenta en el seno de las empresas<sup>73</sup>. En Inglaterra, aparecieron los primeros planes privados tempranamente (1853), en la London and Birmingham Railway Company, que creó un plan de previsión de carácter privado y obligatorio para algunos de sus trabajadores<sup>74</sup>. Esta temprana previsión social complementaria en el mundo

---

<sup>71</sup> GARCIA MURCIA, J.: *“El espacio de las pensiones privadas”*, en VV.AA.: Pensiones sociales. Problemas y alternativas (IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Parte II), Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pág. 161: “El espacio de las pensiones privadas vendrá determinado, a la postre, por las posibilidades de desarrollo de los instrumentos de carácter privado y voluntario en la protección de los riesgos sociales. Tales posibilidades están condicionadas, en primer término, por la configuración del ordenamiento jurídico, desde el texto constitucional hasta la normativa básica de seguridad social, pasando por las normas que se ocupan del seguro y de la actividad financiera o por la situación de la negociación colectiva. También se ven afectadas, desde luego, por la actitud de los poderes públicos respecto de su papel en la previsión social y, en particular, sobre las tareas que deben reservarse en todo caso al sistema público de seguridad social y las funciones que, por el contrario, pudieran delegarse en los mecanismos privados. Dependen, en fin, de los incentivos de tipo económico o financiero que se ofrezcan a la iniciativa privada, pues la experiencia demuestra que sólo con ayudas de ese tipo logra alcanzar un nivel apreciable en la protección de los riesgos sociales”.

<sup>72</sup> Revista Ekonomiaz: *“Guía de la previsión social complementaria”*, en *“La previsión social complementaria. Papel y claves de desarrollo”*, Ekonomiaz nº 85, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria, 2014, pág. 287. Además, pueden ser gestionadas por entidades públicas o por entidades privadas, usando sistemas financieros de reparto o regímenes de capitalización, etc. Cada país adopta su propia combinación de figuras y mecanismos para poder cubrir de la forma que cree más eficiente las diferentes contingencias o situaciones de necesidad de sus ciudadanos: jubilación, fallecimiento, desempleo, enfermedades, etc.

<sup>73</sup> MORA MÁRQUEZ, C.: *“Representación del discurso sobre pensiones en la prensa española (El país y ABC). Desde el Pacto de Toledo hasta la reforma de 2011”*, Tesis Doctoral, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, 2016, pág. 40. En 1875, la American Express Company fue la primera empresa que establece un plan de previsión para sus trabajadores, cubriendo algunas de las posibles contingencias, como la vejez o la invalidez.

<sup>74</sup> MORA MÁRQUEZ, C.: *“Representación del discurso sobre pensiones...”*, op. cit., pág. 40.



anglosajón se debió al más corto alcance cuantitativo de los sistemas públicos que ofrecían una protección con carácter asistencial.

No ocurrió lo mismo en Europa. Como consecuencia del mayor desarrollo alcanzado por el sistema público<sup>75</sup> de previsión social<sup>76</sup>, la proliferación de estos sistemas privados de previsión fue mucho más lenta, siendo en ocasiones las empresas norteamericanas que se ubicaron después de la posguerra en Europa, las responsables, en gran medida, de la expansión de estos sistemas en las empresas como instrumento de motivación y fidelización de sus trabajadores<sup>77</sup>.

En mayor o menor medida, se desarrollaron en la mayoría de los países, también en España, los denominados **sistemas privados de previsión social complementaria**.

---

<sup>75</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., en el prólogo de FERNANDEZ BERNAT, J.A.: *“Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo”*. Editorial Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2007, señala que el campo más genuino de la protección social complementaria es, en la actualidad, el de las fórmulas de previsión voluntarias, de carácter normalmente complementario y externo al sistema de la Seguridad Social y que suelen canalizarse a través de las Entidades de Previsión Social o de los Planes y Fondos de Pensiones, contratos privados de previsión estos últimos y de expresión de autonomía de determinados grupos sociales. GARCIA MURCIA, J.: *“El espacio de las pensiones privadas”*, en VV.AA.: *Pensiones sociales: Problemas y alternativas*. IX Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, op. cit., págs. 161-218. (...) a fin de cuentas, la seguridad social pública ha puesto en marcha un sistema de prestaciones básicas o mínimas, que raramente han alcanzado el ideal de cobertura de las sociedades modernas. Por ello mismo, siempre se ha dejado algún espacio para la previsión voluntaria, que ha podido desarrollar sus funciones complementarias. BEATTIE, R.: *“Protección social para todos, pero ¿cómo?”*, Revista Internacional de Trabajo, Vol. 119, núm. 2, 2000, págs. 140-165.

<sup>76</sup> SÁEZ FERNÁNDEZ, F.J., SÁNCHEZ MARTÍNEZ, M.T y LÓPEZ CASTELLANO, F.: *“Las mutualidades de previsión social y los sistemas de protección complementarios”*, Universidad de Granada, Fundación Once, Documento de Trabajo nº 3, 2005, pág. 34. Sostienen que el desarrollo de las pensiones complementarias no debe sustituir el régimen obligatorio ni desarrollarse en detrimento de éste, consideran que un primer pilar fuerte es reflejo del gran compromiso de la sociedad con la solidaridad y la igualdad, y mantienen que el aumento del segundo y del tercer pilar sólo debería aceptarse como un complemento del primer pilar, después de que el sistema de reparto se haya consolidado plenamente.

<sup>77</sup> ESPING-ANDERSEN, G.: *“Los tres mundos del Estado del bienestar”*, Alfons el Magnánim, Valencia, 1993. Extrayendo conclusiones de este manual, el Profesor MONEREO PEREZ, J.L.: *“Público y privado, sistemas de pensiones”*. Tecnos, 1996, págs. 14 y 15. Ha reflejado la idea de los sistemas de pensiones en los países desarrollados del siguiente modo: A) Países como Francia, Alemania o Austria, en los que el Estado asume el protagonismo del bienestar, se trata de un sistema fuertemente contributivo en su financiación y en la concesión de prestaciones, como consecuencia, la iniciativa privada tiene un papel residual en las pensiones. B) Sistemas liberales como Estados Unidos, Canadá o Suiza, en los que el Estado asume un papel secundario en las políticas de bienestar con subsidios bajos. Es el mercado libre el que ofrece los cauces para acceder a las pensiones de jubilación, incapacidad o fallecimiento a través de servicios privados. Con este sistema, las clases bajas tienen derecho a unas prestaciones públicas mínimas y las clases altas pueden acceder a grandes prestaciones privadas. C) Sistemas socialdemócratas o universalistas como Suecia, Noruega o Dinamarca, en los que el Estado otorga prestaciones suficientes a toda la población y, como consecuencia los sistemas privados de previsión tienen poca importancia. Se trata de un sistema universalista y solidario que tiene como objetivo la igualdad social. BARR, N. y DIAMMOND, P.: *“The economics of pensions”*. Oxford Review of Economic Policy 22, 2006, págs. 1-14.

A modo de ejemplo, Alemania<sup>78</sup> ha instrumentado un sistema de fórmulas adicionales de previsión privadas para compensar la reducción llevada a cabo en el sistema público<sup>79</sup>. Reino Unido, reconoce la posibilidad de dotar de pensiones personales individuales y no colectivas<sup>80</sup>; o Francia donde el nivel complementario (dentro del marco de una gestión privada) es obligatorio pero basado en un principio de reparto<sup>81</sup>.

En nuestro país, hay un sector ligado a la industria de la previsión social complementaria que defiende la implementación de un sistema mixto de pensiones, con una parte pública asistencial y una parte privada obligatoria<sup>82</sup>.

Los sistemas de previsión social privados son complejos; es frecuente escuchar que existe un único modelo social europeo, como contraposición al modelo social anglosajón, pero lo cierto es que la realidad es mucho más complicada. **Existen distintos modelos sociales en el seno de la Unión Europea** que atienden a las características de cada Estado Miembro (EE.MM.), a como cada uno de ellos ha afrontado el Estado de bienestar y la previsión social, especialmente tras la

---

<sup>78</sup> El segundo pilar alemán es un nivel complementario voluntario de tipo ocupacional. Desde el año 2002, las empresas tienen la obligación de ofrecer a las personas trabajadoras la posibilidad de convertir parte de su salario en una futura prestación complementaria, opción favorecida fiscalmente. Los productos de previsión social complementaria vinculados al empleo existentes en Alemania son los fondos internos, las cajas de pensiones, los fondos de pensiones, las pensiones, los fondos de apoyo y las pensiones conocidas como Reurup y Riester. ALDA GARCÍA, M., FERRUZ AGUDO, L. y RIVAS COMPAINS, J.: *“Los sistemas de previsión social en la Unión Europea: Los sistemas públicos y privados de pensiones”*, Editorial Quiasmo, Madrid, 2009, pág. 95; PIESCHACÓN VELASCO, C.: *“Sistemas de pensiones. Experiencia española e internacional”*, Inverco, Madrid, 2005, págs. 129 y ss.

<sup>79</sup> REINHARD, H.J.: *“La reforma de las pensiones en Alemania”*, Relaciones Laborales, núm. 17, 2003, págs. 101-119.

<sup>80</sup> Este sistema público de previsión tiene dos componentes: una pensión pública básica (basic pension que es una suma fija e igual para todos) y un tramo complementario. A través de los “contracting-out” se obtiene una reducción de la tasa de cotización al sistema público (tramo complementario) contratando empresario y trabajadores planes de pensiones sustitutivos en régimen de capitalización y de cuentas individuales. PIESCHACÓN VELASCO, C.: *“Sistemas de pensiones. Experiencia española e internacional”*, op. cit., págs. 321 y ss.

<sup>81</sup> La provisión estatal de jubilación en el sistema de seguridad social francés se divide en dos categorías, el plan general (Régimen General de Seguridad Social) y los planes complementarios (AGIRC para los empresarios (Association générale des institutions de retraite des cadres -Asociación general de las instituciones de jubilación para ejecutivos-) y ARRCO para los empleados (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés -Asociación para el régimen de jubilación complementaria de los asalariados-), a caballo entre el primer pilar y el segundo. Por lo tanto, el trabajador habrá cotizado durante su vida laboral al régimen de la Seguridad Social y al régimen complementario (ARRCO o AGIRC) debido a que son totalmente independientes. En consecuencia, las dos prestaciones se añadirán y se obtendrá una parte por el sistema básico y otra por el sistema complementario obligatorio. ISPIZUA DORNA, E.: *“La protección social complementaria en España y referencia al sistema francés”*, Tesis Doctoral, 2017, pág. 257.

<sup>82</sup> VALERO, D., ARTÍS, M., GARCÍA, M.: *“Una propuesta de reforma del sistema de pensiones español basada en un sistema de contribución definida nocional”*. Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, núm. 11, 2011, págs. 91-113. UNESPA “Para un debate sobre los efectos del envejecimiento en el futuro del Estado de bienestar”, “Informe de la Comisión para el estudio de los efectos del envejecimiento en el futuro del Estado de bienestar, Madrid, 2010.

crisis financiera y sus repercusiones en los sistemas de pensiones públicos europeos<sup>83</sup>.

El concepto de una **previsión social complementaria privada europea** exigiría destacar, en primer término, que generalmente se origina como consecuencia de la promoción unilateral por parte de los empleadores en beneficio de sus trabajadores; además, suele estar gestionada de forma privada con la participación de organismos independientes o compañías de seguros; y, por último, se trata de una protección basada fundamentalmente en formas de financiación próximas a la capitalización<sup>84</sup>.

Desde la Unión Europea, se viene avalando la incentivación de los fondos de pensiones en su ámbito de aplicación, como puede verse en el “Libro Verde de la Comisión sobre los sistemas complementarios de pensiones”<sup>85</sup>. Se recomienda que se adopten medidas para el desarrollo de las pensiones complementarias de capitalización como parte de la solución a los sistemas públicos de seguridad social, apostando por el crecimiento de los fondos de pensiones.

En julio de 2010, la Comisión Europea publicó el citado Libro Verde<sup>86</sup>, presumiblemente con la idea de, tras consultar a todas las partes interesadas, impulsar un debate que contribuyera, por un lado, a la reforma de la normativa comunitaria en la materia y, por otro, a generar un estado de opinión en los EE.MM., de cara a introducir reformas en sus respectivas competencias.

Su objetivo era alcanzar unas pensiones adecuadas y sostenibles que, a juicio de la Comisión, son dos caras de una misma moneda.

Según la Comisión Europea, cerca del 25% de la población activa de la Unión Europea está cubierta por un plan de pensiones de jubilación<sup>87</sup>. Esta proporción puede superar el 80% en algunos países, como Holanda o Dinamarca. No

---

<sup>83</sup> ADELANDATO, J. y GOMÁ, R.: “*Las políticas sociales: entre el Estado del bienestar y el capitalismo global*”, en VV. AA (Morata, F edit.): “*Las políticas públicas en la Unión Europea*”, Barcelona, Ariel, 2000, págs. 193-194. La reestructuración del Estado de bienestar en Europa ha complejizado todavía más la tipología de los sistemas nacionales de protección, favoreciendo un incremento de la heterogeneidad. Esta heterogeneidad de los sistemas complementarios de pensiones debe enmarcarse en la tradicional pluralidad de valores, contenidos y fórmulas institucionales de los modelos de protección social europeos.

<sup>84</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: “*La participación privada en el sistema de protección social español*”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2010, pág. 25.

<sup>85</sup> COM (97) 283 final, 10 junio 1997.

<sup>86</sup> LIBRO VERDE en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros. SEC (2010) 830; <https://eur-lex.europa.eu/>

<sup>87</sup> WALSH, M. Y MURRAY, J.: “*Pension Fund Investment*,” Irish Association of Pension Funds, Irlanda, 1.993, págs. 30-52.

obstante, la proporción de las pensiones privadas de jubilación en el total de los EE.MM. de la UE difiere considerablemente<sup>88</sup>.

## 2. 1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

Podríamos **definir la previsión social complementaria** como el conjunto de instrumentos financieros basados en sistemas de capitalización individual que, de manera privada o como parte de remuneración al personal desde la empresa, buscan complementar al sistema público de pensiones para garantizar el nivel de vida de las personas que lo contratan.

García Becedas, la define la PSC como *“...aquel conjunto plural de técnicas protectoras de naturaleza privada y carácter voluntario que, complementando o suplementando los regímenes públicos de Seguridad Social, tratan de garantizar a sus beneficiarios la más elevada tasa de sustitución de las rentas en activo<sup>89</sup>”*.

Monereo Pérez, indica que se trata de *“un conjunto heterogéneo de medidas protectoras cuya nota común reside en que se encaminan a la cobertura de riesgos y situaciones de necesidad con una protección que van más allá del ámbito del sistema prestacional de la Seguridad Social básica y obligatoria<sup>90</sup>”*.

Según Aguilera Izquierdo y otros, la previsión social complementaria es el conjunto de medidas previstas en nuestro ordenamiento jurídico y otorgadas por el empresario, bien voluntariamente, bien por la vía de la negociación colectiva, de forma adicional a las que ordena el régimen público, mínimo, obligatorio y suficiente de Seguridad Social<sup>91</sup>.

En mi opinión, la PSC es un sistema que ofrece alternativas para complementar el sistema de previsión de carácter obligatorio de la Seguridad Social. Se caracteriza por ser un sistema de ahorro privado y voluntario que complementa

---

<sup>88</sup> Comisión Europea y el Comité de Protección Social: The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, (El informe sobre la adecuación de las pensiones de 2015: adecuación de los ingresos presentes y futuros durante la vejez en la UE), tomo I, Comisión Europea, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2015.

<sup>89</sup> GARCÍA BECEDAS, G.: *“La Seguridad Social complementaria en España”*. III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1993, pág. 20.

<sup>90</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: *“Los planes de pensiones en el sistema de protección social: configuración técnica y orientaciones de la reforma”*. La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras. Homenaje al profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación, Comares, Granada, 2008, pág. 1419.

<sup>91</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., BARRIOS BAUDOR, G. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *“Protección social complementaria”*, op. cit., pág. 49. Estos autores lo definen como el conjunto de técnicas protectoras (específicas/inespecíficas) de las necesidades sociales, ya sean públicas o privadas, económicas y técnicas, adicionales a las que ordena el régimen público, mínimo, obligatorio y suficiente de Seguridad Social.

y mejora las prestaciones públicas con el objetivo de alcanzar la tasa de sustitución más alta de las rentas de activo.

Realmente, no existe una regulación normativa precisa y unitaria sobre la PSC, tal y como recomendó el Pacto de Toledo de 1995<sup>92</sup>. Pero podemos decir que, a través de estos **sistemas complementarios**, se puede ampliar nuestra protección para determinadas contingencias: esencialmente estamos hablando de la jubilación, de la incapacidad y del fallecimiento.

La PSC, forma el segundo y el tercer pilar del sistema de previsión social, tiene su origen en el artículo 41 CE<sup>93</sup>. Se desarrolla a través de instrumentos cuyo único objeto es complementar las prestaciones públicas y nunca sustituir o contraponerse al sistema público. En este marco, es en el que se sitúa y opera la PSC, como un elemento de consolidación del modelo de previsión social configurado en el citado texto constitucional.

**El concepto de previsión social complementaria engloba varios instrumentos**, tanto colectivos como individuales, esto es, seguros colectivos, mutualidades de previsión social, planes de previsión social empresarial (PPSE), planes de previsión asegurados (PPA). No obstante, son los planes de pensiones de empleo la referencia sobre la que gira el sistema colectivo objeto de nuestro estudio. El resto de los instrumentos, de menor relevancia, han buscado a lo largo del tiempo equiparse, tanto financiera como fiscalmente, a la figura de planes de pensiones.

#### COMPOSICIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

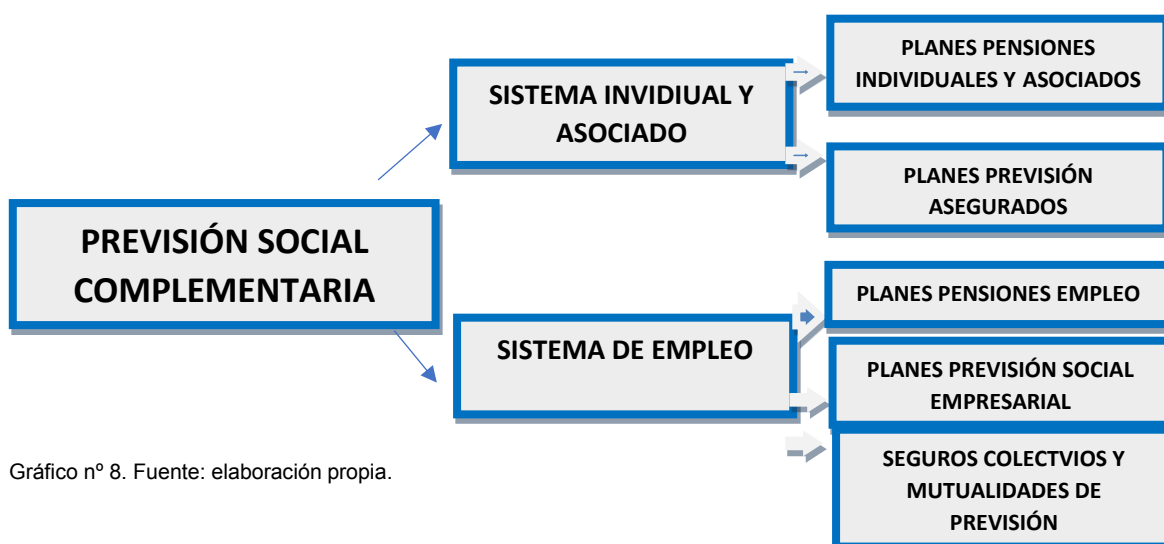


Gráfico nº 8. Fuente: elaboración propia.

<sup>92</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: “Protección social complementaria”, op. cit., págs. 44-45.

<sup>93</sup> El Artículo 41 de la Constitución española contempla que “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

Las notas que caracterizan a los instrumentos de previsión social complementaria son:

- **De carácter voluntario:** el adherirse a un instrumento concreto. Porque depende de la persona trabajadora, o de sus representantes, en el caso de los sistemas de empleo, o del individuo, en el caso de los sistemas individuales.
- **Complementarios y no sustitutivos del sistema público:** su objetivo principal es complementar y mejorar las prestaciones públicas de la Seguridad Social, fundamentalmente la pensión pública de jubilación, mediante uno o varios de los instrumentos de previsión regulados al efecto en la legislación aplicable.

Normalmente cubren las mismas contingencias (todas o algunas) que el sistema público, complementando las prestaciones que este otorga. No liberan ni a la persona trabajadora ni al empresario de realizar las respectivas aportaciones al sistema público.

- **De carácter privado:** porque surge de la libertad de las partes, no obstante, como veremos, la gestión queda posteriormente sujeta a supervisión administrativa.
- **Sistema financiero de capitalización:** se basará en sistemas financieros y actuariales de capitalización individual. Las contribuciones de los promotores y las aportaciones que los partícipes van realizando a lo largo de su vida activa se van acumulando junto a los intereses que esos capitales generan en un fondo propio. Es decir, las contribuciones/aportaciones, las rentas obtenidas a través de las inversiones realizadas por el correspondiente fondo de pensiones, los derechos consolidados de los partícipes y las prestaciones de los beneficiarios se materializan en unos flujos financieros que se ajustarán estrictamente al sistema de capitalización individual.

En consecuencia, las prestaciones se ajustarán al cálculo derivado de tales sistemas.

En este caso, no se produce ninguna solidaridad entre generaciones como ocurre en el sistema de reparto. En los sistemas individuales y en los sistemas de empleo de aportación definida (se estudiarán más adelante), no se produce ningún tipo de solidaridad entre los individuos ya que cada partícipe soporta su propio riesgo. En cambio, en los sistemas



de empleo de prestación definida, sí se produce una solidaridad entre los partícipes que comparten riesgos financieros y biométricos<sup>94</sup>.

- **Relación con la negociación colectiva:** es una materia que forma parte esencial de la negociación colectiva. La mayoría de los convenios colectivos existentes en los años 90, recogían en sus textos cláusulas relacionadas con la PSC y los complementos por pensión<sup>95</sup>. Con el paso de los años el volumen de las cláusulas que formaban parte del segundo pilar de nuestro sistema de pensiones ha ido disminuyendo. En el año 2006, el 30,13% del total de convenios contenía cláusulas sobre complementos a la jubilación, diez años después sólo el 20,93% las contenía, afectando a un 11,35% de las personas trabajadoras<sup>96</sup>. En cambio, estas cláusulas en los convenios de empresa vienen afectando aproximadamente al 25% de las personas trabajadoras, aunque en valores absolutos la cifra es muy poco representativa, lo que hace que en

---

<sup>94</sup> Departamento de justicia, empleo y seguridad social del Gobierno Vasco: “*Manual de previsión social complementaria*”, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2008, pág. 20.

<sup>95</sup> NACIONAL. Convenio C. Hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (Industrias). Art. 20. Jubilación a los sesenta y cuatro años. La empresa concederá, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, la jubilación a todos los trabajadores que lo deseen con el 100 por ciento de sus derechos pasivos, a cargo exclusivo de la Seguridad Social al cumplir los sesenta y cuatro años y simultánea contratación por parte de la empresa de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten. Se utilizará cualquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y teniendo como máximo legal dos años. De existir en una empresa trabajadores fijos discontinuos con derechos preferentes en virtud de Convenios colectivos, se mantendrá la preferencia a los efectos sustitutorios antes señalados. Art. 21. Premio de jubilación. Se estable un premio de jubilación para aquellos trabajadores que deseen jubilarse, con arreglo a la siguiente escala: A los sesenta años, 310.000 pesetas. A los sesenta y un años, 280.000 pesetas. A los sesenta y dos años, 248.000 pesetas. A los sesenta y tres años, 185.000 pesetas. A los sesenta y cuatro años, 155.000 pesetas. El pago lo realizará la empresa en el momento en que el trabajador cause baja por jubilación.

NACIONAL. Convenio C. Metalográfica y fabricación de envases metálicos (Industria). Art. 16. Ayuda por invalidez y defunción. Desde el 1 de enero de 1995, las empresas garantizarán a su personal de plantilla, bien directamente o mediante seguro colectivo al efecto establecido las siguientes ayudas: Fallecimiento por cualquier causa, 1.350.000 pesetas al beneficiario previsto. Fallecimiento por accidente laboral, 2.650.000 pesetas al beneficiario previsto. Invalidez absoluta y permanente: Por causa laboral, 1.650.000 pesetas. Por causa no laboral, 1.350.000 pesetas. Queda sin efecto el acuerdo adoptado sobre seguro colectivo por la Comisión mixta paritaria, en su reunión de 27 de septiembre de 1983. El grado de invalidez se determinará según la normativa vigente en la materia de la Seguridad Social. Art. 17 Jubilación. Aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y sesenta y cinco años, con una antigüedad mínima en la empresa de tres años, percibirán por una sola vez: Jubilación a los 60 años, 1.000.000 de pesetas. Jubilación a los 61 años, 900.000 pesetas. Jubilación a los 62 años, 800.000 pesetas. Jubilación a los 63 años, 700.000 pesetas. Jubilación a los 64 años, 600.000 pesetas. Jubilación a los 65 años, 500.000 pesetas.

<sup>96</sup> CASAS PONS, J.: “*Compromisos por Pensiones. Hacia un nuevo modelo de negociación colectiva*”. Colección de Cuadernos de Dirección Aseguradora de la Universidad de Barcelona, 2017, págs. 43-44. <http://hdl.handle.net/2445/144337>

la actualidad los sistemas complementarios de pensiones tengan poca presencia en la negociación colectiva<sup>97</sup>.

Estos acuerdos de negociación colectiva buscan paliar, en todo o en parte, el menoscabo de ingresos de las personas trabajadoras cuando sufren alguna contingencia que les impida continuar su actividad laboral de forma cotidiana. Como es lógico, al tratarse de acuerdos de negociación colectiva, forman parte de la definición de las condiciones de trabajo especificadas en los textos de los convenios colectivos. Por ello, los recursos destinados a cubrir los compromisos, libremente negociados, constituyen parte de la masa salarial de cada empresa y, por ello, han de ser considerados como retribución de las personas trabajadoras, a pesar de que el pago sea diferido<sup>98</sup>.

## 2. 2. TEORÍA DE LOS TRES PILARES

La coyuntura práctica de la previsión social se articula a través del modelo propuesto desde la Universidad de Lovaina<sup>99</sup> y denominado de los Tres Pilares<sup>100</sup>.

---

<sup>97</sup> No obstante, se está potenciando a través de la Ley 12/ 2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

<sup>98</sup> Tanto la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, como el Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo tienen como objetivo extender la población cubierta por planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para jubilación con financiación mixta de empresa y trabajadores, a través de la negociación colectiva.

<sup>99</sup> VALERO, D.: *"Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria"*, Economiaz Núm. 85, 1er semestre, 2014, pág. 43. El autor explica que el esquema español de pensiones sigue el modelo basado en los tres pilares estipulados por la Convención de Lovaina, que explicita que la cobertura de la Seguridad Social en materia de pensiones se reparte en tres niveles. El primero responde a las prestaciones genéricas, públicas, de carácter obligatorio para todos los trabajadores. El segundo pilar responde a la protección social derivada de pensiones libremente pactadas entre empresas y trabajadores, como una fórmula de remuneración diferida. El tercer pilar corresponde a la decisión individual y voluntaria de las personas de destinar parte de su renta libre al ahorro.

<sup>100</sup> MELGAREJO ARMADA, J.: *"Legislación internacional básica y derecho comunitario en materia de fondos y planes de pensiones"*. En Manual de Administración y gestión de planes y fondos de pensiones. Uned, Modulo 4, Tema 3, Madrid, 2011, pág. 13. Frente a la clasificación de los tres pilares, de amplia aceptación en la U.E., tanto el Banco Mundial como el Fondo Monetario Internacional, en base a su experiencia en programas de apoyo a países en vías de desarrollo sistematiza los pilares en los que se debe estructurar la protección social en los cuatro a los que se hace referencia a continuación. El Banco Mundial, en base a los programas de ayuda que ha patrocinado, entiende como más completa y evolucionada, y junto a la estructura de tres pilares, aconseja añadir uno más, con lo que en definitiva quedaría de la siguiente manera: (a) Un pilar básico (cero) para abordar más explícitamente el objetivo de pobreza. (b) Un sistema de prestación definido, de carácter obligatorio y manejado públicamente. (c) Un sistema de contribución



La previsión social se estructura en pública (obligatoria) y privada (siempre voluntaria), no pudiéndose calificar como “social” aquellas medidas de autoprotección canalizadas a través del ahorro privado de los propios beneficiarios<sup>101</sup>.

En el marco de esta división, nos encontramos con tres niveles de protección. El primer pilar se refiere al sistema público de Seguridad Social. El segundo está constituido por los regímenes privados y complementarios de carácter ocupacional o de empleo, que surgen en el ámbito de las empresas y de las relaciones laborales. El tercer pilar está conformado por las decisiones individuales de ahorro.

## TRES PILARES

Sistema **público** de protección.

Sistema de **previsión social empresarial** con carácter ocupacional o de empleo.

Sistema de **ahorro individual** a largo plazo.

Gráfico nº 9. Fuente: elaboración propia.

El sistema español de protección social se articula en **una primera base de carácter público**, de titularidad estatal y obligatoria que, a su vez, tiene dos niveles de protección. El primero es contributivo y profesional, con prestaciones sustitutivas del salario en función de lo cotizado. El segundo nivel, no contributivo, otorga prestaciones a todos los ciudadanos que hayan cotizado o no al sistema.

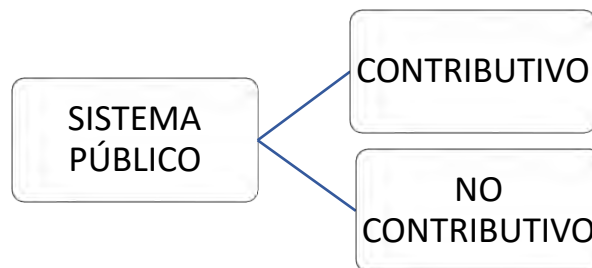


Gráfico nº 10. Fuente: elaboración propia

definida obligatorio manejado desde el sector privado. (d) Un pilar (cuarto) para incluir el contexto más amplio de la política social, tal como el apoyo familiar, el acceso a salud y a vivienda.

<sup>101</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R, y VV.AA.: “Protección social complementaria”, op. cit., pág. 160. Según la autora las formas privadas de protección merecen el calificativo de social cuando interviene una tercera persona para atender las necesidades sociales; por tanto, al hablar de protección social voluntaria sólo se refiere al conjunto de medidas previstas en nuestro ordenamiento jurídico y otorgadas por el empresario.

La parte contributiva de este primer pilar es obligatoria y ocupacional, dirigida a las personas con actividad profesional, financiada por las propias personas trabajadoras y sus empresas<sup>102</sup>. Este nivel cubre unas prestaciones sustitutivas de las rentas.

La doctrina del Tribunal Constitucional reseña que nuestro sistema de Seguridad Social se basa en el principio de contribución, sin que haya sido superada totalmente su relación con el esquema típico del seguro privado, con base en los primitivos seguros sociales que, como hemos visto en apartados anteriores, son el antecedente de la Seguridad Social (Sentencias del Tribunal Constitucional 65/87<sup>103</sup> y 134/87)<sup>104</sup>.

El primer pilar de prestaciones sociales es solidario, siendo obligatoria su participación<sup>105</sup>. Se financia a través de un sistema de reparto. La persona trabajadora activa cotiza durante su vida laboral y con esa cotización se forma un fondo para atender las pensiones de los trabajadores retirados. Las personas empleadas cotizan por cada periodo laboral y su prestación dependerá de los años cotizados y del nivel de cotización<sup>106</sup>.

Dentro del primer nivel, también se encuentra la parte no contributiva, dirigida a todos los ciudadanos y no sólo a las personas trabajadoras. En este nivel no contributivo, las prestaciones se otorgan acreditando determinadas situaciones de necesidad y se financian a través de los presupuestos generales del Estado.

---

<sup>102</sup> STC 377/93, de 20 de diciembre, (FJ 2º): sentencia con la que se refuerzan los requisitos del nivel contributivo: “nada de extraño tiene que en su nacimiento, contenido o características influya, más o menos decisivamente, el historial asegurador como cotizado del beneficiario, esto es, que el nacimiento del derecho y/o la cuantía de la prestación esté en función de la existencia e importe de las cotizaciones previas”.

<sup>103</sup> STC 65/87 de 21 de mayo, (FJ 9º): resultan así netamente diferenciados dos núcleos prestacionales: el correspondiente a la acción protectora obligatoria de la Seguridad Social en el régimen que proceda, sometido así a las normas que lo determinen, y el fijado voluntariamente por las Entidades de Previsión Social, y con cargo a fondos específicamente destinados por las mismas. En consecuencia, se definen dos niveles, el sustitutorio de la Seguridad Social (al que debe imputarse la garantía de ésta, por su carácter mínimo y obligatorio) y el complementario y voluntario, a cargo de los fondos y recursos de la Entidad de previsión.

<sup>104</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: “*La participación privada en el sistema de protección social español*”, op. cit., pág. 49.

<sup>105</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema...*”, op. cit., págs. 229-236. GARCÍA GONZÁLEZ, A.: “*Análisis Dinámico...*”, op. cit., pág. 22. ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 155 y ss. GARCIA MURCIA, J.: “*El espacio de las pensiones privadas*”, op. cit., pág. 161. MONEREO PÉREZ, J.L.: “*Los planes de pensiones en el sistema de protección social: configuración técnica y orientaciones de la reforma*”, op., cit., págs. 1419 y ss. Estos autores mantienen la relevancia del sistema público de pensiones.

<sup>106</sup> En España, en los últimos años se han endurecido los requisitos para poder acceder a determinadas prestaciones, especialmente a la pensión de jubilación.

Mientras que la parte no contributiva se financia a través de los impuestos, la contributiva, se sufraga mediante las cotizaciones de las personas trabajadoras y de las empresas.

**El segundo pilar libre y complementario**, está compuesto por instrumentos privados de carácter voluntario, a nivel colectivo. Las prestaciones que otorga este nivel son adicionales a las del sistema público. De manera complementaria, tenemos la protección social privada donde se encuadran tanto los planes de pensiones de empleo y los seguros colectivos como los planes de previsión social empresarial.

Este pilar se circunscribe al ámbito de las **relaciones laborales** y a los convenios colectivos; es de gestión privada, no universal ni solidario y se financia a través de un sistema de capitalización<sup>107</sup>.

En España, el segundo pilar es un instrumento privado y voluntario. Así se establece en el art.1.2 del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (TFLPPF)<sup>108</sup>. Es de capitalización individual, y está apoyado en un mecanismo de ahorro, lo que significa que cada persona trabajadora y su empresa, mediante sus aportaciones/contribuciones construyen su propia pensión de jubilación. Algunos países han establecido sistemas de reparto de aporte obligatorio, a veces complementados con sistemas de capitalización voluntarios. En otros países este sistema de capitalización puede ser obligatorio.

Finalmente, el tercer pilar, es de carácter voluntario y privado. Se trata de **decisiones voluntarias de ahorro para el momento de la jubilación**, utilizándose al efecto multitud de instrumentos financieros. Se trata de ahorro individual o de autoprotección, de donde surgen los planes de pensiones personales y los planes de previsión asegurados<sup>109</sup>.

---

<sup>107</sup> SÁEZ FERNÁNDEZ, F.J., SÁNCHEZ MARTÍNEZ, M.T y LÓPEZ CASTELLANO, F.: “*Las mutualidades...*”, op. cit., pág. 60. Entre estos instrumentos, la Unión Europea se inclina por los sistemas de empleo, que se integran en el segundo nivel. Se anima a los interlocutores sociales a establecer regímenes de pensiones sectoriales basados en convenios colectivos y se propone el estímulo a los planes personales mediante la mejora del marco en el que se desenvuelven los fondos de pensiones voluntarios.

<sup>108</sup> BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.

<sup>109</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre la Comunicación de la Comisión: “Hacia un mercado único de sistemas complementarios de pensiones”. (COM (1999) 134 C5-0135/1999-1999/2131(COS)). Se trata de los resultados de la consulta en torno al Libro Verde sobre los sistemas complementarios de pensiones en el mercado único. Los sistemas de pensión se organizan, por lo general, en tres niveles: el primer nivel comprende los regímenes de la seguridad social; el segundo está constituido por los regímenes profesionales; el tercero, por los planes de pensión suscritos a título personal.

## DIAGRAMA DE LOS TRES PILARES

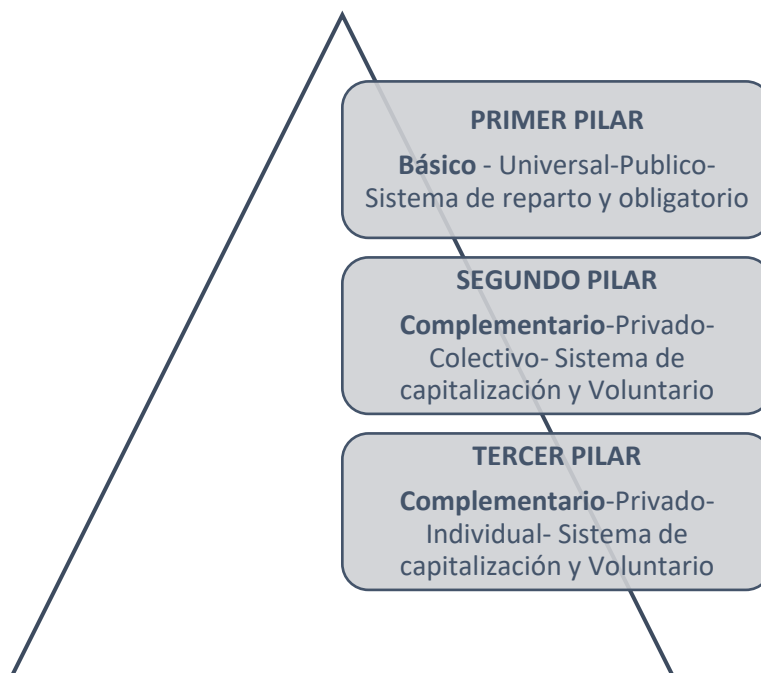


Gráfico nº 11. Fuente: elaboración propia.

A modo de mapa conceptual, podemos decir que las **características principales de los sistemas de previsión privados frente a los públicos** son las siguientes:

### PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN PRIVADOS FRENTE A LOS PÚBLICOS

	<b>PREVISIÓN SOCIAL PÚBLICA PRIMER PILAR</b>	<b>PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA SEGUNDO Y TERCER PILAR</b>
<b>Cobertura</b>	Básica	Complementaria
<b>Naturaleza</b>	Pública	Privada
<b>Financiación</b>	Reparto	Capitalización
<b>Obligatoriedad</b>	Si	No

Gráfico nº 12. Fuente: elaboración propia.

Estas son las características que diferencian el sistema público de Seguridad Social que es obligatorio, mayormente contributivo y de gestión pública, con un sistema de financiación de reparto frente al privado que es complementario, voluntario y con un sistema de financiación de capitalización.

## 2. 3. LA HISTORIA DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

No es correcto identificar los orígenes de la previsión social complementaria con la acción protectora estatal, porque las primeras cajas de pensiones de viudedad y jubilación fueron fruto de la iniciativa privada y nacieron siglos antes que los sistemas públicos. Siempre han existido en la mayoría de los países seguros privados de pensiones. Citando a Maldonado, en el caso español, "...las primeras entidades gestoras de los seguros sociales eran personas de derecho privado...<sup>110</sup>".

A lo largo de la historia de casi todas las civilizaciones, encontramos importantes vestigios de asociaciones humanas dedicadas a prestar ayuda externa a sus miembros en caso de enfermedad, incapacidad, fallecimiento o vejez. Esto se hacía a través de instituciones caritativas como guildas, gremios, hermandades de socorro, cofradías, asociaciones de vecinos, mutualidades y montepíos<sup>111</sup>.

Los primeros antecedentes de previsión social voluntaria en España son las cofradías, aparecidas en torno al año 1000: cofradías generales, cofradías militares y en especial las cofradías gremiales<sup>112</sup>. Prácticamente cada cofradía se constituía bajo la advocación de un Santo<sup>113</sup> y su función era socorrer a sus socios con la aportación indeterminada de un dinero, para hacer frente a riesgos como la enfermedad o la muerte<sup>114</sup>.

Las cofradías dieron paso a los montepíos, que se centraban en el auxilio y la previsión; con el pago de una prima única de entrada y una cuota periódica, se aseguraban los riesgos sobre la vida y se pagaban prestaciones de vejez e invalidez.

---

<sup>110</sup> MALDONADO MOLINA, F. J.: *"Las Mutualidades de Previsión Social como Entidades Aseguradoras"*, Ed. Comarex, Granada, 2001, pág. 201.

<sup>111</sup> PIESCHACÓN VELASCO, C.: *"La ley de planes y fondos de pensiones; 20 años después"*, Inverco, Madrid, 2007, pág. 1.

<sup>112</sup> HERRÁIZ, C.: *"Las pensiones de las mutualidades de previsión social en España"*, Revista de estadística y sociedad, marzo 2005, págs. 22-24.

<sup>113</sup> BUEDO GARCÍA, J. A.: *"Historia de la Beneficencia y de las formas de previsión social voluntaria en Lérida"*, Departamento de Política Social y Derecho del Trabajo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología Universidad Complutense de Madrid, 2015, págs. 213-250. Tesis en la que el autor habla de las cofradías como de una de las instituciones más admirables creadas alrededor de la obra de previsión social voluntaria. Concretamente la desarrollada por la Catedral Antigua (Seo) de Lérida. Declarando que tuvo su comienzo el día 18 de agosto de 1.318, siendo Obispo de Lérida Fr. Guillem de Aranyó, de la sagrada Orden de Predicadores.

<sup>114</sup> ÁVALOS, L. M.: *"Antecedentes históricos del mutualismo"*, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 12, CIRIEC-España, 1991, págs. 39-58.

En nuestro país, los Montes de Piedad alcanzaron gran importancia en el siglo XVI. Se dedicaron especialmente a desarrollar operaciones de rentas vitalicias y pensiones de viudedad<sup>115</sup>.

Estos instrumentos de previsión evolucionarían hasta convertirse en la época de la revolución industrial en Sociedades de Socorros Mutuos o Mutualidades.

Durante los siglos XVI al XVIII<sup>116</sup>, nacieron las hermandades de socorro con una concepción mucho más avanzada y perfecta de la previsión que, en ocasiones, llegaron a alcanzar rasgos coincidentes con las actuales Mutualidades de Previsión Social<sup>117</sup>.

A lo largo del siglo XIX se instauró la implantación de las Cajas de Ahorros<sup>118</sup>. A todas estas instituciones de previsión social no se las dotó de una regulación exhaustiva hasta la Ley de asociaciones de 1887<sup>119</sup>, que previó una regulación especial para ellas<sup>120</sup>. En su artículo 1 establecía: “*Se regulan también por esta Ley los gremios, las sociedades de socorros mutuos, de previsión de patrono y las cooperativas de producción, de crédito o de consumo*”<sup>121</sup>.

La manifestación de la previsión complementaria por excelencia ha recaído sobre el mutualismo libre, que tiene su origen en 1941 (Ley de 1941 y Reglamento de 1943<sup>122</sup>), y que constituye una forma de Seguridad Social voluntaria. El legislador pretendió canalizar todo el esfuerzo voluntario hacia las Mutualidades y Montepíos de Previsión Social, obligando a las instituciones de

---

<sup>115</sup> DE LA VILLA GIL, L. E., “La previsión social mutualista de los funcionarios públicos del Estado”, Revista de Administración Pública, 1963, núm. 40, págs. 128-129. Los montepíos orientaban su cobertura a contingencias comunes o profesionales incluyendo la protección por invalidez o vejez. A partir de 1761 se crean los primeros montepíos, entre ellos, el Montepío Militar (1761), el Montepío de Ministerios y Tribunales (1763), El Montepío de Oficinas de la Real Hacienda (1764), etc.

<sup>116</sup> GARCÍA PADRON, Y. y GARCÍA BOZA, J.: “Análisis legislativo de los planes y fondos de pensiones en España Instauración y desarrollo”, Ciencia y Sociedad. Vol. XXXI, núm. 2, abril-junio, 2006, págs. 259-260. Las primeras formas de previsión complementaria de cobertura de riesgos de supervivencia, vejez e invalidez aparecen en España en el siglo XVIII con las Mutualidades y Montepíos.

<sup>117</sup> MALDONADO MOLINA, F. J.: “Las Mutualidades de Previsión Social como entidades aseguradoras”, op. cit., págs. 5 y ss. Decía el autor que las primeras entidades gestoras de los seguros sociales eran personas de derecho privado.

<sup>118</sup> GARCÍA OVIEDO, C.: “Tratado elemental de Derecho Social”, Madrid, 1954, pág. 669.

<sup>119</sup> Gaceta de Madrid núm. 193, de 12 de julio de 1887.

<sup>120</sup> BATALLER GRAU, J., VV. AA: “El redimensionamiento de las mutualidades de previsión social como instrumento complementario del sistema de seguridad social”. Investigación financiada para el Fomento de la Investigación de la Protección Social (FIPROS), Universidad de Valencia, 2005, pág. 31.

<sup>121</sup> Ley de 30 de junio de 1887 sobre el ejercicio del derecho de asociación.

<sup>122</sup> Ley de 6 de diciembre de 1941, de Montepíos y Mutualidades de Previsión Social y Decreto de 26 de mayo de 1943.

cualquier orden a ajustar sus normas estatutarias a las disposiciones de la Ley<sup>123</sup>.

Indudablemente el escenario internacional relativo a la previsión social complementaria tuvo repercusión en España<sup>124</sup>. No obstante, esta materia ha sido uno de los capítulos de negociación colectiva cuya calificación o necesidad ha sufrido más altibajos en nuestro país. Esta falta de concreción viene determinada, en buena medida, por los divergentes criterios con que los diferentes actores sociales se aproximan a ella.

El concepto moderno de los planes y fondos de pensiones surgió alrededor de 1857 en los Estados Unidos, momento en el que se creó un fondo de pensiones para el cuerpo de policía de Nueva York. Poco después, en 1875 la American Express Co. instituía el primer plan de pensiones privado en dicho país, financiado exclusivamente por ella. El primer contrato de seguro de grupo de rentas vitalicias fue expedido en 1921 por la Metropolitan Life Insurance Company de Nueva York<sup>125</sup>.

A principios del siglo XX, aparecieron en Gran Bretaña los primeros planes de pensiones privados tal y como hoy los conocemos. A partir de 1959, recibieron un importante apoyo gubernamental introduciendo el concepto de “contracting

---

<sup>123</sup> QUESADA SÁNCHEZ F. J. y ROJAS TERCERO J.A.: “*Antecedentes históricos de la previsión social*”. Pecunia, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León, 2009, págs. 307-323.

<sup>124</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: “*La ley de planes y fondos de pensiones...*”, op. cit., pág. 12. En 1904 se fundó en Barcelona la Caja de Pensiones para la Vejez, hoy comercialmente conocida como CaixaBank, en un entorno de una elevada inestabilidad social y una sucesión de conflictos, con el objetivo, de “...constituir –en ausencia de un sistema de seguros sociales– planes de pensiones para los trabajadores que, al incorporarse después al INP, convino en llamárseles ‘patronos anticipados’ y que tanto en su idea como en la práctica fue el primer fondo de pensiones de España...”. Para más información ver Informe del Congreso Internacional de Fondos de Pensiones. Textos íntegros del congreso, Inverco, Madrid, 1984. [www.inverco.es/web/indice](http://www.inverco.es/web/indice)

<sup>125</sup> MCGILL, D. M. y GRUBBS, D. S.: “*Fundamentals of Private Pensions*,” Homewood, 1989. Para más información sobre estos instrumentos privados, el autor expone que esencialmente han sido cuatro las fuerzas subyacentes que han impulsado el desarrollo de los planes y fondos de pensiones empresariales en dicho país, a saber: I.- El objetivo de las empresas de incrementar la productividad laboral, combinado con el sincero deseo de procurarle seguridad financiera a sus empleados mayores; II.- La importante reducción del coste de las pensiones complementarias a través de los estímulos e incentivos fiscales concedidos por la Administración mucho antes de la Revenue Act de 1942; III.- La presión proveniente de las organizaciones sindicales, especialmente a partir de 1949, año en el cual ante la dificultad de lograr incrementos salariales cambiaron su actitud frente a los planes empresariales y solicitaron pensiones complementarias en lugar de aumentos en las remuneraciones. A este cambio de actitud contribuyó, el mismo año, la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, en la cual, aunque aceptaba que las prestaciones de los fondos y las contribuciones no constituían salarios, fallaba a favor de la tesis sindical de que el establecimiento de un plan de pensiones debe realizarse mediante la negociación colectiva por formar parte de las condiciones de trabajo; y, por último, IV.- La presión social a partir a finales de los 60, cuando la población estadounidense adquirió mayor conciencia sobre la necesidad de contar con una seguridad económica en la fase de jubilación.



out”<sup>126</sup>, que sería perfeccionado en 1975 con el gobierno laborista. Significó un fuerte impulso para la previsión social complementaria<sup>127</sup>.

En Europa, especialmente en los territorios históricamente más desarrollados, como Flandes, Países Bajos o Alemania, existían las operaciones de renta vitalicia<sup>128</sup> de manera generalizada.

Desde Italia se registran también importantes impulsos societarios que estimularon el desarrollo del seguro de rentas vitalicias y de vida. Se trataba de los Montes de Piedad que adquirieron gran importancia, especialmente en el siglo XVI. Se dedicaron primordialmente a desarrollar operaciones de rentas vitalicias, pensiones de viudedad y financiación de la, por aquella época, preceptiva dote<sup>129</sup>. En España, estos instrumentos tardaron en tener una gran representación.

### 2. 3. 1. EL MUTUALISMO DE PREVISIÓN SOCIAL

En nuestro país, el verdadero antecedente de la PSC es el mutualismo de previsión. Se formaba con asociaciones entre personas de determinados colectivos que realizaban aportaciones económicas para asumir ciertos riesgos y contingencias sociales como la vejez, la invalidez, la enfermedad y la muerte.

---

<sup>126</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: “*La ley de planes y fondos de pensiones...*”, op. cit., pág. 8. Fiel a su pragmatismo, realismo y espíritu innovador, en 1986 el Reino Unido dió un paso más al perfeccionar el concepto de pensión portátil individual, al permitir la Social Security Act de 1986 tanto el contracting out como el opting out hacia el tercer pilar, o sea, el de productos individuales, tanto respecto a pólizas de seguros como a planes de pensiones individuales.

<sup>127</sup> GOLLIER, J.J.: “*Private Pension Systems*,” en OCDE Private Pension Systems and Policy Issues, Paris, 2000. Para más información sobre los orígenes de los fondos de pensiones en Europa. Reconoce el autor que ya en 1858 la siderúrgica alemana Krupp estableció un fondo de pensiones, siguiéndola Siemens en 1872 y BASF en 1879. También en los otros países europeos existen fondos de pensiones desde hace muchos años. En Bélgica, por ejemplo, han tenido gran impulso a partir de los años cuarenta, mientras que en Dinamarca se conocen desde finales del siglo XIX y gozan de gran popularidad a partir de la Primera Guerra Mundial, habiendo obtenido un nuevo impulso en los años de posguerra. Su resurgimiento coincide, en Alemania, con la reconstrucción de posguerra y el milagro económico. Los esquemas franceses se conocen desde principios de siglo pasado, aunque fue a partir de 1936 cuando se tornaron más relevantes en la vida social y económica.

<sup>128</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: “*La ley de planes y fondos de pensiones...*”, op. cit., pág. 3. Las principales ciudades de la época buscaron en este instrumento una importante fuente de recursos financieros para sufragar sus necesidades financieras o subsanar sus déficits presupuestarios. En la Inglaterra de principios de la Edad Media florecieron unas operaciones especiales de rentas o pensiones vitalicias y personales ligadas a la propiedad rural o inmobiliaria y que recibieron la denominación de Corody. Inicialmente se concedía el derecho a usufructuar una vivienda y, posteriormente, a la percepción de una renta o pensión. El pago de la suma o capital podía efectuarse en dinero o en propiedades, surgiendo posteriormente una combinación de los dos. Tales operaciones eran utilizadas como sistema de previsión en caso de incapacidad laboral o de vejez, practicándose también operaciones sobre varias vidas o cabezas.

<sup>129</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: “*La ley de planes y fondos de pensiones...*”, op. cit., pág. 4.

Estamos ante un sistema de ayuda mutua. Eran asociaciones típicamente previsionales<sup>130</sup>.

Otra definición de estas entidades es la propuesta por Geli, que describe las Mutualidades de Previsión Social como entidades privadas, no integradas en el sistema de seguridad social obligatoria que, sin ánimo de lucro y con un carácter independiente o complementario al régimen obligatorio, se dedican a la previsión social y a otras actividades sociales<sup>131</sup>. De una manera sencilla, se pueden definir estas entidades como asociaciones de personas cuyo objetivo es complementar las prestaciones de la seguridad social pública<sup>132</sup>.

La primera norma que se encargó de las entidades aseguradoras en nuestro país fue la Ley reguladora de las sociedades de seguros de 1908. Norma que no tuvo en cuenta a las sociedades de socorros mutuos, montepíos y mutualidades en su ámbito de aplicación<sup>133</sup>.

Posteriormente, estas entidades se ordenaron en la Ley de Mutualidades y Montepíos Laborales, de 6 de diciembre de 1941<sup>134</sup>, por la que se autorizaba el establecimiento y **desarrollo de un sistema complementario de previsión social de carácter profesional**<sup>135</sup> o por ramas de producción, y que complementaba y mejoraba el sistema de previsión social de los Seguros

---

<sup>130</sup> NUGENT, R.: *"La seguridad social: su historia y sus fuentes"*, op. cit., págs. 607 y 608. En su origen, las mutualidades funcionaron de forma oculta y subrepticia en los albores del siglo XIX, cuando el derecho de asociación no existía, y, al contrario, estaba proscrito por la ley, hasta que a mediados de esa misma centuria desaparece la prohibición y pudieron tener existencia legal y personalidad jurídica. Tales asociaciones organizadas, algunas de las cuales todavía subsisten, agrupan a profesionales, magistrados, comerciantes, artesanos y profesores.

<sup>131</sup> GELI, J.: *"Las mutualidades de previsión social"*, Revista de Estudios Cooperativos, 62, 1996, págs. 93-100.

<sup>132</sup> ROMERO, A.: *"Elementos conceptuales de las Mutualidades de Previsión Social. Contexto Europeo y Español"*, 2007. En Salinas, F. & Herranz, J.M. (Coord.): La Economía Social, instrumento de cohesión y empleo en Castilla y León, Universidad Católica de Ávila, Ávila, págs. 149-163.

<sup>133</sup> CABALLERO SANCHEZ, E.: *"Introducción al estudio del seguro privado"*, Madrid, 1948, pág. 162. Nos recuerda este autor que uno de los principales promotores de la Ley fue el tratadista Félix Benítez de Lugo quien tenía contratado hacia el año 1901 un seguro de vida con una entidad norteamericana. Habiendo pagado las primas hasta julio de 1906, la sociedad quebró en este último año, y los asegurados españoles se quedaron sin cobrar absolutamente nada, perdiendo todos sus derechos, porque la entidad en cuestión no tenía constituidas reservas en España y operaba sin ninguna garantía. Dedicándose entonces el Sr. Benítez de Lugo al estudio profundo de las materias de seguro pudo comprobar con la máxima extrañeza que, en todos los países, con excepción de Turquía y España, se sometían las entidades aseguradoras a medidas de fiscalización y vigilancia que garantizaban a los asegurados de posibles engaños. Diputado en las Cortes mauristas del año 1901, y puesto en contacto con el también Diputado Don José María Delás, ambos cerca del entonces Ministro de fomento Sr. González Besada, y en la Comisión parlamentaria, influyeron de un modo decisivo para que fuese una realidad la aparición de nuestra primera norma de inspección y vigilancia del seguro español.

<sup>134</sup> BOE de 16 de diciembre 1941.

<sup>135</sup> En 1732 se crea el Montepío de la Abogacía de Madrid que contempla, entre otras prestaciones, la pensión de viudedad, atención a las enfermedades, socorro y fallecimiento.

Sociales. Esta Ley tenía como finalidad específica crear una previsión social privada, voluntaria y asociativa, ajena al lucro mercantil<sup>136</sup>.

Estos instrumentos tuvieron un gran desarrollo en la primera parte del siglo XX<sup>137</sup>.

Con esta norma, se intentó canalizar el ahorro privado para crear un sistema complementario de pensiones con una función social<sup>138</sup>. No obstante, esta ley no regulaba las mutualidades de previsión social tal y como las conocemos ahora, sino que se limitaba a reglamentar el variado fenómeno mutualista que en aquella época se situaba entre el seguro mercantil y la seguridad social obligatoria<sup>139</sup>.

Parte del mutualismo laboral, al que nos hemos referido en apartados precedentes, sobrevivió a través de instituciones de previsión social que acabaron durante las décadas siguientes absorbidas o rescatadas por las entidades públicas. Así ocurrió con la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local (MUNPAL)<sup>140</sup> de los empleados de las Corporaciones Locales o la Institución Telefónica de Previsión. Otras consiguieron mantener una estructura complementaria a la de la Seguridad Social, transformándose en mutualidades y sus trabajadores todavía disponen de un sistema complementario de pensiones gestionado por una de estas instituciones<sup>141</sup>.

El mutualismo de previsión social no tenía ánimo de lucro, se inspiraba en los principios de solidaridad y voluntariedad. Tuvo un ámbito de aplicación limitado. Fueron pocas las asociaciones que se constituyeron y pocas las personas que aportaban, porque tenían escasos recursos económicos. Por ello, la cobertura de los riesgos y de las contingencias fue reducida.

Este fue el sistema de previsión social complementario al de la Seguridad Social predominante en el periodo preconstitucional. Este movimiento mutualista estaba representado claramente en las mutualidades de previsión social, que

---

<sup>136</sup> REDECILLAS LOPEZ DE SABANDO, A.: *“El Mutualismo Laboral como medio ...”*, op. cit., pág. 55.

<sup>137</sup> CERVILLA GARZÓN, M. J.: *“La integración de los trabajadores autónomos en los mecanismos de protección social: del olvido inicial a su inclusión en las mutualidades laborales a mediados del siglo XX”* Revista de Estudios Histórico-Jurídicos, Valparaíso, Chile, 2008, págs. 145-185.

<sup>138</sup> MELÁN GIL, J.L.: *“El Mutualismo Laboral”*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Junta de Estudios Económicos, Jurídicos y Sociales, Madrid, 1963, pág. 143.

<sup>139</sup> BATALLER GRAU, J. VV. AA: *“El redimensionamiento de las mutualidades...”*, op. cit., págs. 34 y 35.

<sup>140</sup> La Munpal se extinguió por Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los funcionarios de la Administración Local.

<sup>141</sup> GRANADO O.: *“La integración del mutualismo en la Seguridad Social: dos momentos decisivos”*, Revista de Seguridad Social, Madrid, 2018. <https://revista.seg-social.es/2018/11/21/la-integracion-del-mutualismo-en-la-Seguridad-Social-dos-momentos-decisivos/>

ejercían una modalidad aseguradora, de carácter voluntario, complementaria<sup>142</sup> al sistema de Seguridad Social obligatorio, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas o de otras personas o entidades protectoras<sup>143</sup>. No obstante, estas entidades no llegaron a expandirse porque la mayoría de ellas fueron integrándose en el Instituto Nacional de Seguridad Social, lo que produjo un progresivo debilitamiento del mutualismo privado en aras de una consolidación del sistema público de aseguramiento.

La situación en nuestro país a principios de los 80 era propicia a las mutualidades de previsión social, especialmente en el ámbito de los funcionarios públicos donde se alcanzaron importantes cifras de mutualistas<sup>144</sup>. En el ámbito de los trabajadores por cuenta ajena, que prestaban sus servicios a la empresa privada, el mutualismo tuvo incidencia, pero con escasa relevancia<sup>145</sup>.

Las mutualidades de previsión social han tenido una gran tradición y arraigo en España, siendo las primeras fórmulas de previsión en los últimos años de siglo. Posteriormente, se vieron arrastradas a un proceso de actualización y modernización<sup>146</sup>.

---

<sup>142</sup> MALDONADO MOLINA, F.J.: *“Las mutualidades de previsión social como entidades aseguradoras”*, Comares, Granada, 2001, pág. 464. Considera importante resaltar que las mutualidades no siempre cumplen la función de complementar, sino que para determinados colectivos puede ser su sistema principal o básico, y que, además, pueden cubrir riesgos totalmente ajenos a los que cubre la seguridad social.

<sup>143</sup> REDECILLAS LÓPEZ DE SABANDO, A.: *“El mutualismo laboral como medio de protección social”*. Consejo Económico y Social. CES. Madrid, 2001 en BAREA, J. Colección Estudios, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 39, págs. 183-186. El autor realiza una investigación desde un punto de vista económico-financiero con referencias a cuestiones jurídicas. Las cuestiones generales sobre el Mutualismo se tratan de forma descriptiva e informativa distinguiendo varias etapas: etapa fundacional (1946-1954), etapa de consolidación (1955- 1966), etapa de extensión (1967- 1972) y etapa de decadencia financiera y extinción (1973-1979). Durante estos treinta y tres años (1946- 1979), el Mutualismo Laboral fue un elemento muy importante en el campo de la Protección Social en España. Se trataba fundamentalmente de un sistema de índole privada, porque esa época se caracteriza, en especial entre 1946-49, “...por otra política social diferente que consiste en crear ‘régimenes complementarios’ de los Seguros Sociales que tienen una financiación sectorial o a nivel de empresa...”, naciendo así el llamado Mutualismo Laboral, con un esquema, a su juicio, muy similar en muchos aspectos al de los actuales fondos de pensiones, pero con la particularidad de su afiliación obligatoria, aunque también las había voluntarias. El autor analiza con minuciosidad los sistemas financieros que se han aplicado en el Mutualismo Laboral en las diversas etapas históricas y realiza una auditoria actuarial de cumplimiento que evidencia los desajustes financieros.

<sup>144</sup> BATALLER GRAU, J. y VV. AA: *“El redimensionamiento de las mutualidades...”*, op. cit., págs. 35-37. En cuanto a las mutualidades de funcionarios sí que estuvieron sometidas a la Ley de 1941, aunque con importantes especialidades dada su naturaleza pública. En 1975 se crearon MUFACE y el ISFAS y en 1978 MUGEJU como entidades con personalidad jurídica pública, finiquitando así las mutualidades de funcionarios sometidos a la Ley de 1941.

<sup>145</sup> QUESADA SÁNCHEZ F. J. y ROJAS TERCERO J.A.: *“Antecedentes históricos de la previsión...”*, op. cit, págs. 307-323.

<sup>146</sup> DELGADO PLANÁS, C.: *“Cómo complementar la pensión de jubilación a través de la empresa. La previsión empresarial en España”*, McGraw-Hill, Madrid, 1999, pág. 203.

Este instrumento fue perdiendo fuerza con el paso del tiempo<sup>147</sup>. Se puede observar cómo disminuye el número de mutualidades de previsión social inscritas en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), que pasan de ser 294 en el año 1991, a 91 en el año 1999 y, a 47<sup>148</sup> en 2019<sup>149</sup>.

#### NÚMERO DE MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL\*

<b>AÑO</b>	1991	294
<b>AÑO</b>	1999	91
<b>AÑO</b>	2018	48
<b>AÑO</b>	2019	47

Cuadro nº 2. Fuente: Informe Sector Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones 2.019 y Confederación Española de Mutualidades. \*Mutualidades de ámbito nacional. Fecha consulta 12/2020.

Posteriormente, la Ley 33/1984, de 2 de agosto, sobre Ordenación del Seguro Privado<sup>150</sup>, decidió incluir a las mutualidades de previsión social en su ámbito de aplicación, si bien, con un régimen singular al de las entidades aseguradoras<sup>151</sup>. Esas singularidades se vieron acentuadas tras la aprobación del Real Decreto 2615/1985, de 4 de diciembre<sup>152</sup>, por el que se aprobó el Reglamento de Entidades de Previsión Social<sup>153</sup>.

En la actualidad, las mutualidades se rigen por la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, de 8 de noviembre de 1995<sup>154</sup> (actual Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto

<sup>147</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: “*La ley de planes y fondos de pensiones...*”, op. cit., pág. 17. Indudablemente, en la decadencia e eliminación del Mutualismo Laboral jugó un papel muy importante, no sólo la filosofía de política económica imperante, sino también la difícil situación actuarial y financiera por la que atravesaba gran parte del sistema laboral a causa de las revalorizaciones y mejoras en las prestaciones impuestas prácticamente por los poderes públicos, obligándolo a pasar de un sistema financiero de capitales de cobertura, al de un reparto atenuado y luego a uno anual o simple,- a la larga incapaz de garantizar el pago de los compromisos adquiridos – así como a la ejecución de actividades completamente ajenas a sus fines, como fue el experimento de las denominadas universidades laborales. En definitiva, como ha sucedido en otros países, para enjuagar los déficits, en lugar de buscar un saneamiento financiero, se decidió su estatalización mediante su integración en un organismo público.

<sup>148</sup> VENEGAS ZAMBRANO, S.: “*Mutualismo. Modelo comparativo de mutualidades alternativas con el régimen de autónomos, enfoque actuarial*”, Universidad Carlos III, Madrid, 2020, pág. 21. De las 47 mutualidades de previsión social inscritas en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, diez de ellas tienen carácter alternativo al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos según la disposición adicional decimonovena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Como ejemplo de alguna de ellas, la Mutualidad de la Abogacía.

<sup>149</sup> Informe de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, 2019. <http://www.dgsfp.mineco.es/es/Publicaciones/DocumentosPublicaciones>.

<sup>150</sup> BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1984.

<sup>151</sup> Para más información sobre esta Ley puede consultarse TIRADO SUAREZ, F.J.: “*Ley ordenadora del seguro privado; exposición y crítica*”. Sevilla, 1984.

<sup>152</sup> BOE núm. 13, de 15 de enero de 1986.

<sup>153</sup> ALONSO OLEA, M.: “*Las mutualidades de previsión social*”, en VV. AA., Comentarios a la Ley de Ordenación del Seguro Privado, vol. 1, Editorial Verdera, Madrid, 1988, págs. 489 y ss.

<sup>154</sup> BOE núm. 268, de 9 de noviembre de 1995.

refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados<sup>155</sup>), y por el Reglamento de Mutualidades de Previsión Social, aprobado por Real Decreto de 27 de diciembre de 2002<sup>156</sup>.

Esta regulación hizo más seguras a las mutualidades a efectos de solvencia por tener que cumplir determinados requisitos de las entidades aseguradoras, aunque no todos. La inclusión de las mutualidades de previsión social entre las entidades aseguradoras les obligó a establecer un margen de solvencia y un fondo de garantía.

El margen de solvencia está constituido por el patrimonio de la entidad aseguradora libre de todo compromiso previsible y con deducción de los elementos inmateriales.

El fondo de garantía, por su parte, tiene por finalidad que el margen de solvencia que depende del volumen de negocio de la entidad aseguradora nunca sea menor a determinadas cuantías. A este respecto, el art. 28.5 del citado Reglamento establece como margen de solvencia mínimo el 10% de las cuotas o aportaciones netas de anulaciones y de reaseguro<sup>157</sup>.

Actualmente, estas mutualidades ejercen una actividad de previsión complementaria de la Seguridad Social obligatoria, son de carácter voluntario, están mayoritariamente transferidas a las Comunidades Autónomas y muestran una tipología muy variada.

## **2. 3. 2. LA TRANSICIÓN DE MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL A PLANES Y FONDOS DE PENSIONES**

Uno de los motivos por los que el mutualismo no llegó a desarrollarse con fuerza en nuestro país<sup>158</sup> fue por la irrupción de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (LPFP) en 1987<sup>159</sup>.

---

<sup>155</sup> BOE núm. 267, de 05 de noviembre de 2004.

<sup>156</sup> BOE núm. 15, de 17 de enero de 2003.

<sup>157</sup> BATALLER GRAU, J. VV.AA.: *“El redimensionamiento de las mutualidades...”*, op. cit., pág. 39.

<sup>158</sup> SANCHÉZ MARTÍNEZ M.T.: *“El mutualismo de previsión social en España”*, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 57, abril 2007, pág. 233. Fue la Ley 8/1987, de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, creada con la finalidad de potenciar el sistema de previsión complementaria la que, en consecuencia, hizo que se vieran limitadas las mutualidades, ya que les ganaron posición los planes y fondos de pensiones. Esta segunda regulación, sobre todo, fue la que planteó una fuerte reestructuración en las mutualidades, ya que los fondos de pensiones eran una competencia intensa, porque gozaban de un tratamiento fiscal favorable, y si a esto le añadimos la exigencia de mayor capitalización que se les exigía a las mutualidades, hizo que perdieran importancia estas entidades.

<sup>159</sup> BOE de 9 de junio de 1987.



La aprobación de esta norma, con el objetivo de potenciar el sistema de previsión complementario en España, situó a las Mutualidades de Previsión Social en desventaja respecto a los planes y fondos de pensiones<sup>160</sup>. En este sentido, las mutualidades carecían de las ventajas fiscales de las que se beneficiaban los planes y fondos de pensiones<sup>161</sup>.

Tanto es así que, la Disposición Transitoria Primera<sup>162</sup> de la Ley, planteó la posibilidad de que las mutualidades se convirtieran en fondos de pensiones acogidos a una serie de ventajas fiscales<sup>163</sup>. Reguló la posibilidad de la transformación en fondos de pensiones de las entidades de previsión social, de las fundaciones laborales, de otras instituciones de previsión personal y de los fondos constituidos para la cobertura de prestaciones análogas a las previstas en la LPFP<sup>164</sup>.

Un ejemplo de esta transformación fue el de la Mutualidad de Tabacalera de Previsión Social (MUTAPS)<sup>165</sup>. En el año 1991, se tomó la decisión de transformar esta Mutua en el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Tabacalera<sup>166</sup>.

---

<sup>160</sup> SÁNCHEZ, M.T.: *“El mutualismo de previsión social en España”*, CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 57, 2007, págs. 225-248.

<sup>161</sup> HERRÁIZ, C.: *“Las pensiones de las mutualidades de previsión social en España”*, op. cit., págs. 22-24.

<sup>162</sup> La Ley 8/1987 contempla en su disposición transitoria primera la posibilidad de que se constituyan en fondos de pensiones regulados por dicha Ley, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de su Reglamento, las Instituciones siguientes: Entidades de Previsión Social; Fundaciones Laborales; Otras Instituciones de Previsión del Personal, ajustadas a lo dispuesto en el artículo 107 del RD 2631/1982, de 15 de octubre que aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades; Fondos constituidos por contribuciones y dotaciones realizadas para la cobertura de prestaciones análogas a las previstas en la Ley 8/1987, incluidas las prestaciones causadas, cuando los partícipes o beneficiarios sean trabajadores o empleados de la propia empresa. En tal caso, exclusivamente estas Instituciones gozarán de exención en los impuestos que graven las operaciones necesarias para ello, sin perjuicio de las deudas tributarias que puedan derivarse de ejercicios anteriores a la entrada en vigor de la presente norma.

<sup>163</sup> POMARON BAGUES, J.M.: *“Los planes de Pensiones del sistema de empleo y las entidades de previsión social”*, Relaciones Laborales, Tomo II, 1987, pág. 1129. Es evidente que la publicación de la Ley de Planes y Fondos de pensiones supuso un momento importante para las mutualidades.

<sup>164</sup> GARCÍA PADRON, Y. y GARCÍA BOZA, J.: *“Análisis legislativo de los planes...”*, op. cit., pág. 266.

<sup>165</sup> Los Estatutos de la Mutualidad de Tabacalera de Previsión Social, fueron aprobados por la Asamblea General Extraordinaria celebrada en Madrid los días 23 y 24 de Julio de 1.987.

<sup>166</sup> En origen, la empresa Tabacalera S.A. basaba su sistema asistencial en la Caja de Pensiones de Tabacalera. La Disposición Transitoria sexta, nº 7, de la Ley General de la Seguridad Social, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, permitió que sectores laborales comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la seguridad social pudieran permanecer transitoriamente al margen de las instituciones de esta. Transitoriedad que duraría hasta tanto el Gobierno estableciera la forma y condiciones en que tales sectores se integraran en el régimen de la Seguridad Social correspondiente. Con la Disposición adicional 5ª de la Ley 44/83, regulada en el Real Decreto 2248/85, de 20 de noviembre y el Convenio Colectivo de la Empresa de 1.986, se lleva a cabo la transformación de la Caja de Pensiones de Tabacalera en la Mutualidad de Tabacalera de Previsión Social y en la integración efectiva de las prestaciones sustitutorias en el Régimen General de la Seguridad Social que tiene lugar el 1 de octubre de 1.987, según Orden de 29 de Julio de 1.987. Esta transformación dió lugar a abundante litigiosidad, puesto que los trabajadores jubilados con posterioridad a la



Hasta 1986, las personas trabajadoras de Tabacalera estaban incluidas en una caja de pensiones muy beneficiosa. Las prestaciones de esta caja complementaban la pensión pública de jubilación con un 20% del salario al cumplir los 65 años, además de las jubilaciones anticipadas hasta el 100% del sueldo, entre otras prestaciones.

Cuando se llevó a cabo el paso al Régimen General de la Seguridad Social se constituyó, el 23 de julio de 1987, la MUTAPS, como mutualidad complementaria a la Seguridad Social. Poco después, se transformaría en el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Tabacalera, formalizado en julio de 1994<sup>167</sup>.

Hasta la entrada en vigor de la LPFP, otras empresas como Endesa disponían de una mutualidad de previsión social. Acogiéndose a la misma Disposición Transitoria, se produjo la transformación de la Mutualidad de Previsión Social de los Trabajadores de Endesa en un plan de pensiones. En Asamblea General Extraordinaria de 29 de noviembre de 2000, se acordó su transformación en el Plan de Pensiones de Empleo de Endesa, S.A., con disolución de la Mutualidad, asegurando las prestaciones definidas.

---

transformación solicitaban el complemento de jubilación previsto en los artículos 41 al 43 de los Estatutos de la Caja de Pensiones de Tabacalera. La STS de 20 de noviembre de 1993, establece que: *“el alcance de expectativas fundadas en una determinada regulación de la Seguridad Social cuando esta es transformada, ha sido ya abordado y resuelto no sólo de manera general en la sentencia de esta Sala que cita la de instancia, sino de modo concreto en el supuesto de autos en la sentencia de 7 de abril de 1.993, que establece que al transformarse el sistema de prestaciones de jubilación para los trabajadores de “Tabacalera, S.A.” mediante el Real Decreto 2248/85 de 20 de Noviembre, Convenio Colectivo de 1986, Orden de 29 de Julio de 1.987 y aprobación de los Estatutos de la Mutualidad de Tabacalera de Previsión Social en 24 de julio de 1.987, el complemento de Previsión de Jubilación previsto en los artículos 41 a 43 de los Estatutos de la extinguida Caja de Pensiones de Tabacalera, es para aquellos trabajadores que cumplieron los 64 años con posterioridad al 1 de octubre de 1.987 una mera expectativa que no configura derecho efectivo alguno. Y ello es claro por cuanto el referido complemento tiene como hecho causante el cumplimiento de dicha edad”*. La STS de 24 de enero de 1994 reconoce que la sentencia de 7 de abril de 1993 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido ya doctrina unificada sobre la cuestión controvertida en pronunciamiento de signo coincidente con el de las sentencias de contraste. Esta decisión, fue seguida de otras varias (entre ellas SSTs 20-11-93 y 18-1-94). La ratio decidendi de esta jurisprudencia es que a la fecha de entrada en vigor de los nuevos estatutos de MUTAPS los mutualistas no tenían un derecho adquirido al referido complemento de pensión, sino una mera expectativa de derecho no consolidada. En 1991 se toma la decisión de transformar la Mutualidad de Tabacalera de Previsión Social que cubría las contingencias de viudedad, orfandad y jubilación complementaria en un plan de pensiones. Este proceso de transformación duró cuatro años. La Mutualidad pagaba a las personas trabajadoras la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el sistema de previsión social regulado en su convenio colectivo. Esta Mutualidad se transforma en un plan de pensiones con unas aportaciones del 8,80% del salario por parte del promotor y del 2,5% por parte de los partícipes. Estas aportaciones deberían cubrir las prestaciones necesarias que venía cubriendo la Mutualidad (la diferencia entre su sistema de previsión social y el sistema público de pensiones). Información obtenida con fecha 02/11/2021 en entrevista con Doña María del Rosario de Ron Fernández, Presidenta de la Comisión del Plan de Pensiones de Altadis (anteriormente Tabacalera) del año 1998 al 2003.

<sup>167</sup> DIAZ LORENTE, J.M. (VV. AA): “Inventario del fondo documental de la Sección Sindical de CC.OO. de Tabacalera”, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2006, pág. 6.

### 2. 3. 3. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN EL MARCO CONSTITUCIONAL

Nuestro marco constitucional recoge dentro del Capítulo III de la Constitución Española (CE) los “Principios Rectores de la Política Social y Económica”. Dentro de este Capítulo, concretamente en el último inciso del artículo 41, nace el referente del que parten los sistemas de previsión social complementaria. Se recoge el concepto de protección social, regulando que las **“prestaciones complementarias serán libres”**.

Esta regulación no va acompañada de una definición o concepto. Tampoco se formulan unos rasgos conceptuales básicos de las “prestaciones libres”, comunes a todas las prestaciones complementarias que se diseñan actualmente en nuestro ordenamiento jurídico; rasgos necesarios para diferenciarlas nítidamente de las prestaciones públicas, mínimas o básicas y obligatorias a las que complementan<sup>168</sup>.

Este inciso de la norma refleja la coexistencia del sistema público con sistemas complementarios de carácter libre, que no pueden ser considerados equivalentes al público<sup>169</sup> porque versan sobre la autonomía de la voluntad, es decir, que los ciudadanos deciden si amplían o no sus prestaciones, en qué grado y, a través de qué instrumento. En este sentido, el Tribunal Constitucional (STC 206/1997, de 27 de noviembre) ha determinado que se separen claramente los instrumentos privados del sistema público<sup>170</sup>. La misma sentencia establece que los sistemas complementarios son modalidades prestacionales profundamente condicionadas por la voluntad de sus eventuales beneficiarios y, por ello, no pueden integrarse en el núcleo institucional de la Seguridad Social; son *“sistemas autónomos de protección que no entroncan con el núcleo heterónimo e imperativo que conforman los modernos sistemas de Seguridad Social”*.

La Constitución incorpora mecanismos voluntarios de previsión con el objetivo de complementar a los públicos, *“la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”*<sup>171</sup>, estableciendo una garantía constitucional<sup>172</sup> de estos sistemas

---

<sup>168</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R, BARRIOS BAUDOR, G. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *“Protección social complementaria”*, op. cit., págs. 44 y 45.

<sup>169</sup> STC 208/1988, 10 noviembre, “(...) del artículo 41 CE se deriva una separación necesaria entre régimen público de Seguridad Social y prestaciones complementarias libres que se basan en la lógica contractual privada, son financiadas con fondos privados y a cargo de los beneficiarios”.

<sup>170</sup> STC 206/1997, 27 noviembre “los sistemas autónomos y voluntarios de protección social, no son propiamente Seguridad Social”.

<sup>171</sup> ROMERO BURILLO, A. M<sup>a</sup>.: “Los planes de pensiones del sistema de empleo”. Aranzadi, Pamplona, 2002, págs. 72 y ss. Sobre cuál debe ser el verdadero papel que debe jugar el Estado en su delimitación.

<sup>172</sup> GONZALO GONZÁLEZ, B.: *“Comentarios a la nueva legislación sobre previsión social complementaria”*, Documentación Laboral, núm. 37, 1992, págs. 35-70. Donde explica que “la Constitución de 1978

voluntarios, que en ningún caso podrán ser sustitutivos de los públicos<sup>173</sup>. Desde mi punto de vista, el objetivo no es establecer un sistema de pensiones con dos vertientes, una pública y otra privada, sino dejar paso libre a la implementación<sup>174</sup> de sistemas privados, algo que siempre se ha venido reclamando desde el sector asegurador y financiero<sup>175</sup>.

Lo cierto es que nos encontramos con dos formas de protección social tuteladas constitucionalmente, pero con un tratamiento jurídico muy diferenciado. Ambas formas de protección tienen el objetivo de cubrir unas prestaciones sociales dándole un papel preponderante al Estado, como reseña el TC en su Sentencia de 5 de mayo de 1994 al decir que "*el carácter público del sistema de Seguridad Social (quede) cuestionado por la incidencia en él de fórmulas de gestión o responsabilidad privadas, de importancia relativa en el conjunto de gestión de aquél... (toda vez que este tipo de medidas tratan) de evitar la reducción del nivel de protección económica ante esta contingencia, mediante un desplazamiento de responsabilidad que no es incongruente con el régimen de la referida prestación valorada en su conjunto*"<sup>176</sup>.

A semejanza de otras normas constitucionales europeas, nuestra Constitución deja meridianamente claro nuestro sistema público de pensiones. No obstante, posibilita el acceso a los distintos instrumentos de previsión social complementaria. Lo hace de un modo semejante la Constitución italiana, delimitando esta doble vertiente de manera pública y privada. Con una redacción muy similar en el párrafo que habla de la asistencia privada. En ambos casos, la previsión social complementaria, es una forma de protección meramente privada en un ámbito totalmente distinto al público<sup>177</sup>.

---

reconoce y apoya explícitamente los derechos complementarios de previsión social. Su artículo 41 constitucionaliza por vez primera esos derechos; los considera y registra en el máximo nivel normativo".

<sup>173</sup> VV.AA.: "*Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*". Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Seguridad Social nº 35. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, 2011, pág. 92. En esta línea, la Comisión sigue valorando positivamente que la protección social voluntaria, además de orientarse específicamente a un horizonte de ahorro a medio y largo plazo, sirva de complemento y mejora a las prestaciones de la Seguridad Social, salvaguardándose siempre el principio y las bases del sistema público de pensiones, y reafirmando que dichos sistemas complementarios tienen como objetivo el complementar y no el sustituir a las pensiones públicas.

<sup>174</sup> GONZALEZ ORTEGA, S.: "*La empresa y los regímenes complementarios de las pensiones de la Seguridad Social*", RISS, núm. 2, 1.994, pág. 19. Los matices que operan en su calificación llevan incluso a admitir que estas prestaciones participan de los caracteres de aquellas a las que complementan, sin que, en ningún caso, alcancen una naturaleza común.

<sup>175</sup> RABADÁN FORNIÉS, M. (VV.AA.): "*Los fondos de pensiones. Su futuro en España*", Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1984, págs. 131-178.

<sup>176</sup> STC 129/1994, de 5 de mayo (FJ Único).

<sup>177</sup> PERSIANI, M.: "*Diritto della previdenza sociales*", Padua, CEDAM, 2002, pág. 40.

Al igual que nuestra Constitución, la italiana deja abierta la interpretación del sistema de protección en cuanto a la relación del sistema público con el privado<sup>178</sup>.

<b>CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA</b>	<b>CONSTITUCIÓN ITALIANA</b>
<b>Artículo 41</b>	<b>Artículo 38</b>
Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.	Todo ciudadano incapaz de trabajar y desprovisto de los medios necesarios para vivir tendrá derecho al mantenimiento y a la asistencia social.  Los trabajadores tendrán derecho a que se prevean y garanticen los medios proporcionados a sus necesidades vitales en caso de infortunio, enfermedad, invalidez y ancianidad y desempleo involuntario. (...).
<b>La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.</b>	<b>Será libre la asistencia privada.</b>

Gráfico nº 13. Fuente: elaboración propia.

En este artículo, nuestro texto constitucional no otorga mucho espacio a la previsión social complementaria. En el seno de su redacción hubo espacio para el debate, puesto que algunos partidos políticos querían una redacción con un mayor margen de actuación para los sistemas complementarios<sup>179</sup>.

<sup>178</sup> PESSI, R.: "La riforma delle pensioni e la previdenza complementare", CEDAM, Padua, 1997, págs. 108-110. Un sector de la doctrina tiende a reconducir las formas de protección de carácter complementario al lado y en concurrencia con la protección obligatoria de carácter pública (de ahí que se postulen tanto el párrafo 2º como el 4º del art. 38 Constitución Italiana (CI) como las bases normativas de apoyo a la previsión complementaria), dado que es el propio ordenamiento el que en el marco de las reformas estructurales de los sistemas de protección parece atribuir a la segunda la función básica de atención de un mínimo vital a todos los ciudadanos y reservar a la primera un espacio cada vez mayor en la tarea de proporcionar rentas de sustitución. Hay otro sector doctrinal que considera que la protección social complementaria no deja de ser una forma de previsión meramente privada (con fundamento jurídico-constitucional ex art. 38.5 CI que cabe situar en una esfera absolutamente distinta y autónoma de la pública, PERSIANI, M.: "Diritto della previdenza sociale", op. cit., pág. 40. Finalmente, existe un tercer sector doctrinal que defiende una solución híbrida, dado que consideran que las técnicas de protección complementaria adquieren una relevancia cada vez mayor en el objetivo de satisfacer las demandas sociales relevantes a que está llamada a responder la previsión pública, TURSI, A.: "Riflessioni sulla nuova disciplina della previdenza complementare", Lavoro e Diritto, núm. 1, 1994, pág. 81.

<sup>179</sup> Acta de la Ponencia Constitucional 1977-78, publicada en Revista de las Cortes Generales, Nº 2 de 1984 y la discusión de las enmiendas de los grupos parlamentarios en el Congreso de los Diputados y en el Senado, Diario de Sesiones (1978) en PIESCHACÓN, C.: "La ley de planes y fondos de pensiones...", op. cit., pág. 27. La Enmienda de Alianza Popular propugnaba sustituir la frase "...La asistencia y prestaciones complementarias serán libres..." -meollo del mandato constitucional sobre el sistema privado complementario- del texto pertinente por la expresión "...y protegerá los sistemas de Seguridad Social complementaria", redacción a todas luces insuficiente para delimitar una verdadera política de estímulo y promoción a la previsión social complementaria de índole privada, aunque en la respectiva intervención parlamentaria el autor reclamaba: "...es conveniente consignar una declaración de protección para las distintas formas de lo que podríamos llamar Seguridad Social complementaria., a cuyo amparo se han constituido centenares de mutualidades de previsión voluntarias. Hay en este momento más de mil, que comprenden más de cuatro millones de afiliados... Las modalidades que se pueden adoptar son múltiples, y su actividad no puede ser indiferente a los poderes públicos, que no pueden limitarse a dejarlas libres

La interpretación que de este artículo ha hecho el Tribunal Constitucional es abierta, considerando que no se puede “*hablar de un modelo único de Seguridad Social*”<sup>180</sup>. Reseña la Sentencia del TC 206/1997 en su interpretación del art. 41 CE sobre el modelo constitucional: “*La Constitución, y más cuando se trata de una materia como la Seguridad Social, no pretende imponer un único modelo. Consagra una institución protegiéndola contra alteraciones que puedan desnaturalizar su esencia, pero no cierra posibilidades para la evolución del sistema de Seguridad Social hacia ámbitos desconocidos en la actualidad o hacia técnicas que hasta ahora no se ha querido o podido utilizar. En suma, la Constitución consagra «la garantía institucional del sistema de Seguridad Social, en cuanto impone el obligado respeto a los rasgos que la hacen reconocible en el estado actual de la conciencia social, lleva aparejado el carácter público del mencionado sistema (y sólo impide que) se pongan en cuestión los rasgos estructurales de la Institución Seguridad Social.....*”<sup>181</sup>.

## 2. 3. 4. EL PACTO DE TOLEDO EN RELACIÓN CON LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

El Pacto de Toledo de 1995, en su recomendación número 14<sup>182</sup>, sugiere, en primer lugar, **la reordenación de la previsión social complementaria** y, en

---

como si se tratara de sociedades de seguros o empresas mercantiles...” Dicha enmienda no prosperó, entre otras causas, por el rechazo del grupo socialista bajo el argumento de que “...la Seguridad Social debe estructurarse, dentro de ese nivel de suficiencia, con dos áreas de acción: una mínima básica para todos los ciudadanos, y otra profesional. La primera, financiada mediante exacciones fiscales, esto es, mediante impuesto; la segunda financiada mediante exacciones parafiscales, esto es, mediante cuotas...”, opinando que si el nivel profesional o complementario se encomienda a los sistemas privados “...nos encontraríamos ante un proceso de despublicación (sic) de la gestión de la Seguridad Social, o, dicho de otra forma, de reprivatización de la misma, teoría o línea de conducta que entendemos no es compatible con la evolución histórica de la Seguridad Social en estos momentos...” achacándole a su oponente “...sentirse derrotado en cuanto a lo que las aspiraciones de la Seguridad Social puedan dar de sí, lo que lleva a proponer una mecánica complementaria que entendemos debe ser libre, correctamente, pero que jamás debe tener un estímulo estatal. Para nosotros la Seguridad Social complementaria es un segundo escalón, es, por así decirlo, un lujo; un lujo que se apoya en la existencia previa de prestaciones suficientes, que han de ser gestionadas por el Estado, que han de tener una financiación diferenciada, según se trate del nivel básico o del nivel complementario, pero que, en todo caso, la Seguridad Social complementaria sea algo innecesario, algo en lo que los ciudadanos no se vean obligados a entrar como consecuencia de las insuficiencias del régimen de la Seguridad Social...”.

<sup>180</sup> STC núm. 37/1994, de 10 febrero (FJ 4º).

<sup>181</sup> STC núm. 206/1997, de 27 noviembre (FJ 5º).

<sup>182</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, 12 de abril de 1995. Serie E. Núm. 134. Recomendación 14. Sistema complementario. El sistema público de la Seguridad Social puede complementarse, voluntariamente, por sistemas de ahorro y protección social, tanto individuales como colectivos, externos a la Seguridad Social, que tengan por objetivo exclusivo mejorar el nivel de prestaciones que les otorga la Seguridad Social pública. Por ello se recomienda abordar la ordenación de la previsión social complementaria, potenciándola como elemento de consolidación del modelo de protección social configurado en el artículo 41 de la Constitución. Asimismo, se propone la actualización y mejora de los actuales incentivos fiscales dirigidos a la promoción de dicho sistema complementario, con especial atención a los sistemas colectivos. En su regulación debe tenerse en cuenta también que

segundo lugar, **su potenciación como elemento de consolidación del modelo de protección social configurado en el art. 41 CE.**

Esta recomendación fue valorada positivamente y así se puso de manifiesto en el Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de seguridad social firmado entre el Gobierno y los sindicatos UGT y CC.OO.<sup>183</sup> en octubre de 1996.

En la renovación del Pacto de Toledo de 2003, se constató el insuficiente grado de desarrollo de la previsión social complementaria en España y se instó a seguir avanzando en políticas que impulsaran su crecimiento.

Posteriormente, la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo, en su informe de 2011, hizo un análisis de la situación de la previsión social complementaria, llegando a la conclusión de su falta de desarrollo e insuficiente grado de implantación en la sociedad, plasmándolo en la recomendación número 16<sup>184</sup>.

---

estos mecanismos constituyen una importante fuente de ahorro a largo plazo, tanto individual como colectivo.

<sup>183</sup> “Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de seguridad social”, Cuadernos Sindicales nº 6, Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, Valencia, 1996. Dentro de las políticas de protección social y en atención a lo señalado en la recomendación catorce del Pacto de Toledo, las partes firmantes valoran positivamente los sistemas voluntarios complementarios del Sistema público, tanto individuales como colectivos, en la medida que pueden contribuir a consolidar el modelo de protección social configurado en el artículo 41 de la Constitución. A tal fin es criterio de las partes que debe tenerse en cuenta el establecimiento de un régimen de garantías básicas y su regulación adecuada desde el punto de vista fiscal, con especial atención a los sistemas colectivos. También se tendrá en cuenta en esta regulación que aquellos sistemas constituyen una importante fuente de ahorro, tanto individual como colectivo.

<sup>184</sup> “Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo”, op. cit., pág. 92-94. Recomendación 16 Sistemas complementarios. Uno de los retos de los sistemas de protección social, en una consideración global, consiste en que los ciudadanos, al dejar su actividad laboral, mantengan unos ingresos que les permitan desarrollar un nivel de vida similar al que venían teniendo hasta entonces. En relación con este objetivo, al lado de las pensiones públicas, los sistemas complementarios juegan un papel importante, como lo demuestran las medidas adoptadas en los países de nuestro entorno. En esta línea, la Comisión sigue valorando positivamente que la protección social voluntaria, además de orientarse específicamente a un horizonte de ahorro a medio y largo plazo, sirva de complemento y mejora a las prestaciones de la Seguridad Social, salvaguardándose siempre el principio y las bases del sistema público de pensiones, y reafirmando que dichos sistemas complementarios tienen como objetivo el complementar y no el sustituir a las pensiones públicas. Para la consecución de estos fines, la Comisión mantiene su recomendación de dotar de estabilidad y garantizar la neutralidad del actual sistema de previsión social complementaria, así como de potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva. A este respecto, la Comisión constata el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España, así como la correlativa necesidad de seguir reforzándola. A la vista de lo anterior, la Comisión estima conveniente que la previsión social complementaria —con especial incidencia en la vinculada a la negociación colectiva— debe ampliar su capacidad de complementar al conjunto de prestaciones sociales públicas, con la finalidad de posibilitar una mejor atención de algunas contingencias. A tal fin, la Comisión insta a los interlocutores sociales a que, en el marco de la negociación colectiva, instrumenten fórmulas de previsión complementaria a través de fondos y planes de pensiones en su modalidad de empleo. Además, es importante que los beneficios fiscales que comportan los sistemas complementarios de prestaciones tengan una distribución más equilibrada, en especial en términos de igualdad de género, ampliando las posibilidades de que las personas con menores ingresos



El sistema ha seguido manteniendo su neutralidad frente a la Seguridad Social, intentando estimular la previsión social complementaria a través de la negociación colectiva, que es una buena vía para su implantación; la pena es que no se ha dotado de medios para poder llevarla a cabo, a pesar de ver “la necesidad de seguir reforzándola<sup>185</sup>”.

**Esta recomendación insta a los agentes sociales a implementar instrumentos concretos de previsión social complementaria**, refiriéndose concretamente a los planes y fondos de pensiones de empleo.

En este Informe sobre el Desarrollo del Pacto de Toledo del año 2011, se reflexiona sobre la necesidad de seguir reforzando la previsión social complementaria a través de la negociación colectiva. Esto se plasma en la Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

---

(en su mayor parte mujeres) puedan beneficiarse de las aportaciones de sus cónyuges o parejas. De igual modo, deberán mejorarse los beneficios fiscales de las aportaciones realizadas a fondos y planes de pensiones, en su modalidad de empleo; en particular, estableciendo estímulos fiscales adicionales en la regulación del impuesto de sociedades. En línea con las recomendaciones para el sistema público de pensiones, la Comisión considera necesario que se mejoren los sistemas de información a los partícipes y a los beneficiarios de los sistemas complementarios, de modo que la misma sea más personalizada y, mediante su simplificación y el uso de un lenguaje más sencillo, permita que sus destinatarios tengan, en todo momento, un conocimiento exacto y periódico de los derechos consolidados que van generando, así como de los gastos que se le imputan, de modo que se logre un mayor grado de responsabilidad individual sobre la previsión complementaria. En todo caso, las cantidades ingresadas en los fondos y planes de pensiones o a favor de entidades de previsión social voluntaria no podrán tener un tratamiento fiscal más favorable que la cuantía prevista como deducible en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o en la Ley del Impuesto sobre Sociedades por cotizaciones sociales, incluidas tanto las que son a cargo del trabajador, como las que corren por cuenta del empresario. Este límite no afectará a las cantidades que se pudieran aportar para la cobertura de situaciones de dependencia. La Comisión estima que la previsión social complementaria debe atender, también, a las necesidades de los más de 3 millones de personas que en España realizan trabajos por cuenta propia o son empresarios individuales y para los que, hasta ahora, no han existido fórmulas atractivas y eficientes, más allá de opciones plenamente individuales. La Comisión es consciente de que el trabajador autónomo reúne algunas características propias que lo distinguen del contratado laboral, características que justifican la configuración de un régimen de previsión social complementaria específico, ya que los ingresos de su actividad económica pueden ser muy variables de un año a otro. Una de las medidas específicas a favor de este colectivo podría ser la de crear planes de pensiones o planes de previsión asegurada específicos para trabajadores autónomos, con la particularidad de que permitan la disposición anticipada en caso de cese de la actividad o la existencia de pérdidas durante un determinado periodo de tiempo. La Comisión está a favor de que las mutualidades de previsión social —en su condición de instrumentos de previsión complementaria sin ánimo de lucro— sean potenciadas con arreglo a criterios de colaboración con el sistema público, como instrumento diferenciado que ayude a la extensión de la previsión social en el ámbito empresarial y profesional.

<sup>185</sup> “Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo”, op. cit., pág. 92. Para la consecución de estos fines, la Comisión mantiene su recomendación de dotar de estabilidad y garantizar la neutralidad del actual sistema de previsión social complementaria, así como de potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva. A este respecto, la Comisión constata el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España, así como la correlativa necesidad de seguir reforzándola.



2015, 2016 y 2017, con unos criterios y orientaciones compartidos por los interlocutores sociales (la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), que posibilitaban afrontar los procesos de negociación colectiva abordando, entre otras materias, la previsión social complementaria.

No obstante, en el punto 4 del Capítulo III del citado acuerdo, apenas dice que las organizaciones firmantes tienen una valoración positiva sobre los sistemas de previsión social complementaria y consideran conveniente abordar el desarrollo de estos en el marco de la negociación colectiva<sup>186</sup>.

Desde mi punto de vista, la mera referencia dentro del Pacto de Toledo a la conveniencia de los sistemas complementarios no deja de ser un ejercicio de buenas intenciones. No obstante, si las condiciones técnicas no son favorables a la negociación colectiva y no se desarrolla un acuerdo en este sentido con la participación de los sindicatos, la patronal y la administración<sup>187</sup>, no pueden alcanzarse pactos que implementen sistemas de previsión social.

La publicación del último informe de la Comisión del Pacto de Toledo<sup>188</sup> expone, en su recomendación 16, que la CE ampara el desarrollo de sistemas complementarios de carácter voluntario, sin cuestionar la centralidad del sistema público de pensiones basado en un régimen financiero de reparto. Referencia expresamente la complementariedad de estos sistemas dejando claro que, en ningún caso, pueden sustituir a las pensiones públicas. Pero por primera vez, hace mención expresa a los “sistemas mixtos” poniendo como referencia a países de nuestro entorno europeo, donde se articulan este tipo de mecanismos de naturaleza mixta.

---

<sup>186</sup> “Informe sobre el Desarrollo del Pacto de Toledo. Período 2011–2015”, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. pág. 325.

<sup>187</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: “*La ley de planes y fondos...*”, op. cit., pág. 253. Este autor, en contra de la opinión de la Comisión del Pacto de Toledo, entiende que la Negociación Colectiva no es la vía para el desarrollo de la previsión social complementaria basándose en la experiencia pasada, pero sin ofrecer otras opciones para mejorar su desarrollo. “La Comisión mantiene también el punto de vista, ampliamente divulgado y aceptado sin ninguna valoración crítica que lo sustente, de que debe ser la negociación colectiva el origen de los sistemas complementarios del 2º pilar, cuando la experiencia española de casi 20 parece haber demostrado todo lo contrario, o sea, que la mayoría de las veces la negociación colectiva, respecto a las pensiones, más que un estímulo es -con razón o sin ella- contraproducente y constituye un obstáculo para el desarrollo de la previsión empresarial, tal como se refleja claramente en las relativamente pocas cláusulas sobre verdaderos complementos de pensiones, no de premios de jubilación, como lo analizamos en párrafos anteriores”.

<sup>188</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados núm. 187, de 27 de noviembre de 2020. Recomendación 16: Sistemas complementarios. Es necesario impulsar los planes de pensiones de empleo, sustentados en el marco de la negociación colectiva.

En esta línea, la Comisión pone de manifiesto varios aspectos importantes:

En primer lugar, insiste en impulsar su implantación efectiva, atendiendo a la recuperación de los salarios y al fortalecimiento de la negociación colectiva, para lo que mantiene la recomendación de dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria, siendo concededora del insuficiente e insatisfactorio recorrido que estas fórmulas han tenido hasta la fecha.

En segundo lugar, da preferencia a los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, es decir, al sistema de empleo que integra el denominado segundo pilar del modelo de previsión social.

En tercer lugar, considera que debe ser un sistema de aportaciones suficiente, eficaz y duradero, con fórmulas específicas de apoyo a los salarios más bajos o a las carreras profesionales más vulnerables, incorporando la solidaridad en determinadas contingencias.

En cuarto lugar, hace mención al esfuerzo económico de personas trabajadoras y empresarios en relación con las contingencias que debe cubrir (jubilación, invalidez y fallecimiento) y recomienda el cobro de las prestaciones en forma de renta.

En quinto y último lugar, en línea con lo planteado por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef) en su evaluación de los beneficios fiscales<sup>189</sup>, la Comisión recomienda mejorar el régimen fiscal existente en la actualidad entendiendo que, en ningún caso, dichos sistemas de ahorro puedan ser considerados como meros productos financieros. La Airef plantea la mejora del sistema fiscal porque concluye que el actual beneficio fiscal no alcanza el objetivo, que es el estímulo del ahorro-previsión a largo plazo. Además, entiende que tiene un carácter regresivo desde el punto de vista de la desigualdad porque se focaliza en las rentas altas.

Tras esta recomendación, el Gobierno decidió potenciar el ahorro complementario para la jubilación poniendo en marcha un fondo de pensiones de promoción pública al que se podrán adscribir planes de empleo. Este fondo está promovido por el Estado<sup>190</sup>, pero las aportaciones estarán a cargo de las empresas y sus plantillas.

---

<sup>189</sup> Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef), Spending Review 2019/2020. Beneficios Fiscales, Madrid, julio 2020, págs. 47-78.

<sup>190</sup> Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. BOE núm. 157, de 1 de julio de 2022.

## CAPÍTULO 2. EL SISTEMA DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

### 1. EL NACIMIENTO DE LOS PLANES DE PENSIONES EN ESPAÑA

En este capítulo trataremos los aspectos básicos del sistema de planes y fondos de pensiones.

Un plan de pensiones es el acuerdo contractual por el que se definen los compromisos por pensiones a satisfacer. Según Monereo, el objeto del plan no es otro que ser un instrumento pensado para concretar los derechos y obligaciones de los sujetos –promotores, partícipes y beneficiarios– que participan en esta modalidad de protección. A él corresponde, en definitiva, definir las posiciones subjetivas de los implicados en el mismo, establecer las prestaciones a dispensar en el seno de cada plan a los sujetos beneficiarios y concretar las obligaciones asumidas por cada uno de los sujetos implicados<sup>191</sup>.

Estos planes de pensiones deben estar integrados obligatoriamente en un fondo de pensiones que es el instrumento de inversión de las contribuciones establecidas en el plan.

**Los fondos de pensiones son un ente patrimonial**, sin personalidad jurídica, en el que se integran uno o varios planes de pensiones a fin de dar cumplimiento a las prestaciones comprometidas por el plan. Son los instrumentos encargados de realizar las inversiones para rentabilizar el dinero que los promotores y, en su caso, los partícipes han confiado al plan de pensiones. Reciben las aportaciones y contribuciones dispuestas por el plan con objeto de proceder a su mantenimiento, así como a su inversión en el mercado de capitales.

Así se pone de relieve el carácter instrumental de los fondos respecto a los planes de pensiones, puesto que la única razón para la existencia de los fondos es otorgar las rentas o capitales acordadas en el correspondiente plan<sup>192</sup>.

Estos instrumentos cuentan con una experiencia histórica de más de treinta años. Actualmente es un modelo asentado, aunque no consolidado. El objeto de

---

<sup>191</sup> MONEREO PEREZ J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT J.A.: *“Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma”*, Documentos de trabajo. Fundaciones alternativas nº 137, 2008, pág. 10.

<sup>192</sup> DUQUE DOMINGUEZ, J.: *“Notas delimitadoras y naturaleza jurídica de los Fondos de Pensiones”*, en AA. VV: *Régimen Jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones*, Editorial Española de Seguros, Madrid, 1989, pág. 54. En opinión de MONEREO PÉREZ. J. L.: *“Público y privado...”*, op. cit. pág. 138, se puede decir que *“...los Fondos de Pensiones más que como instrumentos de protección social aparecen como instituciones de tipo financiero que permiten captar el ahorro privado canalizándolo hacia la inversión...”*.

análisis de este capítulo lo componen los planes de pensiones como principal elemento de la previsión social complementaria.

Se analizarán los elementos personales y reales, sus principios rectores y las clases de planes de pensiones existentes en función de su modalidad.

Conoceremos, en primer lugar, los planes de pensiones, en general, haciendo una descripción de **los elementos que conforman el sistema de planes y fondos de pensiones**.

El estudio de este sistema nos servirá de introducción para hablar de **los planes de pensiones de empleo, figura jurídica multidisciplinar por la amplitud de implicaciones que tiene en diferentes ámbitos jurídicos**<sup>193</sup>. En función de la modalidad de que se trate, va desde el Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (planes de pensiones de empleo), Derecho Mercantil, Derecho Administrativo (por su relación con el supervisor), Derecho Fiscal (por la tributación), etc.<sup>194</sup>.

Según Escudero Rodríguez, resulta aceptado de manera general que en los planes y fondos de pensiones se entrecruzan normativas de distinto signo y pertenecientes a distintos ámbitos del Derecho<sup>195</sup>.

La normativa relacionada con los planes y fondos de pensiones está dispersa<sup>196</sup>, se regula tanto en normas especiales de esta materia concreta como en normas

---

<sup>193</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: *“El futuro del sistema de pensiones: sistema público y sistemas privados I y II”* Revista española de Derecho del Trabajo nº 89, 1998, pág. 464.

<sup>194</sup> Así lo reseña la Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de diciembre de 2001 al respecto de la normativa aplicable a los planes y fondos de pensiones: *“en materia de planes y fondos de pensiones se produce un fenómeno de coordinación entre sectores distintos del ordenamiento”*, de tal forma que el convenio colectivo define los compromisos del empresario y de los trabajadores en materia de seguridad social complementaria, pero esos compromisos en la medida en que deben someterse a una instrumentación determinada a través de una institución propia del Derecho Mercantil han de regirse en este plano por las reglas de ese sector del ordenamiento.

<sup>195</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *“Comentario a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones”*, Relaciones Laborales, Tomo II, 1987, pág. 1026. Entiende el autor que la naturaleza multidisciplinar del sistema de planes y fondos de pensiones va desde *“la estrictamente mercantil, dadas las múltiples implicaciones financieras de su contenido al tratarse de técnicas de estímulo del ahorro y de fortalecimiento del mercado de capitales; la fiscal, habida cuenta de los incentivos previstos al efecto, o incluso la puramente administrativa, dado el fuerte intervencionismo que incluye la Ley y el amplio margen dejado para su desarrollo reglamentario, así como los numerosos controles que los poderes públicos ejercen en la materia”*.

<sup>196</sup> Exposición de motivos de la derogada Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. *“En la vigente legislación española no existe una regulación específica sobre Fondos de Pensiones, limitándose nuestro ordenamiento a normas dispersas que aluden a Instituciones de previsión social que contemplan aspectos aislados. La presente Ley viene a corregir esta ausencia, institucionalizando una modalidad de ahorro de creciente demanda social con regulación y control por la Administración. Con ello se incorpora a nuestra realidad una experiencia contrastada positivamente en la mayoría de los países desarrollados, especialmente en las últimas décadas.”*

generales de materia fiscal. La legislación sobre planes y fondos de pensiones está concebida y elaborada para regir situaciones corrientes aplicables a la generalidad de los casos, pero, a su vez, regular situaciones concretas. Esto es, se trata de normas abiertas y flexibles<sup>197</sup>, lo que permite a los elementos personales que participan en la creación de los planes y fondos de pensiones tomar decisiones personalizadas, dentro de la aplicación de la norma.

La legislación que regula los planes y fondos de pensiones y a la que nos venimos remitiendo es la siguiente:

Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, que regula el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, (TRLRPF). Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero, que regula el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (RPF). Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo y Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

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 (RICP).

Cuadro nº 3. Fuente: elaboración propia.

## 1.1. LA LEY DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

### 1.1.1. NACIMIENTO DE LA NORMA

A principios de los 80, se comenzó a elaborar la legislación en materia de planes y fondos de pensiones. En un primer momento, la regulación de estos instrumentos se encontraba incorporada en el Proyecto de Ley de Instituciones de Inversión Colectiva elaborado en 1981, publicado el 22 de abril de 1982 en el Boletín Oficial de las Cortes Generales<sup>198</sup>. Se pretendía legislar esta materia

---

<sup>197</sup> Según la autora, la flexibilidad existente en la normativa de planes y fondos de pensiones tiene un doble fundamento: por una parte, un fundamento jurídico, que deriva de la naturaleza contractual que tiene el plan de pensiones, y que engarza con el protagonismo que en este ámbito debe jugar la autonomía de la voluntad de las partes, por otra parte, un fundamento político, que enlaza con el interés que de forma reiterada han manifestado los poderes públicos por fomentar técnicas de previsión de carácter voluntario. ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., pág. 154.

<sup>198</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, I Legislatura de 26 de abril de 1982, núm. 263-I, Serie A, Proyectos de Ley.

junto con otros instrumentos de inversión financiera, como las Sociedades de Inversión o los Fondos de Inversión.

Finalmente, la regulación de los planes y fondos de pensiones no quedó incluida en la Ley 46/1984, de 26 de diciembre, reguladora de las Instituciones de Inversión Colectiva<sup>199</sup>. Desde mi punto de vista, esta exclusión resultó acertada, porque la materia de planes y fondos de pensiones no debía estar encuadrada en el ámbito de la legislación de inversión colectiva, sino en el ámbito de instituciones de previsión social<sup>200</sup>.

### **1.1.1.A) LA POSICIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES. ENTRE LA DESCONFIANZA Y LA ACOGIDA**

Con anterioridad a la publicación de la Ley de planes y fondos de pensiones, se celebró en Madrid el Congreso Internacional de Fondos de Pensiones<sup>201</sup>, en el que participaron todos los agentes sociales. Recordemos algunas de las declaraciones que hicieron los interlocutores sociales en este Congreso en materia de planes y fondos de pensiones<sup>202</sup> por su actualidad, a pesar del paso de los años.

Los sindicatos manifestaron una postura a favor de mantener una Seguridad Social fuerte, extensiva e intensiva, motivo por el cual los planes y fondos de pensiones tenían un papel secundario. Concretamente UGT opinaba que *“...la preocupación fundamental de nuestra organización respecto a la protección social de nuestro país no pasa en estos momentos por el tema de los Fondos de Pensiones, sino justamente por la necesidad de garantizar el futuro más amplio y digno posible para el sistema público...”*; *“...primero tenemos que asegurar el futuro del sistema público, y sólo así podremos entrar a discutir sobre sistemas complementarios...”*<sup>203</sup>.

---

<sup>199</sup> BOE de 27 de diciembre de 1984.

<sup>200</sup> GARCÍA PADRON, Y. y GARCÍA BOZA, J.: *“Análisis legislativo de los planes...”*, op. cit., pág. 265. En la misma línea estos autores consideran que la regulación de los planes y fondos de pensiones no debería incluirse en la regulación de las instituciones de inversión colectiva, ya que los fondos de pensiones no presentan como finalidad la captación pública de fondos monetarios, sino que se encuentran en el ámbito de la previsión social.

<sup>201</sup> Congreso Internacional de Fondos de Pensiones, Inverco, Madrid, 1984. [www.inverco.es/web/indice](http://www.inverco.es/web/indice). Con la asistencia de más de 1.000 representantes de los distintos países de la CEE y del Gobierno y Administración españolas, tuvo lugar en abril de 1984 en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Madrid, organizado por INVERCO, en colaboración con la European Federation for Retirement Provision (EFRP).

<sup>202</sup> RABADAN FORNIES, M.: *“Planes y Fondos de Pensiones una ley discutida”*. Artículo que apareció en la edición impresa de El País el viernes 22 de mayo de 1987.

<sup>203</sup> Ídem.

En la misma línea se pronunció CC.OO., manifestando que no le preocupaba la implantación de los fondos de pensiones siempre y cuando se solucionara la situación financiera de la Seguridad Social<sup>204</sup>.

Sin embargo, la Federación de Organizaciones Profesionales y Cuadros se mostró totalmente a favor de los fondos de pensiones, considerándolos adecuados para complementar las pensiones de los profesionales.

Las organizaciones empresariales tenían un punto de vista diferente. Partían de una base: para que el sistema complementario se desarrollase, era necesario “retocar” el sistema público. Es decir, querían que se fijase una pensión de nivel básico, con menor coste para los empresarios, y de ello dependía la generalización de los fondos de pensiones.

### **1.1.1. B) LA LEY 8/1987, DE 8 DE JUNIO**

En el año 1986, se publica en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el proyecto de Ley para la regulación de los fondos de pensiones, aprobándose definitivamente mediante la Ley de 8 de junio de 1987<sup>205</sup>.

Así es como aparece en España, ante la existencia de una pluralidad de instituciones de previsión social, la regulación de los planes y fondos de pensiones. Esta norma vino a corregir la dispersión normativa existente en esta materia hasta la fecha.

Según Camilo Pieschacón<sup>206</sup>, la Ley de planes y fondos de pensiones se caracteriza por haber reconvertido la caótica situación precedente, por haber encauzado la previsión social complementaria por derroteros modernos y más concisos y por haber creado una importante actividad empresarial a su alrededor.

En su Exposición de Motivos, la Ley 8/1987 reconoce que *“no existe una regulación específica sobre fondos de pensiones, limitándose nuestro ordenamiento a normas dispersas que aluden a Instituciones de previsión social que contemplan aspectos aislados. La presente Ley viene a corregir esta*

---

<sup>204</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: *“La Ley de Planes y Fondos de Pensiones...”*, op. cit., pág. 43. A pesar de que los fondos de pensiones no ocupaban un lugar en la lista de prioridades de los sindicatos españoles, fueron introducidos en 1987 y el movimiento sindical logró obtener su condición previa de que debían intervenir en el control y gestión de estos, aspiración recogida en el marco legal vía comisiones de control, de especial relevancia y con amplias facultades en el sistema de empleo. Ellas representan, según nuestro parecer, la lógica consecuencia de considerar jurídica y tributariamente las aportaciones empresariales como salario inmediato o diferido, según el caso. Además, su promoción y formalización quedó supeditada prácticamente a la negociación colectiva.

<sup>205</sup> QUESADA SÁNCHEZ F. J. y ROJAS TERCERO J.A.: *“Antecedentes históricos...”*, op. cit., págs. 307-323.

<sup>206</sup> PIESCHACÓN VELASCO, C.: *“La ley de planes y fondos de pensiones; 20 años después”*, op.cit., pág. 19.



*ausencia institucionalizando una modalidad de ahorro de creciente demanda social...”.*

Encontramos en el sistema normativo español los planes y fondos de pensiones, instrumentos financieros de ahorro a largo plazo, que tratan de reducir las múltiples formas de previsión social que había hasta este momento, entre las que cabe señalar los fondos internos, las mutualidades de previsión social y las fundaciones laborales<sup>207</sup>.

Los planes y fondos de pensiones<sup>208</sup> se conciben con una doble función: la primera, de carácter económico, pretende dinamizar y fortalecer el sistema financiero español; y la segunda, de carácter social, atiende una necesidad social de complemento de prestación de jubilación fundamentalmente<sup>209</sup>.

Estos instrumentos comenzaron a desarrollarse tras la publicación de la Ley 8/1987<sup>210</sup>, de 8 de junio, de regulación de planes y fondos de pensiones (LPFP)<sup>211</sup>.

La norma **sirvió más que para potenciar la creación de nuevos planes de pensiones, para reordenar el propio sistema**. Desde la publicación de esta, la mayor parte del sistema de previsión social complementaria empresarial se basó en el sistema de capitalización. El patrimonio afecto a su financiación estaba separado del patrimonio de la empresa, originando una transferencia efectiva de esos recursos desde el patrimonio de la empresa al de las personas trabajadoras.

Con la publicación de la Ley, se regula por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la implementación de planes de pensiones y su articulación a través de

---

<sup>207</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, A.: *“Análisis Dinámico”*, op. cit., pág. 24.

<sup>208</sup> Sobre la doble función que tienen los planes y fondos de pensiones se pronuncia en su tesis doctoral FERNANDEZ BERNAT, J.A.: *“El régimen jurídico-social de los planes de pensiones del sistema de empleo”*. Granada, 2007, págs. 200-204.

<sup>209</sup> TAMBURINI, G. y CHASSARD, Y.: *“Fonds de Pension. Comment font les autres pays”*. Económica, Paris, 2002, págs. 135-176.

<sup>210</sup> Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (Vigente hasta el 14 de diciembre de 2002). BOE de 09 de junio de 1987. Norma sustituida por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.

<sup>211</sup> Sobre la Ley de Planes y Fondos de Pensiones ver MONEREO PÉREZ, J.L.: *“El Texto refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones 1/02: la cristalización de las direcciones fundamentales de la política de reforma social”*, Revista de Derecho Social, núm. 22, 2003, págs. 47-78; VAL TENA, A.L. de: *“El RD Leg. 1/02 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones ¿un exceso ultra vires?”*, Aranzadi Social, núm. 11, 2006, pág. 20 y LOPEZ CUMBRE, L.: *“Comentario al Real Decreto Legislativo 1/02, de 29 de noviembre, aprobatorio del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones”*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (www.iustel.com) núm. 1, 2003, págs. 1-32.

los fondos de pensiones<sup>212</sup>, con el objetivo de institucionalizar este instrumento como sistema privado de pensiones.

### 1.1.1. C) ALGUNAS NOTAS SOBRE LA LEY

Sus objetivos, según Monereo Pérez, son dos: por una parte, relanzar los planes de pensiones como fórmulas complementarias y/o suplementarias de las pensiones públicas dotándolas, a la postre, de una legislación específica. Por otra, instaurar una adecuada garantía financiera que diera cobertura a los compromisos por pensiones contraídos por las empresas con sus trabajadores<sup>213</sup>.

Se instaura un régimen jurídico propio para estos instrumentos financieros en los que las prestaciones quedan garantizadas por la constitución de un fondo ad hoc para las mismas y, con una gestión independiente y autónoma de las finanzas internas de la empresa.

La norma regula sus propios principios y garantías en las que prevalece el interés privado y cuyas prestaciones se someten a reglas de naturaleza estrictamente mercantil. Los planes de pensiones son una especie determinada de contrato, de cariz esencialmente asegurador, y como especie concreta de contrato de seguro, ha de quedar sometida su regulación<sup>214</sup>. Su encaje constitucional a efectos competenciales se basa en los artículos 149.1.11 CE (bases de la ordenación en materia de seguros) y 149.1.6 CE (legislación mercantil)<sup>215</sup>.

---

<sup>212</sup> ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: *“Comentario de Legislación”*, op. cit., pág. 1026.

<sup>213</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: *“Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma”*, op. cit., pág. 7.

<sup>214</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: *“La participación privada en el sistema...”*, op. cit., pág. 96.

<sup>215</sup> Así lo interpreta el Tribunal Constitucional (TC) en su Sentencia 206/1997, de 27 de noviembre, (FJ 7º), al “asegurar el desenvolvimiento de los fondos y evitar las situaciones de insolvencia o que amenacen a la efectividad de las prestaciones, garantizando la solvencia de las entidades gestoras y protegiendo al máximo los intereses de los beneficiarios”. También pretende “el mantenimiento de las características de las figuras jurídicas de nuevo cuño configuradas en la ley de tal modo que resulten las más congruentes con su finalidad, en este caso las entidades gestoras de los planes y fondos de pensiones”. Por eso, “las normas que resulten esenciales para garantizar en todo el territorio nacional esos objetivos tendrán el carácter de básicas”.

De manera reiterada, la norma garantiza el carácter complementario y nunca sustitutivo al régimen público en su Exposición de Motivos<sup>216</sup>, siendo refrendada por el Tribunal Constitucional (TC)<sup>217</sup>.

Recién aprobada la norma, se autorizan administrativamente los 31 primeros fondos de pensiones, iniciándose en los últimos días del año 1988 la actividad real de captación del ahorro a través de planes de pensiones. A 31 de diciembre de 1994 el número de fondos inscritos era de 386<sup>218</sup>. En esta misma fecha el número de planes de pensiones existentes era de 907<sup>219</sup>, de los que 545 eran de empleo, 239 individuales y el resto asociados. La mayor parte del patrimonio se concentraba en los planes de empleo y en los individuales. Sin embargo, la mayoría de los partícipes estaba en el sistema individual como se aprecia en el siguiente cuadro.

#### SITUACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES A 31/12/1994

	<b>PATRIMONIO</b> MILES DE EUROS	<b>NÚMERO</b>	<b>PARTÍCIPES</b>
<b>EMPLEO</b>	5.318.560	545	243.895
<b>INDIVIDUAL</b>	4.778.142	239	1.272.977
<b>ASOCIADO</b>	344.542	123	56.646
<b>TOTAL</b>	10.517.483	907	1.573.519

Cuadro nº 4. Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Economía.

En relación con otros países de la Unión Europea, esta Ley fue técnicamente avanzada para ser la primera vez que se regulaba esta materia en nuestro país,

<sup>216</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: *“La participación privada en el sistema...”*, op. cit., pág. 95. En ella se subraya el carácter de “hiperprotección” de estas prestaciones en relación con aquellas rentas que no encuentran plenamente satisfecho su nivel de protección con el sistema básico de Seguridad Social y, por tanto, orientadas a cubrir el espacio que resta entre lo que las pensiones legales pueden ofrecer y lo que el sujeto desea obtener.

<sup>217</sup> STC 206/1997, de 27 de noviembre, (FJ 5º), “La propia norma describe unas modalidades prestacionales que se encuentran profundamente condicionadas por la voluntad de sus eventuales beneficiarios o de terceros: la voluntad privada determina –sin agotar el elenco– la existencia mínima de un plan de pensiones, el círculo de sujetos que se beneficiarán, en su caso, de las prestaciones en ellos establecidas y la propia extensión e intensidad de la tutela dispensada”. STC 90/09 (FJ 4º), “a diferencia de lo que sucede con la integración de los trabajadores en la Seguridad Social...el origen de los planes de pensiones, la extensión de la acción tutelar que dispensan y la participación en ellos (como instrumentos no sólo al servicio de la previsión individual, sino del ahorro) descansan en la autonomía de la voluntad de las partes”. Lo que no es óbice para que el TC reconozca que “la finalidad de los planes y fondos de pensiones consiste en establecer un instrumento de ahorro que puede cumplir una importante función complementaria del nivel obligatorio y público de protección social. Asimismo, los fondos de pensiones cumplen una importante función en la modernización, desarrollo y estabilidad de los mercados financieros” STC 88/09 (FJ 2º).

<sup>218</sup> Planes y Fondos de Pensiones. Informe Estadístico 1994. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Economía, Madrid, 1995, pág. 33.

<sup>219</sup> El número de planes anotados en el Registro Oficial del artículo 11 de la Ley 8/1987 a cierre de 1994. Planes y Fondos de Pensiones. Informe Estadístico 1994, op. cit., pág. 11.

tal y como podremos ver más adelante cuando analicemos cómo afecta la regulación europea a la española. No obstante, sufrió el rechazo inicial y la crítica de los sectores afectados<sup>220</sup>. Muestra de ello son las más de 300 enmiendas que se presentaron al Proyecto de Ley de los planes y fondos de pensiones en las Cortes.

La norma fue publicada sin consenso político de los agentes sociales<sup>221</sup>, por lo que adolecía de un requisito importante para que todos los interlocutores y agentes económicos de la industria mostraran interés por su implementación.

La Ley de planes y fondos de pensiones fue desarrollada prácticamente un año después. El 30 de septiembre de 1988, se publicó el Reglamento aprobado por el Real Decreto 1307/1988<sup>222</sup>.

A finales de 1993, se aprobó, por Orden Ministerial de 29 de diciembre, el sistema de información estadístico-contable de las Entidades Gestoras de los Fondos de Pensiones, que tenía como propósito facilitar un conocimiento de este sector. Este sistema fue modificado en 1996, a través de la Orden Ministerial de 12 de marzo<sup>223</sup>, con el fin de mejorar la estructura del sistema e incorporar información tanto de carácter patrimonial como financiero y actuarial, fundamental para el análisis económico-financiero del sector.

### 1.1.2. POSTERIORES MODIFICACIONES

La promulgación de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de seguros privados, vino a introducir las primeras modificaciones en la Ley 8/1987, de las muchas que le seguirían.

En octubre de 1999, se publicó el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones, aprobado por Real Decreto 1589/1999<sup>224</sup>, desarrollo reglamentario que venía a completar el marco legislativo de referencia para el funcionamiento de los planes de pensiones y, en especial, de los planes del sistema de empleo<sup>225</sup>.

---

<sup>220</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: *“La ley de planes y fondos de pensiones...”*, op. cit., pág. 36. Aunque su promulgación significó un importante paso hacia la institucionalización de los sistemas privados de pensiones, desde los primeros anteproyectos de ley presentados por el Gobierno a principios de la década de los 80 hasta su promulgación y posteriormente se mantuvo viva una fuerte polémica entre los sectores económicos afectados e interesados, tanto entre ellos mismos como con la Administración.

<sup>221</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: *“La participación privada en el sistema...”*, op. cit., pág. 95. La autora reseña que la aparición de esta norma no fue bien acogida por los sindicatos.

<sup>222</sup> BOE de 02 de noviembre de 1988.

<sup>223</sup> Esta Orden Ministerial de 12 de marzo de 1996 deroga la Orden Ministerial de 29 de diciembre de 1993.

<sup>224</sup> BOE núm. 256, de 26 de octubre de 1999.

<sup>225</sup> GARCÍA PADRON, Y. y GARCÍA BOZA, J.: *“Análisis legislativo de los planes...”*, op. cit., págs. 273-274.

Posteriormente, el artículo 32 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social<sup>226</sup>, vuelve a realizar modificaciones en diversos aspectos de la Ley 8/1987<sup>227</sup>. En su apartado 18 autoriza al Gobierno para que en el plazo de doce meses apruebe un Texto Refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones<sup>228</sup>.

Así pues, se aprobó el Texto Refundido, el Real Decreto Legislativo 1/2002<sup>229</sup>, de 29 de noviembre que integró la Ley 8/1987 de regulación de planes y fondos de pensiones (TRLRPF), englobando las modificaciones que se habían realizado por otras normas.

Todos los cambios producidos en la norma legal obligaban a la publicación de un nuevo Reglamento de planes y fondos de pensiones, que se aprobó a través del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero<sup>230</sup>. La nueva reglamentación permite sistematizar, actualizar la normativa reglamentaria e incorporar el resultado de determinadas disposiciones de la regulación de la Unión Europea, adaptando la normativa española de los planes y fondos de pensiones a la marcada por Europa<sup>231</sup>.

La Ley de planes y fondos de pensiones fue un estímulo para desarrollar el ahorro-previsión, pero ha estado en constante modificación y desarrollo.

La última modificación legal fue la aprobada en el Consejo de Ministros el 23 de febrero de 2022, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. La norma se publicó en el Boletín Oficial del Estado el 1 de julio del mismo año<sup>232</sup>. El objetivo de esta modificación normativa es impulsar la previsión social complementaria promoviendo los planes de pensiones del sistema de empleo.

---

<sup>226</sup> BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2001.

<sup>227</sup> Algunas de esas modificaciones son los límites de las aportaciones anuales máximas a planes de pensiones, los principios básicos, las mayorías de la comisión de control y la obligación de información trimestral a los partícipes y beneficiarios.

<sup>228</sup> La Ley 24/2001, de 27 de diciembre, vino a introducir determinadas modificaciones en el texto de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, modificaciones que dieron lugar a la aprobación del Real Decreto-Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (TRLRPF).

<sup>229</sup> BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.

<sup>230</sup> BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2004.

<sup>231</sup> GARCÍA PADRON, Y. y GARCÍA BOZA, J.: “Análisis legislativo de los planes...”, op. cit., pág. 276.

<sup>232</sup> Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. BOE núm. 157, de 1 de julio de 2022.

Amplia los colectivos que tienen acceso a los mismos, entre otros, las personas trabajadoras por cuenta propia y las pymes<sup>233</sup>.

En este sentido, se incorporan a la norma dos capítulos, uno, que trata la creación de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública delimitando sus características<sup>234</sup> y su régimen financiero y, otro, que trata sobre los planes de pensiones de empleo simplificados.

Finalmente, el Real Decreto 668/2023<sup>235</sup>, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones regula, entre otras modificaciones, el desarrollo de la regulación de los planes de pensiones de empleo simplificados y del principio de no discriminación. Concretamente, desarrolla el principio de no discriminación en los planes de pensiones del sistema de empleo, estableciendo que la no discriminación se refiere al derecho de la persona trabajadora de acceder al plan. Esto implica la percepción de contribuciones empresariales establecidas desde su incorporación en tanto exista relación laboral con el promotor.

---

<sup>233</sup> Dictamen del Consejo Económico y Social España, Número 12/2021, CES, Madrid, 2021, págs. 10-11. En relación con el este objetivo, el CES considera, que es necesario avanzar en la configuración del conjunto del sistema de pensiones, asegurando la suficiencia y adecuación del primer pilar (sistema público de reparto), impulsando el segundo (previsión ocupacional), y permitiendo que el tercero (planes de previsión individuales) desarrolle su propia dimensión. La configuración del conjunto del sistema debe tener en cuenta, así, una adecuada coordinación de la arquitectura regulatoria y de incentivos de los tres pilares, especialmente en lo que atañe a la capacidad y las fuentes de financiación de cada uno de ellos (cotizaciones sociales e impuestos generales en el primero, aportaciones privadas en el segundo y el tercero). Se debería evitar, por tanto, que un desarrollo parcial o poco equilibrado de la regulación y estímulos en uno de los pilares complementarios actúe en detrimento del primer pilar o del otro pilar complementario, lastrando su desarrollo.

<sup>234</sup> Las características del fondo de pensiones de empleo de promoción pública son las siguientes: Son de carácter abierto en relación con los procesos de inversión. Pueden adscribirse a estos fondos de pensiones de promoción pública los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo establezcan en sus especificaciones; y, por defecto, los planes de pensiones de la modalidad de empleo que no determinen un fondo de pensiones específico concreto. Igualmente, estos fondos de pensiones públicos pueden canalizar inversiones de otros fondos de empleo que así lo decidan con un nivel de gastos que incentive la competencia en el sector. El proceso de selección de las entidades gestoras y depositarias del fondo debe hacerse a través de concurso competitivo abierto. Los fondos de pensiones públicos de empleo están regidos por una comisión de control especial. La política de inversiones del fondo de pensiones, aprobada por la comisión de control, debe constar en escritura pública y no podrá ser modificada, salvo con autorización expresa otorgada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Este Ministerio tiene derecho de veto en relación con las decisiones de la comisión de control del fondo que afecten a la estrategia de inversión, así como a la sustitución de las entidades gestora y depositaria. Se regulan procedimientos simplificados para la integración de los planes de pensiones de empleo en los fondos de pensiones de promoción pública de empleo. Puede preverse la integración de planes de pensiones asociados de trabajadores autónomos.

<sup>235</sup> BOE núm. 172, de 20 de julio de 2023.

## 1. 2. LA NORMATIVA EUROPEA Y SU INFLUENCIA EN LA LEGISLACIÓN DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES. ANÁLISIS CRÍTICO

Los países de nuestro entorno geográfico comparten unas circunstancias políticas, económicas, financieras y demográficas similares y sus sistemas de previsión social soportan problemas comunes (caída en la tasa de natalidad, envejecimiento de la población, el mercado de trabajo, la generación de empleo...) para afrontar las necesidades de las personas. Todos ellos se han dotado de diferentes sistemas para garantizar un determinado nivel de pensiones de jubilación para sus ciudadanos.

El marco normativo español deriva del contexto legal sobre previsión social complementaria en el seno de la Unión Europea, donde cada Estado miembro ha organizado su sistema complementario en función de sus características sociales.

Las sociedades europeas han implementado soluciones diferentes para grados de cobertura global relativamente homogéneos. Cada Estado miembro ha buscado la solución que ha considerado más oportuna para cumplir con la obligación recogida en la Directiva 80/1987/CEE. A pesar de que numerosas Directivas europeas han tratado de dar homogeneidad al sistema, la realidad es que los países de nuestro entorno tienen sistemas complementarios heterogéneos.

En este apartado, vamos a estudiar como la legislación europea ha ido moldeando nuestro marco normativo y como ha afectado a la legislación española.

### CUADRO DE ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA ESPAÑOLA AL ORDENAMIENTO JURÍDICO EUROPEO

NORMA EUROPEA	TRASPOSICIÓN ESPAÑA
Directiva 80/987/ CEE, de 20 de octubre de 1980	Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 LPFP, modificada a través de la Ley 30/1995, Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado (LOSSP).
Directiva 98/49/CE, 29 de junio de 1998	Aspectos generales en el RD 1588/1999, de 15 de octubre.



NORMA EUROPEA	TRASPOSICIÓN ESPAÑA
Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001	Refundición en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.
Directiva 2003/41/CE, de 3 de junio	Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social y Ley 11/2006, de adaptación de la legislación española al Régimen de Actividades Transfronterizas.
Directiva 2014/50/UE, de 16 de abril de 2014	Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores (...).
Directiva 2016/2341, de 14 de diciembre de 2016.	Real Decreto-ley 3/2020, de medidas urgentes, por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea y Real Decreto 738/2020, que modifica el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (RFPF) con objeto de completar la transposición de la Directiva 2016/2341, de 14 de diciembre.

Cuadro nº 5. Fuente: elaboración propia<sup>236</sup>.

### 1.2.1. DIRECTIVA 80/987/CEE, DE 20 DE OCTUBRE DE 1980

La Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Su propósito era que los Estados miembros adoptasen medidas concretas para proteger los derechos de las personas trabajadoras en cuanto a sus sistemas complementarios de pensiones<sup>237</sup>. Esta norma obligaba a los Estados miembros a establecer garantías de las prestaciones de compromisos por pensiones con sus trabajadores en caso de insolvencia, protegiendo ante

<sup>236</sup> Para más información sobre la Directiva 98/49/CE ver GARRIGUES GIMENEZ, A.: “Desplazamiento de trabajadores y pensiones complementarias”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 27, 2.000.

<sup>237</sup> LOPERA CASTILLEJO, M.ª J.: “La Directiva 80/987/CEE sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario: su contenido y adaptaciones recientes en la legislación española”, Actualidad laboral, núm. 1, 2000, págs. 69-84.

estas situaciones los derechos económicos adquiridos por las personas trabajadoras.

**La trasposición a nuestro sistema supuso un impulso para la exteriorización de los compromisos por pensiones convencionales,** especialmente para los planes de pensiones de empleo, y se trasladó a nuestra legislación a través de la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 LPFP, modificada a través de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados (LOSSP)<sup>238</sup>. En esta nueva redacción, se establece el régimen de protección de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, jubilados y beneficiarios, incluyendo las prestaciones causadas. Así se expresa en la exposición de motivos de la citada norma legal:

*“Asimismo, y con el objeto de proteger los intereses de los trabajadores, aun en los supuestos en que se haya extinguido su contrato de trabajo, frente a posibles insolvencias del empresario en orden al cumplimiento de los compromisos por pensiones asumidos por éste se incorpora un precepto -dando nueva redacción a su disposición adicional primera- a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, adaptando así el artículo 8 de la Directiva 80/987/CEE<sup>239</sup>”.*

### **1.2.2. DIRECTIVA 98/49/CE, DE 29 DE JUNIO DE 1998**

La Directiva 98/49/CE<sup>240</sup> del Consejo de 29 de junio de 1998, relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad.

Se publica esta Directiva ante las dificultades para adquirir o mantener derechos de las personas trabajadoras en caso de desplazamientos en el territorio intracomunitario, por existir problemas para la continuidad en el sistema complementario del país de destino. También regula determinados aspectos tributarios, como la doble tributación, en caso de adquirir derechos en varios Estados miembros<sup>241</sup>.

---

<sup>238</sup> BOE de 09 de noviembre de 1995.

<sup>239</sup> Exposición de motivos de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados.

<sup>240</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Desplazamiento de trabajadores y pensiones complementarias.”, op. cit., págs. 159-165.

<sup>241</sup> Vid. “Comisión de las Comunidades Europeas”. Comunicación de la Comisión al Consejo. Sistemas Complementarios de Seguridad Social: El papel de los sistemas de jubilación profesionales en la protección social, de los trabajadores y sus implicaciones para la libre circulación, op. cit., pág. 17.

Su objetivo es **proteger a las personas trabajadoras con sistemas complementarios de pensión que se desplacen dentro de la Unión**, garantizando sus prestaciones en caso de movilidad, incluso realizando aportaciones. El texto también impone la obligación de informar correctamente a las personas trabajadoras de sus derechos económicos en estos sistemas complementarios.

Los regímenes del primer pilar mantienen su regulación específica y no se ven afectados por esta Directiva (Considerandos 2, 3, 4 y 5 de la Directiva). La misma respeta el ámbito de la autonomía de las empresas y las personas trabajadoras para negociar, acordar y determinar, libre y voluntariamente, la naturaleza de sus derechos de pensión y sus regímenes complementarios de pensión conforme a la legislación y práctica nacional. Contempla tanto los derechos adquiridos como los derechos que estén en vía de adquisición (expectativas de derechos) o condicionados a la concurrencia o cumplimiento de determinados requisitos por parte de la persona trabajadora (artículo 2 y artículo 3, letras c y d).

Esta Directiva se dirige a los “trabajadores desplazados”, es decir, a la persona trabajadora desplazada a otro EE.MM. pero que sigue estando sujeto a la legislación del EE.MM. de origen. En efecto, la norma tiene un alcance delimitado y concreto que son este tipo de personas trabajadoras.

La protección social de las personas trabajadoras en materia de pensiones está garantizada por los regímenes de seguridad social obligatorios. No obstante, los regímenes complementarios de seguridad social vinculados al contrato laboral ocupan un lugar cada vez más importante en los EE.MM. En el momento de la publicación de esta Directiva, el trato discriminatorio de la afiliación a los planes de pensiones extranjeros era una traba importante para la movilidad de las personas trabajadoras. Estas temían cambiar su lugar de trabajo a otro EE.MM. ante el riesgo de perder el derecho a las aportaciones que habían constituido o que éstas fueran gravadas perjudicialmente.

El Tribunal de Justicia europeo, tras dictaminar sobre diversos asuntos (Saffir, Bachmann, Eurowings...)<sup>242</sup>, argumentó que las restricciones nacionales que impedían, sin justificación objetiva, las prestaciones de jubilación y de seguro de vida eran incompatibles con el Derecho Comunitario. Del mismo modo, señaló que la ausencia de armonización de la legislación de los distintos EE.MM. no podía impedir la aplicación de las libertades consagradas en el Tratado de la Unión Europea<sup>243</sup>.

---

<sup>242</sup> Asunto C-118/96 Saffir, [1998] RTE I-1919. Asunto C-204/90 Bachmann, [1992] RTE I-249. Asunto C-294/97 Eurowings, [1999] ECR I-7449.

<sup>243</sup> DOC nº 202 de 7 de junio de 2016.

Esta Directiva prevé que las personas trabajadoras de un país, por las que haya dejado de abonarse cotizaciones, que sean desplazadas por la empresa a otro EE.MM. de la Unión Europea tengan, al menos, el mismo régimen en relación con sus derechos a pensión complementaria que tendrían si se desplazasen dentro de su país (Considerando 7 y artículo 4 de la Directiva). En definitiva, se trata de mantener la posibilidad de que, independientemente de dónde preste sus servicios una persona trabajadora, si la empresa de procedencia mantiene compromisos por pensiones complementarias, ésta pueda continuar haciendo aportaciones si la persona trabajadora cumple las condiciones requeridas.

La norma europea incluye a las personas empleadas por cuenta ajena y propia, aunque afectaría especialmente a las asalariadas; independientemente de si prestan sus servicios como plantilla de la empresa o como directivo. La referencia a las personas trabajadoras por cuenta propia debe entenderse vinculada a una relación laboral contractual existente en la que éstas están asalariadas en la empresa en la que prestan sus servicios y que es común en determinados colectivos profesionales en algunos EE.MM. de la Unión Europea (UE). Es decir, no incluiría a los colectivos profesionales contemplados como autónomos por la legislación española de seguridad social, pues carecen de relación laboral con la empresa y no ejercen su actividad en ella.

La Directiva 98/49/CEE es respetuosa con las condiciones de adquisición de derechos previstas en el régimen complementario de pensión, establecidas por las partes negociadoras en el marco de las empresas y, en su caso, en la legislación nacional.

En consecuencia, se establece que los EE.MM. deben adoptar las medidas necesarias para que las personas trabajadoras desplazadas y, en su nombre, sus empresas puedan continuar cotizando en su régimen complementario de pensión durante todo el tiempo en el que esta persona esté destinada en otro EE.MM.

En el mismo sentido, se determina que cuando la empresa del EE.MM. de origen y la persona trabajadora desplazada sujeta a la legislación del Estado de origen, mantengan sus cotizaciones a un régimen complementario de pensión, el EE.MM. de destino debe eximir a ambos de cualquier obligación de cotizar a otro régimen complementario de pensión. Es importante señalar que la Directiva se refiere a eximir, es decir, a que, en los supuestos contemplados por esta, el EE.MM. de destino no establezca una obligación normativa, sin excepciones, de contribuir a un régimen complementario de pensiones.

Cuestión diferente es que las partes, empresa y persona trabajadora, aun estando eximidas o no obligadas a realizar aportaciones en el país de destino, acuerden voluntariamente tanto mantener sus cotizaciones en el régimen

complementario de origen, como realizar aportaciones a un sistema de previsión privada complementaria en el Estado miembro de destino conforme a su legislación.

Esta disposición afectaría fundamentalmente a los EE.MM. cuyo segundo pilar, su sistema de previsión colectiva o empresarial de carácter privado, tenga carácter obligatorio. Cabe recordar que esta norma no regula ni afecta a los regímenes públicos y obligatorios de la Seguridad Social. Es decir que, en ningún caso, el mantenimiento de las cotizaciones a un régimen complementario de previsión en el país de origen eximiría de pagar las cotizaciones sociales al sistema público de pensiones o al régimen de la seguridad social correspondiente establecido con carácter obligatorio en el país de destino.

Estamos ante de una Directiva de mínimos que sólo constituye un primer paso en el campo de los regímenes complementarios y, en ese sentido, se entiende que habrá contribuido a mejorar la libre circulación de las personas dentro de la Unión Europea. Cuando se elaboró la Directiva 98/49/CE, en España estaba en marcha el proceso de exteriorización de compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores.

**Se traspone a la legislación española a través del RD 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. A estos efectos, una empresa que mantenga sus compromisos por pensiones con personas trabajadoras podrá seguir haciendo las aportaciones o contribuciones en favor de estas incluso cuando el desplazamiento suponga el cese o extinción de la relación laboral con la empresa.

En cuanto a derechos de información a los trabajadores y afiliados a estos sistemas, en los años anteriores a la publicación de la Directiva 98/49/CE, la legislación española había avanzado en aras a garantizar una correcta información a los partícipes/asegurados de regímenes complementarios de pensión. El contenido de esta información difiere en función del régimen elegido para la instrumentación de los compromisos por pensiones<sup>244</sup>. Con carácter general, nuestra legislación se adelantó y superó a la promulgación de la norma europea.

### **1.2.3. DIRECTIVA 2001/23/CE, DE 12 DE MARZO DE 2001**

La Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de

---

<sup>244</sup> Esta diferenciación la veremos al hablar de los instrumentos válidos para la exteriorización.

actividad o de parte de empresas o de centros de actividad<sup>245</sup>, regulando la sucesión de empresas en el ámbito de los derechos de los trabajadores en caso de cesión.

El objetivo de la Directiva es que **las personas trabajadoras mantengan sus derechos en el caso de que la empresa lleve a cabo una operación societaria** de fusión, cesión, etc. Ante esta situación, la empresa cesionaria adquiere los derechos y obligaciones de la cedente.

**Su trasposición fue englobada en la refundición del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.** De cara a nuestro ordenamiento jurídico, esta Directiva excluye los derechos a las prestaciones de jubilación, invalidez y fallecimiento instrumentadas a través de regímenes complementarios. De este modo, deja en manos de los estados miembros la posibilidad de establecer medidas de protección respecto a estas prestaciones. Así se recoge en el artículo 3.4.a y b) de la Directiva<sup>246</sup>.

Desde mi punto de vista, la legislación española ya superaba este escenario, tanto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores (ET) como en el artículo 5.4.f) de la LPFP, en los que se hace mención expresa a *“cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente”*<sup>247</sup> y *“...no será causa de terminación del plan de pensiones la disolución del promotor por fusión o cesión global del patrimonio, subrogándose la entidad resultante o cesionaria en la condición de promotor del plan de pensiones (...)”*, respectivamente. El **legislador nacional otorgaba mayores garantías en materia de previsión social complementaria que el legislador europeo.** No obstante, es importante reseñar que la norma europea llamaba a los estados miembros a adoptar las medidas necesarias para proteger los intereses de las personas trabajadoras en relación con los derechos adquiridos o en curso de adquisición, sobre prestaciones de jubilación y fallecimiento<sup>248</sup>.

---

<sup>245</sup> DOCE núm.82, de 22 de marzo de 2001, págs. 16 a 20.

<sup>246</sup> Art. 3.4. a) Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los apartados 1 y 3 no serán aplicables a los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de jubilación, invalidez o supervivencia al amparo de regímenes complementarios profesionales o interprofesionales fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros.

<sup>247</sup> Hay acuerdo doctrinal al reconocer que la modificación realizada en el artículo 44 del ET por la Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, representaba una mejora de la Directiva 2001/23/CE al incluir los compromisos por pensiones en el efecto subrogatorio entre empresas. Entre otros: ALARCON CARACUEL, M.R.: *“Reflexión crítica sobre la reforma laboral de 2001”*, Revista de Derecho Social, núm. 15. 2001; MORENO GENE, J.: *“El nuevo régimen jurídico-laboral de la sucesión de empresa”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pág. 97.

<sup>248</sup> Art. 3.4. b) Aun cuando los Estados miembros no establezcan, de conformidad con la letra a), que los apartados 1 y 3 serán aplicables a tales derechos, adoptarán, no obstante, las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, así como de las personas que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento del traspaso, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o en



En este sentido, nuestra regulación estaba por encima de las exigencias europeas, incluyendo en el ámbito de su protección las garantías de los regímenes de pensiones complementarios para las prestaciones de jubilación, incapacidad y fallecimiento. Este escenario, en el que la normativa española supera a la europea, se repetirá en la transposición de otras directivas.

#### **1.2.4. DIRECTIVA 2003/41/CE, DE 3 DE JUNIO DE 2003**

La Directiva 2003/41/CE<sup>249</sup> del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo, (“Institutions for Occupational Retirement Provision”-IORP-)<sup>250</sup> se centra en la actividad transfronteriza de los fondos de pensiones, entendida como la posibilidad de que un plan de pensiones en su conjunto sea gestionado desde otro EE.MM., mediante su integración en un fondo de pensiones domiciliado en ese Estado miembro.

**La Directiva ha sido objeto de transposición a la normativa nacional española a través de la Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social<sup>251</sup> y la Ley 11/2006, de 16 de mayo,** de adaptación de la legislación española al Régimen de Actividades Transfronterizas regulado en la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo<sup>252</sup>.

La norma europea introduce determinadas modificaciones en el Texto Refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, con el fin de adaptar la

---

curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios contemplados en la letra a).

<sup>249</sup> Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo, publicada en el «Diario Oficial de la Unión Europea» el 23 de septiembre de 2003 (DOCE 235 de 23.9.2003, pág. 10).

<sup>250</sup> MELGAREJO ARMADA, J.: “*Perspectiva internacional de planes y fondos de pensiones*”, op. cit., pág. 9. Coexistían en la UE multitud de figuras y vehículos cuya función es proveer de pensiones privadas de jubilación a los trabajadores como consecuencia de los acuerdos alcanzados en el seno de las empresas. Como ejemplo de la multitud de figuras existentes se puede poner de manifiesto que no fue posible durante la tramitación de la Directiva buscar un nombre común aplicable a todos los instrumentos y por ello se hizo necesario buscar un nombre muy genérico que diera cabida a los fondos de pensiones, con o sin personalidad jurídica, a los productos de seguro, a las mutuas y mutualidades y a otros instrumentos existentes en los distintos países. Las diferencias entre los países de la Unión Europea se explicitaron durante los trabajos en el seno del Consejo de la Unión Europea sobre la Directiva relativa a Fondos de Pensiones de Empleo, conocida en inglés como “Institutions for Occupational Retirement Provision”-IORP-.

<sup>251</sup> LEY 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

<sup>252</sup> Ley 11/2006, de 16 de mayo, de adaptación de la legislación española al Régimen de Actividades Transfronterizas regulado en la Directiva 2003/41/CE. BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2006.



legislación interna española a la citada Directiva en los aspectos que no se ajustaban a la misma.

Lo más novedoso de la norma europea, sin duda, era la introducción del denominado **régimen de actividad transfronteriza**. Hasta ese momento, la normativa española no contemplaba la actividad transfronteriza de los fondos de pensiones de empleo. **La trasposición de la Directiva supuso su integración en nuestro ordenamiento jurídico**. Se incluyó un nuevo capítulo X en el Texto Refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 1/2002, de 29 de noviembre, sobre la actividad de los fondos de pensiones de empleo españoles en otros Estados miembros y sobre la actividad en España de los fondos de pensiones de empleo de otros Estados miembros (desarrollo de planes de empresas establecidas en España).

Mediante la introducción de este nuevo título en la legislación española de planes y fondos de pensiones, se recogen dos regímenes diferentes y simétricos: el caso en que España sea el país de origen (esto es, que un fondo de pensiones español integre planes de pensiones autorizados en otros EE.MM.) o, por el contrario, que España sea país de destino (un plan de pensiones español se integre en un fondo de pensiones autorizado en otro EE.MM.). El fondo de pensiones se somete a la supervisión de la autoridad nacional competente del Estado de origen. De acuerdo con la Directiva, el domicilio social del fondo y/o la sede de su administración principal determina, por territorio, el Estado de origen.

El Estado miembro de acogida es aquel cuya legislación social y laboral, en el ámbito de los regímenes de pensiones ocupacionales de jubilación, sea aplicable a la relación entre la empresa promotora y las personas trabajadoras. Dicho de otro modo, sería el Estado del plan de pensiones, la autoridad nacional que vela por el cumplimiento de la legislación social y laboral aplicable al plan.

En el caso de una multinacional establecida en varios EE.MM., concurren diversos Estados de acogida. En tal supuesto, a efectos de control y ordenación de la actividad transfronteriza, deben identificarse tantos planes de pensiones como Estados de acogida, que podrían estar adscritos a uno o varios fondos de pensiones españoles y/o de otros EE.MM.<sup>253</sup>. Por ejemplo, el Plan de Pensiones de los Empleados de Unilever HPC Industrial España<sup>254</sup>.

---

<sup>253</sup> MELGAREJO ARMADA, J.: *“La previsión social complementaria en el mercado único”*. El sector asegurador y de los planes y fondos de pensiones, ICE Nº 833, Madrid, 2006, pág. 122.

<sup>254</sup> <https://www.unilever.co.uk/unilever-proposes-changes-to-uk-pensions-and-benefits.html>

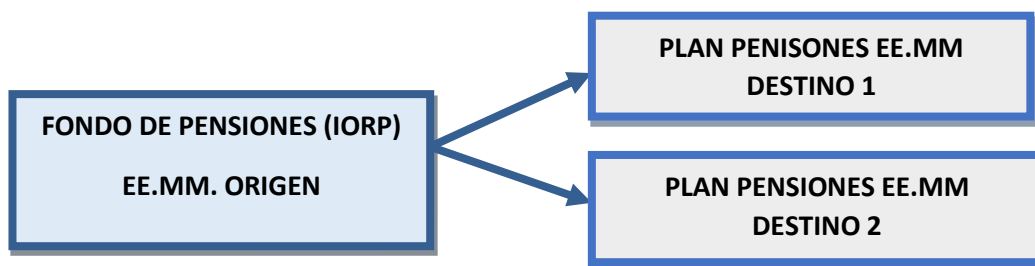


Gráfico nº 14. Fuente: elaboración propia.

En mi opinión, la trasposición ha sido respetuosa con el mantenimiento de la legislación social y laboral relevante con que nacen los planes de pensiones. De esta manera, se garantiza que aquellas normas fundamentales que regulan y protegen a las personas trabajadoras y sus derechos consolidados en cada país resultaran de aplicación, como mecanismo de salvaguarda, incluso en el caso de que el plan sea gestionado por una empresa radicada en otro EE.MM.

Por ejemplo, los planes de pensiones en España están controlados por un órgano paritario (comisión de control), en cambio, este control no es necesario en todos los EE.MM. En todo caso, cualquier plan de pensiones nacido al amparo de la legislación española, tendrá dicho órgano, con independencia de que se integre en un fondo de pensiones domiciliado en cualquier EE.MM. La entidad gestora, o quien haga sus funciones, estará supeditada a la competencia de dicha comisión de control.

Con carácter general, esta Directiva supone un avance en la difícil normalización de las legislaciones europeas en materia de previsión social complementaria, pretendiendo garantizar la seguridad y la gestión eficaz de los regímenes de pensiones de las personas trabajadoras mediante la imposición de unas normas prudenciales y de supervisión. En igual medida, pretende **establecer un régimen de actividades transfronterizas de los fondos de pensiones de empleo.**

Se podría considerar que esta Directiva fue el “primer paso” en el camino hacia un Mercado Interior de la previsión ocupacional, para la jubilación, organizada a escala europea. En realidad, sólo fue un compromiso liviano, más político que real. Fue más una declaración de intenciones de avanzar que un avance en sí mismo. Con esta norma se podría haber cerrado el círculo de las pensiones privadas europeas, lamentablemente, no se consiguió.

Fueron pocos los aspectos que se adaptaron ya que, al igual que en la anterior Directiva, la normativa española contenía desde sus inicios tanto en materia de inversiones, criterios de prudencia y eficiencia, como en materia de derechos de información, unas reglas perfectamente homologables a las europeas. Podemos concluir que nuestra regulación en aquellos momentos ya cumplía con los

estándares europeos. Por ello, las novedades introducidas no fueron muy relevantes.

Esta Directiva apenas contenía aspectos técnicos y financieros, dejando las partes más importantes de armonización, en cuanto a aspectos sociales y relacionados con los sistemas retributivos de las personas trabajadoras europeas, quizá, para mejor ocasión. Se podría destacar la falta de una materia importante en la trasposición de esta Directiva, como es lo referente a los aspectos fiscales para tener en cuenta en las actividades transfronterizas de los planes y fondos de pensiones. Si bien corresponden a otro organismo de tutela, no es menos cierto que dada la importancia de esta materia, debería de tratarse conjuntamente para obtener una visión global del reflejo de la Directiva Comunitaria en la legislación española.

### 1.2.5. DIRECTIVA 2014/50/UE, DE 16 DE ABRIL DE 2014

La Directiva 2014/50/UE<sup>255</sup> del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014 relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión.

Para diferenciar el objetivo de la anterior Directiva con el de esta, debemos reseñar que la primera se refiere a la **actividad transfronteriza**, que es la posibilidad de que un plan de pensiones en su conjunto sea gestionado desde otro EE.MM., mediante su integración en un fondo de pensiones domiciliado en este último país. La siguiente Directiva que analizaremos se refiere a la **portabilidad**, que es la transmisión de los derechos consolidados de un solo trabajador a otro plan localizado en otro EE.MM. en caso de movilidad laboral<sup>256</sup>. Ambos movimientos, actividad transfronteriza y portabilidad, tienen características similares, pero son procesos diferentes.

---

<sup>255</sup> Diario Oficial de la Unión Europea L 128/1, de 30 de abril de 2014.

<sup>256</sup> Asunto C-269/07: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 10 de septiembre de 2009. Incumplimiento República Federal de Alemania al derecho a la Libre circulación de los trabajadores, Reglamento (CEE) nº 1612/68. “Normativa nacional relativa a los suplementos para el fomento de planes de pensiones, que supedita la concesión del suplemento al requisito de que el interesado esté sujeto al impuesto por obligación personal en el Estado miembro, ordenando la restitución del suplemento en caso de que tal sujeción finalice, y que sólo permite utilizar el capital acumulado en el marco de dicho régimen para la adquisición de una vivienda destinada al uso del propietario en caso de que ésta se encuentre sita en territorio nacional.”

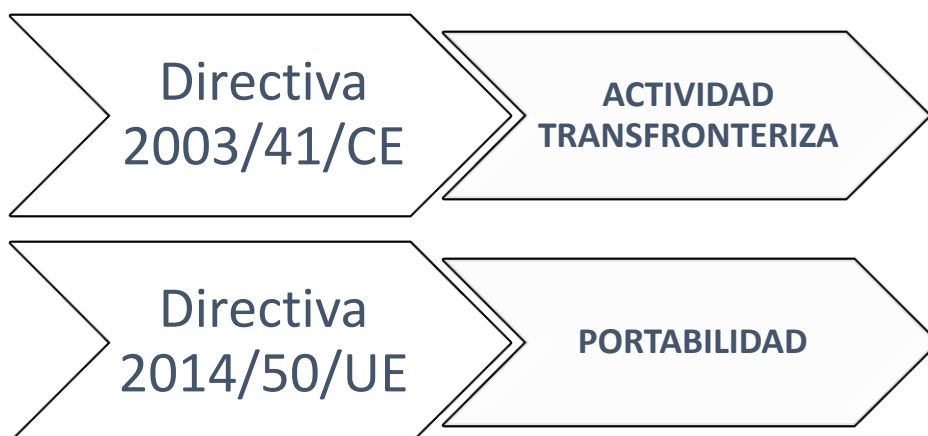


Gráfico nº 15. Fuente: elaboración propia.

Estamos ante la Directiva sobre “**portabilidad de los derechos de pensión complementaria**”, cuyo objetivo es fomentar la movilidad de las personas trabajadoras, reduciendo los obstáculos a esa movilidad creados por determinadas normas relativas a los regímenes complementarios de pensiones vinculados a una relación laboral. Para ello, se propone tomar medidas para asegurar el mantenimiento de los derechos de pensiones latentes o su valor.

Su punto central se basa en que los estados miembros deben garantizar que en los sistemas que articulen complementos para la jubilación, se consoliden los derechos en casos de extinción de la relación laboral y que, en caso de que exista un periodo de carencia, éste no pueda ser superior a 3 años.

La Directiva, en su artículo 7, establece que su obligada transposición no puede conllevar riesgo alguno ni de normas menos favorables de las mínimas que establece ni, por supuesto, de regresión respecto de la regulación nacional precedente a la transposición.

**La trasposición se ha plasmado en la Disposición adicional primera (Protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores) del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (TRLRPF). En la letra a) del apartado 4), se establecen periodos mínimos de espera (carencia) de hasta un máximo de 3 años, así como una edad mínima de acceso al sistema, 21 años.

De cara a la trasposición de esta norma a nuestra regulación, tenemos que diferenciar entre los distintos instrumentos que existen para la articulación de los compromisos por jubilación. En la legislación de planes y fondos de pensiones, a nivel nacional, nuestra norma tiene mayor protección que otros estados miembros, ya que, garantiza la titularidad patrimonial y consolidación de derechos en caso de extinción de la relación laboral desde el nacimiento del plan

de pensiones. El mayor impacto de la directiva europea se produjo en las normativas con menor nivel de desarrollo. En nuestro caso, la legislación sobre instrumentación de compromisos por pensiones a través de contratos de seguro.

La consolidación de derechos prevista en la normativa de planes y fondos de pensiones no está garantizada en el caso de los seguros que articulan compromisos por jubilación regulados por Real Decreto 1588/1999 de 15 de octubre (RICP). En estos seguros colectivos, en los que las primas abonadas por la empresa no se imputan fiscalmente a las personas trabajadoras, la atribución a las mismas de derechos económicos derivados de dichas primas, en caso de cese de la relación laboral, depende de los términos de los convenios colectivos u otros acuerdos laborales en los que se establecen los compromisos y se estipulan, en su caso, las condiciones de adquisición de derechos y de las condiciones particulares recogidas en la formalización del seguro para el supuesto de extinción de la relación laboral.

- En cuanto al **ámbito de aplicación subjetivo**, esto es, las personas trabajadoras a las que tiene el objetivo de proteger, la trasposición ha sido positiva puesto que ha extendido su aplicación a todas las personas trabajadoras que tengan movilidad laboral, no sólo si es transnacional, sino también si es dentro del propio Estado acogándose a la posibilidad dada por la propia Directiva en esta materia al regular que los EE.MM: *“pueden considerar la posibilidad de hacer uso de sus competencias nacionales para ampliar las normas aplicables en virtud de la presente Directiva a los afiliados que cambien de empleo dentro de un único Estado miembro”* (Considerando 6).

Por ello, la norma española no se aplicará sólo a las personas asalariadas que se desplacen entre Estados miembros, sino que también se aplicará a quienes cambien de empleo dentro del mismo territorio. La justificación dada por el legislador español, que se comparte plenamente, es que *“la finalidad de favorecer la adquisición de derechos de los trabajadores en caso de cese de la relación laboral de modo equitativo, evitando en lo posible discriminaciones en función del acceso a ofertas de empleo procedentes de otros Estados”*. Incluir el ámbito interno es **una mejora de la movilidad laboral**, siendo este un factor siempre reclamado para el avance del funcionamiento de nuestro mercado de trabajo.

- Respecto al **ámbito objetivo** o los regímenes complementarios de pensiones a incluir en la norma, la trasposición se ha negado a incorporar los premios de jubilación o los pagos únicos abonados por los empleadores a los empleados al término de su relación laboral que no estén relacionados con una pensión de jubilación. Desde mi punto de vista, no debían haberse excluido ni los “Fondos internos” resistentes al

cambio, por no haberse adaptado de forma plena, dada su especificidad (sector de seguros y banca), ni los relativos a los “premios de jubilación”, que gozan de una significativa implantación en nuestro sistema de protección social complementaria.

Concretamente en relación con las condiciones de adquisición y conservación de derechos, la trasposición ha tratado de establecer las condiciones de adquisición de derechos de pensión. Cuando cesa la relación laboral y el compromiso (o póliza) prevé la adquisición de tales derechos antes de producirse el hecho causante.

Con carácter general se comparte el objetivo de la norma, que trata de dar una solución a la problemática de la pérdida de derechos por la finalización de la relación laboral antes de cumplir determinados requisitos. Al igual que la introducción de medidas normativas para la mejora de las condiciones de adquisición y mantenimiento de los derechos de pensión de las personas trabajadoras derivados de los compromisos por pensiones. No obstante, de ninguna manera, se puede compartir el resultado final de la trasposición de la Directiva, que acabó confundiendo los periodos de carencia que una persona trabajadora necesita para generar derecho de pensión complementaria con otros requisitos. Tampoco se puede compartir la introducción de una edad mínima de acceso al sistema, que hasta la fecha no existía en nuestra regulación, ni la introducción de otras características perjudiciales para los intereses de las personas trabajadoras.

**Desde el punto de vista de la legislación española, esta Directiva presenta una escasa ambición normativa.** Ninguna de las medidas propuestas tiene un efecto positivo en nuestra legislación, ya que, ésta es mucho más concreta y está más desarrollada que los objetivos de la norma europea.

Desde mi punto de vista, el resultado de la trasposición va en contra del sentido de garantía generalizada que establece la Directiva al no respetar, en primer lugar, la finalidad protectora de la norma europea y, en segundo lugar, por ir en contra del principio de no discriminación. Apreciamos, en este caso, que la norma española elige el peor de los escenarios que ofrece la norma europea. Por primera vez, nuestra legislación retrocede en derechos para las personas trabajadoras.

La Directiva ofrecía unos límites, no los imponía, concretamente exponía que cuando se establecieran mínimos, estos fueran como orientación máxima:

*“...cuando se aplique un periodo de adquisición o un periodo de espera, o ambos, el periodo total combinado en ningún caso excederá de tres años para los trabajadores salientes...<sup>257</sup>”.*

De conformidad con esta regulación, la norma española podría haber regulado periodos inferiores o, incluso, no haberlos regulado. En este mismo sentido, se critica desde la doctrina la trasposición de la Directiva europea en cuanto a su afectación al mercado de trabajo español<sup>258</sup>.

La trasposición acaba estableciendo una edad mínima de 21 años para la adquisición de derechos, entrando en contradicción con el periodo mínimo de carencia de tres años en el caso de aquellas personas trabajadoras que comiencen su vida laboral con 16 años. Bajo este precepto, deberían esperar cinco años para acceder al sistema (desde los 16 hasta los 21), superando, en consecuencia, el máximo de tres años que estipula la propia Directiva. Con relación a los planes de pensiones, la nueva regulación es restrictiva, puesto que estos establecen un periodo de carencia máximo de un mes de antigüedad en la empresa para acceder al instrumento (art. 5.1 TRLRFP<sup>259</sup>), posibilitando a cualquier plan del sistema de empleo a que prevea antigüedades inferiores, o incluso ninguna, pero nunca superiores. La nueva redacción parece discriminar<sup>260</sup>, una vez más, a los contratos de seguros que podrán tener periodos de carencia superiores a los de los planes de pensiones.

Hubiera sido más coherente regular un periodo de carencia homogéneo al de los planes de pensiones, sin la posibilidad de establecer ningún otro requisito de acceso.

La transposición no ha sido respetuosa con la relevancia que nuestro ordenamiento jurídico considera a la negociación colectiva. La Sentencia del

---

<sup>257</sup> Artículo 4 de la Directiva 2014/50/UE257 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014 relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión. Diario Oficial de la Unión Europea L 128/1.

<sup>258</sup> Fundación Largo Caballero. Grupo de Estudios Pensiones Públicas Suficientes, Seguridad Social Universal y Democracia Sustantiva. En el Informe sobre el anteproyecto de Ley de modificación del texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones (TRLRFPF), Madrid, 2017, pág. 9: “Que mantenga los máximos de la Directiva en un mercado de trabajo como el español en el que la temporalidad es extrema. Si bien pudiera tener cierta razonabilidad que se fije un umbral de edad, por la tardía incorporación de los trabajadores españoles al mercado de trabajo, es absolutamente incomprensible que se reintroduzca en nuestro sistema esta regla de carencia mínima de 3 años cuando la temporalidad y rotación en nuestras empresas es tan elevada.”

<sup>259</sup> En el momento de la trasposición, el periodo de carencia para el acceso de los planes de pensiones era de dos años.

<sup>260</sup> La Directiva 1999/70/CE de igualdad de trato en todas las condiciones de trabajo con contratos indefinidos.



Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 2010<sup>261</sup>, en su voto particular, expone que los planes de pensiones de empleo pertenecen al ámbito de las relaciones laborales en las que tienen su contexto.

En este sentido, la Directiva reconocía expresamente este importante protagonismo de la autonomía colectiva. En efecto, el artículo 4.2 (Condiciones que regulan la adquisición de derechos en virtud de regímenes complementarios de pensión) prevé que:

*“Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales establecer mediante convenio colectivo disposiciones diferentes, en la medida en que dichas disposiciones no ofrezcan una protección menos favorable y no creen obstáculos a la libre circulación de los trabajadores”.*

La trasposición a nuestra legislación nacional a través del Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto<sup>262</sup>, en contra de esta premisa europea, ha regulado una remisión abierta o “cheque en blanco” a través del cual se pueden establecer condiciones desfavorables para las personas trabajadoras, introduciendo el siguiente texto:

*“Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá sin perjuicio de la exigencia de otras condiciones para la adquisición de derechos estipuladas en los convenios colectivos u otros acuerdos que establezcan compromisos por pensiones”.*

El hecho de introducir esta cláusula en la trasposición abre la puerta al establecimiento de condiciones peyorativas respecto de los mínimos legales.

---

<sup>261</sup> STC 128/2010, de 29 de noviembre. BOE núm. 4, de 05 de enero de 2011. El voto particular no comparte la Sentencia en la que se declara la inconstitucionalidad del nombramiento de los miembros de la comisión de control de los planes de pensiones del sistema de empleo, a través de la fórmula de designación por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. El voto particular reseña que “deben rechazarse las visiones privatistas de las facultades representativas, puesto que la Constitución Española ha reconocido a los “representantes de los trabajadores y empresarios” un poder de regulación afectado a un concreto fin, cual es la ordenación de las relaciones laborales en su conjunto, que actúa, en la parte laboral, a través de la representación institucional que ostentan no sólo los Sindicatos sino, como allí decíamos, también los Comités de Empresa, y que se conforman de acuerdo a una representación institucional y por tanto de representación de intereses colectivos, no de voluntades individuales o plurales.”

<sup>262</sup> Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. BOE núm. 214, de 04 de septiembre de 2018.

Ejemplo de ello, es el artículo 62 del Convenio Colectivo de Seguros<sup>263</sup> en el que se regulan otros requisitos para la adquisición de los derechos: como exigir un periodo de tiempo superior al legal (10 años) o si, pese a haber transcurrido 10 o más años en plantilla, se extingue la relación laboral por despido disciplinario procedente, la persona trabajadora no conservará derecho alguno sobre las aportaciones efectuadas. Esta cláusula, es una clara muestra de la regulación de condiciones más desfavorables, aminorando la protección para las personas afectadas.

Obviamente, introducir “otros requisitos” siempre será perjudicial para las personas trabajadoras. Desde el Consejo Económico y Social (CES) se solicitó que, en caso de establecer otros requisitos, estos nunca pudieran otorgar una protección menos favorable para las personas trabajadoras a la hora de adquirir o consolidar sus derechos económicos, en línea con lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 4 de la Directiva<sup>264</sup>.

Lamentablemente, el resultado final de la trasposición no tuvo en cuenta estas consideraciones. Terminó regulando una situación desfavorable para la normativa española y, sobre todo, para las personas trabajadoras.

Su trasposición ha sido otra oportunidad perdida de acercar los sistemas de pensiones europeos y facilitar la movilidad de las personas trabajadoras entre EE.MM, además de suponer un retroceso para la legislación española.

### **1.2.6. DIRECTIVA 2016/2341, DE 14 DE DICIEMBRE DE 2016**

El 14 de diciembre de 2016 el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron la Directiva 2016/2341, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo europeos (FPE). Esta Directiva, conocida por **IORP II (Institutions for Occupational Retirement Provision Directive)** establece un marco normativo para los distintos vehículos que articulan compromisos por pensiones en el ámbito laboral y que se han desarrollado a través de diferentes instrumentos en los distintos países. Estamos ante la continuación de la Directiva 2003/41/CE (IORP I)<sup>265</sup>.

---

<sup>263</sup> Convenio Colectivo para las Entidades de Seguros, Reaseguro y Mutuas de Accidentes de Trabajo 2016-2019. BOE núm. 130, de 1 de junio de 2017.

<sup>264</sup> Dictamen del Consejo Económico y Social 1/2018. Sobre el Anteproyecto de Ley de Modificación del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, para la transposición de la Directiva 2014/50/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión.

<sup>265</sup> LABORDA IBÁÑEZ, M.: “Repercusión de la Directiva 2016/2341 en los fondos de pensiones de empleo”, Revista de Derecho UNED, núm. 22, Madrid, 2018, págs. 391-406.

**El objetivo de esta Directiva es que los fondos de pensiones operen en distintos Estados miembros, garantizando un elevado nivel de protección y seguridad a los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones.** Esta norma espera garantizar la buena gobernanza, la transparencia y la seguridad de los sistemas de pensiones privados.

La Directiva, además de regular importantes **elementos de la gestión de los fondos de pensiones**, introduce como novedad fundamental la elevación a norma con rango legal de los **Sistemas de Gobernanza**. La articulación de estos procedimientos persigue **una gestión integral de los riesgos** que afectan en la dinámica de estos patrimonios.

Así pues, se consolida la integración de los criterios no financieros en los fondos de pensiones más allá de la obligación de transparencia ya recogida en nuestro texto reglamentario. Esta Directiva reseña que el sistema de gobernanza incluirá la “ponderación” de los factores ambientales, sociales y de gobernanza relacionados con los activos financieros en las decisiones de inversión y estará sujeto a una revisión interna periódica.

**La trasposición se materializó a través del R.D. Ley 3/2020, de 4 de febrero**, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales<sup>266</sup>.

Uno de los aspectos importantes a destacar de la trasposición es la introducción del informe normalizado denominado “**declaración de prestaciones de pensión**” (D.P.P.). Se trata de un documento con información sobre las previsiones de prestaciones de pensión basadas en la edad de jubilación específica del partícipe.

Este aspecto de la Directiva tiene alguna parte común con las orientaciones de la recomendación séptima del Pacto de Toledo (en su formulación del 25 de enero de 2011), en relación con la información que las Entidades Gestoras de la Seguridad Social debían de ofrecer a los cotizantes respecto de sus futuros derechos de pensión de jubilación ordinaria, así como sobre sus derechos futuros en el ámbito de la previsión complementaria. Algo que se reguló en la Ley 27/2011<sup>267</sup>, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, tanto para los sistemas públicos como para los privados.

---

<sup>266</sup> BOE núm. 31, de 05 de febrero de 2020.

<sup>267</sup> BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011.

Esta previsión se contempla en el Real Decreto Legislativo 8/2015<sup>268</sup>, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En su artículo 17, se establece que la obligación de información a las personas trabajadoras sobre el futuro derecho a la jubilación será también exigible con relación a los instrumentos de carácter complementario o alternativo que contemplen compromisos por jubilación, tales como mutualidades de previsión social, mutualidades alternativas, planes de previsión social empresarial, planes de previsión asegurados, planes y fondos de pensiones y seguros individuales y colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas. El envío de esta información, a fecha de redacción de esta tesis, no se ha materializado<sup>269</sup>.

Además de los ya citados, los aspectos más relevantes que se incorporan a nuestro ordenamiento jurídico son: las medidas dirigidas a mejorar los sistemas de gobierno; la libre circulación de los fondos ocupacionales de pensiones; la información, la supervisión y transparencia de los fondos de pensiones. De este modo, hay cuatro puntos relevantes que se pueden destacar de la trasposición de esta Directiva a nuestra normativa:



Gráfico nº 16. Fuente: elaboración propia.

**1.- INFORMACIÓN.** Uno de los principales aspectos de la reforma es proporcionar un **elevado nivel de protección y seguridad a los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones**. Esto se pretende lograr, entre otras medidas, mediante el refuerzo de las obligaciones de información durante todas

<sup>268</sup> BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

<sup>269</sup> La fecha de redacción de esta parte de la Tesis es enero de 2021.

las fases de los fondos de pensiones. Para ello, se introduce un nuevo artículo 10. bis en la Ley, relativo a los principios generales que rigen la información.

La trasposición amplía los **derechos de información** a partícipes (incluye a los potenciales partícipes) y beneficiarios y regula la necesidad de que esta información sea comprensible evitando jergas y el uso de términos técnicos cuando puedan emplearse en su lugar palabras de uso cotidiano. Es decir, intenta que las personas puedan entender con relativa facilidad el producto financiero en el que va a invertir y conozcan la evolución de sus derechos para poder tomar decisiones fundamentadas en cuanto a su jubilación.

En el reglamento de desarrollo, se establece que toda la información relativa al plan y fondo de pensiones se facilite o ponga a disposición, por defecto, a los partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios de forma gratuita por medios electrónicos, incluido un soporte duradero o sitio web. El partícipe o beneficiario deberá indicar una dirección electrónica. Aquellas personas que quieran continuar recibiendo la información periódica en papel, deberán solicitarlo expresamente. Si bien es cierto que tenemos que adaptarnos a la información digital y evitar, en la medida de lo posible, el formato en papel por los beneficios que esto reporta a la sociedad, también lo es que esta información se dirige, entre otras, a personas jubiladas que, en ocasiones, tienen dificultades para acceder a medios alternativos al papel.

En cuanto al contenido de la información, en primer lugar, tenemos el **“documento de información general sobre el plan de pensiones”**, que debe estar a disposición de los partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios. Esta puesta a disposición, a través de medios electrónicos o en papel, si así se solicita expresamente, deberá realizarla la entidad gestora de fondos de pensiones o, bien, podrá asumir esta función el promotor del plan o la comisión de control de este. Cabe entender que en la mayoría de los planes de pensiones será la entidad gestora la que asuma esta función<sup>270</sup>.

---

<sup>270</sup> El contenido mínimo de este documento es el siguiente: Definición del plan de pensiones de empleo. Denominación y modalidad del plan de pensiones y número identificativo en el registro especial. Denominación del fondo de pensiones y número identificativo en el registro especial. Denominación y domicilio social del promotor del plan y de las entidades gestoras y depositarias del fondo, así como el número identificativo de dichas entidades en los registros especiales correspondientes. Régimen de aportaciones y contingencias cubiertas y, en su caso, los supuestos excepcionales de liquidez. Indicación del carácter no reembolsable de los derechos consolidados, hasta que no se produzcan las circunstancias que permiten el cobro. Régimen de las prestaciones, especificando las formas de cobro, posibles beneficiarios y procedimiento para la solicitud de las prestaciones por parte del beneficiario. Régimen aplicable a la movilización de los derechos consolidados. Descripción de la política de inversión. Naturaleza de los riesgos financieros asumidos por los partícipes y beneficiarios. Información sobre las rentabilidades históricas ajustada a lo dispuesto en el último informe trimestral publicado. Comisiones y gastos. Indicación del tipo de relación que vincula a la entidad gestora con el depositario. Referencia a los procedimientos adoptados para evitar los conflictos de interés y sobre las operaciones vinculadas

El segundo documento importante que introduce esta norma, mencionado en párrafos precedentes, es la “**declaración de las prestaciones de pensión**”. Se realizará una vez al año y será la entidad gestora la que lo suministrará a los partícipes de planes de pensiones de empleo<sup>271</sup>.

**2.- SUPERVISIÓN PRUDENCIAL.** En la misma línea de protección a partícipes y beneficiarios, la modificación legal incorpora también novedades en lo relativo a la **supervisión prudencial de los fondos de pensiones de empleo por las autoridades competentes**, con el fin de proteger los derechos de los partícipes y beneficiarios y garantizar la estabilidad y solvencia de aquellos. Con especial atención en las entidades gestoras, se regulan determinados aspectos relativos a la transparencia, los procedimientos de inspección, el deber de secreto profesional y el intercambio de información.

A tal efecto, se aclaran los ámbitos que se consideran parte de la supervisión prudencial en aras a la mejor protección de partícipes y beneficiarios y se enumeran las materias objeto de esta que engloban, entre otras, las provisiones técnicas y su financiación, la exigencia de margen de solvencia, las normas de inversión y la gestión de inversiones, además de las ya citadas en el párrafo anterior.

En cuanto a las **funciones de las comisiones de control** de los fondos de pensiones, se modifica el art. 14.2 TRLPFP para introducir algunas novedades relacionadas con el establecimiento del sistema de gobierno y el sistema de control interno que faciliten la gestión de la actividad y, en especial, el cumplimiento de las obligaciones en materia de funciones clave conforme al tamaño, naturaleza, escala y complejidad de las actividades del fondo de pensiones.

---

realizadas. Legislación aplicable y régimen fiscal. Referencia a los medios de acceso a la información y documentación relativa al plan y al fondo de pensiones.

<sup>271</sup> Esta declaración debe incluir, como mínimo, la siguiente información: Los datos personales del partícipe, incluida una indicación clara de la edad de jubilación. Denominación del fondo de pensiones de empleo y su dirección de contacto, así como la identificación del plan de pensiones del partícipe. Cuando corresponda, la información relativa a garantía totales o parciales previstas en el plan de pensiones y, si procede, dónde puede consultarse información adicional. Información sobre las previsiones de prestaciones de pensiones basadas en la edad de jubilación del partícipe, y una limitación de responsabilidad en el sentido de que estas previsiones pueden diferir del valor final de las prestaciones recibidas. Información sobre las contribuciones empresariales y las aportaciones de los partícipes durante los doce meses anteriores a la fecha a la que se refiere la información. Información sobre los derechos consolidados. Un desglose de los costes deducidos por el fondo de pensiones de empleo durante los últimos doce meses, como mínimo. Información sobre el nivel de financiación del plan de pensiones en su conjunto. Fecha exacta a la que se refiere la información.

La comisión de control debe ser oída, con carácter preceptivo, en procesos de exteriorización de funciones o actividades por parte de la entidad gestora.

De estas funciones, únicamente la actuarial es obligatoria para algunos planes de pensiones de empleo (prestación definida o mixto que asuman riesgos biométricos o garanticen el resultado de la inversión o un determinado nivel de prestaciones y no estén totalmente asegurados), que podrán delegarla en el actuario ordinario, ya que, hace prácticamente las mismas funciones. Sería necesario formalizar un contrato incluyendo los nuevos puntos que reseña el art. 30 quarter TRLPFP, así es como en la práctica se está llevando a cabo en este tipo de planes de pensiones<sup>272</sup>.

Continuando con las funciones de la comisión de control y respecto a la información relativa a **las inversiones de los fondos de pensiones**, se modifica el art. 16 TRLPFP para matizar la declaración comprensiva de los principios de política de inversión (DPPI) e incluir como novedad la “Estrategia de Inversión a largo plazo”. En cuanto a la declaración comprensiva de los principios de política de inversión de los fondos de pensiones, se introduce la obligación de ser revisada al menos cada tres años, así como inmediatamente después de cuando se produzcan cambios significativos de la política de inversión.

En esta materia, la novedad está en el plazo de revisión mínimo de tres años, puesto que, el art. 69.4 RFPF ya regulaba la obligación de revisar la DPPI cuando se produjeran cambios significativos en la política de inversión del fondo y, en todo caso, como consecuencia de las modificaciones que deban realizarse en función de las conclusiones de la revisión financiero actuarial. En la práctica, estas declaraciones ya se venían modificando periódicamente. No por ello deja de ser positivo que se regule.

La siguiente novedad es la incorporación de una **nueva declaración informativa, denominada “Estrategia de Inversión a largo plazo”**, que deberá ser elaborada por la comisión de control, con la participación de la entidad gestora, al igual que la DPPI. Esta declaración incluirá, como mínimo, información relativa a los elementos principales de la estrategia de inversión del fondo en sociedades cuyas acciones estén admitidas a negociación en un mercado regulado que esté situado u opere en un Estado miembro. Esta declaración deberá estar en consonancia con la DPPI.

En estas modificaciones legales se le atribuyen otras funciones novedosas a las comisiones de control de los planes de pensiones, como es la de establecer y aplicar una política de remuneración adecuada respecto de quienes presten los

---

<sup>272</sup> En el Plan de Pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, S.A. se materializó el contrato para que el actuario ordinario del plan llevara a cabo la función actuarial en reunión de la Comisión de Control de febrero de 2021.



servicios actuariales y, en su caso, la función clave actuarial y de otros proveedores de servicios externos cuyas actividades puedan incidir de forma significativa en el perfil de riesgo de los planes y fondos de pensiones.

**3.- SISTEMA DE GOBIERNO.** Como principal novedad de esta trasposición se regula un **sistema de gobierno** en los arts. 27 y siguientes TRLPFP. Se establece que las entidades gestoras de fondos de pensiones y, en su caso, las comisiones de control deberán disponer de un sistema eficaz de gobierno que garantice de manera adecuada y prudente las actividades de la entidad y de los fondos gestionados teniendo en consideración los factores medioambientales, sociales y de gobierno en las decisiones de inversión de los fondos de pensiones.

Las comisiones de control no están obligadas a implementar todas las funciones clave que conlleva este nuevo sistema de gobierno, aunque pueden hacerlo de forma voluntaria. En este supuesto, los sujetos realmente obligados a su implementación son las entidades gestoras.

Este sistema de gobierno debe tener una estructura organizativa apropiada y transparente, con una clara distribución y una adecuación de funciones para garantizar un sistema eficaz en la transmisión de la información. Se basa en las funciones clave que las entidades gestoras y, en su caso, las comisiones de control deberán disponer.

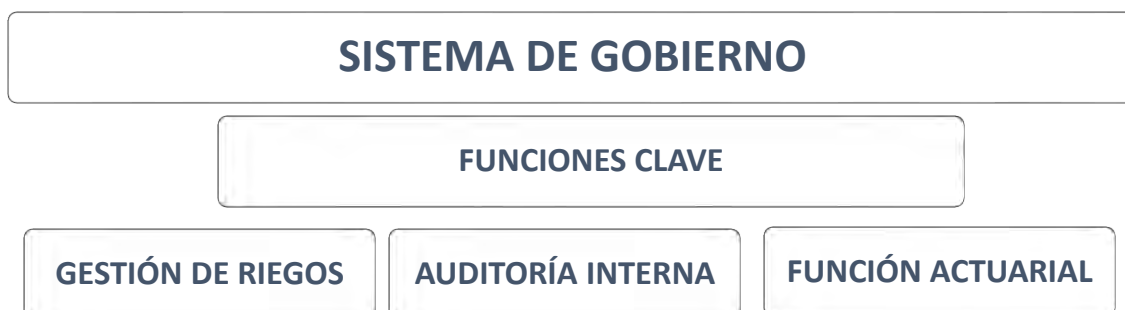


Gráfico nº 17. Fuente: elaboración propia.

La **función de gestión de riesgos** supone que las entidades gestoras cuenten con una administración de riesgos eficaz que debe estar debidamente integrada en la estructura organizativa y en el proceso de toma de decisiones. Para ello debe adoptar las estrategias, los procesos y los procedimientos de información necesarios para detectar, medir, vigilar, gestionar y notificar regularmente a su órgano de administración y a las comisiones de control, los riesgos a los que a nivel individual y agregado estén o puedan estar expuestos los fondos y los planes de pensiones, así como sus interdependencias.

En nuestra regulación ya existen estrictos controles de riesgos, tanto para los órganos de control como para las entidades gestoras de fondos de pensiones

(EGFP), el impacto de la Directiva se minimiza y son las entidades gestoras las que asumen esta función adaptando su funcionamiento. Realmente, nuestra normativa interna ya regulaba estos aspectos y, por ello, las entidades gestoras ya tenían organizado un buen sistema de gestión de riesgos.

La **función de auditoría interna** expone la obligación de llevar a cabo una evaluación de la adecuación y eficacia del sistema de control interno y de otros elementos del sistema de gobierno, incluidas, en su caso, las actividades externalizadas. Esta función debe ser objetiva e independiente del resto de las funciones operativas y de otras funciones clave.

Esta función también la llevarán a cabo exclusivamente las entidades gestoras adaptando sus mecanismos de control ya existentes. En nuestro ordenamiento jurídico, esta función se podría englobar en las cuentas anuales y el informe de gestión que las entidades gestoras emiten anualmente, completándolo con los nuevos aspectos que la modificación legal ha introducido.

La **función actuarial**, como se ha citado, se implementaría únicamente para los planes de pensiones de empleo de prestación definida o mixtos que cubran riesgos biométricos o que garanticen el resultado de la inversión o un nivel determinado de las prestaciones, y no estén totalmente asegurados por terceros.

Se introduce un contenido que prácticamente ya se venía realizando en nuestra legislación para todo tipo de planes, en la revisión financiero actuarial y, para los planes de pensiones de prestación definida, a través del actuario ordinario del plan. En la práctica, únicamente tendrá que ser adaptada en su contenido<sup>273</sup>. Este último tipo de planes de pensiones de empleo ya tiene un actuario ordinario que realiza anualmente casi todas las funciones encomendadas en esta “nueva función actuarial”. Por ello, únicamente habrá que adaptar el contrato de este profesional, eso sí, será necesario que la comisión de control establezca una política de remuneración respecto de quien preste esta función, tal y como ya hemos mencionado.

**4.- ACTIVIDAD TRANSFRONTERIZA.** Por último, se han introducido modificaciones en el capítulo X de la Ley, que regula **la actividad trasfronteriza**<sup>274</sup> **de los fondos de pensiones de empleo**. Estos cambios van en dos líneas; una, cuando se ofrecen planes de pensiones en otros Estados, situación pensada para las empresas multinacionales, y otra, cuando se movilizan planes de pensiones entre diferentes Estados.

---

<sup>273</sup> LABORDA IBÁÑEZ, M.: “Repercusión de la Directiva 2016/2341 en los fondos de pensiones de empleo”, op. cit., págs. 397-398.

<sup>274</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: “La nueva regulación europea sobre los fondos de pensiones de empleo”, Análisis GA&P, Madrid, enero 2017, págs. 2-3.

Desde mi punto de vista, el resultado de la trasposición es positivo en cuanto a que el legislador supo mantener el modelo de organización de los planes de pensiones de empleo. Este modelo se basa en la gestión de activos a través de entidades gestoras y en la configuración de comisiones de control como órganos de supervisión, inspirado en la negociación colectiva. Esto ha permitido una participación de la representación de los partícipes y el promotor en el seno del citado órgano de control, alejándose del origen y configuración llevado a cabo en otros países como el modelo anglosajón.

Nuestro modelo de planes y fondos de pensiones, como instrumentos centrales de la previsión social complementaria, cuenta en España con una trayectoria de tres décadas y ha sido objeto durante este tiempo de importantes actualizaciones y adaptaciones derivadas, entre otras, de iniciativas de armonización procedentes del Derecho europeo comunitario.

Es importante poner de manifiesto que, este sistema de gobierno de los planes y fondos de pensiones, basado en órganos (entidades gestoras, depositarias y comisiones de control) y en herramientas de gestión y control, ha demostrado un razonable nivel de eficacia en cuanto a la supervisión, la transparencia y la seguridad de las pensiones privadas de empleo<sup>275</sup>.

El alcance de la trasposición a la normativa española fue bastante limitado porque la mayor parte de las medidas conllevan desarrollo reglamentario. Este desarrollo llegó mediante la modificación del Reglamento de planes y fondos de pensiones (RFPF) a través del R.D. 738/2020, de 4 de agosto<sup>276</sup>.

Hubiera sido positivo que la norma precisara la proporcionalidad del sistema de gobierno. La Ley dice que deberá guardar proporción con su tamaño y organización interna y con el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de sus actividades. En mi opinión<sup>277</sup>, la Directiva era poco clara en cuanto a que tipo de planes estaban sujetos a estas obligaciones. La trasposición, empeorando la situación, no da ningún criterio objetivo para medir esta proporcionalidad. Debería haber regulado una combinación de criterios que

---

<sup>275</sup> Dictamen del consejo Económico y Social 6/2018. Sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, para la transposición de la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

<sup>276</sup> Real Decreto 738/2020, de 4 de agosto, por el que se modifican el R.D. 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, y el R.D. 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. BOE núm. 213, de 7 de agosto de 2020.

<sup>277</sup> LABORDA IBÁÑEZ, M.: *“Repercusión de la Directiva 2016/2341 en los fondos de pensiones de empleo”*, op. cit., pág. 405.

indicasen quién debe cumplir las normas de buen gobierno, criterios basados en el patrimonio de los planes o fondos, en el número de partícipes o, cualesquiera otros que ayudaran a objetivar lo que se considera proporcional.

## 2. LA EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

La exteriorización consiste en instrumentar a través de planes de pensiones o a través de contratos de seguro colectivo de vida los compromisos por pensiones que las empresas mantengan con sus trabajadores con el propósito de realizar aportaciones u otorgar prestaciones vinculadas a las contingencias de jubilación, incapacidad o fallecimiento.

Según De la Villa Gil y López Cumbre<sup>278</sup>, las principales razones que justifican la exteriorización de los fondos internos se pueden sintetizar en las siguientes:

- Seguridad jurídica: la exteriorización, aun en el caso de que se modificaran las contingencias cubiertas por compromisos por pensiones en el convenio laboral, no afectaría a los derechos por pensiones imputados a cada partícipe.
- Seguridad de derechos: al exteriorizar estos compromisos mediante un plan de pensiones, cuando la persona trabajadora causa baja en la empresa por cualquier motivo, incluso por despido procedente, puede movilizar todos los derechos por servicios pasados cuya titularidad le corresponde.

### 2. 1. SU REGULACIÓN

Como se ha mencionado anteriormente, en noviembre de 1995 se publicó la Ley 30/1995, de ordenación y supervisión de los seguros privados (LOSSP)<sup>279</sup>, que introdujo importantes modificaciones en la Ley de planes y fondos de pensiones. Esta norma instituyó a los planes de pensiones del sistema de empleo y a los seguros colectivos como los medios de instrumentalización de los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, a la vez que obligó a éstas a la exteriorización de los ya asumidos hasta la fecha. En su Disposición Adicional Undécima, introdujo una nueva redacción de la Disposición Adicional Primera de la LPFP, con la finalidad de proteger los derechos de las personas trabajadoras frente a posibles insolvencias de los empresarios dando cumplimiento a la Directiva 80/987/CEE, del Consejo, de 20 de octubre de 1980<sup>280</sup>.

---

<sup>278</sup> LÓPEZ CUMBRE, L. y DE LA VILLA GIL, L. E.: “La exteriorización de los premios de jubilación”, Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, ISSN 1575-720X, nº. 8, 2003, págs. 99-141.

<sup>279</sup> BOE núm. 268, de 9 de noviembre de 1995.

<sup>280</sup> DOCE de 28 de octubre de 1980. Modificada por la Directiva 2002/74/CE, de 23 de septiembre de 2002, en la que se simplifica el título y la mayor parte de su articulado, pero quedando intacto el artículo 8 relativo a la exteriorización de los compromisos por pensiones.

El objetivo de esta modificación era adaptar la legislación española al artículo octavo<sup>281</sup> de la Directiva 80/1987/CEE, que armonizaba la legislación de los Estados miembros en materia relativa a la protección de los empleados asalariados. Los principios generales del nuevo sistema se basan en la exteriorización de los fondos internos<sup>282</sup> de pensiones y en la prohibición de reservas contables para dicho fin, estableciendo un sistema de penalizaciones en caso de incumplimiento.

Esta Ley modificó determinadas disposiciones de la legislación en materia de planes y fondos de pensiones, que afectaban directamente a los compromisos sujetos a jubilación, incapacidad o fallecimiento contenidos en los convenios colectivos.

Tras la modificación, la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, establece la siguiente obligación:

*“Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, **deberán instrumentarse**, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguro y planes de pensiones”.*

Desde la entrada en vigor de esta modificación, los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus trabajadores, incluidas las prestaciones causadas, deben instrumentarse obligatoriamente desde el momento en que se inicia el devengo de su coste, mediante planes de pensiones y/o contratos de seguro colectivos. El poder legislativo consideró necesario establecer instrumentos ajenos a la empresa, de cara a garantizar la viabilidad de las prestaciones comprometidas, y decidió obligar a la exteriorización de fondos internos de modo que se redujera al mínimo el riesgo de cobro de estos

---

<sup>281</sup> El artículo 8 de la mencionada Directiva establece que los Estados miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que ya han dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan, independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social.

<sup>282</sup> GONZÁLEZ NAVARRO, E y GONZÁLEZ NAVARRO, A. M.ª.: “*Compromisos por pensiones: Proceso de exteriorización*”, Partida Doble, núm. 145, junio 2003, pág. 29. Define los fondos internos como dotaciones de las aportaciones que la empresa realiza en favor de sus trabajadores, las cuales son invertidas en activos considerados afectos al fondo y diferenciados del resto del patrimonio de la compañía o, alternativamente, en activos propios de la explotación no separados de los poseídos por la empresa. La principal objeción que se atribuye a los fondos internos es el estrecho vínculo que liga el pago de las prestaciones a la situación económico-financiera de la empresa, con el consecuente riesgo que ello comporta para los beneficiarios.

compromisos asumidos en negociación colectiva, que tenían la consideración de salario diferido y, como tal, pertenecían a las personas trabajadoras.

Se consideró necesario asegurar las prestaciones complementarias privadas pactadas en convenio colectivo<sup>283</sup>, sin ningún tipo de garantía hasta ese momento, que pudiera sostener las obligaciones empresariales a las que debían hacer frente en el momento de la jubilación de sus empleados<sup>284</sup>.

No solo era necesario ofrecer a las personas trabajadoras una garantía económica. También había que ofrecer una garantía jurídica en la que el pacto de una mejora voluntaria de la seguridad social originada en un convenio colectivo dejara de ser una mera expectativa de derecho y, pasara a ser un derecho consolidado.

Hasta ese momento, al no existir esa garantía jurídica y, estar las mejoras instrumentadas en fondos internos de las empresas, los compromisos por pensiones se veían frustrados en el momento en el que se rompía el vínculo laboral entre empresa y persona trabajadora antes del momento de la jubilación, con el consiguiente ahorro empresarial de la prestación pactada<sup>285</sup>.

Ejemplo de ello es en la STSJ Cataluña 7544/2002 de 12 de junio de 2002, en la que la empresa del actor tenía un fondo interno y el Tribunal reseña que: *“El actor tenía una expectativa de derecho, pero no un derecho. El convenio colectivo aplicable prevé un sistema de pensiones internas complementarias a las de la Seguridad Social y en su articulado se relacionan diferentes supuestos en los que un trabajador puede causar el derecho a las mismas. Pero dichas normas no contemplan derechos sino expectativas que sólo se devengarán en el momento que se cumplan los requisitos que se requieran. En los fondos internos no se contempla la posibilidad de consolidar derecho alguno antes de que se produzca cualquiera de las contingencias, y por tanto no se pueden movilizar dichos derechos, que en realidad no son tales sino expectativas no consolidadas<sup>286</sup>”*.

El régimen jurídico que se implementó con la Ley 30/1995 y el Reglamento de exteriorización, RD 1588/1999, se mantiene actualmente. Se han llevado a cabo modificaciones y adaptaciones a lo largo del tiempo, recogidas en el actual Texto

---

<sup>283</sup> DE LA VILLA GIL, L.E. de la: *“Estudio preliminar”*, en Pensiones Privadas, Planes y Fondos de pensiones, Seguros de Vida y Entidades de Previsión Social, Acarl, Madrid, 1997, pág. 26.

<sup>284</sup> GALLEGOS LOSADA, R.: *“Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas”*, Dykinson, Madrid, 2001, pág. 64.

<sup>285</sup> Esta situación se puede ver en: SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores”*, Lex Nova, Valladolid, 2003, págs. 52-87.

<sup>286</sup> Existe en esta línea reiterada doctrina judicial: TSJ de Madrid de 5 de septiembre de 1995 o 18 de septiembre de 1997 y la del TSJ de Murcia de 26 de enero de 1999.



Refundido, que se publicó con el objetivo de codificar en un solo cuerpo las modificaciones legales introducidas a la ley original en el transcurso de los años, que no fueron pocas.

La legislación en materia de planes y fondos de pensiones queda compilada, actualizada, sistematizada y completa en su texto refundido. Hay una adaptación de la normativa reglamentaria, teniendo en cuenta la experiencia acumulada y los desarrollos legales en el ámbito de la Unión Europea<sup>287</sup>.

## 2. 2. EL PROCESO DE EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

Exteriorizar es el proceso de adecuación a la legislación de los compromisos por pensiones existentes en los convenios colectivos. Consiste en el traslado de estos compromisos a una herramienta financiera válida para su exteriorización. Estos instrumentos son los planes de pensiones y/o los contratos de seguro de vida de ahorro. Normativamente englobadas en los seguros colectivos estarían las mutualidades de previsión.

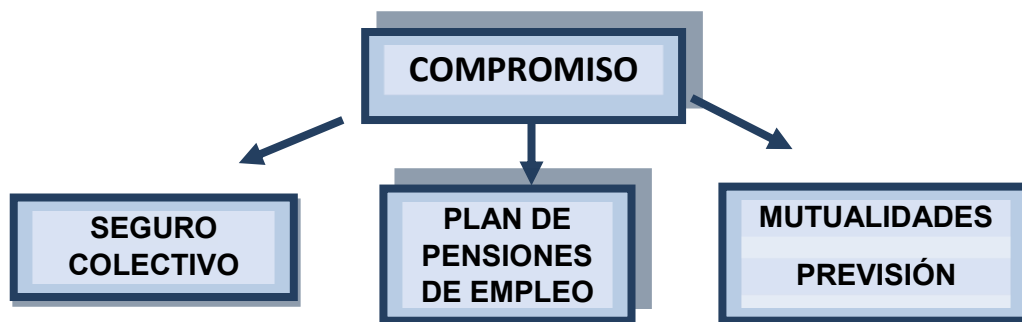


Gráfico nº 18. Fuente: elaboración propia.

La exteriorización es la instrumentación de los compromisos por pensiones mediante fórmulas externas a la empresa con el fin de alcanzar **determinados objetivos**:

- **Protección de los compromisos** de las personas trabajadoras y beneficiarias frente a insolvencias o dificultades financieras de las empresas.
- **Desplazamiento de la gestión** de los compromisos a entidades especializadas (aseguradoras y gestoras de fondos de pensiones) y liberación de tareas complejas para las empresas.
- Intento de **consolidación de la previsión social complementaria**.

<sup>287</sup> PIESCHACÓN VELASCO, C.: “La ley de planes y fondos de pensiones; 20 años después”, op. cit., pág. 55.

Para que una exteriorización se lleve a cabo correctamente, deben trasladarse los compromisos y también los fondos necesarios para que el instrumento financiero pueda hacer frente a ellos.

El traslado de los fondos debe respetar el principio marcado por la Ley del devengo desde el inicio del compromiso, es decir, deberán trasladarse al instrumento elegido los fondos ya devengados por cada persona trabajadora en función de su antigüedad, edad de jubilación y del compromiso.

La inclusión en convenio colectivo de compromisos de previsión social<sup>288</sup>, sea seguros de vida o accidentes, premios de jubilación, complementos de pensión u otros, es una práctica habitual en la negociación colectiva que ha venido desarrollándose a lo largo de los años.

Por este motivo, el Poder Legislativo consideró necesario establecer instrumentos ajenos a la empresa, de cara a garantizar la viabilidad de las prestaciones comprometidas. Decidió obligar a la exteriorización de fondos internos de modo que se redujera al mínimo el riesgo de cobro de estos compromisos asumidos en negociación colectiva.

Estos compromisos por pensiones conllevan dos aspectos: uno, los servicios pasados, y otro, los derechos o aportaciones futuras que son las que realiza temporalmente la empresa para cubrir la prestación pactada con las personas trabajadoras. La parte del compromiso ya devengado se denomina servicios pasados, y afecta tanto a las personas trabajadoras activas en plantilla de la empresa, en el momento de la transformación, como a las personas ya retiradas (pasivas) que ya estén cobrando prestaciones, y a otros beneficiarios de estas que perciban prestaciones (viudedad y orfandad).

---

<sup>288</sup> Convenios Colectivos de sector con cláusula de previsión social complementaria. De una muestra de 885 Convenios Colectivos de sector publicados en Aranzadi en 1999, el 58,1% de ellos contaban con complemento a la jubilación de las cuales: el 34,5% (305) la contenían en forma de pago de un número de mensualidades, el 18,6% (165) en forma de pago de una cuantía fija y el resto en otras formas de pago. El 41,9% no tenían ningún complemento negociado.

## ESQUEMA EXTERIORIZACIÓN COMPROMISOS POR PENSIONES

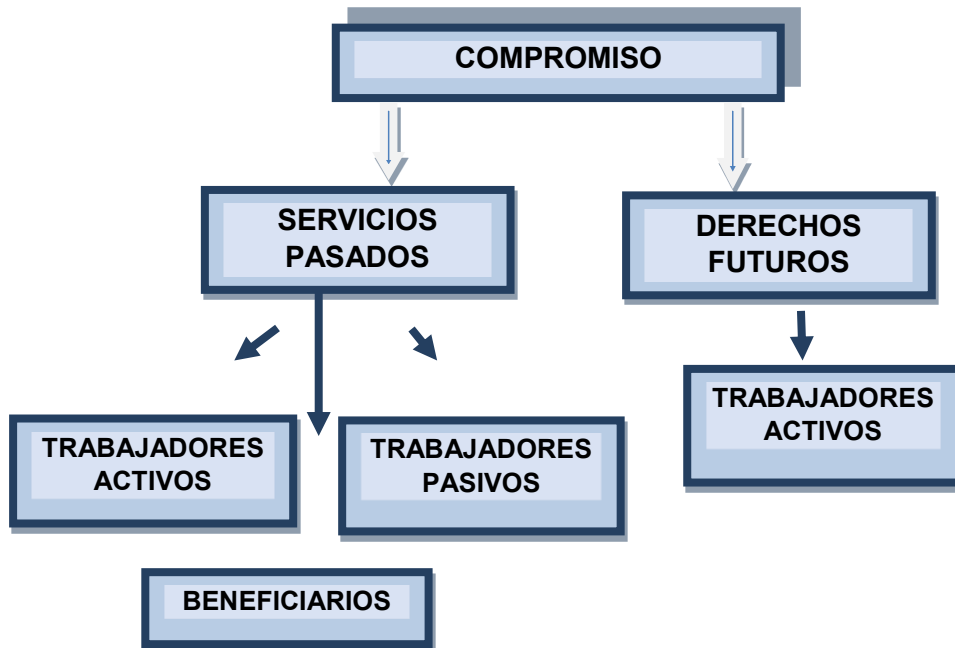


Gráfico nº 19. Fuente: elaboración propia

El hecho de llevar a cabo un proceso de exteriorización en una empresa tiene tres consecuencias importantes:

- **Para las personas trabajadoras:** supone una garantía por la parte ya devengada de los compromisos frente a los avatares empresariales. Los fondos correspondientes están fuera de la empresa y por lo tanto son inmunes a lo que a ésta le pueda ocurrir. La parte del compromiso devengada se consolida, dejando de ser expectativa de derecho.
- **Para la empresa:** supone un cambio importante, pues el compromiso de la empresa se limita a realizar las contribuciones pactadas en la cuantía, plazos y condiciones establecidas.
- **Para el compromiso:** el compromiso del convenio colectivo entre la persona trabajadora y la empresa se desdobra en dos partes diferenciadas:
  - Compromiso entre la empresa y el plan de pensiones o la aseguradora, que se define como la obligación de pago de la empresa de aportar los fondos necesarios para que el plan de pensiones o la aseguradora pueda pagar las prestaciones comprometidas.



Gráfico nº 20. Fuente: elaboración propia.

- Compromiso entre el plan de pensiones o la aseguradora y las personas trabajadoras para que éstas cobren las prestaciones correspondientes al compromiso.

## 2. 3. QUÉ SON LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

De conformidad con la Disposición adicional 1ª, párrafo 2º, se entenderán compromisos por pensiones los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculadas a las contingencias establecidas en el art. 8.6 LPFP<sup>289</sup>.

En el art. 7 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, se definen los compromisos por pensiones de la siguiente forma:

*“Tienen tal consideración los compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tengan por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones vinculadas a las contingencias establecidas en el artículo 8.6 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Tales pensiones podrán revestir las formas establecidas en el artículo 8.5 de la citada Ley, y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos cualquiera que sea su denominación.*

*La instrumentación de los compromisos por pensiones se deberá instrumentar aun cuando la adquisición o mantenimiento de los derechos derivados del compromiso se condicione al cumplimiento de determinados requisitos”.*

Se entienden como aquellos compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con sus trabajadores y que tienen por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones, complementarias a las pensiones

<sup>289</sup> El artículo 8.6 de la Ley 8/1987 establece: Las contingencias por las que satisfarán las prestaciones anteriores podrán ser: a) Jubilación o situación asimilable. Reglamentariamente se determinarán las situaciones asimilables. De no ser posible el acceso del beneficiario a tal situación, la prestación correspondiente sólo podrá ser percibida al cumplir los sesenta años. b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez. c) Muerte del partícipe o beneficiario, que pueden generar derecho a prestaciones de viudedad u orfandad, o en favor de otros herederos o personas designadas. No obstante, en el caso de muerte del beneficiario que no haya sido previamente partícipe, únicamente se pueden generar prestaciones de viudedad u orfandad.

públicas, mediante la percepción de una renta, un capital o una combinación de ambos, vinculadas a unas contingencias.

Con el ánimo de entender la naturaleza de los compromisos por pensiones, analizaremos detenidamente determinados aspectos de su definición:

- **El tipo de pacto o acuerdo que genera el compromiso:** *“obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente”*. Se admite tanto el carácter legal como el contractual reconociendo así protagonismo a la negociación colectiva como fuente para recoger los compromisos. Ya sea a través de convenio de empresa o de sector, la fuerza normativa de estos convenios obliga al empresario a la exteriorización.

<b>OBLIGACIÓN LEGAL O CONTRACTUAL</b>			
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	<b>PACTO ENTRE EMPRESAS</b>	<b>CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>ACTAS, ESTATUTOS, ETC.</b>

Gráfico nº 21. Fuente: elaboración propia.

También da entrada a otras fuentes del Derecho al citar “disposición equivalente” dando acceso a otros acuerdos o decisiones documentadas de cualquier forma admitida en Derecho, por lo que nos encontramos con una amplia gama de acuerdos en los que pueden recogerse los compromisos por pensiones de una empresa o de parte de ella. Siendo pactos de la empresa, con todo o parte de su personal, cuya existencia o efectos se hallen documentados, y en los que la empresa asuma compromisos por pensiones. De esta manera, cualquier manifestación de voluntad del empresario puede ser fuente de compromiso por pensiones teniendo en este caso, naturaleza contractual y no normativa, sin que eso sea óbice para que se cumpla la obligación de exteriorizar los compromisos<sup>290</sup>.

La referencia genérica que se hace a las disposiciones equivalentes a un convenio, fue objeto de desarrollo en el párrafo 3º del art. 7 RICP, considerándose, como fuentes de implantación de compromisos por

<sup>290</sup> VAL DE TENA DE, A: *“La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva”*. Fundación Mapfre, Madrid, 2006, pág. 16. [www.fundacionmapfre.com/cienciasdelseguro](http://www.fundacionmapfre.com/cienciasdelseguro)

pensiones equiparables al convenio, los siguientes: los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal; 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; y, las actas de constitución, estatutos o reglamentos de mutualidades de previsión, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión, siempre que en los documentos enumerados las empresas asuman compromisos por pensiones.

El Reglamento abre una amplia gama de acuerdos de diverso ámbito que pueden concernir a la totalidad o parte del personal, afectando incluso a aquéllos con los que la empresa tuviera la facultad de suspender unilateralmente el compromiso, en tanto no ejercite tal prerrogativa (art. 7.2 RICP<sup>291</sup>).

Los ámbitos de actuación de los mecanismos aptos para exteriorizar compromisos por pensiones serían, la negociación colectiva de carácter estatutaria; los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal, entre otros, estarían comprendidos en este apartado los pactos colectivos extraestatutarios; el acuerdo que surge como manifestación de la voluntad del empresario, plasmado en el contrato laboral por ejemplo<sup>292</sup>; finalmente, también considera las actas, estatutos o reglamentos de una serie de instituciones (mutualidades de previsión social, etc.) como fuentes formales de creación de compromisos por pensiones.

El Tribunal Supremo en sentencia de 19 de diciembre de 2016, lo define del siguiente modo: *“constituye un compromiso de pensiones en el sentido de los previstos en esta Ley, el compromiso adoptado en el marco de ERE, consistente en abonar a los trabajadores la indemnización fraccionada de cuantía variable a través de un plan de prejubilación suscribiendo al efecto con una compañía aseguradora una póliza de seguro colectivo que garantiza el abono de unas rentas definidas en concepto de complemento de prestaciones por desempleo así como la renta temporal en concepto de convenio especial”*<sup>293</sup>.

---

<sup>291</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación colectiva los planes y fondos de pensiones”*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009, pág. 157.

<sup>292</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...” op. cit.*, pág. 158. Según los autores, los compromisos por pensiones asumidos por la empresa devienen en una obligación de naturaleza contractual, ya que se incorpora al contrato como condición más beneficiosa, consolidándose, en este sentido, un derecho adquirido para los trabajadores que imposibilita una eventual modificación unilateral por el empresario y le obliga, en consecuencia, a la instrumentación o, en su caso, a la exteriorización.

<sup>293</sup> STS 1066/2016, de 19 de diciembre.

- **El objeto del compromiso es realizar aportaciones u otorgar prestaciones** complementarias a las pensiones públicas, así queda expuesto en el párrafo 1º del art. 7.1 RICP. Significa que cualquier pago económico relacionado con las contingencias que seguidamente veremos debe ser considerado compromiso por pensiones<sup>294</sup>. Por ello, los compromisos que las empresas están obligadas a externalizar deberán ser débitos dinerarios. No obstante, no todas las prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social son compromisos por pensiones, como se pondrá de manifiesto en el siguiente punto.
- **La obligación alcanza a determinadas contingencias:** deberán exteriorizarse todos los compromisos por pensiones ligados a jubilación, fallecimiento, incapacidad o dependencia. Otras prestaciones como maternidad, accidentes, etc. que pudieran pactar las empresas con sus trabajadores, no serán objeto de exteriorización por no considerarse compromisos por pensiones. Así pues, las contingencias externalizables son:
  - Jubilación.
  - Incapacidad permanente total para la profesión habitual de la persona trabajadora.
  - Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
  - Gran invalidez y dependencia severa o gran dependencia.
  - Fallecimiento de la persona trabajadora. Esta contingencia da lugar a la prestación de viudedad para el cónyuge; de orfandad para los hijos huérfanos de éste; y, en su caso, para otras personas designadas como beneficiarios u otros herederos legales.
- **Formato de las prestaciones,** la norma establece “cualquiera que sea su forma de pago”, por ello, las formas de cobro que puede adoptar el compromiso son varias, desde cobrar una pensión vitalicia, un pago único o capital, una renta temporal, una mezcla de varias formas de cobro (pagos que combinen rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital), o la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago en cada anualidad (art. 10.1.b) RPPF). Todas estas son las formas de cobro que pueden adoptar las prestaciones que den cobertura a los compromisos por pensiones.

La definición y el alcance de los compromisos por pensiones siempre se han considerado controvertido. Muestra de ello son las numerosas manifestaciones

---

<sup>294</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “Los planes de pensiones del Sistema de Empleo...”, op. cit., pág. 567.



del órgano supervisor, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), que en sus resoluciones ha establecido lo siguiente sobre la materia:

*“Con carácter general cabe decir, pues, que una empresa tiene asumido un compromiso por pensiones a efectos de esta normativa, si en virtud de un convenio colectivo u otros acuerdos o disposiciones, se obliga a satisfacer o proporcionar a sus trabajadores y, en su caso, a los derechohabientes, una prestación de pago único, en forma de renta, o combinación de ambos, cuando se produzca alguna de las contingencias del artículo 8.6 de la Ley, cualquiera que fuese la denominación de la prestación (premio, paga, compensación ...), su importe (x meses de salario, un capital multimillonario, una renta temporal o vitalicia más o menos cuantiosa ...), la referencia utilizada (salario en activo, diferencias respecto de la pensión pública, ...), la modalidad del sistema estipulado (aportación definida, prestación definida o mixto), o los requisitos para adquirir el derecho a las prestaciones<sup>295</sup>”.*

La exteriorización obliga a la transformación de todos los acuerdos que establezcan premios de jubilación, complementos de pensión para jubilaciones o cualesquiera otros ligados a las contingencias citadas, con independencia de cuál sea su denominación en convenio y su forma de pago.

Es por esta razón que la legislación exige que las especificaciones del plan y/o las condiciones del seguro recojan exactamente el compromiso existente y no puedan remitirse a lo establecido en el convenio colectivo o a lo escrito en cualquiera de los documentos considerados equivalentes.

El papel de la negociación colectiva para la transformación de los compromisos por pensiones es básico y, por ello, la gran mayoría de los instrumentos de previsión social complementaria han concurrido de la mano de la negociación colectiva. Este acuerdo es necesario para abordar el proceso de exteriorización de los compromisos pudiendo, en este ámbito, modificarse tanto las contingencias como las prestaciones y el ámbito de aplicación o cualquier otro aspecto regulado en el propio acuerdo colectivo.

En cuanto al compromiso a exteriorizar, en algunos convenios colectivos se plasma ya la elección del instrumento reseñando si debe ser un seguro colectivo o un plan de pensiones<sup>296</sup>. Incluso pueden regularse características como la

---

<sup>295</sup> Dirección General de Seguros en sus Resoluciones de 15 de marzo y 25 de septiembre de 2000.

<sup>296</sup> Convenios colectivos que reseñan la obligación de instrumentar a través de un plan de pensiones del sistema de empleo: Artículo 38 del Convenio Colectivo de Gas Natural, Convenio Colectivo de Danone, Artículo 1 Acuerdos de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de Aena. El Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas publicado en el Boletín oficial del Estado con fecha 9 de octubre 2013, núm. 242. El artículo 19 del citado convenio, referido al premio de jubilación, dice textualmente lo siguiente: "Al producirse la jubilación, todo trabajador que tuviera 5 años de antigüedad en la empresa percibirá de ésta, el importe de una cantidad única de 853,22€. Esta cantidad podría ser revisable anualmente, en la línea de la subida que se pacte para las tablas salariales. Todo trabajador que a fecha 1 enero 1999, tuviese

adhesión al plan de pensiones de las personas trabajadoras o el periodo de carencia para su acceso<sup>297</sup>. También puede pactarse el régimen de aportaciones y contingencias cubiertas o las prestaciones a pagar.

La jurisprudencia se pronunció en cuanto a la necesidad de que los compromisos pactados en negociación colectiva se instrumentaran a través de las vías que la normativa ofrecía<sup>298</sup>, como obligaciones que son derivadas de un convenio colectivo con carácter normativo y fuerza vinculante para todas las partes incluidas en su ámbito de aplicación<sup>299</sup>.

El modo de adaptar los compromisos viene regulado en las Disposiciones transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta de la LOSSP, donde se configura el régimen de exteriorización de los compromisos por pensiones, que consolida su regulación, en el RD 1588/1999<sup>300</sup>, de 15 de octubre, que aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios (RICP).

## 2. 4. ÁMBITO SUBJETIVO DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

La exteriorización debe llevarse a cabo con independencia de que la adquisición o mantenimiento de los derechos derivados del compromiso esté ligado o condicionado al cumplimiento de determinados requisitos o condiciones<sup>301</sup> (jubilarse en la empresa, años de servicio mínimos, edad,

---

acreditada una antigüedad de, al menos 15 años, al producirse la jubilación, podrá optar voluntariamente, por acogerse al antiguo premio de jubilación, consistente en percibir el importe de 3 mensualidades más una, por cada 5 años que excedan de los 15 de referencia. En el supuesto que el trabajador optase por cualquier modalidad de jubilación parcial, el premio de jubilación sólo se hará efectivo a la fecha de la jubilación definitiva. La empresa garantizará conforme a la ley a cada trabajador las cantidades correspondientes al premio de jubilación mediante la suscripción de una póliza de seguro o plan de pensiones de empleo".

<sup>297</sup> Por ejemplo, se fija un periodo de carencia de un año en el Artículo 1 de los Acuerdos de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de Aena; o un periodo de carencia de dos años en el artículo 67 del Convenio Colectivo de la Compañía de Bebidas Gaseosas, S.A. Casbega. Fecha de consulta 01/2021.

<sup>298</sup> STSJ Cataluña 4504/2002, de 12 de junio 2002, "...la generalización de los complementos de pensiones dentro del marco de la negociación colectiva determinó la conveniencia de que los mismos se articularan a través de planes de pensiones o seguros colectivos. Así, la Ley 8/1987, de 8 de junio y la Ley 30/1995 establecieron los mecanismos para garantizar los complementos de pensiones a que se comprometieran las empresas".

<sup>299</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R.: *"Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores"*, Civitas, Madrid, 2001, pág. 51.

<sup>300</sup> BOE núm. 257, de 27 de octubre de 1999.

<sup>301</sup> Este punto ha sido objeto de discusión. Siendo aclarado por la Dirección General de Seguros en respuesta a algunas consultas efectuadas. En un escrito de fecha 13 de marzo del 2000 (Ministerio de Economía y Hacienda; Dirección General de Seguros registro de salida 13.03.00 008610) señala que: "El hecho de que la adquisición del derecho a la prestación, el reconocimiento efectivo o su cuantía, se condicionen a la concurrencia de determinados requisitos (edad, años de servicio mínimos, jubilarse en la empresa, jubilación voluntaria, etc.,) no exime del cumplimiento de la Disposición Adicional Primera de

jubilación voluntaria, etc.), ya que ello, no exime del cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición adicional 1ª TRLPFP, en tanto hubiese expectativas de alcanzar los requisitos exigidos y de que, eventualmente, deban hacerse efectivas las prestaciones en el futuro (art. 7.1, párrafo 2º RICP<sup>302</sup>).

## 2. 4. 1. ÁMBITO EMPRESARIAL

La legislación señala que la obligación de exteriorizar alcanza a todas aquellas **empresas que mantienen compromisos con sus trabajadores**.

El ordenamiento jurídico, en el párrafo 3º de la Disposición adicional 1ª TRLPFP, regula el régimen de adaptación de todas las entidades que mantengan compromisos por pensiones con sus trabajadores, con la excepción recogida para las entidades de crédito, entidades aseguradoras y sociedades y agencias de valores, cuyo régimen es objeto de regulación separada<sup>303</sup>.

Concretando algo más, el art. 5 RICP, especifica qué entiende por empresas sometidas a la obligación de exteriorizar:

- **En el sector privado:**
  - Las personas jurídicas tanto si tienen nacionalidad española<sup>304</sup> como si sólo tiene en España un domicilio, o su principal establecimiento, cualesquiera que sean sus formas jurídicas (Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, Sociedad Cooperativa, etc.).
  - Las entidades extranjeras con establecimiento, sucursal, agencia, etc. en España.

---

la Ley 8/1987 (Obligación de Externalizar), en tanto hubiese expectativas de alcanzar los requisitos exigidos y de que eventualmente, deban hacerse efectivas las prestaciones.

<sup>302</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “*Guía de negociación...*”, op. cit., pág. 162.

<sup>303</sup> Excepcionalmente, podrán mantenerse los compromisos por pensiones asumidos mediante fondos internos por las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores. Para que dichos fondos internos puedan servir a tal finalidad, deberán estar dotados con criterios, al menos, tan rigurosos como los aplicables a los asumidos mediante planes de pensiones y habrán de ser autorizados por el Ministerio de Economía y Hacienda, previo informe del órgano o ente a quien corresponda el control de los recursos afectos, el cual supervisará el funcionamiento de los fondos internos y podrá proponer al Ministerio de Economía y Hacienda la adopción, en su caso, de las medidas correctoras pertinentes, e incluso la revocación de la autorización administrativa concedida.

<sup>304</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “*Guía de negociación...*” op. cit., pág. 164. La referencia a la nacionalidad de las entidades promotoras, el art. 5.1 RICP ha querido distinguir a aquellas personas jurídicas donde resulta patente su conexión con la legislación de nuestro país por poseer la nacionalidad española o domicilio en territorio nacional o porque su establecimiento o explotación principal se encuentre radicado en el mismo, de aquellas otras entidades extranjeras cuya vinculación con nuestro ordenamiento jurídico sea más débil por poseer únicamente agencias, sucursales y establecimientos en territorio nacional. En ambos supuestos será necesario que cumplan el requisito de tener la capacidad de asumir compromisos por pensiones con su personal.

- Las personas físicas que tengan trabajadores y compromisos con ellos.
  - Las entidades sin personalidad jurídica y las comunidades de bienes que puedan asumir compromisos por pensiones con sus trabajadores.
- **En el sector público:**
    - Se consideran en este caso, como obligadas a exteriorizar, a las entidades públicas empresariales y a las sociedades mercantiles en cuyo capital participen directa o indirectamente las Administraciones Públicas o entidades u organismos vinculados o dependientes de las mismas.
- **Excepciones a la obligación de exteriorizar**<sup>305</sup>: el capítulo IV del Reglamento de exteriorización de los compromisos por pensiones contempla un régimen excepcional, en virtud del cual quedan exentas de la obligación de exteriorizar sus compromisos por pensiones las siguientes entidades:
    - Entidades de crédito
    - Entidades aseguradoras
    - Sociedades y agencias de valores

Para estas entidades, se prevé el mantenimiento de los compromisos por pensiones asumidos mediante fondos internos, siempre y cuando se cumplan determinados requisitos.

Esta excepción se justifica por el hecho de que pertenecen a un sector regulado y sometido a la supervisión de órganos públicos de control, lo que asegura la solvencia perseguida con la norma. Por otra parte, se trata de entidades especialistas en la administración y gestión de fondos y en la valoración de riesgos<sup>306</sup>.

Esta excepcionalidad se justifica del siguiente modo en la Exposición de Motivos del RICP, *“el que estas entidades actúan en sectores regulados y sometidos a la supervisión de un órgano de control, lo cual redundaría en la garantía de solvencia perseguida por la norma”* además de que *“son especialistas y concentran su actividad típica, precisamente, en la*

<sup>305</sup> Para más información sobre la obligación de exteriorización de los compromisos por pensiones, su excepción y efectos, vid., por todos, AGUILERA IZQUIERDO, R.: *“Pensiones Privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores”*. Edit. Civitas. Madrid, 2001.

<sup>306</sup> Alguna Resolución Judicial se ha pronunciado en el sentido de que la excepción legal española de exteriorización es contraria al principio de libre circulación de los trabajadores. En una interpretación amplia del Derecho comunitario. STS de 8 de noviembre de 1999 (AS 1999, 3557).

*administración y gestión de fondos y, en su caso, en la valoración y cobertura de riesgos”.*

En mi opinión, a pesar de estas razones de seguridad, la excepción de exteriorizar no debería existir puesto que resta derechos a las personas trabajadoras, en cuanto a la movilización y mantenimiento de sus derechos<sup>307</sup>.

El régimen especial de contabilidad previsto para estas empresas en la Circular del Banco de España 5/2000, de 19 de septiembre, posibilita el derecho al rescate, movilización o transferencia de los fondos internos a las personas trabajadoras que cesan anticipadamente<sup>308</sup>.

El hecho de que estas entidades financieras no estuvieran obligadas a exteriorizar no significa que no pudieran hacerlo voluntariamente. Por ello, a pesar de estar exentas de la obligación, estas entidades optaron mayoritariamente por exteriorizar sus compromisos por pensiones a través de planes de pensiones de empleo, beneficiándose de importantes desgravaciones fiscales y de no aportar dotaciones al Banco de España. Muy pocas fueron las entidades, entre ellas el Banco de Santander, que mantuvieron un fondo interno con los compromisos por pensiones de sus empleados.

En efecto, la mayoría de las entidades financieras exteriorizaron sus compromisos por pensiones<sup>309</sup>. Prácticamente la totalidad de ellas optaron por exteriorizar a través de planes de pensiones de empleo. El volumen de fondos exteriorizados por estas entidades fue de 14.411 millones de euros, quedando en fondos internos alrededor de 7.000 millones de euros<sup>310</sup>.

---

<sup>307</sup> En el mismo sentido AGUILERA IZQUIERDO, R.: *“Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores”*, op. cit., pág. 94, para la que «el legislador debería haber eliminado la excepción pues aunque las garantías de solvencia son similares, no ha tenido en cuenta que los trabajadores gozan de mayores derechos cuando la cobertura de sus compromisos se lleva a cabo a través de un plan de pensiones o de un contrato de seguro derivados fundamentalmente de la posibilidad de movilizar o conservar los derechos correspondientes a los pagos realizados por la empresa hasta el momento en que se interrumpe la relación laboral».

<sup>308</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *“Compromisos por pensiones”: efectos de la excepción de la obligación de externalización”*, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 17, 2001, pág. 6.

<sup>309</sup> A 31 de diciembre de 1996 vemos cuál era el activo de algunos fondos de pensiones de entidades financieras que si exteriorizaron sus compromisos por pensiones. Entre ellos Ibercaja Empleados, Fondo de Pensiones con 36.356,5 millones de pesetas; Empleados Caixa Galicia, F.P. con 26.708,5 millones de pesetas; F.P. Empleados Caja de Ahorros Castilla La Mancha con 21.852,5 millones de pesetas o Empleados de C.E.C.A. con 18.667,4 millones de pesetas. Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 1996. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>310</sup> GONZÁLEZ NAVARRO, E. y GONZÁLEZ NAVARRO, A. M.ª.: *“Compromisos por pensiones...”*, op. cit., pág. 38. El 100% de las sociedades de valores, el 86,5% de las entidades de crédito y el 84% de las aseguradoras

## 2. 4. 2. ÁMBITO LABORAL

La exteriorización afecta a los compromisos por pensiones de la empresa con sus trabajadores, que prestan servicios en el momento en que se hace efectivo el cumplimiento del convenio. También afecta a otros beneficiarios, acreedores de prestaciones ya devengadas. No puede quedar excluida ninguna persona que pueda disfrutar en el futuro de prestaciones de las recogidas como compromisos por pensiones.

El art. 6 RICP define que entiende por personas trabajadoras. La definición general que hace de estas es: *“Personal activo, entendiéndose por tal a toda persona física que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta de la empresa en virtud de relación laboral comprendida en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relaciones de carácter especial, siempre que dicha relación esté sometida a la legislación española”*.

A los solos efectos de esta normativa, incluye dentro de este colectivo a:

- Las personas trabajadoras excedentes o en suspensión de contrato si la empresa ha asumido compromisos con ellos.
- Las personas trabajadoras con las que la empresa mantenga compromisos, aun cuando hayan extinguido su relación laboral con las mismas<sup>311</sup>. Finalmente, el colectivo de las personas jubiladas y beneficiarias con los que mantenga compromisos. La empresa está obligada a exteriorizar los derechos a pensión ya adquiridos por jubilados o beneficiarios.

## 2. 5. EL CAMINO HACIA LA EXTERIORIZACIÓN

En el siguiente cuadro observamos un resumen del proceso temporal y normativo de la exteriorización de los compromisos por pensiones.

---

han exteriorizado. Según datos de la Dirección General de Seguros (DGS, 2002: 6), unas 30 entidades del sector financiero habrían solicitado autorización para mantener fondos internos por un importe total de 7.753,79 millones de euros, con cobertura para 85.201 personas de las que el 60% corresponde a pasivos (50.262) y el resto (34.939) son trabajadores activos.

<sup>311</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...” op. cit.*, pág. 169. Según los autores se trataría de situaciones previstas en la fuente de definición de los derechos de previsión, normalmente a través de la negociación colectiva, que supondrían la asunción por parte de la empresa de la obligación de mantener la cobertura de algunas contingencias respecto a trabajadores que no han podido acceder a las prestaciones comprometidas. Por tanto, con independencia de cuál sea la causa de extinción de la relación laboral, lo determinante a estos efectos es que en el acto en el que se estableció el compromiso por pensiones se haya pactado a su vez la subsistencia de derechos a favor del trabajador tras el cese en la empresa y antes de que se produzcan las contingencias protegidas.

## ETAPAS OBLIGATORIAS DE LA EXTERIORIZACIÓN

<b>PERIODO EXTERIORIZACIÓN</b>	<i>Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados</i>	<i>Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social</i>	<i>Disposición adicional vigésimo quinta de la Ley 14/2000 de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social</i>	<i>Disposición adicional decimoquinta de la Ley 44/2002, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero.</i>	<i>Disposición adicional tercera de la Ley 4/2004, de modificación de tasas y de beneficios fiscales...</i>	<i>RD Ley 16/2005, (...) se regula la adaptación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación.</i>
<b>PRIMER PERIODO</b>	<b>10-may-99</b>					
<b>SEGUNDO PERIODO</b>		<b>01-ene-01</b>				
<b>TERCER PERIODO</b>			<b>16-nov-02</b>			
<b>CUARTO PERIODO</b>				<b>31-dic-04</b>		
<b>QUINTO PERIODO</b>					<b>31-dic-05</b>	
<b>SEXTO PERIODO</b>						<b>31-dic-06</b>

Cuadro nº 6. Fuente: Elaboración propia

### 2.5.1. PRIMERA ETAPA

El Banco de España en su circular 15/1986, de 23 de septiembre, obligaba a las entidades de crédito a realizar dotaciones anuales para cubrir los compromisos por pensiones con sus trabajadores. Esto suponía la obligación de anotar un reflejo contable. No obstante, esta provisión, aunque con algo más de seguridad, no dejaba de ser una expectativa de derecho para las personas trabajadoras por dos razones: la primera, porque la relación laboral se podía romper antes del acaecimiento de la contingencia perdiendo la expectativa de derecho y, la segunda, porque los fondos provisionados seguían siendo patrimonio de la empresa.

En los años 90, se regularon ciertos beneficios fiscales y comenzó lo que se denominó en su día como **primera vuelta voluntaria de exteriorización**. Con el RD 1463/1990, de 20 de diciembre, se reguló el Plan de Contabilidad<sup>312</sup> y la obligación de incluir en el pasivo del balance, las obligaciones de compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores con la denominación “provisiones para riesgos y gastos” dentro de la cuenta de “provisión para pensiones y obligaciones similares”.

En esta primera vuelta de exteriorización, se materializaron las obligaciones de algunas empresas, como el Canal de Isabel II, que mantenían compromisos por

<sup>312</sup> BOE de 27 diciembre 1990.



pensiones en aquel momento<sup>313</sup>. Otras empresas que exteriorizaron a través de planes de pensiones en esta etapa fueron, entre otras, Telefónica<sup>314</sup>, Endesa o la antigua Hidroeléctrica Española. También se formalizó el Plan de Pensiones de Casbega, entrando en vigor el día 3 de noviembre de 1990.

Concretamente, en Telefónica se aprobó una Resolución de 20 de julio de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>315</sup> que publicó el anexo IV al Convenio Colectivo de Telefónica de España, S.A. Este anexo contenía los acuerdos de previsión social de fecha 3 de noviembre de 1992 firmados por la representación de la empresa y el Comité Intercentros. Se creó su plan de pensiones de empleo de aportación definida obligatoriamente contributivo para el promotor y para los partícipes con sistema de capitalización individual. El Comité Intercentros sometió el acuerdo a referéndum de la plantilla<sup>316</sup> el 17 de septiembre de 1992, y fue ratificado con 30.820 votos a favor, el 54,13% de los votantes<sup>317</sup>.

También la empresa "Grupo Iberdrola, S.A.", suscribió el I Convenio Colectivo con las representaciones de Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato Independiente de la Energía (SIE), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Unión Sindical Obrera (USO) y Eusko Langileen Alkartasuna (ELA), el 29 de mayo de 1998, siendo publicado en el BOE de 20 de agosto del mismo año. Este Convenio incorpora como anexo el Plan de Pensiones, cumpliendo los compromisos por pensiones pactados en el Convenio Colectivo Extraestatutario de Condiciones de Trabajo (1996 - 2000) suscrito con fecha 9 de octubre de 1996<sup>318</sup>.

---

<sup>313</sup> El volumen de activos a 31 de diciembre de 1996 del Fondo de Pensiones Fonpostal Canal de Isabel II, F.P. era de 16.204,1 millones de pesetas. Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 1996. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>314</sup> El Plan de Pensiones de los Empleados de Telefónica contaba en 1997 con 63.548 partícipes. Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 1997. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>315</sup> BOE núm. 199 (suplemento), 20 de agosto de 1994.

<sup>316</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *"Guía de negociación..." op. cit.*, pág. 191. El Reglamento del Plan de Pensiones Empleados de Telefónica, el cual, tal y como indica su Disposición Preliminar, "ha surgido como consecuencia de la negociación colectiva llevada a cabo para la transformación del sistema de Previsión Social de la Empresa y en el marco del régimen transitorio de la legislación de Planes y Fondos de Pensiones, previa consulta a la plantilla, cuyo resultado ha sido favorable". Se trata de un plan que tiene por objeto articular un sistema de prestaciones sociales complementarias en interés de los partícipes y a favor de quienes reúnan la condición de beneficiarios de este.

<sup>317</sup> Información obtenida en entrevista al presidente del Plan de Pensiones de Telefónica, Don Adrián Martínez Marcelino, en fecha 20 de mayo de 2021.

<sup>318</sup> BOE núm. 199, de 21 de mayo de 1996. En la estipulación adicional 2ª se regula un nuevo sistema de Previsión Social Complementaria para todos los trabajadores de "Iberdrola, S.A.", tanto los procedentes de la extinta "Iberduero S.A." como de la también desaparecida Hidroeléctrica Española S.A.

En la década de los 90, el número de planes de pensiones en el total del sistema aumentó considerablemente, pero de manera especial crecieron los planes de pensiones del sistema de empleo, como observamos en el siguiente gráfico.

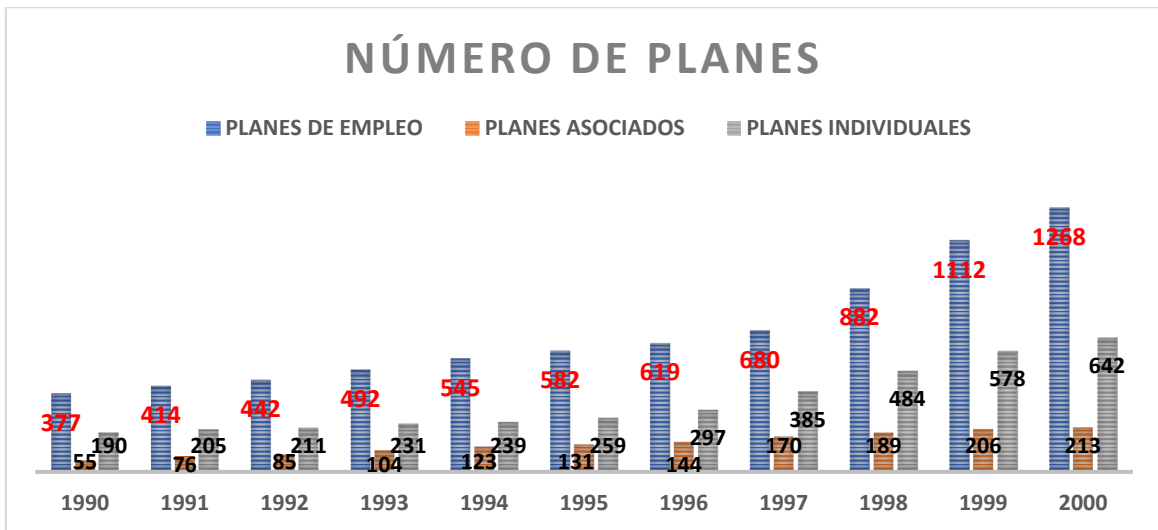


Gráfico nº 22. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2002. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

En el año 1998, los planes de pensiones de empleo aumentaron un 20,88%, un incremento muy superior al experimentado en ejercicios anteriores. El número total de planes de empleo existentes a finales de ese año era 882, representando más de la mitad del total de los planes de pensiones por esta modalidad.

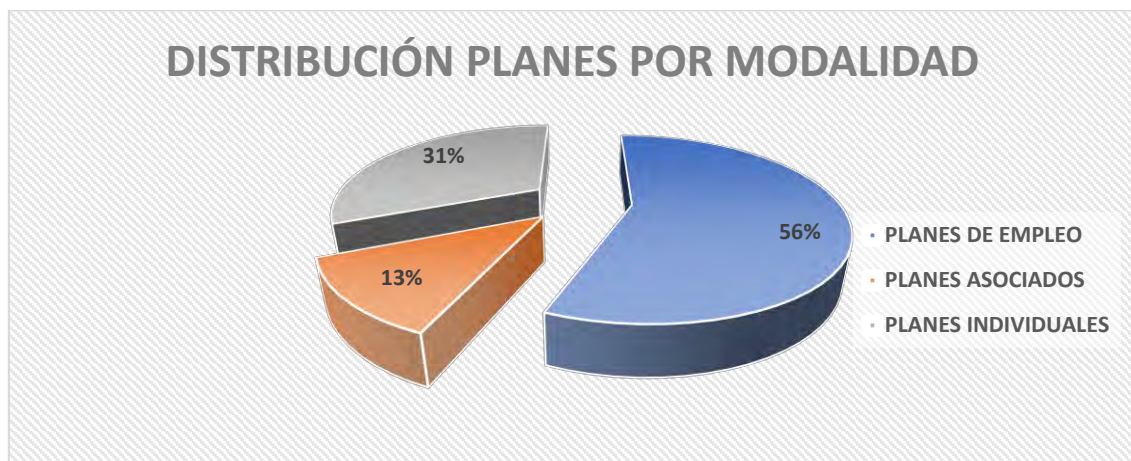


Gráfico nº 23. Fuente: elaboración propia. Fuente: Elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2002. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

En esta etapa, los planes de pensiones que se ponían en marcha eran mayoritariamente de aportación definida (el objeto definido es la cuantía de las contribuciones de los promotores y, en su caso, de las aportaciones de los partícipes al plan), rompiendo una larga tradición de planes de prestación definida (se delimita como objeto la cuantía de las prestaciones a percibir por los beneficiarios). De los 882 planes de pensiones de empleo que había en 1998,

406 eran de aportación definida mientras que apenas 19 eran de prestación definida. El resto eran mixtos<sup>319</sup>.

Esta fase no obligatoria no tuvo demasiado éxito por su falta de acogida en las empresas. Estas no deseaban perder el control de los recursos económicos que supone la exteriorización. Romero Burillo considera que el legislador se vio forzado a introducir la obligatoriedad de la exteriorización<sup>320</sup> con la LOSSP.

## 2.5.2. SEGUNDA ETAPA

Con la Ley 30/1995, se puso en marcha **el proceso de exteriorización obligatoria conocido con el nombre de segunda vuelta**. El impulso de esta norma era importante en relación con la previsión social complementaria en cuanto a garantías se refiere. Se pasaba de una etapa que era voluntaria para las empresas, a otra etapa en la que la exteriorización era obligatoria<sup>321</sup>, tanto para los compromisos futuros como para los ya existentes con anterioridad a su entrada en vigor, tal y como apuntábamos anteriormente.

En aquel momento, existían ventajas fiscales<sup>322</sup> si se exteriorizaban los compromisos, pero también se reguló un régimen sancionador para el caso de que no se produjese dicha exteriorización. En caso de incumplimiento, se incurría en una infracción laboral muy grave, además de seguir la empresa obligada a exteriorizar, aunque hubiese pasado la fecha límite, no pudiendo acogerse a los beneficios fiscales<sup>323</sup>.

Tal y como se ha puesto de relieve en el apartado anterior, la Directiva comunitaria 80/987/CEE recomendaba a los Estados miembros controlar que las obligaciones por pensiones que tenían contraídas las empresas con sus trabajadores salieran de sus balances para evitar que se pusieran en peligro las pensiones de jubilación complementaria, en caso de insolvencia de esas

---

<sup>319</sup> Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2002. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, pág. 18.

<sup>320</sup> ROMERO BURILLO, A. M<sup>a</sup>.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 281.

<sup>321</sup> FERNANDEZ BERNAT, J.A.: *“El régimen jurídico-social de los planes de pensiones...”*, op. cit., pág. 122.

<sup>322</sup> ANFOSSO BORREL, S.: *“Iniciación a los Fondos de Pensiones”*, Deusto, Bilbao, 1988, pág. 79. El impulso de los planes de pensiones se debe, en parte, al régimen fiscal que se les da a las aportaciones y al fondo de pensiones con un tipo impositivo del 0%.

<sup>323</sup> Artículo 3.2 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. Obligaciones y responsabilidades. “La efectividad de los compromisos y del cobro de las prestaciones causadas quedará condicionada a su formalización en los instrumentos referidos en este Reglamento. En todo caso, el incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones asumidos constituirá infracción en materia laboral de carácter muy grave, en los términos prevenidos en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, modificada por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.”

empresas. Las personas trabajadoras podían considerar al Estado responsable subsidiario de ello. En esta etapa, nuestra regulación hizo mención expresa en la Exposición de Motivos de la Ley 30/1995 a la incorporación en su articulado de la obligación de exteriorizar, dando cumplimiento al artículo 8 de la norma comunitaria.

En el siguiente cuadro observamos que en los últimos años de la primera etapa **de exteriorización obligatoria** se evidencia la creciente relevancia que adquiere la previsión complementaria<sup>324</sup>, que casi llega a duplicar su patrimonio entre 1999 a 2002.

FECHA	PATRIMONIO FONDOS PENSIONES (Miles euros)	VARIACIÓN PATRIMONIAL
31/12/1999	11.834.366	<b>17,36%</b>
31/12/2000	15.553.271	<b>31,42%</b>
31/12/2001	18.837.398	<b>21,12%</b>
31/12/2002	21.211.493	<b>12,60%</b>

Cuadro nº 7. Fuente: elaboración propia con datos de Inverco.

El camino de la exteriorización era para las empresas caro y difícil. La tarea técnica que suponía esta transformación y la dificultad económica que podía conllevar el desembolso económico para las empresas de forma inmediata, sobre todo por los compromisos ya asumidos<sup>325</sup>, hizo que el legislador estableciese un amplio plazo para implementar este proceso.

Este plazo fue de tres años<sup>326</sup> desde la publicación de la norma en el Boletín Oficial del Estado. Esta publicación se produjo el 10 de noviembre de 1995, aunque las Disposiciones relativas al proceso de exteriorización entraban en vigor a los seis meses de su publicación, por lo que la primera fecha para adaptar

<sup>324</sup> GONZÁLEZ NAVARRO, E y GONZÁLEZ NAVARRO, A. M.ª.: “*Compromisos por pensiones...*”, op. cit., pág. 37. Desde noviembre de 1999, cuando entró en vigor el Reglamento que regula la obligación de sacar de balance los compromisos por pensiones, las empresas han dotado planes de reequilibrio mediante Planes de pensiones de empleo por valor de 11.253 millones de euros, y ello beneficia a unos 210.000 trabajadores. Según la Dirección General de Seguros (DGS, 2002: 2), más del 50% de los planes de empleo de empresas mercantiles actualmente existentes han sido promovidos desde principios de 2000. El porcentaje aumenta si se incluye los últimos años de la década de los 90.

<sup>325</sup> DE VAL TENA, A. L.: “*La exteriorización de los compromisos por pensiones...*”, op. cit. pág. 45.

<sup>326</sup> Ley 30/1995, de 8 de noviembre, Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. Disposición Transitoria Decimoquinta: “Para la formalización de los referidos planes de pensiones, que conllevará la inmediata exigibilidad de las aportaciones, se dispondrá de un plazo no superior a tres años, contados desde la entrada en vigor de esta Ley”.

los compromisos por pensiones a la nueva regulación fue el 10 de mayo de 1999<sup>327</sup>.

La excesiva demora en la aprobación y publicación del Reglamento de instrumentación de los compromisos por pensiones (RICP 1588/1999) que debía desarrollar las disposiciones anteriormente citadas, hizo prácticamente irrealizable el cumplimiento de este plazo. Por ello, se reguló un nuevo plazo mediante la Disposición adicional decimotercera de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, la nueva fecha para llevarse a cabo la instrumentación fue el 1 de enero de 2.001<sup>328</sup>.

En este periodo se formalizaron el Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, el Plan de Pensiones Torraspapel, S.A., el Plan de Pensiones de Cementos Especiales de las Islas, el Plan de Pensiones de MercaMadrid, el Plan de Pensiones del Ayuntamiento de Logroño o el Plan de Pensiones de FMC Foret, entre otros.

Teniendo en cuenta la fecha de publicación del Reglamento de instrumentación de los compromisos por pensiones, con cuatro años de retraso, que fue en octubre del 1999, el segundo plazo tampoco satisfacía las posibilidades de las empresas para exteriorizar. Ciertamente quedaba poco tiempo. Por ello, solicitaron un nuevo plazo<sup>329</sup> y se fijó como fecha límite para cumplir con la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones el 16 de noviembre de

---

<sup>327</sup> Disposición Transitoria Decimocuarta de la Ley 30/1995, establece: “Los empresarios que en el momento de entrada en vigor de la presente Ley mantengan compromisos por pensiones con sus trabajadores o empleados cuya materialización no se ajuste a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, según la redacción dada por la presente Ley, deberán proceder, en un plazo no superior a tres años desde la citada entrada en vigor, a adaptar dicha materialización a la citada disposición adicional”.

<sup>328</sup> Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Disposición Adicional Decimotercera: “Para la adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas con su personal a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, el plazo previsto en las Disposiciones Transitorias Decimocuarta, apartado 1, y Decimoquinta, apartados 1 y 2, de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, se extenderá hasta el 1 de enero del año 2001.

<sup>329</sup> GARCÍA PADRON, Y. y GARCÍA BOZA, J.: “Análisis legislativo de los planes...”, op. cit., pág. 272. Posteriormente, dicho plazo volverá a ser modificado ante la imposibilidad por parte de la mayoría de las empresas, sobre todo de las pequeñas y medianas, de concluir dentro del plazo previsto los procesos de negociación y de transformación de la naturaleza de los compromisos por pensiones.

2002<sup>330</sup>, a través de la Disposición adicional vigesimoquinta de la Ley 14/2000 de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social<sup>331</sup>.

El desarrollo de la previsión social complementaria durante la exteriorización fue evolucionando en función de la finalización del plazo para llevar a cabo la exteriorización de los compromisos por pensiones contraídos por las empresas con sus trabajadores. Cada nueva ampliación del plazo de exteriorización suponía un nuevo retraso a la instrumentación de los compromisos.

La evolución muestra, con carácter general, que durante el primer periodo de la exteriorización los datos a nivel empresarial fueron positivos. En esta etapa, la negociación colectiva en este ámbito alcanzó un buen resultado, de relevancia cuantitativa en las grandes empresas. No afectando del mismo modo a la pequeña y mediana empresa ni al ámbito sectorial<sup>332</sup>.

En efecto, la negociación colectiva en el ámbito sectorial para exteriorizar compromisos por pensiones fue improductiva. Apenas se desarrolló actividad sectorial y quedan intactos muchos de los compromisos susceptibles de exteriorizar.

En esta segunda etapa, se exteriorizaron compromisos por pensiones de entidades públicas como el reflejado en el III Convenio Colectivo suscrito entre la Entidad Pública Empresarial AENA y los representantes de los empleados. Con el objetivo de articular un sistema de previsión social, se formalizó el “Plan de Pensiones de los Empleados de la Entidad Pública Empresarial Aena”.

También en diciembre de 2002 se firmó un acuerdo cuyo objeto era la transformación de los artículos 35 y 39 del Convenio Colectivo sectorial de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid en un plan de pensiones del sistema de empleo para la cobertura de las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

Algunas empresas que tenían un compromiso, derivado de una obligación legal con sus trabajadores y que tenía por objeto realizar aportaciones u otorgar

---

<sup>330</sup> Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Disposición Adicional Vigésima Quinta. “ Para la adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas con su personal a lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, el plazo previsto en las disposiciones transitorias decimocuarta, apartado 1º y decimoquinta, apartado 1 y 2, de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y normas de desarrollo de las mismas, se extenderá hasta el 16 de noviembre de 2002”.

<sup>331</sup> BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2000.

<sup>332</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “*Guía de negociación...*” *op. cit.*, pág. 179. Los autores insisten en la centralidad de la empresa a la hora de actuar como entidad promotora de planes de pensiones, frente al escaso y muy lento desarrollo de sistemas de promoción conjunta –o sectorial– para las empresas, aun cuando esta fórmula se abra paso entre los grupos.



prestaciones complementarias a las públicas ligadas a unas determinadas contingencias, optaron por exteriorizar sus compromisos a través de un plan de pensiones. Se constituyó el Plan de Pensiones de los Empleados de Restauración de Aeropuertos españoles, S.A. Estamos ante un plan del sistema de empleo mixto de aportación definida para jubilación y de prestación definida mínima para las contingencias de riesgos de la actividad.

Un número importante de empresas prescindieron de las ventajas fiscales<sup>333</sup> que otorgaban los planes de pensiones y optaron por la vía del contrato de seguro para evitar la constitución de las comisiones de control y la participación sindical. Concretamente, a partir de 2002 el número de contratos de seguro aumentó considerablemente pasando de 51.842 en el año 2000 a 64.591 a finales de 2001 y a 132.523 en 2002, con casi 4 millones de personas aseguradas. Esta fue la vía que utilizaron muchas empresas para resolver la obligación de exteriorizar sus compromisos por pensiones. Lo hicieron de manera individual y unilateral, ya que, en este instrumento, las personas trabajadoras no tienen apenas participación a través de la negociación colectiva<sup>334</sup>.

En el siguiente cuadro, observamos los principales datos de la exteriorización hasta diciembre de 2002. Comprobamos que tanto el número de seguros colectivos, como el número de personas aseguradas o de empresas que usaron ese instrumento, es mayor que los datos de planes de pensiones. Este aumento se produjo en los dos últimos años. En cambio, el patrimonio exteriorizado a través de planes de pensiones es mucho mayor que el instrumentado a través de contratos de seguro colectivo. Ello se debe a que las grandes empresas del sector financiero y la industria eléctrica exteriorizaron a través de planes de pensiones de empleo.

<b>DATOS EXTERIORIZACIÓN DICIEMBRE 2002 Mill €</b>		
	<b>PLANES PENSIONES</b>	<b>SEGUROS COLECTIVOS</b>
<b>NÚMERO</b>	1.650	69.216
<b>PERSONAS</b>	674.694	2.248.364
<b>EMPRESAS</b>	1.578	64.591
<b>PATRIMONIO</b>	22.139	13.122

Cuadro nº 8. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2002. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>333</sup> RAMIREZ MEDINA, E.: "Fiscalidad de los sistemas de previsión social empresarial", Perspectivas del sistema financiero, núm. 45, 1996, págs. 65-85.

<sup>334</sup> Balance de la negociación de convenios colectivos año 2003. Secretaría Confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2004, págs. 48-52.  
<http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/019450BalanceNegociacionConveniosColectivosAno2003.pdf>



## 2.5.2.A) CONTINUACIÓN PRÁCTICA DE LA SEGUNDA ETAPA

Formalmente, fuera del plazo establecido para llevar a cabo la exteriorización, el proceso de constitución de planes de pensiones continuó. En el año 2003, la tendencia fue la misma que en los ejercicios precedentes, manteniéndose homogénea hasta el final del periodo de exteriorización, momento en el que el patrimonio de ambos instrumentos prácticamente se iguala<sup>335</sup>.

Hasta el año 2004, la negociación colectiva en España abordó la cuestión con intensidad, pero la negativa de las organizaciones empresariales a cumplir con esta obligación legal hizo que el desarrollo fuera insuficiente<sup>336</sup>.

Si nos fijamos en cómo fue aumentando el número de partícipes en planes de pensiones, veremos que la mayor parte de ellos corresponde al sistema individual, llegando a ser el 84% del total de personas con plan de pensiones.

Así, a 31 de diciembre de 2004, la distribución de partícipes entre las distintas modalidades de planes de pensiones era la que apreciamos en este gráfico.

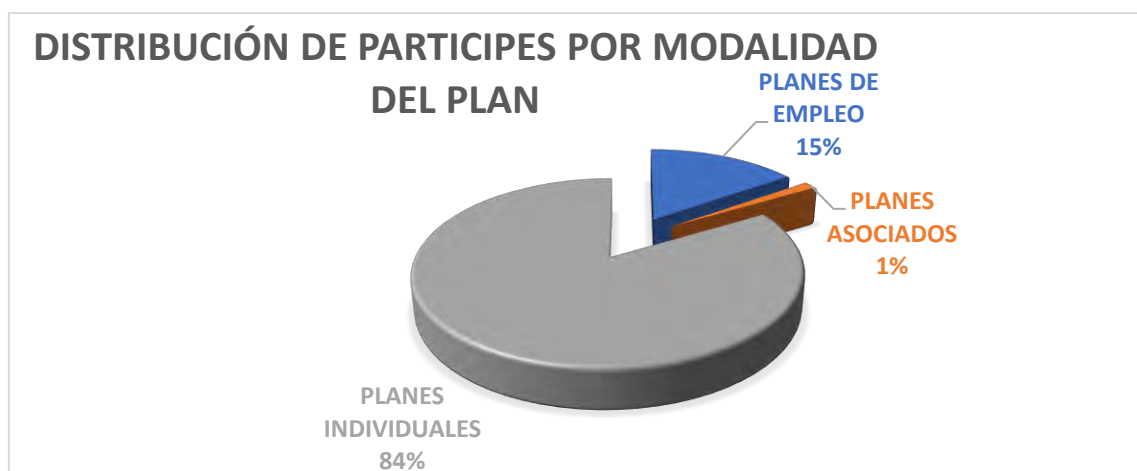


Gráfico nº 24. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2004. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Sin embargo, en el siguiente gráfico observamos la distribución del patrimonio en función de la modalidad del plan de pensiones. Se puede apreciar que el

<sup>335</sup> Ver cuadro nº 9 de esta Tesis.

<sup>336</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: "Guía de negociación..." *op. cit.*, pág. 178. "Durante el año 2004 fueron unas 176.140 empresas tomadoras las que instrumentaban compromisos por pensiones mediante seguros colectivos, con un incremento respecto del ejercicio anterior del 9,87 por ciento. El número total de contratos es superior (198.897 contratos, lo que supone un incremento del 4 por ciento respecto de los datos del ejercicio 2003) pues algunas empresas disponen de más de una póliza para instrumentar sus compromisos por pensiones. Gran parte de estos contratos se limitan a la cobertura de las contingencias de fallecimiento o incapacidad mediante pólizas anuales renovables que no generan provisión matemática" (Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, Seguros y Fondos de Pensiones. Informe 2004).

patrimonio de los planes de empleo es bastante alto comparado con sus partícipes, ocurriendo lo contrario en el sistema individual, en el que el patrimonio global es alto, pero no se corresponde con su volumen de partícipes.



Gráfico nº 25. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2004. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Mientras que los planes de pensiones individuales captaban la mayoría de los partícipes, su contribución en la cuenta de posición era relativamente pequeña; sin embargo, en los planes de empleo ocurría lo contrario. Había un menor número de partícipes, pero con un mayor volumen de recursos. Esto se explica, entre otras razones, por la posibilidad que otorga la ley a los planes de empleo de reconocer derechos por servicios pasados a las personas trabajadoras sin sujeción al límite financiero de aportación anual.

En este periodo se crearon planes como el Plan de Pensiones de Danone S.A., el Plan de Pensiones de los Empleados de Willis, el Plan de Pensiones del Grupo Sanitas o el Plan de Pensiones de Empleo de San Miguel Fábricas de Cerveza S.L., entre otros.

A finales del año 2004, el número de partícipes en planes de pensiones de empleo era de 1.263.643, con una cuenta de posición de 25.563 millones de euros. Por ello, a esta fecha el saldo del derecho medio consolidado de los partícipes en los planes de pensiones de empleo era de 20.230 euros, 3,8 veces más alto que el de los planes individuales, que era de 5.283 euros por partícipe, y 2,3 veces más que el de los asociados, cuyo importe ascendía a 8.914 euros<sup>337</sup>.

El saldo medio de los partícipes en planes de pensiones de empleo sufrió un descenso importante a partir de ese año<sup>338</sup>, debido al importante incremento de

<sup>337</sup> Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2004. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, pág. 34.

<sup>338</sup> En el año 2003 el saldo medio del derecho consolidado de los partícipes de los planes de pensiones de empleo era de 33.730 euros, 6,7 veces más alto que el de los planes individuales y 5,1 veces más que el

partícipes consecuencia de la integración del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado (más de 500.000 partícipes) con un patrimonio medio muy bajo (en torno al 100€ anuales por persona).

Efectivamente, en este período, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2004, como consecuencia de los Acuerdos entre Administración y organizaciones sindicales en noviembre de 2002, habilitó la posibilidad de destinar un 0,5% de la masa salarial a previsión social complementaria. En la Administración General del Estado (AGE), esta habilitación se instrumentó a través de un plan de pensiones de promoción conjunta con más de 500.000 partícipes<sup>339</sup>.

En el ámbito autonómico, comunidades como Aragón, Asturias, Cataluña, Valencia o Murcia implementaron planes de pensiones de empleo para sus trabajadores<sup>340</sup>.

En el País Vasco, se formalizó la Entidad de Previsión Social Voluntaria Itzarri, con 68.000 empleados públicos<sup>341</sup>. Además de otras como Elkarkidetza (que agrupa a los empleados de la Administración Local y Foral, incluyendo Diputaciones Forales, Ayuntamientos y sociedades públicas dependientes), el Ararteko (Defensor del Pueblo del País Vasco).

También se formalizaron planes de pensiones de empleo en los territorios autónomos de Ceuta y Melilla. En este último caso, se trata de un plan de promoción conjunta porque lo instrumentaron varias entidades promotoras, tal y como se establece en el artículo 6 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de la Ciudad Autónoma de Melilla<sup>342</sup>.

A nivel local hubo un desarrollo moderado de los planes de pensiones, tanto en Diputaciones Provinciales (Coruña, Ávila, Valencia, Sevilla, Granada, etc.), como

---

de los planes asociados. Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2003. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, pág. 35.

<sup>339</sup> BOE núm. 281, de 23 de noviembre de 2002.

<sup>340</sup> El art. 6.1 de las Especificaciones del Planes de Pensiones de la Administración Pública de la Región de Murcia establece como entidades promotoras: la Administración Pública de la Región de Murcia (en la que se encuentra incluidas todas las Consejerías, Organismos Autónomos y el Consejo Jurídico de la Región de Murcia) y el Servicio Murciano de Salud.

<sup>341</sup> Si nos fijamos en el ritmo de crecimiento que se produce en España comparado con el que se produce en el País Vasco, apreciamos una diferencia cuantitativa con relación a la población existente en ese momento en cada territorio. Mientras que en España el Plan de la AGE representa el 1,22% de la población, en el País Vasco, Itzarri representa el 3,23% de la población.

<sup>342</sup> En el Artículo 6 del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de la Ciudad Autónoma de Melilla se establece lo siguiente: "1. Serán Entidades Promotoras del Plan, al haber instado la creación del presente Plan de pensiones: La Ciudad Autónoma de Melilla. La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). La Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo, S.A. (EMVISA). Todos ellos figuran relacionados en la Adenda a las presentes Especificaciones".

en Ayuntamientos (Madrid con más de 20.000 partícipes<sup>343</sup>, Albacete, Coruña, Cádiz, Burgos, etc.).

En el resto de las Administraciones Públicas el ritmo fue lento, dejando pasar la oportunidad de promoción inmediata de estos sistemas<sup>344</sup>.

### 2.5.3. TERCERA ETAPA

Con posterioridad a esto se produjo **la tercera vuelta**, que hacía referencia a la exteriorización de los llamados premios de jubilación. El desarrollo de esta etapa fue reducido.

La Disposición adicional decimoquinta de la Ley 44/2002 de 22 de noviembre, de medidas de reforma del sistema financiero, amplió el plazo hasta el 31 de diciembre de 2004<sup>345</sup>, pero solo para los compromisos establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial. El nuevo plazo era exclusivamente para compromisos por jubilación, regulados en convenios colectivos supraempresariales, cuando estuvieran definidos en forma de un capital único bajo la denominación de “premios de jubilación” o cualquier otra.

Estos premios se vinculaban a la permanencia en la empresa o en el sector de la persona trabajadora hasta el momento de la jubilación y consistían en un único pago (por ejemplo 5 mensualidades) en el momento de la jubilación. Se trataba de que la persona trabajadora accediera a la prestación por cumplir la edad ordinaria de jubilación, u otra edad anticipada<sup>346</sup>, con determinados años de

---

<sup>343</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “*Guía de negociación...*” *op. cit.*, pág. 195. Este sistema de previsión social fue fruto del Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003- 2004 para la modernización y mejora de la Administración Pública, firmado por las organizaciones sindicales más representativas en la Administración Pública (CC.OO., UGT y CSI-CSIF) y los representantes de los Ministerios de Administraciones Públicas y de Hacienda, y aprobado por el Consejo de Ministros el 15 de noviembre de 2002 (BOE 18 noviembre 2002). En este Acuerdo se contemplaba la adopción de una serie de medidas, entre ellas la configuración y aplicación de un plan de pensiones, que dieran cumplimiento a los objetivos de modernización y mejora de la Administración.

<sup>344</sup> VV.AA.: “*Cuadernos de Información Sindical...*”, *op. cit.*, pág. 72.

<sup>345</sup> Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero. Disposición Adicional Decimoquinta: el plazo para la adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas con el personal de la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, extendido hasta 16 de noviembre de 2002 por la disposición adicional vigésima quinta de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2004 para la integración en planes de pensiones de empleo de promoción conjunta de aquellos compromisos, establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial, vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación, que, bajo la denominación “premio de jubilación” u otras, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación.

<sup>346</sup> El artículo 31 del Convenio Colectivo Interprovincial de comercio de flores y plantas, publicado en el BOE de 26 de octubre de 2005 establecía un pago único en el momento de la jubilación (ordinaria y anticipada) estando en activo en la empresa y condicionado a una antigüedad mínima. En este caso, en mayo de 2005 se firmó el preacuerdo para la transformación del artículo 31 del Convenio Interprovincial

permanencia en la empresa (por ejemplo, con 30 años de permanencia<sup>347</sup>). Son compromisos por pensiones por estar vinculados al acceso a la jubilación en cualquiera de sus formas, ordinaria o anticipada<sup>348</sup>.

Este plazo fue prorrogado nuevamente en primer lugar hasta el 31 de diciembre de 2005<sup>349</sup>, a través de la Disposición adicional tercera de la Ley 4/2004, de 29 de diciembre, de modificación de tasas y de beneficios fiscales de acontecimientos de excepcional interés público<sup>350</sup>. Finalmente, hasta el 31 de diciembre de 2006<sup>351</sup>, a través del artículo segundo del Real Decreto Ley 16/2005, de 30 de diciembre, se modificó el régimen transitorio de adaptación de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo y se reguló la adaptación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación<sup>352</sup>.

En este periodo, concretamente a finales de 2005, se formalizaron varios planes de pensiones sectoriales de ámbito estatal: uno de ellos de promoción conjunta, formado por las empresas de ámbito interprovincial de centros de jardinería, por las empresas para el comercio de flores y plantas y por las empresas

---

de flores y plantas, en el que se recogían compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores, en un plan de pensiones de empleo de promoción conjunta de carácter sectorial. Este acuerdo de transformación fue el segundo de ámbito interprovincial que se llevó a cabo, el primero que se implementó de forma pacífica y sin conflictos con la patronal. También el artículo 31 del Convenio Colectivo Estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización). También en el artículo 19.2 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón) establece: Aquellos trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente antes de cumplir la edad de 64 años, percibirán las siguientes cantidades indemnizatorias por pérdida de sus derechos laborales: – A los 60 años . . . . . 7.500 euros. – A los 61 años . . . . . 5.000 euros. – A los 62 años . . . . . 4.000 euros. – A los 63 años . . . . . 3.500 euros. Esta obligación de abonar las anteriores cantidades indemnizatorias no será de aplicación para las empresas que tengan establecidos Planes de Pensiones del Sistema de Empleo u otros sistemas alternativos de compromisos por pensiones.

<sup>347</sup> El Convenio Colectivo General de Entidades Aseguradoras, que hasta 2017 regulaba una compensación a la jubilación equivalente a una mensualidad de determinados conceptos salariales por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades a los 30 años de antigüedad. Este sistema fue sustituido por un plan de previsión de aportación definida con una aportación. Aunque su trascendencia estaba bastante limitada porque la mayoría de las empresas del sector asegurador ya habían implementado planes de pensiones de empleo en el seno de sus empresas.

<sup>348</sup> Ejemplos: Artículo 75 del Convenio Colectivo (CC) de Empresas organizadoras del juego del bingo; art. 66 CC de Empresas de mediación en seguros privados.

<sup>349</sup> Ley 4/2004, de 29 de diciembre, de modificación de tasas y de beneficios fiscales de acontecimientos de excepcional interés público. Disposición Adicional Tercera “Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2005, el plazo establecido en el párrafo primero de la disposición decimoquinta de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero”.

<sup>350</sup> BOE núm. 314, de 30 de diciembre de 2004.

<sup>351</sup> Decreto-ley 16/2005, de 30 de diciembre, artículo segundo. “Se amplía hasta 31 de diciembre de 2006 el plazo de acomodación de los compromisos por pensiones a los que se refiere la disposición adicional decimoquinta de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero”.

<sup>352</sup> BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2005.

organizadoras del juego del bingo. Ese plan de pensiones se denomina Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores del Comercio de Flores y Plantas<sup>353</sup>.

Fue el primer plan de pensiones de promoción conjunta que afectó a un sector de microempresas en este país, dado que agrupaba, aproximadamente, a 6.000 empresas y 15.000 personas trabajadoras, con una media de 2,5 personas por empresa. Según Inverco, a finales de 2022, el patrimonio gestionado por este plan era de 2.966.881 euros, contaba con 441 promotores y 3.321 partícipes.

#### 2.5.4. ANÁLISIS CRÍTICO

El número de convenios que no exteriorizaron sus compromisos fue elevado, afectando de manera significativa a numerosos sectores, empresas y a más de 3,5 millones de personas trabajadoras<sup>354</sup>.

Merece la pena comentar que los retrasos legislativos, las prórrogas y las complejidades técnicas, en ocasiones, han llevado más que a cumplir con las obligaciones de exteriorizar los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores, a eliminarlos o cambiarles el nombre para evadir su obligada exteriorización<sup>355</sup>. A partir del año 2006, el porcentaje de convenios colectivos

---

<sup>353</sup> En primer lugar, se firmó un preacuerdo para la transformación de los artículos 30 y 31 del Convenio Interprovincial de flores y plantas, en el que se recogían compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores, en un plan de pensiones de empleo de promoción conjunta de carácter sectorial. Se transformaron los artículos 30 y 31 en un nuevo artículo 30 en el que se establecían las características del plan de pensiones que era de obligada aplicación a todas las empresas afectadas por el Convenio. Este acuerdo de transformación fue uno de los primeros de ámbito interprovincial que se llevaron a cabo. Era un buen ejemplo a seguir por los negociadores de los convenios de ámbito supraempresarial que todavía, a la fecha de redacción de esta tesis, tienen compromisos por pensiones sin exteriorizar. En el Plan de Pensiones de Flores y Plantas, los promotores deben aportar el 0,8% del salario bruto anual de las personas trabajadoras, con unas aportaciones superiores para las personas mayores de 48 años. Fue la transformación de un premio de jubilación en un plan de pensiones de empleo.

<sup>354</sup> Ver los cuadros que recogen el número de Convenios Colectivos Sectoriales con compromisos por pensiones en VV.AA.: *“Cuadernos de Información Sindical. Balance Negociación Colectiva 2005”*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2006, pág. 56.

<sup>355</sup> VV.AA.: *“Cuadernos de Información Sindical. Balance Negociación Colectiva 2004”*, op. cit., págs. 70-75. La polémica ha continuado demasiado centrada en estos “premios de jubilación”, en si se exteriorizan, suprimen o transforman, con escasos resultados en cualquier dirección. Con carácter general, se han mantenido en los convenios colectivos, con la excepción de las federaciones Minerometalúrgica y de Comunicación y Transporte, donde ha habido actividad, si bien más dirigida a la supresión de compromisos que a su exteriorización. En ocasiones, se ha modificado su definición, intentando eliminar su carácter de compromisos por pensiones, sin que desaparezcan las obligaciones económicas empresariales. A veces se ha hecho de manera incorrecta, con el resultado del mantenimiento de los compromisos o, al menos, su dudosa transformación.



que incluían cláusulas sobre complementos o incentivos a la jubilación cayeron a la mitad<sup>356</sup>.

Se podría afirmar que queda pendiente por recorrer mucho camino pues todavía existe una mayoría de personas trabajadoras a las que la exteriorización no les llegó en su momento y que no disponen de un complemento a su jubilación.

## 2.5.5. ALGUNOS DATOS DE INTERÉS

De la información que se dispone en relación con la previsión social complementaria en España en el periodo comprendido entre 2000 a 2006 (suma de los planes de pensiones de empleo y de los seguros colectivos de vida), podemos comprobar que este proceso abarcó a un total de 7.563.374 personas trabajadoras. Acumuló una provisión/patrimonio de unos 61.000 millones de euros (30.000 millones en planes de pensiones y el resto en seguros colectivos), a los que deberían añadirse unos 7.000 millones de euros en provisiones de Mutualidades de Previsión Social y EPSV colectivas.

En el siguiente cuadro, comprobamos el patrimonio exteriorizado en total por ambos instrumentos entre provisiones y derechos consolidados durante la exteriorización. Cifra que ascendería hasta los 68.000 millones de euros una vez incorporados los datos de las Mutualidades de Previsión Social y de las EPSV.

<b>PATRIMONIO ACUMULADO EN LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA VINCULADOS A LA RELACION LABORAL (Patrimonio en MII/€)</b>							
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Planes del sistema de empleo</b>	16.179	19.130	22.106	24.000	25.563	28.667	30.477
<b>Seguros Colectivos</b>	9.007	13.122	25.707	28.945	29.048	29.385	31.123
<b>TOTAL</b>	<b>25.186</b>	<b>32.252</b>	<b>47.813</b>	<b>52.945</b>	<b>54.611</b>	<b>58.052</b>	<b>61.600</b>

Cuadro nº 9. Fuente: elaboración propia con datos de Inverco. Datos sin contar las Mutualidades de Previsión Social ni las EPSV.

En principio, eran los planes de pensiones de empleo los que mayor número de empresas usaban para llevar a cabo la exteriorización de los compromisos por pensiones. Los datos disponibles al cierre de 2002 apuntaban a que las empresas habían exteriorizado los compromisos por pensiones con sus

<sup>356</sup> CASAS PONS, J.: "Compromisos por Pensiones. Hacia un nuevo modelo...", op. cit., págs. 43-44. <http://hdl.handle.net/2445/144337>



trabajadores y beneficiarios mayoritariamente a través de planes de pensiones de empleo (época del sector financiero, eléctrico, etc.). Concretamente, el 65,7% del volumen de fondos exteriorizados habían optado por este instrumento frente al 34,3% que lo hizo a través de un contrato de seguro<sup>357</sup>. Sin embargo, a partir del año 2002, fueron los seguros colectivos los que comenzaron a captar un mayor número de empresas, acabando el periodo de la exteriorización en cifras ligeramente inferiores a los planes de pensiones de empleo.

## 2. 6. INSTRUMENTOS PARA EXTERIORIZAR

Este proceso de exteriorización se puede llevar a cabo a través de dos instrumentos, los planes de pensiones de empleo y los seguros colectivos. También cabe una combinación de ambos. Los dos son válidos y admitidos ex lege, aunque con regímenes jurídicos diferentes y debiendo cumplir cada uno de ellos los requisitos y condiciones regulados en la legislación específica que les compete.

En este cuadro se resumen las características más representativas que diferencian a los planes de pensiones de empleo de los seguros colectivos.

	PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO	SEGUROS COLECTIVOS
<b>ELEMENTOS PERSONALES</b>	PROMOTOR	TOMADOR
	PARTICIPES	ASEGURADOS
	BENEFICIARIOS	BENEFICIARIOS
<b>ELEMENTOS REALES</b>	ESPECIFICACIONES	PÓLIZA DE SEGURO
	CONTINGENCIAS	CONTINGENCIAS
<b>PRINCIPIOS</b>	ADQUISICION DE DERECHOS	NO SIEMPRE ADQUISICION DE DERECHOS
	ÓRGANO DE CONTROL	SIN ÓRGANO DE CONTROL
	TITULARIDAD	NO TITULARIDAD
	AHORRO COLECTIVO	BASADO TECNICA ASEGURADORA
	CON INCENTIVO FISCAL	SIN INCENTIVO FISCAL
	LIMITE DE APORTACION	SIN LIMITE DE APORTACIÓN
	INTRUMENTAN POR FONDO DE PENSIONES	INTRUMENTAN POR PÓLIZA DE SEGURO

Cuadro nº 10. Fuente: elaboración propia.

El ordenamiento jurídico no ha sido neutral en la configuración de estos dos instrumentos, ya que, siempre ha tratado de potenciar los planes y fondos de pensiones<sup>358</sup>.

<sup>357</sup> GONZÁLEZ NAVARRO, E y GONZÁLEZ NAVARRO, A. M.ª.: “Compromisos por pensiones...”, op. cit., pág. 39.

<sup>358</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: “Público y privado...”, op. cit., pág. 125.

En los siguientes apartados se va a mostrar el comportamiento de la exteriorización de los compromisos por pensiones a través de ambos instrumentos.

## 2. 6. 1. VENTAJAS DE EXTERIORIZAR A TRAVÉS DE PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

A lo largo de este trabajo estudiaremos en profundidad estos instrumentos. No obstante, ahora vamos a reseñar las ventajas que tienen si son usados como vehículo de exteriorización de los compromisos por pensiones, por las cuales considero que son el método de exteriorización más adecuado.

**La fiscalidad:** el tratamiento legal que han recibido los planes de pensiones durante mucho tiempo ha sido determinante como instrumento externalizador<sup>359</sup>. Su fiscalidad, las aportaciones y contribuciones a los planes de pensiones desde sus inicios<sup>360</sup>, podían reducirse de la base imponible, de conformidad con el art. 60.1 Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre la renta de las personas físicas (LIRPF)<sup>361</sup>, algo que no ocurría con los contratos de seguro. En la actualidad, la LIRPF también permite reducir la base imponible en su parte general a todas las cantidades satisfechas abonadas por contratos de seguros instrumentados a través de mutualidades de previsión social, siempre que se cumplan los requisitos que la norma establece.

Este trato de favor a los planes de pensiones respecto a los seguros colectivos inclina la balanza hacia los primeros, ya que, el coste de la prima imputada a la persona trabajadora para que se le reconozcan sus derechos económicos en determinados casos (rescate por extinción de la relación laboral, etc.), hace que tributen como rendimientos de trabajo sin haber tenido ninguna deducción<sup>362</sup>.

---

<sup>359</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: *“El régimen jurídico-social...”*, op. cit., pág. 136. Modelo plenamente consolidado y en expansión, gracias a “un intervencionismo legal de carácter promocional o de alentamiento político institucional”. El tratamiento fiscalmente beneficioso de los planes y fondos de pensiones tiene sus críticas, así en palabras de GALA DURÁN, C.: *“El impacto de las últimas reformas en materia de jubilación: envejecimiento activo, sostenibilidad financiera y planes de pensiones”*, Fundación Mapfre, Cuadernos de la Fundación C/216, Madrid, 2016, pág. 29, entiende que esta promoción se ha puesto en entredicho, pues, se concede al margen de la naturaleza y finalidad lucrativa o no de las entidades gestoras que administran y gestionan los fondos de pensiones; y, además, implica una pérdida de ingresos fiscales para el Estado nada despreciable.

<sup>360</sup> Regulado en origen en el Capítulo VIII de la Ley 8/1987.

<sup>361</sup> La actual Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2006.

<sup>362</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 175. Estos autores ahondan en la ventaja fiscal de los planes de pensiones frente a los seguros colectivos, lo cierto es que la instrumentación de los compromisos por pensiones a través de un plan presentaba una indudable ventaja de producirse vía seguro colectivo. En concreto, mientras que las aportaciones realizadas por los partícipes a planes de pensiones, incluyendo las contribuciones del promotor que le

**La titularidad de los derechos:** otro aspecto diferenciador es la titularidad que otorgan los planes de pensiones sobre los derechos consolidados y económicos que corresponden a los partícipes y beneficiarios. Esto supone la transformación de un apunte contable<sup>363</sup> en los balances de las empresas en la aportación efectiva de los fondos a las personas trabajadoras. Las aportaciones son irrevocables, pasando de ser titularidad de la empresa a ser patrimonio de la persona trabajadora.

Ciertamente, en los planes de pensiones dicha titularidad corresponde a los empleados partícipes y beneficiarios (art. 8.4 TRLRPF), reconociéndose a los primeros derechos consolidados, fruto de sus aportaciones, directas o imputadas, y del régimen financiero-actuarial aplicado en el plan, pudiendo ser objeto de movilización a otro plan o hacerse efectivos en determinadas condiciones. Sin embargo, en el caso de los contratos de seguro es la entidad aseguradora la que ostenta la titularidad y la libre disposición sobre los bienes y derechos en que se materialice la inversión de las provisiones técnicas (art. 51.1 ROSSP) y, únicamente si las primas se imputan fiscalmente a la persona trabajadora, ésta dispone de la titularidad de ciertos derechos económicos<sup>364</sup>.

**Posibilidad de movilización de los derechos consolidados:** en el caso de los planes de pensiones, si una persona trabajadora decide abandonar la empresa por cualquier circunstancia, puede movilizar sus derechos consolidados valorados como una cantidad cierta y determinada de dinero a otro instrumento compatible, siempre y cuando así lo prevean las especificaciones.

**Otros factores:** además de éstos, hay otros factores igualmente importantes como la participación de las personas trabajadoras en el control del instrumento asumiendo la supervisión de este. También la no discriminación de las personas trabajadoras en el acceso al instrumento, puesto que la totalidad de la plantilla tiene derecho a estar incluida en el plan de pensiones, aunque sea con tratamientos distintos por colectivos diferenciados<sup>365</sup>.

Los planes de pensiones de empleo favorecen a la empresa porque reducen los

---

hubiesen sido imputadas, podían reducirse en su base imponible (art. 60.1 TRLRPF), no ocurría lo mismo con el coste de la prima satisfecha por la póliza de seguro [art. 16.1.e) TRLRPF].

<sup>363</sup> La exigencia legal del tratamiento contable de los compromisos por pensiones debe regularse con los mismos criterios objetivos, al menos, tan rigurosos como los que se establecen en RD 1588/1999 en AGUILERA IZQUIERDO, R.: *“Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores”*, op. cit., págs. 66 y ss.

<sup>364</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 176.

<sup>365</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 177. Los autores creen que, junto a estos aspectos objetivos, que pueden aconsejar la instrumentación externa de los compromisos por pensiones vía planes de pensiones, pueden jugar otro tipo de valoraciones relacionadas con la naturaleza, definición y contenido de los compromisos u otros aspectos asociados al proceso de implantación y desarrollo de estos instrumentos.

costes, la gestión externa de los fondos aportados libera recursos y ello permite a la entidad concentrarse en su actividad típica, lo cual redundará en una mayor competitividad. A nivel general, amplía el mercado de capitales, dada la magnitud de los recursos gestionados. Los planes y fondos de pensiones se configuran como instituciones de inversión de primera entidad. Dotan de mayor amplitud y profundidad a los mercados de capitales y propician la desintermediación bancaria, permitiendo reducir los costes financieros de las inversiones<sup>366</sup>.

En los siguientes cuadros observamos los principales datos de exteriorización de compromisos por pensiones a través de planes de pensiones de empleo. En cuanto a la evolución del número de planes de pensiones que se implementaron durante el periodo de la exteriorización, la tendencia fue ascendente desde finales de los años 90 hasta 2006<sup>367</sup>.

Comprobamos que, en los primeros periodos de la exteriorización, incrementó notoriamente el número de planes de pensiones, concretamente entre los periodos 2000 a 2003. A partir de 2004, el aumento es más gradual y se corresponde con la segunda parte del proceso de exteriorización que fue menos intensa.

NÚMERO								
	1.999	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006
SISTEMA DE EMPLEO	1.112	1.268	1.485	1.683	1.787	1.860	1.884	1.913

Cuadro nº 11. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2006. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

En relación con el número de cuentas de partícipes, comprobamos un incremento paulatino hasta el año 2004, momento en el que se produce un importante aumento de cuentas de partícipes, un 78,97%. Este aumento se debe, principalmente, a la incorporación de las administraciones públicas, concretamente al Plan de Pensiones de la Administración General del Estado.

<sup>366</sup> GONZÁLEZ NAVARRO, E y GONZÁLEZ NAVARRO, A. M.<sup>a</sup>: “Compromisos por pensiones...”, op. cit., pág. 31.

<sup>367</sup> En el año 2006 terminó el último plazo de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores, motivo por el que se exponen los datos hasta esa fecha.

PARTÍCIPE								
	1.999	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006
SISTEMA DE EMPLEO	381.955	467.276	561.248	647.316	711.561	1.263.643	1.551.859	1.677.024

Cuadro nº 12. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2006. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

En el gráfico, comprobamos el desarrollo del número de partícipes entre el año 1999 y el 2006. El incremento durante ese periodo fue muy significativo.

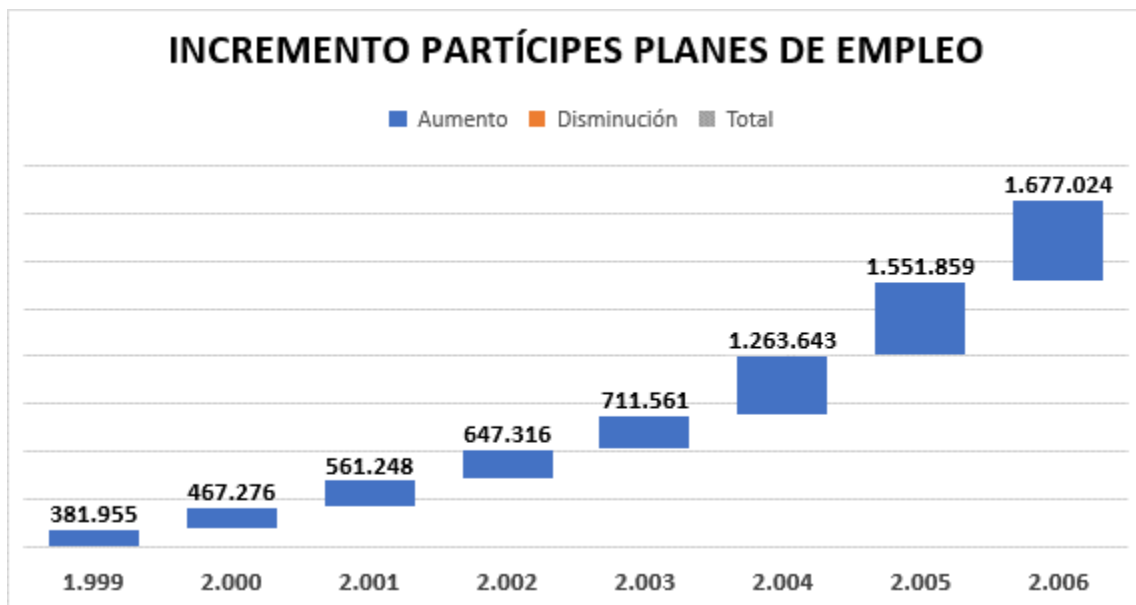


Gráfico nº 26. Fuente: elaboración propia con datos de la DGSFP.

Sobre el patrimonio de los planes de pensiones, comprobamos cómo aumenta cuantitativamente durante el periodo de 2000 a 2005, por la exteriorización de los compromisos por pensiones de las grandes empresas (un 6,6% en 2004, un 12,30% en 2005). A partir de estos años, el patrimonio de estos instrumentos sigue aumentando, pero lentamente. El patrimonio en planes de pensiones de empleo en el año 1999 era de 11.991.978 pasando a los 30.477.668 en el año 2006 (Importe en Miles de euros).

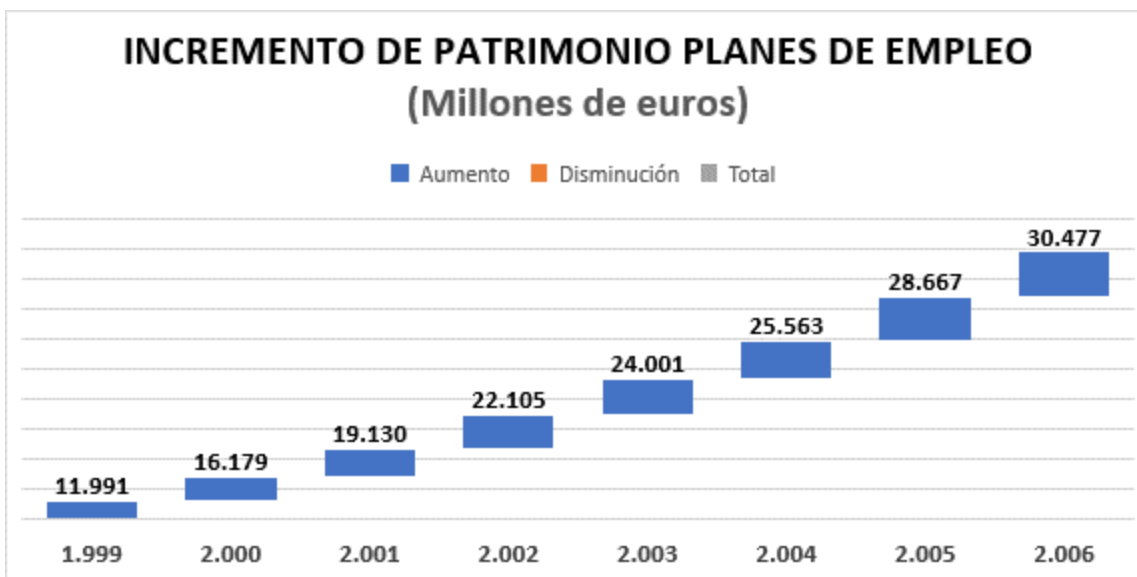


Gráfico nº 27. Fuente: elaboración propia con datos de la DGSFP.

El aumento de patrimonio no se corresponde con el aumento de los partícipes. Esto se debe, tal y como se ha puesto de manifiesto, a la puesta en marcha, en el año 2.004, del plan de pensiones de la AGE que cuenta con muchos partícipes con un patrimonio medio muy bajo. Esto supone un significativo aumento del número de partícipes, pero no tan significativo del patrimonio.

CUENTA DE POSICIÓN								
	1.999	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006
<b>SISTEMA DE EMPLEO (millones de euros)</b>	11.991	16.179	19.130	22.105	24.001	25.563	28.667	30.477

Cuadro nº 13 Fuente: DGSFP, Memoria estadística de la exteriorización, 2006.

En este sentido, destacamos la extraordinaria presencia que tiene el tratamiento de la exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas del sector energético y petroquímico<sup>368</sup>. En términos generales, se puede decir que las empresas financieras y energéticas se inclinaron, preferentemente, por el

<sup>368</sup> GONZÁLEZ NAVARRO, E y GONZÁLEZ NAVARRO, A. M.<sup>a</sup>: “Compromisos por pensiones...”, op. cit., pág. 37. Por sectores cabe destacar las empresas eléctricas, gasistas y petroquímicas en las que los planes de empleo están muy extendidos. En el sector químico y derivados son comunes entre las empresas medianas y grandes, especialmente en química básica y en productos de limpieza, cosmética, droguería y farmacéuticos. Prácticamente, todas las empresas de Telecomunicaciones y Comunicaciones tienen planes de pensiones de empleo para sus trabajadores. También las principales multinacionales del sector de la alimentación y bebidas, así como las más importantes empresas cementeras (algunos ejemplos son Cemex, Casbega, Repsol, etc.).

sistema de planes y fondos de pensiones para instrumentar técnicamente los complementos por pensiones de sus trabajadores<sup>369</sup>.

En los siguientes gráficos, observamos la distribución de los planes de pensiones de empleo en función de su patrimonio y de la actividad económica de su promotor. Comprobamos que, en primer lugar, está el sector financiero, seguido de comercio y de los sectores energéticos y de telecomunicaciones.

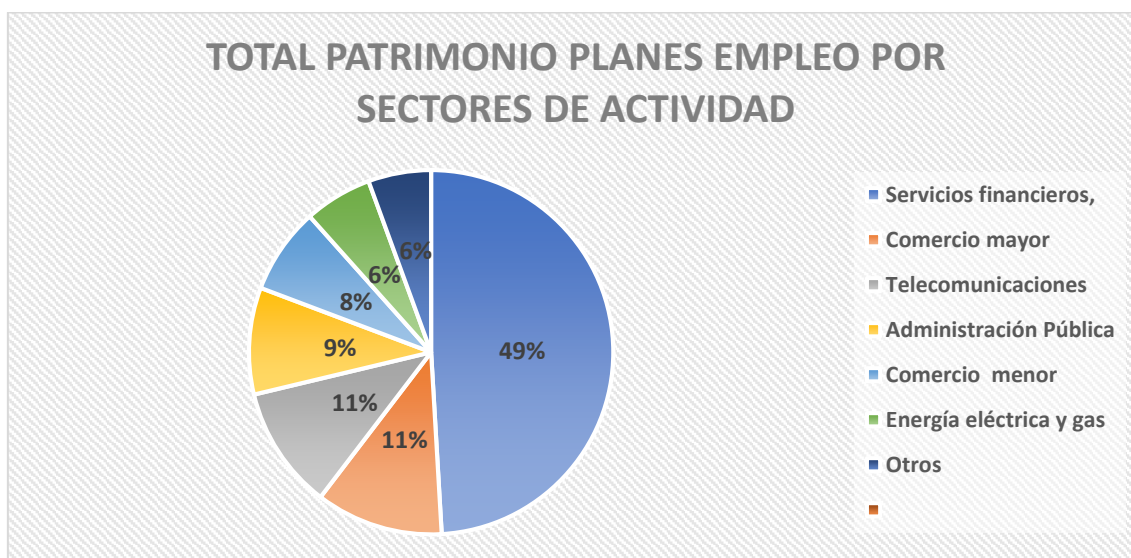


Gráfico nº 28. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2019 y avance 2020. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital Informe. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

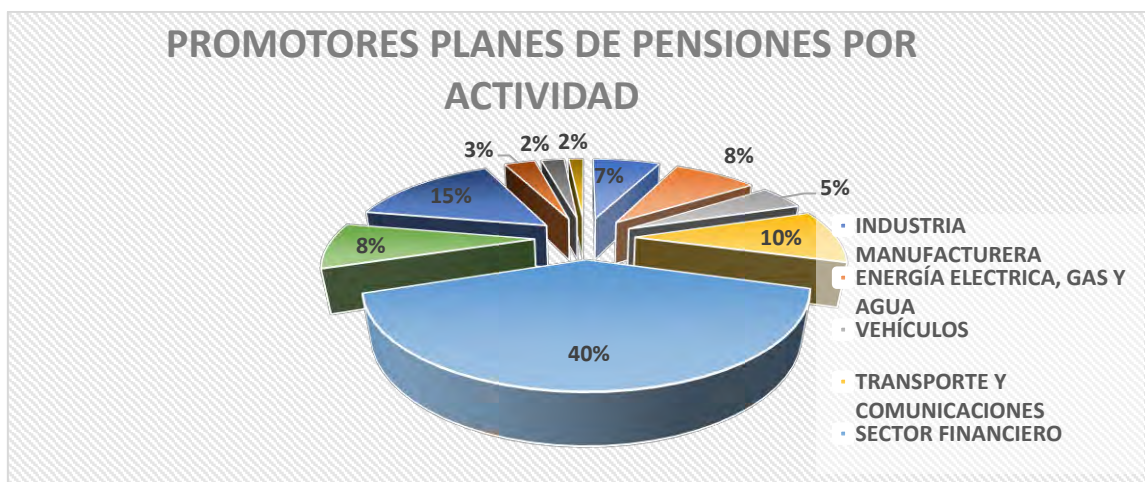


Gráfico nº 29. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2006. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital Informe. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones<sup>370</sup>.

<sup>369</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: “La Negociación Colectiva en el Sector Energético” Comisión consultiva nacional de convenios colectivos, Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, 2005, págs. 88-91.

<sup>370</sup> Es la distribución de los planes de pensiones de empleo en función de su patrimonio y de la actividad económica de su promotor en el año 2006.



## 2. 6. 2. LOS SEGUROS COLECTIVOS COMO INSTRUMENTO DE EXTERIORIZACIÓN

Los contratos de seguro que se suscriben para exteriorizar compromisos por pensiones deben ajustarse a lo dispuesto en el Capítulo III del RD 1588/1999, de 15 de octubre, puesto que este contrato se ha convertido en una fórmula de protección social voluntaria que cuenta con una regulación específica que la aleja del Sistema de Seguridad Social<sup>371</sup>.

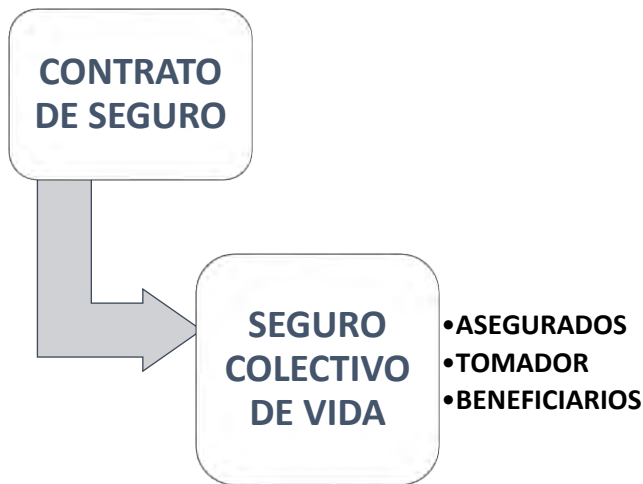
Son instrumentos válidos para la exteriorización los seguros colectivos de vida de ahorro, incluidos los planes de previsión social empresarial<sup>372</sup>. De conformidad con la Ley 50/1980<sup>373</sup>, de 8 de octubre, son seguros sobre la vida *“los que el asegurador se obliga, mediante el cobro de la prima estipulada y dentro de los límites establecidos en la Ley y en el contrato, a satisfacer al beneficiario un capital, una renta u otras prestaciones convenidas, en el caso de muerte o bien de supervivencia del asegurado, o de ambos eventos conjuntamente”*.

---

<sup>371</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R, BARRIOS BAUDOR, G y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *“Protección social complementaria”*, op. cit., pág. 231.

<sup>372</sup> Los Planes de Previsión Social Empresaria (PPSE) se incorporaron a través de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (BOE 29 de noviembre de 2006). Artículo 51 (*“Reducciones por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social”*) y Disposición final quinta, de la citada Ley, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, que los define como un seguro de vida, ahorro colectivo de compromiso por pensiones vinculado a la jubilación, de aportación periódica o única con garantía de tipo de interés. En este producto el Tomador es la Empresa, que tiene el acuerdo con sus empleados, los cuales son los asegurados. Las contingencias que puede cubrir son: jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente, dependencia severa y gran dependencia. Estas coberturas dependerán de lo acordado en el texto que regule los compromisos por pensiones. Adicionalmente se puede cobrar la prestación por desempleo de larga duración o enfermedad grave.

<sup>373</sup> Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro. BOE núm. 250, de 17 de octubre de 1980.



Estos seguros deben servir al propósito de la exteriorización y, por ello, deben revestir la forma de seguros colectivos de vida o plan de previsión social empresarial. La condición de asegurado corresponde a la persona trabajadora y la de beneficiario a las personas en cuyo favor se generen las pensiones según los compromisos asumidos. Deben ser de naturaleza colectiva para que la póliza otorgue cobertura al conjunto de personas que trabajan para una empresa<sup>374</sup>.

Gráfico nº 30. Fuente: elaboración propia.

Estamos ante un contrato con un único tomador<sup>375</sup> y se realiza en interés de un grupo de personas, por lo que surge una pluralidad de relaciones con cada uno de los asegurados o beneficiarios.

Este instrumento concede menos garantías jurídicas a las personas trabajadoras que los planes de pensiones de empleo. Un seguro colectivo, si bien otorga la protección que le exige la Ley en el proceso de exteriorización, no protege los intereses de las personas trabajadoras del mismo modo que lo hace un plan de pensiones empresarial. No determina la misma seguridad, por diferentes razones: la primera de ellas es porque no garantiza la titularidad de los derechos económicos, y, por ende, la conservación de estos en el instrumento; la segunda razón es que no hay participación de las personas trabajadoras en la supervisión y el control del seguro colectivo. Únicamente existe un régimen de información que es algo más exhaustivo para estos seguros que actúan como herramienta

<sup>374</sup> SANCHEZ CALERO, F.: "Instituciones de Derecho Mercantil", Revista de Derecho Privado, Madrid, 1991, págs. 589 y ss.

<sup>375</sup> El tomador es la persona natural o jurídica, que contrata el seguro con el asegurador y que puede coincidir o no con la persona del asegurado. Este contrato lo debe celebrar un empresario para dar cobertura a los compromisos por pensiones con sus trabajadores. El asegurado es el titular del interés asegurado que es la persona trabajadora. El beneficiario es la persona en cuyo favor se asegura el capital según AGUILERA IZQUIERDO, R, BARRIOS BAUDOR, G y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: "Protección social complementaria", op. cit., págs. 233 y 234.

de exteriorización, y así lo podemos ver en el art. 34 del RICP<sup>376</sup>. Con carácter general, tampoco se garantiza la irrevocabilidad de las aportaciones o la indisponibilidad.

La óptica con la que las personas trabajadoras y los empresarios valoran cada uno de estos instrumentos es diferente. La lógica consecuencia de estas diferencias se plasma en la elección del seguro colectivo como instrumento ideal para los empresarios, y la de los planes de pensiones para las personas trabajadoras, ya que, les otorga la titularidad, la participación y el control sobre el patrimonio del plan de pensiones de empleo<sup>377</sup>.

Por ello, las características de disipación de los seguros y la mayor participación y gestión del empresario, sin la intervención de las personas trabajadoras en ningún órgano de control, es lo que hizo que se eligiera este instrumento con mayor frecuencia por parte de los empresarios.

A pesar de ello, las decisiones empresariales unilaterales de suscripción de contratos de seguros no dieron cobertura a la mayor parte de las empresas obligadas, como hemos referido anteriormente, (176.140 empresas con póliza en 2004, frente a la estimación de 669.834 asociadas a los convenios colectivos que mantenían vigentes este tipo de compromisos por pensiones)<sup>378</sup>.

En 2002, la cifra estimada de exteriorización de los compromisos por pensiones instrumentada a través de contratos de seguro ascendía a 5.882 millones de

---

<sup>376</sup> 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. Artículo 34. Régimen de información a asegurados y beneficiarios. 1. Además de las normas de información aplicables con carácter general a los contratos de seguro de vida contenidas en el artículo 106 del Reglamento de Ordenación y supervisión de los seguros privados, al menos anualmente el trabajador adherido al contrato de seguro y los beneficiarios que ya perciban sus prestaciones con cargo al contrato deberán recibir una certificación de la entidad aseguradora sobre el número de póliza, situación individualizada del pago de primas, sobre los rescates y reducciones efectuados en el año y que le afecten, y sobre las coberturas concretas que tiene individualmente garantizadas el trabajador o las prestaciones del beneficiario. En el caso de imputación fiscal de las primas al asegurado se informará además de la prima imputada en cada año natural y de las provisiones técnicas acumuladas individualmente al término de cada año. La anterior información tendrá el carácter de mínima, pudiendo ampliarse mediante acuerdo colectivo en la empresa.

<sup>377</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 177. Exponen los autores que, en el caso de los trabajadores, lo normal será que se apueste por la instrumentación de los compromisos por pensiones a través de la formalización de un plan, toda vez que el régimen jurídico de estos mecanismos otorga derechos vinculados a la titularidad, participación y control de los trabajadores sobre los patrimonios constituidos. Por el contrario, los empresarios pueden decantarse por el seguro en atención a la flexibilidad de la que goza este instrumento y como forma de evitar la supervisión y control directo de los trabajadores.

<sup>378</sup> VV.AA.: *“Cuadernos de Información Sindical. Balance Negociación Colectiva 2004”*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2005, pág. 72.

euros. Por sectores, destacan las empresas del sector financiero, del comercio, de la construcción y de la metalurgia<sup>379</sup>.

En relación con la provisión de seguros de vida, el mayor volumen constituido corresponde de forma destacada a los compromisos asumidos en el sector financiero, con el 28,3% del total de provisiones a finales del periodo de exteriorización. A continuación, detallamos el número de asegurados por sector de actividad económica.



Gráfico nº 31. Fuente: elaboración propia con datos de la Memoria estadística de la exteriorización, de la Dirección General de Seguros de 2005.

En el siguiente cuadro, observamos los principales datos de exteriorización de compromisos por pensiones a través de seguros colectivos. Hubo un importante aumento del número de pólizas, que se produjo entre los años 2000 y 2006. Al igual que el número de asegurados que pasó de 1.970.101 en el año 2000 a casi 6 millones en el año 2006.

El mayor incremento se ocasionó en el año 2002. Para interpretar correctamente estos datos, debemos tener en cuenta la situación coyuntural y excepcional del proceso de exteriorización finalizado en una de sus fases en este año<sup>380</sup>.

<sup>379</sup> GONZÁLEZ NAVARRO, E y GONZÁLEZ NAVARRO, A. M.ª.: “Compromisos por pensiones...”, op. cit., págs. 37-38.

<sup>380</sup> Hay que recordar que el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones entró en vigor el 16 de noviembre de 1999 y el plazo transitorio para la exteriorización de los compromisos preexistentes finalizó el 16 de noviembre de 2002, por lo cual, el periodo comprendido entre ambas fechas concentró una elevada contratación de estos instrumentos. Memoria estadística 2005. Contratos de Seguros Colectivos que instrumentan compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, Madrid, 2005, pág. 3.

MAGNITUD	PERIODO						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Nº pólizas	53.412	69.162	146.809	190.349	198.958	209.309	250.859
Tomadores	51.842	64.591	132.523	170.859	178.728	187.776	221.793
Asegurados	1.970.101	2.248.364	3.867.134	4.378.426	4.684.608	4.853.153	5.966.387
Prestaciones (mill. €)	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	3.219	3.431
Beneficiarios	n/d	n/d	n/d	356.496	381.183	426.507	435.787

Cuadro nº 14. Fuente: elaboración propia con datos de la Memoria estadística de la exteriorización, de la Dirección General de Seguros de 2007.

En el siguiente cuadro, comprobamos el importante aumento que se produce en el año 2002 en la evolución de las provisiones matemáticas de los contratos que cubren compromisos por pensiones.

PROVISIONES	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Prov. Seguro de vida	8.733	12.913	25.707	28.574	28.589	28.841

Cuadro nº 15. Fuente: elaboración propia con datos de la Memoria estadística de la exteriorización, de la Dirección General de Seguros de 2005.

En el gráfico, se observa que, desde el año 2000 hasta el 2005, el volumen de provisiones del seguro de vida aumentó notablemente. Con especial énfasis en el año 2002 (prácticamente se duplicaron las cifras del año anterior), en el que apreciamos un significativo incremento, probablemente porque fue el último año de una de las fases de los periodos de exteriorización.

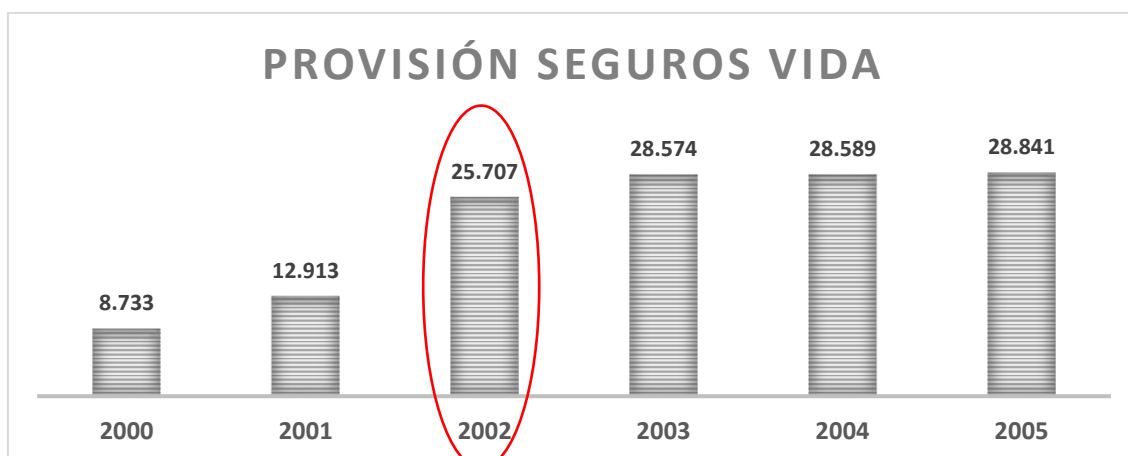


Gráfico nº 32. Fuente: elaboración propia con datos de la Memoria estadística de Contratos de Seguros Colectivos que instrumentan compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios 2005.

Del análisis de estos datos, destacamos que apenas el 20% del total de asegurados lo son exclusivamente de contingencias de riesgo, es decir, de

fallecimiento y/o incapacidad. El 83,07% del total de primas se destinan a financiar la contingencia de jubilación, que es la principal contingencia por garantizar dentro de la previsión social complementaria.

CONTINGENCIAS	TOTAL PRIMAS	
	IMPORTE	PORCENTAJE
JUBILACIÓN	2.560.263.337	83,07%
INCAPACIDAD	169.757.421	5,51%
FALLECIMIENTO	352.040.829	11,42%
TOTAL	3.082.061.586	100,00%

Cuadro nº 16. Fuente: elaboración propia con datos de la Memoria estadística de la exteriorización, de la Dirección General de Seguros de 2005.

En el siguiente gráfico, comprobamos la repercusión del porcentaje de prima en la contingencia de jubilación.

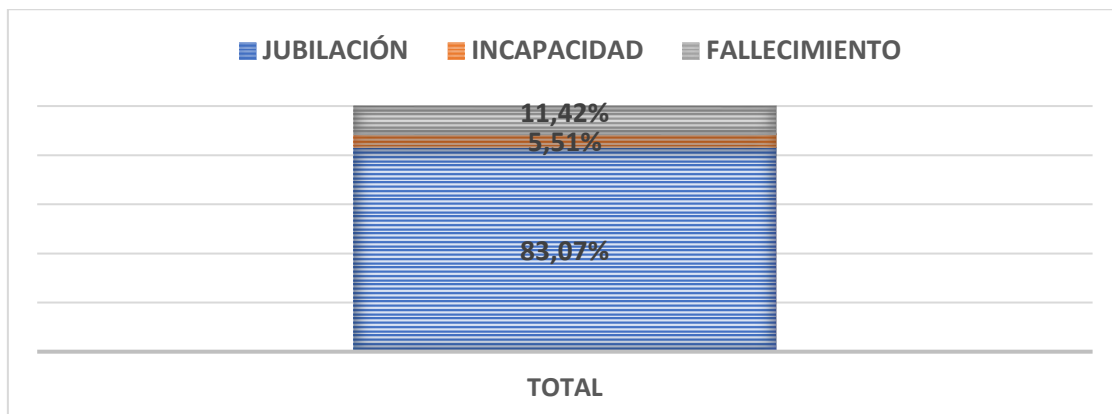


Gráfico nº 33. Fuente: elaboración propia con datos de la Memoria estadística de Contratos de Seguros Colectivos que instrumentan compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios 2005.

## 2. 6. 3.LA EXTERIORIZACIÓN A TRAVÉS DE AMBOS INSTRUMENTOS

Finalmente, para exteriorizar los compromisos por pensiones, también se puede usar una combinación de las dos opciones anteriores, es decir planes de pensiones de empleo y seguros colectivos. De conformidad con el párrafo 2º del art. 2.1 RICP existe la posibilidad de usar conjuntamente ambos instrumentos. Esta opción queda reducida a situaciones concretas. Una de ellas son los seguros de exceso, esto es, cuando se instrumenta un plan de pensiones para las personas trabajadoras y un seguro para canalizar las aportaciones empresariales que excedan del límite máximo de aportación anual<sup>381</sup>.

Otra situación en la que puede darse la combinación de ambos instrumentos es el caso de la utilización de uno de ellos, el plan de pensiones para las personas

<sup>381</sup> DELGADO PLANAS, C.: "Cómo complementar la pensión de jubilación a través de la empresa. La previsión empresarial...", op. cit., pág. 92.

trabajadoras en activo, y otro, el seguro colectivo para los pasivos (personas ya jubiladas).

No obstante, el supuesto de combinación de instrumentos en el seno de la misma empresa que más se utiliza, es la implementación de un plan de pensiones para la contingencia de ahorro, esto es, la jubilación, y un seguro colectivo para las contingencias de riesgo (incapacidad y fallecimiento). Esta opción de combinar ambos instrumentos “solo será factible respetando el principio de no discriminación previsto en el art. 5 LPFP<sup>382</sup>”.

A modo de conclusión, aseveramos que el resultado de este proceso de exteriorización supuso un importante crecimiento para ambos instrumentos. Como hemos comprobado, las primeras empresas en exteriorizar fueron las grandes compañías, quedando las pequeñas y los sectores sin cumplir su obligación.

Las empresas que no exteriorizaron en su momento mantienen esta obligación, están expuestas a sanción administrativa por falta muy grave y sus compromisos por pensiones siguen vigentes.

Al final del periodo de exteriorización, el porcentaje de los diferentes instrumentos de previsión social complementaria representaba el 6,30% de nuestro PIB.

<b>PESO RESPECTO AL "PIB" DE LOS DIFERENTES INSTRUMENTOS DE PSC EN ESPAÑA VINCULADOS A LA RELACION LABORAL</b>							
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Planes del sistema de empleo</b>	2,60%	2,80%	3,00%	3,10%	3,00%	3,20%	3,10%
<b>Seguros Colectivos</b>	1,40%	1,90%	3,50%	3,70%	3,50%	3,20%	3,20%
<b>TOTAL</b>	<b>4,00%</b>	<b>4,70%</b>	<b>6,50%</b>	<b>6,80%</b>	<b>6,50%</b>	<b>6,40%</b>	<b>6,30%</b>

Cuadro nº 17. Fuente: elaboración propia con datos de la Memoria estadística de la exteriorización, de la Dirección General de Seguros de 2007<sup>383</sup>.

<sup>382</sup> Dictamen del Consejo Económico y Social nº 7/1999, de 6 de mayo, CES, Madrid, 2000, pág. 65.

<sup>383</sup> En el año 2006 terminó el último plazo de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores, por ese motivo se exponen los datos hasta esa fecha.



## 3. EL SISTEMA GENERAL DE PLANES DE PENSIONES

### 3.1. DEFINICIÓN DE PLAN DE PENSIONES

De conformidad con el art. 1.1 TRLPFP y el 2.1 RFPF, un plan de pensiones es el derecho de las personas, a cuyo favor se constituye, a percibir prestaciones económicas por jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento, y las obligaciones de contribución a los mismos. Sus elementos definatorios son:

- **Derecho a previsión social:** los partícipes adquieren sus derechos con la formalización del instrumento como contrato que funda el sistema de previsión.
- **Prestaciones:** constituyen el derecho a cobrar unas cantidades económicas. Se cobrarán en función de que ocurra alguna de las contingencias previstas que pueden ser jubilación, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento.
- **Obligaciones de contribución al plan de pensiones:** como principal contenido del contrato se crea la obligación de contribuir o aportar dinero al plan de pensiones.
- **Reglas de funcionamiento:** las partes estarán sometidas a unas normas de funcionamiento o criterios básicos que se regulan en las especificaciones de cada plan de pensiones.

La jurisprudencia ha definido a los planes de pensiones *“como un acuerdo contractual de estructura compleja, con la finalidad de garantizar, como causa misma del consentimiento de voluntades, la percepción por los beneficiarios de una serie de prestaciones económicas cuando se produzcan los acaecimientos previstos para su percepción<sup>384</sup>”*.

El Tribunal Constitucional ha delimitado a los planes de pensiones, partiendo de su naturaleza jurídica, como un contrato atípico de seguro, encajándolo como materia de legislación mercantil con competencia exclusiva del Estado para legislar: *“el ámbito material más directamente implicado en los Planes de Pensiones, por su finalidad y estructura, es, por un lado, el mercantil, respecto del cual el Estado es competente para establecer su legislación (art. 149.1.6 CE), en cuanto se trata de regular el contenido obligacional de un contrato de esa naturaleza, y, por el otro, el de los seguros, en relación con el cual, como ocurre*

---

<sup>384</sup> STC 206/1997, de 27 noviembre (FJ 4º). La sentencia versa sobre una posible invasión de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, en competencias autonómicas, no obstante, en el cuerpo de esta, el Tribunal estudia la definición y la naturaleza de los planes y de los fondos de pensiones.

*con el crédito y la banca, al Estado se le atribuye el establecimiento de las bases para su ordenación (art. 149.1.11 CE)<sup>385</sup>.*

Pérez Velázquez define los planes de pensiones como *“un **contrato de previsión** del que surge la obligación por parte de la persona que lo contrata, llamado partícipe, de hacer aportaciones a un fondo en los términos pactados en el contrato, si bien también caben aportaciones del promotor en los planes de pensiones del sistema de empleo, y el derecho a recibir prestaciones en el momento que acontezca alguna contingencia cubierta<sup>386</sup>.”*

Monereo Pérez considera al *“plan de pensiones como un programa organizado de ahorro fruto de un acuerdo contractual de estructura compleja mediante el cual unas personas –partícipes y, en su caso, promotores– se comprometen a realizar determinadas aportaciones a una cuenta de capitalización, con la finalidad de garantizar a los sujetos beneficiarios del plan la entrega de prestaciones económicas, previamente estipuladas, en forma de capital o de renta, una vez se produzcan los acontecimientos previstos para su percepción<sup>387</sup>”.*

Romero Burillo afirma que estamos *“ante el medio o el instrumento legítimo que ha previsto la ley para determinar o concretar el conjunto de derechos y obligaciones que conformarán el estatuto jurídico de los sujetos que participen en esta modalidad de protección, así como el patrimonio que se constituye para la satisfacción de los derechos de los sujetos anteriormente referidos, y que se concretan en la percepción de una renta o capital<sup>388</sup>”.*

De la lectura de la norma y de la doctrina judicial, se desprende la idea de que un plan de pensiones es un contrato en el que se estipulan las condiciones y características de un modelo de ahorro-previsión, especificándose los derechos y obligaciones de los sujetos implicados en el mismo<sup>389</sup>.

Podríamos hablar de determinados **aspectos que formalmente son ineludibles en un plan de pensiones**. Éstos estarían comprendidos dentro de su definición en el más amplio sentido y deben estar recogidos en un documento

---

<sup>385</sup> STC 206/1997, de 27 noviembre, (FJ 7º).

<sup>386</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J.P.: *“Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados: su inclusión en el caudal hereditario”*, Fundación Mapfre, Madrid, 2007, pág. 43.

<sup>387</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 11.

<sup>388</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 138.

<sup>389</sup> Para más información sobre el carácter contractual de los planes de pensiones ver SÁNCHEZ, F.; DE ANGULO, L.; DUQUE, J.; TIRADO, F.J.; VÉRGEZ, M.; AGUILAR, J.; CASTRESANA, L.F. y MANSILLA, F.: *“Régimen jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones”*. Ed. Española de Seguros, 2ª edición, Madrid, 1989, págs. 15-34.

o contrato que se denomina especificaciones del plan de pensiones, como podremos ver a lo largo de este capítulo. Estos aspectos serían los siguientes:

### ASPECTOS BÁSICOS DE LOS PLANES DE PENSIONES

Elementos generales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definición</li><li>• Naturaleza</li><li>• Modalidades</li></ul>
Elementos personales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promotor</li><li>• Partícipes, Partícipes en suspenso y Beneficiarios</li><li>• Derechos y obligaciones</li></ul>
Elementos reales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sistema de aportaciones y contribuciones</li><li>• Contingencias y prestaciones</li></ul>
Supervisión y control	<ul style="list-style-type: none"><li>• Órgano de control</li><li>• Supervisión administrativa</li></ul>
Régimen financiero	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sistema de capitalización</li><li>• Movilización de derechos</li></ul>
Funcionamiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promoción, gestión, liquidación y terminación.</li></ul>

Gráfico nº 34. Fuente: elaboración propia.

### 3.2. NATURALEZA DE LOS PLANES DE PENSIONES

A lo largo de este capítulo vamos a hablar sobre la naturaleza de los planes de pensiones, reseñando que son instrumentos voluntarios, privados y complementarios, nunca sustitutivos a la Seguridad Social. En efecto, el objetivo de los planes de pensiones respecto al sistema público de Seguridad Social es complementarlo, no sustituirlo.

Estos instrumentos financieros son **privados y complementarios**. Castro Argüelles reflexiona sobre la complementariedad de las prestaciones de los

planes de pensiones de empleo considerando 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 duda, esa función de complementariedad que los planes pueden desempeñar<sup>390</sup>”*.

Los planes de pensiones son instituciones de previsión social complementaria, de naturaleza contractual, en los que se fijan las condiciones, características y estructura jurídica de un programa de ahorro-pensión que definen así sus particularidades principales de conformidad con el art. 2.1 RFPF<sup>391</sup>. Las **características que definen su naturaleza** son las siguientes:

**Voluntarios:** son instrumentos voluntarios para las personas que deseen contratarlos tanto a nivel individual como asociativo. Así lo señala el art. 1.2 TRLRFP al instituir que la constitución de los planes es voluntaria. Voluntariedad derivada de la cláusula constitucional prevista en el art. 41 CE<sup>392</sup>. Cuando una empresa decide formalizar un plan de pensiones, sus trabajadores tienen la posibilidad de adherirse o no al mismo. Este carácter de voluntariedad nos lleva, inevitablemente, a su encuadramiento como contrato en opinión de algunos autores<sup>393</sup> y que la que suscribe comparte plenamente. Esto supone que cabe la renuncia al plan de pensiones, en el sistema de empleo<sup>394</sup>. En el caso de los individuales y asociados, es necesario un acto expreso de adhesión al mismo<sup>395</sup>.

---

<sup>390</sup> CASTRO ARGÜELLES, M. A.: *“El papel de los Planes y Fondos de Pensiones en el sistema de previsión social”*, Actualidad Laboral, nº 25, 1999, pág. 500.

<sup>391</sup> El art. 2 RFPF regula la naturaleza de los planes de pensiones reseñando que *“Los planes de pensiones definen el derecho de las personas, a cuyo favor se constituyen, a percibir prestaciones económicas por jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento, y las obligaciones de contribución a los mismos. Los recursos necesarios para la financiación, cobertura y efectividad de los planes de pensiones se integrarán en los fondos de pensiones regulados en este reglamento. Constituidos voluntariamente, las prestaciones de los planes de pensiones no serán, en ningún caso, sustitutivas de aquellas a las que se pudiera tener derecho en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, teniendo, en consecuencia, carácter privado y complementario o no de aquéllas. Queda reservada la denominación de planes de pensiones, así como sus siglas, a los planes regulados por este Reglamento.”*

<sup>392</sup> GARCIA MURCIA, J.: *“El espacio de las pensiones privadas...”*, op. cit., pág. 196.

<sup>393</sup> SÁNCHEZ CALERO, F.: *“Delimitación y notas características de los planes de pensiones”*, Régimen Jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones, Editorial Española de Seguros, Madrid, 1989, págs. 13 y ss.

<sup>394</sup> Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Artículo 4.1 in fine. *“Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del artículo 1 de la presente Ley, cuando en el convenio colectivo se haya establecido la incorporación de los trabajadores directamente al plan de pensiones, se entenderán adheridos al mismo, salvo que, en el plazo acordado a tal efecto, declaren expresamente por escrito a la comisión promotora o de control del plan que desean no ser incorporados al mismo. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de que, en su caso, el convenio condicione las obligaciones de la empresa con los trabajadores a la incorporación de éstos al plan de pensiones.”*

<sup>395</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 15. Los autores creen que, como figura de previsión social voluntaria, tanto el derecho subjetivo privado como el negocio

En este sentido, la voluntariedad implica la libre aceptación de la constitución de un plan tanto por parte de los sujetos que actúan como promotores, como por parte de los sujetos que aparecen como destinatarios de este<sup>396</sup>. Está admitido doctrinalmente que cuando el art. 41 CE habla de “libre” ha de ser interpretado como sinónimo de voluntario frente al carácter obligatorio de la Seguridad Social<sup>397</sup>.

También la jurisprudencia habla del carácter de voluntariedad de estos instrumentos, exponiendo que la participación en ellos es voluntaria y que prima la autonomía de la voluntad de los partícipes: *“donde prima la voluntariedad de los sujetos intervinientes, al ser el plan de pensiones un contrato cuyo origen es voluntario con la finalidad de garantizar unas prestaciones, de carácter privado cuando se produzcan determinadas contingencias”*<sup>398</sup>.

**Privados:** se trata de un contrato entre partes, no interviene el sistema público, excepto para la supervisión. Así se pone de manifiesto en el art. 1.2 TRLPFP y en la Exposición de Motivos de este al hablar de “prestaciones de carácter privado”. Michavila Núñez, en relación con la naturaleza de los planes de pensiones dice que es *“un contrato de previsión colectiva, privado, típico y nominado, con fuerte incidencia iuspublicista, abundancia de normas de ius cogens, sometido a intervención heterónoma para su válida constitución, asociativo, que no genera personalidad jurídica, aleatorio, de tracto sucesivo, normativo, heterogestionado y autotutelado”*<sup>399</sup>. Por su parte, García Murcia considera pensión privada la que se sufraga en su totalidad con fondos o aportaciones de carácter privado<sup>400</sup>. La gestión es privada porque estamos ante entidades particulares que tramitan y custodian los planes y fondos de pensiones. Su naturaleza es particular, ya que las prestaciones comprometidas en el plan no serán, en ningún caso, sustitutivas de las preceptivas en el régimen

---

jurídico están presididos por el principio de libertad y por la consiguiente autorresponsabilidad privada. Por tanto, es la iniciativa particular y privada la que permite poner en funcionamiento el contrato de previsión predispuesto legalmente para encauzar los intereses legítimos, reconocidos por el orden jurídico, de alcanzar una protección complementaria o autónoma del sistema público de pensiones. En definitiva, los planes de pensiones son “instituciones protectoras cuyo origen, tanto como la extensión de la acción tutelar que dispensan, descansa en la autonomía de la voluntad”. Otros autores hablan del principio de voluntariedad como rector de los planes y fondos de pensiones tanto a nivel individual como a nivel colectivo SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, Lex Nova, Valladolid, 2003, págs. 333-369.

<sup>396</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 152.

<sup>397</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 155.

<sup>398</sup> STC 206/1997, de 27 de noviembre, (FJ 6º).

<sup>399</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J.M.: *“Naturaleza y tipología de los planes de pensiones”*, Ariel, Barcelona, 1989, págs. 49 y ss.

<sup>400</sup> GARCIA MURCIA, J.: *“El espacio de las pensiones privadas...”*, op. cit., pág. 163. El autor considera que el elemento clave para identificar la naturaleza pública o privada de una pensión está en el origen y grado de su financiación.

correspondiente de la Seguridad Social, teniendo, en consecuencia, carácter privado<sup>401</sup>.

No obstante, ello no impide que el Estado, debido a la trascendencia socioeconómica<sup>402</sup> de los mismos y con el objeto de salvaguardar su seguridad y solvencia, haya dictado unas normas que han de cumplirse, al igual que el sometimiento a un control de carácter administrativo por parte de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones<sup>403</sup>.

**Complementarios:** los planes de pensiones, en ningún caso pueden sustituir al sistema público, su objetivo es complementarlo. Como pusimos de manifiesto en la primera parte de este trabajo, el origen de esta naturaleza se describe en el art. 41 CE, en el que se reseña que la asistencia y las prestaciones complementarias al régimen público de la Seguridad Social serán libres. Descansan bajo el principio de la autonomía de la voluntad, dado que son un mecanismo que les posibilita a las personas un derecho subjetivo de complementar las prestaciones públicas<sup>404</sup>.

Romero Burillo divide **la función complementaria en un sentido estricto y en un sentido amplio**. Según la autora, la complementariedad está desarrollada en un sentido estricto cuando la prestación recibida por el plan sigue el esquema prestacional de la Seguridad Social, convirtiéndose en una prolongación cuantitativa de la misma. Por ejemplo, una persona con un salario de 2.000€ recibe una pensión de jubilación de 1.800€ que complementa con la prestación del plan de pensiones en 200€.



Gráfico nº 35. Fuente: elaboración propia.

<sup>401</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...”, op. cit., pág. 11.

<sup>402</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “Los planes de pensiones del sistema de empleo”, op. cit., pág. 156. Esa trascendencia socioeconómica se pone de manifiesto en la Exposición de Motivos de la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones. De ahí deriva la existencia de una amplia y rigurosa normativa de control administrativo al que se ven sujetos los planes y fondos de pensiones.

<sup>403</sup> GARCÍA PADRÓN, Y, y GARCÍA BOZA, J.: “Análisis conceptual y evolutivo de los planes de pensiones en España.”, op. cit., págs. 187-215.

<sup>404</sup> MONEREO PEREZ J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: “Guía de negociación...”, op. cit., pág. 16. Sus prestaciones no serán, en ningún caso, sustitutivas de las preceptivas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, teniendo, en consecuencia, carácter privado y complementario o no de aquéllas.



En este sentido, el plan de pensiones intensifica la acción protectora de la Seguridad Social pública<sup>405</sup>.

La función complementaria en sentido amplio se daría cuando no hay relación entre la pensión de la Seguridad Social y la prestación del plan de pensiones. A pesar de existir coincidencia subjetiva y objetiva de la protección por ambas instituciones, no siguen la misma estructura prestacional. Siguiendo el ejemplo anterior, el beneficiario decide cobrar la prestación de jubilación del plan de pensiones en forma de un pago único<sup>406</sup> y, no en renta, por lo que no complementa, en sentido estricto, la prestación pública de la Seguridad Social.



Gráfico nº 36. Fuente: elaboración propia.

En el caso de personas que no tienen cabida en el esquema protector de la Seguridad Social, las prestaciones otorgadas a través de un plan de pensiones pueden actuar ofreciendo una protección como un mecanismo alternativo a la Seguridad Social<sup>407</sup>.

**Naturaleza contractual<sup>408</sup>:** podemos asimilar el contrato que regula a este instrumento a cualquier otro tipo de contrato porque cumple con todos los elementos necesarios para tener dicha consideración. En el caso de un plan de pensiones, el contrato escrito se plasma en las especificaciones de este. Se trata de formalizar un contrato del cual surge un conjunto de normas, relaciones, derechos y obligaciones entre las personas y órganos que en él intervienen<sup>409</sup>.

Este contrato agrupa a un conjunto de personas y, puede definirse como un contrato asociativo<sup>410</sup>, que engloba los elementos personales del mismo.

<sup>405</sup> CASAS BAAMONDE, M. E.: *"Autonomía colectiva y Seguridad Social"*, Ed. Instituto de Estudios Fiscales. Ministerio de Hacienda. Madrid, 1977, pág. 204.

<sup>406</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *"Los planes de pensiones del sistema de empleo"*, op. cit., págs. 160-161.

<sup>407</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *"Los planes de pensiones del sistema de empleo"*, op. cit., pág. 162.

<sup>408</sup> DÍEZ-PICAZO, L.: *"Derecho de Daños"*. Civitas, Madrid, 1999, págs. 307 y ss.

<sup>409</sup> AHUMADA CARAZO, R.M.: *"Gestión de los fondos de pensiones en los planes de pensiones de la modalidad de empleo. El caso español"*. Tesis doctoral Universidad del País Vasco, Bilbao, 2002, pág. 36. <http://addi.ehu.es/handle/10810/2585>.

<sup>410</sup> SÁNCHEZ CALERO, F.: *"Delimitación y notas características de los Planes de Pensiones"*, op. cit., págs. 25-28, donde lo califica de "tipo asociativo, pero que no da lugar a una asociación o sociedad con personalidad jurídica. El contrato que sirve de fundamento al plan se puede calificar como de carácter asociativo, en cuanto que las personas que participan en él tienen como fin común la obtención de la cobertura de una necesidad eventual, en el supuesto de que se produzcan determinados hechos."



También puede definirse como un contrato colectivo de previsión social<sup>411</sup>, con el objetivo de realizar y recibir contribuciones para la concesión de ciertas prestaciones cuando se produzcan determinados eventos, que son los elementos reales del contrato<sup>412</sup>. Son instituciones de previsión social, en la medida en que tienen como finalidad la realización de una operación de previsión, de ahorro en el sentido técnico, para hacer frente a situaciones que se pueden dar en el futuro<sup>413</sup>.

Otros autores lo definen como “*un modelo complejo de regulación jurídica de contratos colectivos de previsión social que definen los derechos y obligaciones de los sujetos implicados*”<sup>414</sup>. Lo que resulta ser doctrina unánime es que el plan de pensiones es un contrato<sup>415</sup>.

Evidenciada la naturaleza contractual de los planes de pensiones, debemos determinar si este tipo de contrato tiene carácter bilateral (promotor y partícipes) o multilateral (promotor, partícipes, beneficiarios y partícipes en suspenso).

Albaladejo considera que puede calificarse como un negocio jurídico bilateral puesto que surge de un acuerdo en el que deben confluir dos voluntades pertenecientes a dos partes diferenciadas, por un lado, una parte promotora que insta la creación del plan y, por otro, una parte partícipe que es la que accede y a favor de la que se crea el plan<sup>416</sup>.

Sin embargo, Sánchez Calero entiende que la pluralidad de sujetos a los que se refiere el art. 3 TRLPFP permite calificar al plan de pensiones como un contrato tanto bilateral como plurilateral<sup>417</sup>.

Desde el punto de vista de la existencia de obligaciones recíprocas entre las partes intervinientes en el contrato (elementos constituyentes, beneficiarios y partícipes en suspenso), podemos afirmar que todos son sujetos susceptibles de generar obligaciones entre ellos, concluyendo que se trata de un contrato plurilateral<sup>418</sup>.

---

<sup>411</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J.M.: “*Naturaleza y tipología de los planes de pensiones*”, op. cit, págs. 49-76.

<sup>412</sup> SÁNCHEZ CALERO, F.: “*Delimitación y notas características de los Planes de Pensiones*”, op. cit., págs. 16-25.

<sup>413</sup> MONEREO PEREZ J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: “*Planes y fondos de pensiones...*”, op. cit., pág. 11.

<sup>414</sup> TAPIA HERMIDA, A.J.: “*La gestión de los fondos de pensiones (un análisis jurídico)*”, RDBB, núm. 30, 1988, págs. 376-377.

<sup>415</sup> LA CASA GARCÍA, R.: “*Los fondos de pensiones*”, Marcial Pons, Madrid, 1997, pág. 180, donde habla de “*innegable calificación del plan de pensiones como contrato*”.

<sup>416</sup> ALBALADEJO, M.: “*Derecho Civil*”, T. I, vol. 1º, Ed. Bosch, Barcelona, 1989, pág. 438.

<sup>417</sup> SÁNCHEZ CALERO, R.: “*Delimitación y notas características de los planes de pensiones*”, op. cit., pág. 18.

<sup>418</sup> En la misma línea ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., pág. 142.

### 3.3. ELEMENTOS PERSONALES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La identificación como contrato de un plan de pensiones engloba todas las partes y requisitos propios de un acto jurídico como son **los elementos personales, elementos reales y elementos formales**.

Los arts. 3 TRLPFP y 2 RFPF definen genéricamente **los elementos personales**<sup>419</sup> **del plan de pensiones como elementos subjetivos del contrato de previsión asociativo**, considerados como los sujetos que participan en la formalización y desarrollo del plan de pensiones. Tapia Hermida define los elementos personales desde una doble caracterización. A las partes principales del contrato (partícipes y promotores), añade otros elementos subjetivos como miembros del plan de pensiones en un sentido más amplio, puesto que son sujetos que participan en el desenvolvimiento ordinario del plan de pensiones. Estos serían las entidades gestoras y depositarias, los actuarios y los aseguradores<sup>420</sup>.

En la misma línea Michavila Núñez, considera la determinación de los elementos personales que hace el TRLPFP como restrictiva, porque no solo el promotor y los partícipes son los únicos sujetos que intervienen en el desarrollo del plan de pensiones, sino que hay otros como las entidades gestoras y las entidades depositarias<sup>421</sup>.

**Los sujetos del contrato pueden ser personas físicas o jurídicas** con la capacidad de obrar necesaria para obligarse. En el siguiente gráfico, se ilustra el conjunto de entes personales que participan en sentido estricto, en función de una serie de derechos y obligaciones, en el desenvolvimiento de un plan de pensiones.

---

<sup>419</sup> Artículo 3.2 del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones: “Son elementos personales de un plan de pensiones los sujetos constituyentes y los beneficiarios, entendiéndose por tales las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes.”

<sup>420</sup> TAPIA HERMIDA, A.J.: “*La gestión de los fondos ...*”, op. cit., pág. 224.

<sup>421</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J.M.: “*Naturaleza y tipología de los planes de pensiones*”, op. cit, pág. 61.



Gráfico nº 37. Fuente: elaboración propia.

Los elementos básicos de las partes intervinientes en un plan de pensiones son los sujetos constituyentes: el promotor y los partícipes (aunque en puridad el plan de pensiones lo constituye la comisión promotora formada por representantes del promotor y de los partícipes<sup>422</sup>). Además de estos elementos personales, hay otros sujetos implicados en el plan de pensiones, que son los partícipes en suspenso<sup>423</sup> y los beneficiarios. La norma distingue entre sujetos constituyentes y beneficiarios. Desde mi punto de vista, considero más didáctico incluir a los partícipes en suspenso como elemento personal de la institución de previsión puesto que estamos ante un elemento personal con derechos y obligaciones.

En efecto, los sujetos involucrados en un plan de pensiones son los elementos personales del mismo. Vamos a diferenciar una doble categoría de sujetos participantes: por una parte, los sujetos constituyentes del plan de pensiones y, por otra, los beneficiarios y partícipes en suspenso.

Los sujetos constituyentes son los encargados de promocionar y concretar las condiciones del plan para su desarrollo. De conformidad con el art. 3.1 TRLPFP, dentro de los sujetos constituyentes debemos diferenciar dos figuras: el promotor y los partícipes.

Romero Burillo pone de manifiesto como el momento de participación de unos sujetos u otros es diferente y, así, mientras los sujetos constituyentes se incorporan desde el principio a un plan de pensiones, los beneficiarios se

<sup>422</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores”, op. cit., pág. 275.

<sup>423</sup> La figura del partícipe en suspenso no viene regulada en el art. 3 TRLPFP, pero forma parte de los elementos personales del mismo de conformidad con lo establecido en el art. 35 RFPF cuando establece que “Los partícipes que hayan cesado en la realización de aportaciones, tanto directas como imputadas, pero mantengan sus derechos consolidados en el plan, independientemente de que hayan cesado o no su relación laboral, adquieren la condición de partícipes en suspenso, continuando con la categoría de elemento personal del plan de pensiones.”

incorporarán en un momento posterior, cuando el plan de pensiones ya existe como tal<sup>424</sup>.

El contrato que regula los elementos personales del plan de pensiones se plasma en las especificaciones<sup>425</sup>, documento que debe definir los derechos y obligaciones de cada uno de los elementos personales de este<sup>426</sup>.

Puede afirmarse que estos elementos personales son comunes para todos los tipos y modalidades de planes de pensiones<sup>427</sup>. En este punto, vamos a estudiar una visión genérica de los sujetos que intervienen en un plan de pensiones con la finalidad de diferenciar las posiciones jurídicas que ocupa cada uno de ellos. En el siguiente capítulo, estudiaremos específicamente los elementos personales y su posición jurídica en los planes de pensiones de empleo.

### 3.3.1. ELEMENTOS CONSTITUYENTES: EL PROMOTOR

El art. 3.1. a) TRLPFP define al **promotor del plan de pensiones, como cualquier empresa, sociedad, entidad, asociación, sindicato o colectivo de cualquier clase, que inste a su creación o participe en su desenvolvimiento**<sup>428</sup>.

El carácter abierto de la norma nos permite interpretar de forma extensa esta figura. En función de esta interpretación, podrá ser promotor de un plan de pensiones cualquier tipo de persona física o jurídica que pueda asumir compromisos por pensiones<sup>429</sup>.

---

<sup>424</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 286.

<sup>425</sup> Con un contenido específico que viene regulado en el art. 18 RFPF.

<sup>426</sup> Para más información sobre los elementos personales de los planes de pensiones ver MONEREO PÉREZ J.L.: *“Comentario al Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones”*, Comares, Granada, 2003, págs. 45-71.

<sup>427</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 285.

<sup>428</sup> La doctrina mayoritaria reseña que esta definición no es exacta puesto que, en el desenvolvimiento del plan de pensiones participan otras entidades, como la gestora y la depositaria, y no por ello son promotores de planes de pensiones. SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op., cit., pág. 275.

<sup>429</sup> MONEREO PEREZ J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Guía de negociación...”*, op. cit., pág. 18. Según los autores la amplitud con la que se designa a los promotores de un plan de pensiones permite pensar en cualquier tipo de persona física o jurídica, comunidad de bienes o demás entidades que, aún carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir compromisos por pensiones (disp. adic. 1ª TRLPFP). Por tanto, el concepto de promotor resulta lo suficientemente abierto como para integrar entidades de diferente naturaleza, ya sean públicas o privadas (disp. final 2ª TRLPFP).

Un rasgo diferenciador de la figura del promotor respecto a la del partícipe, es que el primero puede ser tanto una persona física como jurídica, en cambio el segundo debe ser, necesariamente, una persona física<sup>430</sup>.

Dependiendo de la modalidad a la que pertenezca el plan de pensiones, su promotor podrá variar: en los planes de pensiones del sistema de empleo, el promotor es la empresa o empresas; en los asociados, el promotor será la asociación o sindicato y en los del sistema individual, será una entidad financiera o aseguradora<sup>431</sup>.

Las características específicas del promotor dependen del tipo de plan de pensiones del que se trate en función de los sujetos constituyentes.

### **3.3.2. ELEMENTOS CONSTITUYENTES: LOS PARTÍCIPES**

La definición general de partícipe de un plan de pensiones viene regulada en el art. 3.1.b) TRLPFP, según la cual tendrán la consideración de partícipes las personas físicas en cuyo interés se crea el plan, con independencia de que realicen o no aportaciones.

Este concepto de partícipe, además de presentar su posición jurídica, nos expone la posibilidad de que realicen o no aportaciones al sistema de planes y fondos de pensiones.

De conformidad con el art. 5.1.a) RFPF, los partícipes son sujetos aportantes, cualquiera que sea la modalidad del plan.

El primer aspecto a destacar de esta definición es la necesidad de que los partícipes siempre sean personas físicas, a diferencia de los promotores. Al considerarse el plan de pensiones un contrato, a esta persona física se le exige la capacidad necesaria de obrar que le permita la contratación de este<sup>432</sup>.

Además de este requisito, en alguna modalidad de plan de pensiones se le podrán requerir otros requisitos para ostentar la condición de partícipe (en el

---

<sup>430</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 290. La inclusión de las personas físicas como sujetos susceptibles de ocupar la posición de promotor en un plan de pensiones del sistema de empleo, si bien parece indiscutible desde una óptica jurídico-laboral, no se incorpora expresamente al redactado de la Ley de Planes hasta la reforma de 1995. Posteriormente la referencia expresa al promotor como persona física tuvo continuación en la redacción del art. 4.1.a) LPFP que se introduce con la aprobación de la Ley 24/2001, pero no se refiere expresamente al promotor como persona física sino como empresario individual.

<sup>431</sup> Artículo 3.1.a) TRLPFP.

<sup>432</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 304.

sistema de empleo se le exige tener una vinculación laboral con el promotor, entre otros).

Conviene dejar claro desde este momento que, entre los derechos y deberes de los partícipes, el más relevante es la titularidad de los derechos consolidados. Obviamente, el fundamento de un plan de pensiones es el ahorro a largo plazo, al que se llega a través de las aportaciones económicas. Por ello, es fundamental que los partícipes tengan la titularidad de los bienes y derechos afectos al plan de pensiones, tal y como establece el art. 8.4 TRLPFP<sup>433</sup>.

### 3.3.3. LOS PARTÍCIPE EN SUSPENSO

De conformidad con el art. 35.2 RPPF, los partícipes en suspenso **son los que han cesado en la realización de aportaciones, directas o imputadas**, pero mantienen sus derechos consolidados dentro del plan de pensiones, independientemente de que hayan cesado o no su relación laboral. Estos elementos personales adquieren la condición de partícipes en suspenso continuando con la categoría de elemento personal del plan de pensiones<sup>434</sup>.

En efecto, se requiere la condición previa de partícipe del plan de pensiones para, posteriormente, adquirir la condición de partícipe en suspenso. Estamos ante situaciones de suspensión de la relación laboral en casos de excedencias, incapacidad temporal, etc., en las que se garantiza la permanencia de las personas en el plan de pensiones.

Los derechos consolidados de los partícipes en suspenso se verán ajustados por la imputación de los resultados que les correspondan durante el tiempo que se mantengan en el plan, de acuerdo con el sistema de capitalización que les resulte aplicable.

La normativa de planes y fondos de pensiones apenas define esta figura. Por ello, deben ser las especificaciones y, en su caso, la base técnica del plan las que contemplen expresamente el régimen aplicable a los partícipes en suspenso. Es decir, debe ser el contrato el que regule la situación de este elemento personal del plan de pensiones.

Según Escudero Rodríguez<sup>435</sup>, la figura del partícipe en suspenso puede configurarse como un mecanismo adecuado para establecer los paréntesis que sean precisos para las personas trabajadoras como participantes de un plan con

---

<sup>433</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J.P.: “*Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados...*”, op. cit., pág. 54.

<sup>434</sup> Art. 35 RPLFP.

<sup>435</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Comentario al Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones”, Relaciones Laborales, Tomo I, 1989, pág. 1016.

el fin de adecuarse a las posibles incidencias de la vida que les puedan afectar, tales como la extinción del contrato de trabajo, la suspensión por enfermedad o cualquier otro motivo que pueda justificar la interrupción del pago de las aportaciones al plan<sup>436</sup>.

### 3.3.4. LOS BENEFICIARIOS

De acuerdo con lo previsto en el art. 3.2 TRLPFP<sup>437</sup>, el beneficiario, **es la persona física con derecho a recibir alguna prestación** por parte del plan de pensiones, haya sido o no partícipe de éste.

El beneficiario es aquella persona titular de un derecho real sobre la cuota del fondo, se trata de un derecho económico que se cobra como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por el plan, así es como se regula en el art. 10.1 RFPF<sup>438</sup>. En el siguiente apartado del mismo precepto se reseña que el beneficiario es un elemento personal del plan de pensiones que tiene reconocida la titularidad de los recursos económicos afectos al plan. Esos recursos económicos se concretan en las prestaciones que se hayan regulado en las especificaciones del instrumento de previsión.

En efecto, la característica fundamental de este elemento personal es ser el titular del derecho a cobrar la prestación. No obstante, no se trata de una titularidad originaria, ya que el beneficiario carece de un derecho a la prestación frente al plan de pensiones, sino que la misma deriva del derecho del partícipe<sup>439</sup>. Es decir, el primer elemento personal es el partícipe del plan que, a través de la designación de beneficiarios, otorga el derecho a éste de ser titular de los derechos económicos que podrá materializarse en una prestación.

---

<sup>436</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., pág. 312. La autora se pronuncia en el mismo sentido reseñando que la figura del partícipe en suspenso debe ser valorada muy positivamente, ya que hay que tener en cuenta que en el funcionamiento de los planes de pensiones el derecho de rescate se prevé con carácter excepcional y que son muchos los condicionantes que acompañan a la movilización de derechos consolidados, como es la necesaria integración en otro plan de pensiones y los correspondientes gastos que acompañan al alta y baja como partícipe de un plan.

<sup>437</sup> TIRADO SUÁREZ, F.J.: “*Posición jurídica de los promotores, partícipes y beneficiarios*”, *Régimen Jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones*”, Editorial Española de Seguros, Madrid, 1989, pág. 108. Destaca dos notas de la definición legal de beneficiario del plan de pensiones, por un lado, la posible coincidencia de las posiciones de partícipe y beneficiario y, por otro lado, que está prohibido que el beneficiario sea persona jurídica, a diferencia de lo que ocurre en el campo del seguro.

<sup>438</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., pág. 374. La autora reseña que la atribución de derechos en el caso de los beneficiarios se corresponde con las prestaciones acordadas en el plan.

<sup>439</sup> TIRADO SUÁREZ, F.J.: “*Posición jurídica de los promotores, partícipes y beneficiarios*”, op. cit., pág. 108.





Gráfico nº 38. Fuente: elaboración propia.

Por ello, mientras la contingencia que dé lugar al pago de la prestación no se produzca, el beneficiario tiene una mera expectativa de derecho. Hasta ese momento, el partícipe es el titular de los derechos consolidados. Una vez acaecida, se produce la traslación de la titularidad de los recursos económicos del plan de los partícipes a los beneficiarios, produciéndose una transformación de dichos recursos económicos de derechos consolidados a derechos económicos (mientras no los haya hecho efectivos) o a prestaciones (si los hace efectivos)<sup>440</sup>.

Otro de los rasgos principales de la figura del beneficiario es que debe ser una persona física. En este último aspecto no hay unanimidad, puesto que un sector de la doctrina discrepa de la necesidad de que el beneficiario deba ser persona física, basándose en el derecho de crédito a obtener una determinada prestación y en la transmisibilidad de ese derecho conforme a los arts. 659 y 1.112 del Código Civil o en la capacidad para suceder por testamento o abintestato del art. 744 del mismo cuerpo legal. Este sector doctrinal entiende que es posible designar por disposición testamentaria como beneficiario del derecho real de la cuota del fondo y del derecho de crédito a la percepción de la prestación, tanto a una persona física como a una persona jurídica<sup>441</sup>.

La regulación al respecto nos dice que el beneficiario debe ser persona física en el art. 3.2 TRLPFP: *“son elementos personales de un plan de pensiones los sujetos constituyentes y los beneficiarios, entendiéndose por tales las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes”*. En el mismo sentido el art. 2.2.b) RPFP y el art. 101.2.f) RPFP: *“El boletín deberá contener espacios para la designación de beneficiarios en caso de fallecimiento*

<sup>440</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 375.

<sup>441</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J.P.: *“Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados”*, op. cit., págs. 56 y 57. Entiende el autor que las personas jurídicas sí pueden ser beneficiarios de un plan de pensiones en contra de lo que se establece en los arts. 3.2 LPFP y el 2.2 RPFP. Basándose en la naturaleza económica de los derechos y en la capacidad para suceder que tiene toda persona jurídica siempre que no se declare incapaces. Para más información sobre la polémica de la designación como beneficiario de un plan de pensiones a una persona jurídica ver TIRADO SUÁREZ, F. J.: *“Los seguros de personas”*, vol. III del tomo XLVI del Tratado de Derecho Mercantil, Marcial Pons, Barcelona, 2006, pág. 245.

*del partícipe, advirtiendo de que los designados deben ser en todo caso personas físicas<sup>442</sup>”.*

Sin embargo, otros preceptos de la misma norma no prevén esa necesidad de ser personas físicas, simplemente hablan de personas designadas. El art. 8.6.c) TRLPFP, establece: *“muerte del partícipe o beneficiario, que puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas”*; el 10.1 RFPF: *“Las prestaciones son el derecho económico de los beneficiarios de los planes de pensiones como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por éstos”*. Si bien es cierto que una parte de la normativa establece que la figura del beneficiario debe ser persona física, también lo es que otra parte de esta dice que podrán ser beneficiarios los herederos u otras personas designadas, sin hacer mención expresa a que deban ser personas físicas.

Desde mi punto de vista, el partícipe que se convierte en beneficiario, inevitablemente debe ser persona física. Esto se debe a la finalidad, en sí misma, de la previsión social complementaria y de los planes de pensiones, que no es otra que la de garantizar unas prestaciones económicas tras el acaecimiento de una contingencia. Cosa distinta es que una persona sea beneficiaria porque se la ha designado, por ejemplo, a modo de legado. En este caso, sería viable designar tanto a una persona física como a una persona jurídica en el marco de la definición de heredero o legatario.

La Consulta de 24 de julio de 2006 de la DGSFP, ilustra esta materia reseñando que en el caso de que se designe a un beneficiario en el boletín establecido al efecto en el plan de pensiones, se le exigirá la condición de persona física, pues se le aplican los arts. 3.2 TRLPFP y 101 RFPF. No obstante, si se trata de una persona que adquiere la condición de beneficiario a través de la figura del heredero o legatario del plan de pensiones designado en un testamento, no se exigirá que sea persona física<sup>443</sup>.

Según Pérez Velázquez, la DGSFP deja clara su posición al respecto en varios casos concretos que cita en su informe anual de 2004. Por ejemplo, el supuesto en el que un partícipe había legado los derechos consolidados a una ONG, a la cual transmitieron la suma monetaria los herederos, previo pago de la fiscalidad correspondiente al capital percibido. O el supuesto de un partícipe que dejó sus

---

<sup>442</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 286. Según la autora, la limitación subjetiva a persona física resulta lógica teniendo en cuenta que la finalidad con la que se constituyen los planes de pensiones es facilitar el bienestar futuro de la población retirada ofreciendo una protección económica frente a situaciones de necesidad que afectan e inciden directa y exclusivamente en las personas físicas.

<sup>443</sup> Consulta de 24 de julio de 2006 de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones sobre la posibilidad de que una persona jurídica sea beneficiaria de un plan de pensiones por fallecimiento del partícipe.

derechos consolidados como beneficiaria a su esposa y, posteriormente, falleció ésta dejando todos sus bienes a una fundación testamentaria. En este caso, el criterio emitido por la DGSFP fue entender que el art. 2.2 RPPF no era aplicable, toda vez que el beneficiario del plan de pensiones fue una persona física, la esposa del partícipe, y ésta decidió dejar todos sus bienes y derechos, entre los que se incluye los derechos no percibidos del plan de pensiones, a la fundación<sup>444</sup>.

En el mismo sentido, Tirado Suárez entiende que es lícito transmitir la prestación por fallecimiento del partícipe al beneficiario persona jurídica basándose en el respeto a la voluntad del testador en el Derecho de sucesiones, puesto que, ante la ausencia de un precepto como el art. 88 de la Ley de contrato de seguro (LCS)<sup>445</sup> en materia de planes de pensiones, **los derechos consolidados del partícipe se integran en el acervo hereditario**<sup>446</sup>.

Siguiendo este argumento, la figura del beneficiario se divide en dos subelementos:



Gráfico nº 39. Fuente: elaboración propia.

En el primer supuesto, el beneficiario del plan es el propio partícipe puesto que la contingencia acaecida es la jubilación, la incapacidad o la dependencia, existiendo una coincidencia de las posiciones jurídicas de partícipe y beneficiario<sup>447</sup>. En este caso, el partícipe-beneficiario será el titular del derecho a cobrar la prestación, derecho que deriva del propio hecho de ser partícipe del plan o adquisición derivativa, a la que se le podrán oponer las mismas excepciones que al partícipe<sup>448</sup>.

<sup>444</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J. P.: “Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados”, op. cit., págs. 57 y 58.

<sup>445</sup> Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro. BOE núm. 250, de 17 de octubre de 1980.

<sup>446</sup> TIRADO SUÁREZ, F. J.: “Los seguros de personas”, op., cit., pág. 245.

<sup>447</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “Guía de negociación...”, op. cit., pág. 70.

<sup>448</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J.P.: “Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados...”, op. cit., págs. 55 y 56.

En este supuesto no se pone en marcha el mecanismo de la designación. El partícipe se convierte en beneficiario y cobra su prestación.

No obstante, se daría la segunda situación, cuando la contingencia acaecida es el fallecimiento del partícipe o del beneficiario. En este caso, se activará el mecanismo de la designación y podrán ser beneficiarios:

- las personas designadas por el partícipe.
- las personas previstas en las especificaciones.

En efecto, esta coincidencia subjetiva viene determinada por el tipo de contingencias que cubra el plan de pensiones, de tal manera que, en los casos de jubilación, incapacidad y dependencia, resulta compatible que una misma persona ocupe ambas posiciones jurídicas (partícipe y beneficiario). En el resto de los supuestos, la actualización de la situación protegida conlleva la muerte del partícipe, nos referimos a prestaciones de viudedad y orfandad. Los sujetos beneficiarios y partícipes serán personas diferentes<sup>449</sup>.

La normativa de planes y fondos de pensiones da absoluta libertad<sup>450</sup> a los partícipes a la hora de determinar las personas que pueden ser beneficiarias, con las contradicciones que esta autonomía pueda suponer con el ordenamiento civil.

Cada plan de pensiones debe especificar cómo se designan los beneficiarios. El art. 7.c) RFPF, establece que, en primer lugar, recibirá la prestación por fallecimiento cualquier heredero o persona designada. Por ello, **debe haber una designación expresa de beneficiario** (en esta ocasión tampoco hace mención expresa a persona física). Y, en el supuesto de que ésta no exista, las especificaciones deben prever quién recibirá los derechos económicos del plan de pensiones.

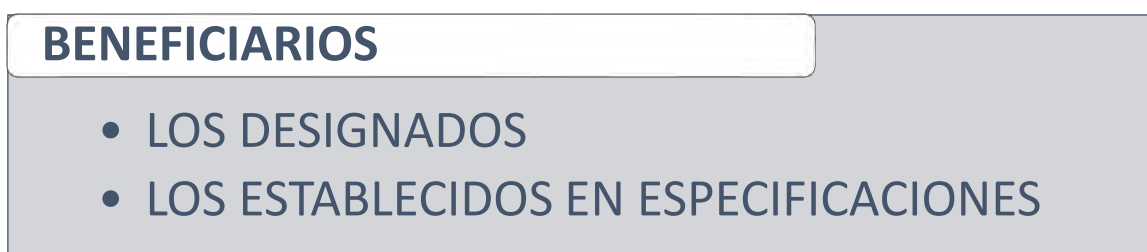


Gráfico nº 40. Fuente: elaboración propia.

<sup>449</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., pág. 313.

<sup>450</sup> En la misma línea ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 313-314. La autora reconoce la libertad absoluta en la designación de beneficiarios contrastándola con la rigidez impuesta por la Seguridad Social. También pone de manifiesto la crítica de la doctrina sobre esta figura.

Veamos algunos ejemplos de cómo las especificaciones de los planes de pensiones regulan la designación de beneficiarios. Normalmente, en su redacción hay una primera referencia a la designación por parte del partícipe, es decir, a la persona que el partícipe decida designar como beneficiario y, posteriormente, una lista de personas beneficiarias recogidas en las mismas. Esta lista puede ser genérica o puede concretarse tanto como se desee. En el primer ejemplo, además de la lista, se regulan determinadas condiciones en relación con el testamento que han sido causa de abundante jurisprudencia<sup>451</sup>.

**El artículo 17 de las especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de la entidad pública empresarial Aena regula el siguiente orden de beneficiarios en caso de fallecimiento y a falta de designación expresa:**

- 1. Serán beneficiarios aquellas personas físicas que, habiendo sido o no partícipes del plan, tengan derecho a percibir alguna de las prestaciones fijadas en estas especificaciones.*
- 2. En las contingencias de jubilación e invalidez permanente (no revisable) obtendrá la condición de beneficiario la persona física que en el momento de la producción del hecho causante ostente la condición de partícipe o de partícipe en suspenso.*
- 3. En ausencia de designación expresa, se entenderán beneficiarios para la contingencia de fallecimiento, por orden preferente y excluyente: a) El cónyuge superviviente no separado legalmente o divorciado a la fecha de producirse la contingencia. b) Los hijos del fallecido, a partes iguales, c) Padres del fallecido, a partes iguales, d) Otros herederos, en función de su porcentaje de participación en la herencia. e) El propio plan de pensiones. A estos efectos, el último boletín de designación de beneficiarios que obre en poder de la comisión de control adquirirá plena validez y tendrá carácter preferente frente a cualquier otro documento que pudiera presentarse, incluyendo las disposiciones testamentarias, salvo*

---

<sup>451</sup> STSJ Madrid 593/2005, de 25 octubre. Establece el Tribunal que el art. 15 del Reglamento de Especificaciones del Plan (Canal de Isabel II) se refiere, con defectuosa redacción, a los beneficiarios como «las personas designadas como tales expresamente bien en el boletín de adhesión, bien en un momento posterior». En primer lugar, esta norma convencional no puede contradecir otra de derecho necesario o «ius cogens» como el propio Código Civil, y, en segundo, porque esa redacción permite entender también, dada su antedicha deficiencia, que cabe la designación en un momento posterior al de suscribir el boletín de adhesión y en un medio distinto de éste, como puede ser el testamento. Parigualando magnitudes diferentes (el medio y el tiempo) dice «bien en el boletín de adhesión bien en un momento diferente», pero no precisa que en este último caso haya de ser también en el boletín en cuestión, procediendo a su rectificación o de cualquier otro modo dentro del sistema del plan, de manera que aunque sea posible entender que se está refiriendo solamente a un antes y un después de un mismo instrumento, no cabe excluir del todo esa segunda solución que, en cualquier caso, puede operar por la primera de las razones expresadas. Sentencia de la Audiencia Provincial de Ávila 272/1999, de 28 septiembre. En la que se estima que los herederos abintestato del finado, no pueden pretender ostentar el carácter de beneficiarios del fondo de pensiones, puesto que si la actora era beneficiaria pero no heredera, los demandados son herederos pero no beneficiarios, con lo que cualquier acceso que pudieran pretender a dicha cantidad debería serlo como tales herederos, sin beneficio alguno derivado del plan, no estimándose que puestos en tal situación, su derecho haya de ser prevalente sobre el de la actora, a la cual quiso beneficiar expresamente el finado.

*que en el testamento se mencionara expresamente el plan de pensiones y este fuera posterior al último boletín de designación<sup>452</sup>”.*

En el siguiente ejemplo, en primer lugar, vemos la designación expresa y, en segundo lugar, una lista más clara y concisa que en el caso anterior. Se añade una cláusula final recomendable. En la letra e) del anterior ejemplo, se establece que en último extremo será beneficiario el propio plan de pensiones. Para mayor seguridad jurídica, de conformidad con lo establecido en el art. 2.2.c) RFPF, sería más acertado designar beneficiarios al resto de partícipes del plan, ya que, según este artículo, el beneficiario debe ser persona física. No obstante, ya hemos visto que hay distintas posturas doctrinales al respecto y la interpretación de la DGSFP sobre la posibilidad de que el beneficiario, en caso de fallecimiento, pueda ser una persona jurídica.

**El artículo 14 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Asegurador Reale regula la designación de beneficiarios del siguiente modo: Son Beneficiarios del Plan de Pensiones aquellas personas físicas que, habiendo sido o no Partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones de conformidad con lo establecido para cada contingencia en las presentes especificaciones. El Partícipe deberá realizar designación expresa de los Beneficiarios de sus prestaciones. En caso de no existir designación expresa por parte del Partícipe o del Beneficiario, y ocurra el fallecimiento de éste, se seguirá el siguiente criterio para la determinación de los Beneficiarios por orden preferente y excluyente: 1º Cónyuge no separado por resolución judicial firme o pareja de hecho que se encuentre debidamente inscrita en el registro correspondiente. 2º Hijos, a partes iguales. 3º Padres, a partes iguales. 4º Hermanos, a partes iguales. 5º Herederos legales. En caso de que no exista ninguno de los anteriores, serán Beneficiarios el resto de Partícipes del plan.**

En la praxis, cada plan de pensiones regula el modo de designación de los beneficiarios y la lista subsidiaria de los mismos, si bien es cierto que la mayoría de las especificaciones de los planes de pensiones prevén que los beneficiarios deben ser personas físicas.

---

<sup>452</sup> La jurisprudencia no ratifica la redacción de lo estipulado en el art. 17.3 letra e) de estas especificaciones, STSJ Madrid núm. 593/2005, de 25 octubre.

## 4. APORTACIONES Y PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Los elementos reales del contrato forman la parte jurídico-económica de la relación contractual. Son el conjunto de las obligaciones y derechos económicos de los sujetos implicados en este<sup>453</sup>. Los elementos reales de todo contrato son la cosa u objeto destino de este. Por una parte, tenemos **la aportación y/o contribución dineraria y, por otra, la prestación económica que cobrará el partícipe o beneficiario.**

Estamos ante un contrato plasmado en unas especificaciones, en el que los elementos personales se comprometen a realizar unas aportaciones y/o contribuciones para que cuando se produzca la contingencia se efectúe el pago de las prestaciones.

Conoceremos cómo y cuándo entra el patrimonio de los partícipes en un plan de pensiones, esto es, la **financiación del instrumento**. Nos referimos a la primera fase, que se extiende desde la adhesión al plan hasta el acaecimiento de alguna de las contingencias protegidas. En esta etapa se realizan las aportaciones al plan de pensiones para acumular los derechos consolidados<sup>454</sup>.

Del mismo modo, hay que estudiar los motivos por los que sale el capital del plan de pensiones, puesto que es un instrumento temporalmente ilíquido y sólo puede rescatarse en función del **acontecimiento de determinados hechos**. Se trata de la segunda fase, en la que se consolidan las aportaciones realizadas junto con los resultados de la gestión financiera del fondo y están disponibles para ser solicitadas cuando ocurra alguna de las situaciones protegidas.

La causa de las retiradas económicas del plan de pensiones será el acaecimiento de alguna de las contingencias contempladas en el mismo y que son el origen de las prestaciones. Los planes de pensiones requieren de unas aportaciones que los financien. Estas se traducirán en unas prestaciones que se cobrarán en función del tipo de plan y de las condiciones que se prevean en este<sup>455</sup>.

---

<sup>453</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “*Guía de negociación...*”, op. cit., pág. 94. Consideran que todo plan de pensiones exige del establecimiento de unas aportaciones y unas prestaciones, de acuerdo con el sistema y la modalidad en que se inscriba el plan y en función de las condiciones contractuales previstas en éste.

<sup>454</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., pág. 308.

<sup>455</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “*Guía de negociación...*”, op. cit., pág. 94. El núcleo básico de todo plan de pensiones está constituido por el deber de aportar, que puede corresponder al partícipe y/o al promotor según el plan, y el derecho a la prestación, de modo que las aportaciones realizadas por cada partícipe, directas o imputadas, determinarán sus derechos consolidados, de acuerdo con el régimen financiero-actuarial de cada plan y éstos últimos a su vez servirán para cuantificar las prestaciones cuando se materialicen las contingencias objeto de cobertura.





Gráfico nº 41. Fuente: elaboración propia.

#### **4.1. FINANCIACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES: CONTRIBUCIONES Y APORTACIONES**

Las contribuciones-aportaciones: son las cantidades económicas que deben integrarse en el plan de pensiones. Para cualquier sistema de planes de pensiones, las aportaciones podrán realizarlas los partícipes. Para los planes de pensiones del sistema de empleo, las aportaciones podrán realizarlas tanto los partícipes como el promotor, en este último caso se denominarán contribuciones.

El art. 8.3 TRLFPF diferencia aportaciones de contribuciones en función del elemento personal que las realice<sup>456</sup>. Igualmente, el texto reglamentario, art. 5.1 RPPF<sup>457</sup>, establece que las contribuciones las realiza el promotor y las aportaciones los partícipes. No obstante, ninguno de los dos textos normativos respeta esta terminología a lo largo de sus respectivos articulados y, en la práctica, se alude preferentemente a las aportaciones, con independencia de quien las realice.

Serán las especificaciones de cada plan de pensiones las que regulen el modo en el que se llevan a cabo las aportaciones/contribuciones<sup>458</sup>.

<sup>456</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “Los planes de pensiones del sistema de empleo...”, op. cit., pág. 308.

<sup>457</sup> Art. 5.1 RPPF: “...Las contribuciones se realizarán por los promotores de planes de empleo y las aportaciones se realizarán por los partícipes, en los casos y forma que, de conformidad con este reglamento, establezca el respectivo plan de pensiones...”.

<sup>458</sup> Art. 8.3 TRLFPF: “Las contribuciones o aportaciones se realizarán por el promotor o promotores y por los partícipes, respectivamente, en los casos y forma que, de conformidad con la presente Ley, establezca el respectivo plan de pensiones, determinándose y efectuándose las prestaciones según las normas que el mismo contenga”.

Las aportaciones ordinarias pueden efectuarse, en función de lo señalado en las especificaciones del propio plan de pensiones, con una determinada periodicidad, puede ser mensual, trimestral, semestral o anual. Esto no es óbice para que el partícipe pueda realizar aportaciones en cualquier momento, recibiendo en este último caso la denominación de aportaciones extraordinarias, siempre que se prevea en las especificaciones del plan de pensiones.

Del mismo modo, el plan de pensiones debe regular las causas y circunstancias que facultan a los partícipes (a la negociación colectiva en el caso de planes de pensiones de empleo) para modificar o suspender sus aportaciones.

La normativa sobre planes y fondos de pensiones no hace referencia alguna a una cuantía de aportación mínima, porque, salvo en los planes de empleo que pueden establecer aportaciones obligatorias, se trata de aportaciones voluntarias. No obstante, cada plan de pensiones puede regular normas específicas sobre las aportaciones mínimas obligatorias, tanto si las aportaciones son periódicas<sup>459</sup> como si son extraordinarias.

Las aportaciones a planes de pensiones realizadas en los últimos ejercicios de los que se dispone de datos se pueden ver en el cuadro siguiente. En el año 2022, disminuyeron un 6,33% las aportaciones a planes de empleo, también a los a planes individuales y asociados (21,4%). Este descenso se debe, entre otros motivos, a la reducción de los límites máximos de las aportaciones anuales a este tipo de planes.

**Aportaciones por modalidad del plan de pensiones  
(Datos en millones de euros)**

MODALIDAD	APORTACIONES TOTALES			
	2019	2020	2021	2022
EMPLEO	1.237	1.239	1.250	1.170
INDIVIDUAL	3.623	3.731	2.149	1.689
ASOCIADO	26	24	12	9
<b>TOTAL</b>	<b>4.886</b>	<b>4.994</b>	<b>3.411</b>	<b>2.868</b>

Cuadro nº 18. Fuente: elaboración propia con datos del Informe del Sector 2022 de la DGSFP.

No son admisibles como aportaciones las cuantías abonadas por entidades o personas distintas de los sujetos constituyentes<sup>460</sup>. Sin embargo, sí son admisibles los incrementos patrimoniales a título gratuito obtenidos por un plan

<sup>459</sup> El Plan de Pensiones Asociado de UGT tiene una aportación mínima mensual de 30€/mes.

<sup>460</sup> FUENTES, E.: *“La crisis de la política social”*. Seminario sobre Fondos de Pensiones. Madrid, 1984. Documentos Bolsa de Madrid, págs. 23-49.

de pensiones, ya sea de forma directa o a través de su fondo, siempre y cuando su importe total sea imputado financieramente entre los partícipes del plan<sup>461</sup>.

Cuando un partícipe pase a situación de jubilado, es decir, cuando inicie el cobro de la prestación, no podrá seguir realizando aportaciones al plan de pensiones para cubrir las contingencias de jubilación e incapacidad, por tanto, las únicas contingencias que podrá cubrir serán las de fallecimiento y dependencia<sup>462</sup>. El partícipe que se encuentre en situación de jubilación flexible, jubilación activa o jubilación parcial podrá seguir realizando aportaciones al plan de pensiones para destinarlas a la contingencia de jubilación, que podrá simultanear con el cobro de prestaciones<sup>463</sup>.

Las contribuciones y las aportaciones de los partícipes a los planes de pensiones, directas o imputadas, y el sistema financiero actuarial utilizado, determinan para estos **unos derechos de contenido económico** que derivan en unas prestaciones. Estos son los derechos consolidados de los partícipes (los derechos económicos en el caso de los beneficiarios), que se verán ajustados por la imputación de resultados que les corresponda durante los ejercicios de su mantenimiento en el plan de pensiones.

#### 4.1.1. LÍMITE DE APORTACIONES

La cuantía anual por persona que puede aportarse a planes de pensiones está limitada legalmente, es decir, existen unos límites anuales a la hora de realizar aportaciones. Esta limitación se acota por razones de equidad y complementariedad con el sistema público de pensiones.

Las **aportaciones anuales máximas de una persona a los planes de pensiones** están limitadas en dos sentidos: financiera y fiscalmente.

---

<sup>461</sup> GARCÍA PADRÓN, Y. y GARCÍA BOZA, J.: “Análisis conceptual y evolutivo...”, op. cit., págs. 187-215.

<sup>462</sup> Art. 11 Real Decreto 304/2004, por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones: “A partir del acceso a la jubilación, el partícipe podrá seguir realizando aportaciones al plan de pensiones. No obstante, una vez iniciado el cobro de la prestación de jubilación, las aportaciones sólo podrán destinarse a las contingencias de fallecimiento y dependencia”.

<sup>463</sup> Compatibilidad incluida a través del Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.



## LÍMITE FINANCIERO



## LÍMITE FISCAL

Gráfico nº 42. Fuente: elaboración propia.

Estos límites han sido modificados en repetidas ocasiones, especialmente, en los últimos años.

### APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES. ÚLTIMAS MODIFICACIONES DE LOS LÍMITES FINANCIEROS Y FISCALES

MODIFICACIÓN	LÍMITE APLICADO HASTA 2020	LÍMITE APLICADO A PARTIR 2021	LÍMITE APLICADO A PARTIR 2022	LÍMITE APLICADO A PARTIR 2023
<b>Límites financieros de aportación</b>	8.000 euros	2.000 euros	1.500 euros	1.500 euros
<b>Límite fiscal de reducción</b>	Límite conjunto para instrumentos de previsión empresarial: la menor entre 8.000 euros anuales o 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas	La menor entre 2.000 euros anuales o 30% de los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas	La menor entre 1.500 euros anuales o 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio	La menor entre 1.500 euros anuales o 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio

MODIFICACIÓN	LÍMITE APLICADO HASTA 2020	LÍMITE APLICADO A PARTIR 2021	LÍMITE APLICADO A PARTIR 2022	LÍMITE APLICADO A PARTIR 2023
<b>Contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo</b>	Límite conjunto instrumentos de previsión empresarial 8.000 euros anuales	Otros 8.000 euros adicionales (hasta un total de 10.000 euros), siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales	8.500 euros, (hasta un total de 10.000 euros) siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones de la persona trabajadora al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial	8.500 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones de la persona trabajadora al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de multiplicar la contribución empresarial por un coeficiente que depende de la contribución.
<b>Aportaciones a titularidad del cónyuge</b>	2.500 euros anuales	1.000 euros anuales	1.000 euros anuales	1.000 euros anuales

Cuadro nº 19. Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.2. LÍMITE FINANCIERO

La **limitación financiera** se regula en el art. 5.3 TRLPFP en el que se establece que las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones no podrán exceder de 2.000 euros<sup>464</sup> hasta enero de 2022. A partir de esta fecha el

<sup>464</sup> La publicación de este límite creó la duda de cómo interactuaba el incremento de aportación del promotor, al establecer un límite general de 2.000 euros anuales y un incremento del límite en 8.000 euros anuales para contribuciones empresariales. La duda era si actuaban de manera independiente uno del otro, esto es, si existía un límite máximo de 2.000 euros de reducción para aportaciones de partícipes, tanto a sistemas individuales como de empleo, y un límite máximo de reducción de 8.000 euros para contribuciones empresariales en el sistema empleo, o si, por el contrario, se trataba de un límite general de 2.000 euros tanto para aportaciones de los partícipes como para contribuciones empresariales, susceptible de incrementarse en 8.000 euros para las contribuciones empresariales, de manera que, el límite máximo de reducción para las contribuciones empresariales sería 10.000 euros, esto es, los 2.000 euros del límite general y los 8.000 euros de incremento por contribuciones empresariales. Esta duda quedó resuelta por la Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos núm. V 0504-21, de 5 de marzo de 2021.

límite será de 1.500 euros<sup>465</sup>. Esta es la regulación financiera de las cuantías máximas anuales para las aportaciones.

No obstante, este último límite se incrementará en 8.500 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales<sup>466</sup>, o de aportaciones de la persona trabajadora al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial los siguientes coeficientes:

- Contribución empresarial igual o inferior a 500 euros  $\longleftrightarrow$  2,5
- Contribución empresarial entre 500,01 y 1.500 euros  $\longleftrightarrow$  1.250 euros, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500 euros.
- Contribución empresarial superior a 1.500 euros  $\longleftrightarrow$  1<sup>467</sup>

El límite también se incrementará en 4.250 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos o de aportaciones propias que el empresario individual o el profesional realice a planes de pensiones de empleo, de los que sea promotor y, además, participe.

En efecto, las aportaciones totales anuales a favor de un contribuyente podrían llegar hasta 10.000 euros anuales, si entre las mismas hubiera contribuciones del empleador a su favor<sup>468</sup>.

---

<sup>465</sup> Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2021, reduce nuevamente el límite general de reducción aplicable en la base imponible por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social, si bien se prevé que dicho límite pueda incrementarse no solo mediante la realización de contribuciones empresariales, como ya sucedía, sino también mediante aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social siempre que estas aportaciones sean de igual o inferior importe a la respectiva contribución empresarial. Asimismo, se eleva la cuantía del incremento de este límite. Con ello, además de mejorarse la progresividad del impuesto, se promueve el esfuerzo compartido entre personas trabajadoras y empresas, con la finalidad de impulsar el denominado «segundo pilar» del modelo de pensiones.

<sup>466</sup> Los límites financieros reseñados en el número 3 del artículo 5 fueron redactados por la disposición final décima segunda de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (B.O.E. de 31 diciembre). Con vigencia hasta 1 enero 2021, posteriormente en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. Para el 2023, en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. BOE núm. 308, de 24 de diciembre de 2022.

<sup>467</sup> En todo caso, se aplicará el coeficiente 1 cuando la persona trabajadora obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución, a cuyo efecto la empresa deberá comunicar a la entidad gestora o aseguradora del instrumento de previsión social que no concurre esta circunstancia.

<sup>468</sup> En el caso de los partícipes con una discapacidad psíquica igual o mayor al 33%, o una discapacidad física o sensorial igual o mayor al 65% o con una incapacidad declarada judicialmente podrán aportar hasta 24.250 euros en un año, pudiendo sus familiares aportar hasta 10.000 euros por persona, pero sin superar en conjunto la cantidad anterior. Asimismo, también es posible aportar un máximo de 1.000 euros al año al plan de pensiones del cónyuge si este no tiene rentas del trabajo u otro tipo de ingresos que sean

Veremos a continuación, como este límite ha sido modificado en numerosas ocasiones desde la publicación de la originaria LPFP. Durante los primeros años de vigencia de la norma, el límite fue en aumento, desde las primeras 750.000 pesetas en el año 1987, hasta llegar a su máximo de 10.000 euros en el año 2007<sup>469</sup>. A partir de ese momento, el límite de las aportaciones comenzó a descender hasta llegar a la situación actual en la que el límite financiero genérico está en 1.500€.

Nos encontramos con un doble límite formado por la suma de las contribuciones del promotor y de las aportaciones de los partícipes para el caso de los planes de pensiones del sistema de empleo, pudiendo llegar hasta los 10.000 euros de conformidad con la interpretación dada por la Dirección General de Tributos<sup>470</sup>. No obstante, para el resto de los sistemas, la aportación total será de 1.500 euros. Este límite se aplica de manera conjunta si se dispone de varios planes de pensiones (del sistema individual o del sistema de empleo, salvo que se aporte junto con el promotor).

Estamos ante un límite conjunto. El límite máximo de 1.500 euros no es solo aplicable a planes de pensiones individuales, sino también a los planes de pensiones de empleo.

En efecto, para los planes de pensiones individuales ese límite es único y todo lo que exceda del mismo será considerado exceso de aportación. No obstante, para los planes de pensiones de empleo, existe otro límite adicional complementario de hasta 8.500 euros, lo que permitiría llegar a realizar aportaciones hasta 10.000 euros anuales (1.500 del límite conjunto más otros 8.500 euros del límite adicional). Ese incremento podrá llevarse a cabo, siempre que provenga de:

- contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo
- aportaciones de la persona trabajadora al mismo plan de pensiones empresarial por importe igual o inferior a la respectiva contribución del empleador por un coeficiente que depende de la contribución.

---

superiores a los 8.000 euros anuales. Hasta el año 2020 el límite de las aportaciones a favor del cónyuge ascendía a 2.500 euros anuales.

<sup>469</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 310. El autor pone de manifiesto, del mismo modo que se hará en los siguientes apartados de esta tesis, que no se entiende el empeño por aumentar la aportación máxima cuando son muy pocas las personas trabajadoras que tienen semejante capacidad de ahorro. Los partícipes de planes de empleo que realizaban aportaciones entre 1.000.000 y 1.200.000 pesetas (6.000 y 7.200 euros) representaban un irrisorio 0,71 por 100 del total.

<sup>470</sup> Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos núm. V 0504-21, de 5 de marzo de 2021.



### 4.1.3. LÍMITE FISCAL

La **limitación fiscal** se regula en los arts. 51 y 52 LIRPF<sup>471</sup>, según los cuales, podrán reducirse en la base imponible general las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social regulados en el art. 5.3 TRLRFP.

#### TRATAMIENTO FISCAL DE LAS APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES

CONTRIBUYENTE	TRATAMIENTO FISCAL	
<b>Partícipe</b>	Deducible en Base Imponible (BI) del IRPF.	
	Exceso de aportación deducible en BI 5 ejercicios siguientes	
	Límite anual	<b>1.500 €</b>
		<b>Ampliación de 8.500€</b> planes de empleo
		Personas con discapacidad partícipes: 24.250€
		Personas con discapacidad: aportación familiar: 10.000€
Cónyuge (rentas inferiores a 8.000€): 1.000€		
<b>Promotor</b>	Imputación de aportaciones como rendimiento de trabajo en especie.	
	Gasto deducible en la BI del Impuesto de Sociedades.	
	Deducción en la cuota íntegra del 10 por ciento por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial imputadas a favor de las personas trabajadoras.	
	Reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones.	
	Límite de 8.500€	

Cuadro nº 20. Fuente: elaboración propia.

El promotor tiene una deducción en la cuota íntegra del 10 por ciento por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial imputadas a favor de las personas trabajadoras<sup>472</sup>.

<sup>471</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2006.

<sup>472</sup> Art. 38 ter Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades: El sujeto pasivo podrá practicar una deducción en la cuota íntegra del 10 por ciento de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros, siempre que tales contribuciones se realicen a planes de pensiones de empleo, a planes de previsión social empresarial, a planes de pensiones regulados en la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo y a mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social de los que sea promotor el sujeto pasivo. Cuando se trate de trabajadores con retribuciones brutas

La norma fiscal favorece algunas fórmulas de previsión social puesto que permite al contribuyente realizar reducciones en su base imponible por las cantidades aportadas a las mismas con los citados límites.

La LIRPF establece que los contribuyentes podrán beneficiarse de unas reducciones generales para las aportaciones y contribuciones realizadas a su favor. También se beneficiarán de unas reducciones específicas para las aportaciones realizadas a favor de personas con discapacidad o a favor de su cónyuge si éste no obtiene rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas, o los obtiene en cuantía inferior a 8.000 euros anuales.

Estas reducciones se practican sobre la base imponible general. En ningún caso la aplicación de estas reducciones puede dar lugar a una base liquidable negativa. Las aportaciones que no hubieran podido ser objeto de reducción en la base imponible de un ejercicio podrán reducirse en los cinco ejercicios siguientes, en los casos previstos y con las condiciones establecidas en la LIRPF.

Las cantidades a reducir de la base imponible serán la menor de las siguientes:

- el 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio.
- 1.500 euros anuales (límite financiero).



Gráfico nº 43. Fuente: elaboración propia.

Dentro de los límites conjuntos de deducción y aportación a instrumentos de previsión social, se incluirían todas las aportaciones a instrumentos de previsión social individual (planes de pensiones individuales o planes de previsión social asegurados) y también aquellas realizadas a instrumentos de previsión social empresarial. Es decir, aquellos promovidos y/o contratados por las empresas para la participación de sus trabajadores, en base a la relación laboral.

---

anuales iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción prevista en el párrafo anterior se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe de la retribución bruta anual reseñado en dicho párrafo. Esta deducción estuvo en vigor durante un tiempo, hasta que se eliminó definitivamente a partir del año 2011.

Con este sistema fiscal se reduce el importe de la base imponible del impuesto, y con ello el tipo de gravamen efectivo aplicable a la totalidad de la renta del contribuyente. La ventaja es reconocer un incentivo fiscal para las aportaciones/contribuciones realizadas a los planes de pensiones a través del diferimiento en la tributación hasta la fecha de cobro de la prestación.

Obviamente, el beneficio fiscal es mayor cuanto más alto sea el nivel de renta del partícipe y el importe de la aportación realizada. De ahí que la anterior regulación, con el límite de aportaciones elevado, fuera regresiva<sup>473</sup> (los contribuyentes con rentas altas acumulaban el 67% del coste recaudatorio)<sup>474</sup>.

Según los datos de la AEAT, el tramo de rentas en el que más personas aportan es el situado entre los 30.000 y los 60.000 euros, con un 35% de aportantes que representan el 37% del patrimonio y una aportación media de 1.886 euros anuales.

RENTAS	APORTACIONES	PATRIMONIO	APORTACION MEDIA
<b>MENOS 30.000</b>	50%	28%	428-1.167€
<b>30.000-60.000</b>	35%	37%	1.886 €
<b>MÁS 60.000</b>	15%	35%	6.000 €

Cuadro nº 21. Fuente: elaboración propia con datos de la AEAT. Estadísticas declarantes 2019.

Comprobamos que los tramos de renta por encima de los 60.000 euros, representando apenas el 15% de las personas que aportan, cuentan con el 35% del patrimonio y una aportación media que sobrepasa los 6.000 euros (en el año 2019 y 2020 el límite de aportación era de 8.000 euros anuales).

El resto de las personas que realizan aportaciones, es decir, la mitad de ellos representan el 28% del patrimonio, con una aportación media que va desde los 428 hasta los 1.167 euros.

Esta regresividad se da porque, al reducirse la cantidad aportada de la base imponible, cuanto mayor sea el nivel de rentas, mayor es la base imponible y, como consecuencia, mayor es la reducción (tipo marginal alto), favoreciendo así

<sup>473</sup> GÓMEZ DE LA TORRE DEL ARCO, M.: "Ventajas fiscales de las aportaciones y las prestaciones de los Planes de Pensiones y sistemas alternativos de previsión social", Anuario Jurídico y Económico Escorialense, XLVIII, Madrid, 2015, págs. 259-280. La autora cree que el problema adicional que se plantea en este sistema es la posible regresividad al tratarse de reducciones en la base y, por tanto, ser más favorables para aquellos contribuyentes con mayores rentas, ya que obtienen un beneficio mayor al reducir su tipo marginal.

<sup>474</sup> Informe AIReF "Spending Review" - 22 de julio de 2020, pág. 49. [www.airef.es/wp-content/uploads/2020/10/Docus\\_Varios\\_SR/Estudio\\_Beneficios\\_Fiscales\\_Spending\\_Review.pdf](http://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/10/Docus_Varios_SR/Estudio_Beneficios_Fiscales_Spending_Review.pdf).

el ahorro fiscal de las personas con rentas altas. Estas obtienen un beneficio mayor porque disminuye su tipo marginal. En el siguiente cuadro observamos cómo se reduce el ahorro fiscal conforme desciende el límite entre los ejercicios 2020 a 2022.

AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
BI 60000 <b>APORTACION 8000</b> BL 52000 SIN APORTACION 14900 CON APORTACION 12700	BI 60000 <b>APORTACION 2000</b> BL 58000 SIN APORTACION 15900 CON APORTACION 15124	BI 60000 <b>APORTACION 1500</b> BL 58500 SIN APORTACION 15990 CON APORTACION 15321
<b>AHORRO 2200</b>	<b>AHORRO 776</b>	<b>AHORRO 669</b>

Cuadro nº 22. Fuente: elaboración propia.

La entrada en vigor de los nuevos límites reduce la regresividad. En efecto, si comparamos el efecto de la reducción con aportación de 8.000€ con la reducción con aportación de 1.500€ observamos la relevancia de la modificación.

#### 4.1.3. A) MODIFICACIONES EN LOS LÍMITES DE APORTACIÓN

El límite de aportación ha sufrido numerosos cambios normativos, más de los que sería deseable. Si lo que el legislador busca es fomentar un instrumento de ahorro financiero, debería ofrecer seguridad jurídica a las personas que lo contratan, algo que no se consigue con la abundancia de modificaciones legislativas que ha sufrido el límite de aportaciones a planes de pensiones.

Según la Airef, la seguridad jurídica y la estabilidad deben ser la base fundamental sobre la que se sustente todo producto que busca como objetivo un comportamiento prolongado y estable por parte de los ahorradores. Cambios continuados de los límites o de los criterios de rescate, como los que se han producido, pueden generar desconfianza sobre el producto y haber mermado el grado de cumplimiento final del objetivo que persigue el incentivo<sup>475</sup>.

El régimen diferenciador de aportaciones del partícipe, respecto de las contribuciones empresariales (para los planes de pensiones de empleo), se enmarca en las recomendaciones del Pacto de Toledo para potenciar el sistema complementario de pensiones de empleo. A su vez, deriva de las conclusiones recogidas en el estudio de la Airef sobre los beneficios fiscales<sup>476</sup>. Aunque hay autores que no ven la justificación de esta reducción, concretamente para los

<sup>475</sup> Informe AIReF "Spending Review" - 22 de julio de 2020, pág. 49. [www.airef.es/wp-content/uploads/2020/10/Docus\\_Varios\\_SR/Estudio\\_Beneficios\\_Fiscales\\_Spending\\_Review.pdf](http://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/10/Docus_Varios_SR/Estudio_Beneficios_Fiscales_Spending_Review.pdf).

<sup>476</sup> Ídem

planes de pensiones individuales, basándose en encuestas realizadas por entidades financieras y en la opinión pública<sup>477</sup>.

En este informe se pone de manifiesto que, a pesar de la reducción de las aportaciones, se mantiene el esquema fiscal regresivo en el momento de la aportación para estos instrumentos de previsión social, puesto que el beneficio fiscal depende del tipo marginal más alto correspondiente a los rendimientos de cada contribuyente. Desde mi punto de vista y, como hemos visto en el cuadro anterior, la regresividad tiende a reducirse con la bajada de los límites de aportación.

Según el mismo Informe de la Airef 2020, el número de personas perjudicadas por la reducción del límite fiscal de aportación fue escaso. Apenas el 7% de los partícipes para el caso de los planes de pensiones individuales y el 10 % para el sistema de empleo. Estos partícipes son los que venían realizando aportaciones superiores al nuevo límite y, únicamente estos, se verán afectados.

La Ley 8/1987 de planes y fondos de pensiones constituyó la base para la regulación fiscal actual. A continuación, resumimos las modificaciones legislativas que se han llevado a cabo desde la publicación de esta Ley.

#### **MODIFICACIONES NORMATIVAS EN LOS LÍMITES DE APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES**

<b>AÑO</b>	<b>LÍMITE FINANCIERO</b>	<b>LÍMITE FISCAL</b>
<b>1987</b>	4.508€ (750.000 pesetas) límite conjunto, por unidad familiar <sup>478</sup>	La cuantía imputada, con un límite máximo del 15 por 100 del importe de sus rendimientos netos del trabajo, empresariales, profesionales o artísticos <sup>479</sup>

<sup>477</sup> GARRIDO L. y CHULIÁ E.: “Reducción del límite de aportación a planes de pensiones individuales: Informes institucionales y opinión pública”. Inverco, Madrid, 2020, págs. 3-6. Se trata de un informe que ha promovido Inverco, la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones.

<sup>478</sup> Art. 5.3 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, BOE núm. 137, de 9 de junio de 1987.

<sup>479</sup> Art. 27. Contribuciones y aportaciones a los Planes de Pensiones de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

AÑO	LÍMITE FINANCIERO	LÍMITE FISCAL
1997	6.611€ (1.100.000 pesetas) sin perjuicio de que reglamentariamente se establezcan cuantías superiores para aquellos partícipes, a los que, por su edad, dicha cantidad les resulte insuficiente	La menor de: 20% o límite financiero <sup>480</sup>
2000	7.212€ (1.200.000 pesetas) y 601€ (100.000 pesetas) adicionales por cada año a partir de los 52 años hasta un máximo de 15.025€	La menor de: 25% o límite financiero <sup>481</sup> 40% para mayores de 52 años
2003	8.000€ y 1.250€ adicionales por cada año a partir de los 52 años hasta un máximo de 24.250€. Límite separado de forma independiente partícipe y promotor	8.000€ por partícipe + 8.000€ en caso de contribuciones empresariales <sup>482</sup>
2007	10.000€ y 12.500€ para mayores de 50 años. Límite conjunto	La menor entre 10.000 euros anuales o 30% (50% para mayores de 50 años) de los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas <sup>483</sup>
2015	8.000€. Límite conjunto	La menor entre 8.000 euros anuales o 30% de los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas <sup>484</sup>

<sup>480</sup> Ley 66/1997, de 30 de diciembre Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313, de 13 de diciembre de 1997.

<sup>481</sup> Ley 6/2000, de 13 de diciembre por la que se aprueban medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa. BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2000. Introduce mejoras en el régimen fiscal de los planes de pensiones y de las mutualidades de previsión social. BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2000.

<sup>482</sup> Ley 46/2002, de 18 de diciembre de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes. BOE núm. 303, de 19 de diciembre de 2002.

<sup>483</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2006.

<sup>484</sup> Ley 26/2014, de 27 de noviembre por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias. BOE núm. 288, de 28 de noviembre de 2014.

AÑO	LÍMITE FINANCIERO	LÍMITE FISCAL
2021	2.000€ y 8.000€ adicionales para contribuciones empresariales. Límite conjunto	La menor entre 2.000 euros anuales o 30% de los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas <sup>485</sup>
2022	1.500€ y 8.500€ adicionales para contribuciones empresariales. Límite conjunto	La menor entre 1.500 euros anuales o 30% de los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas <sup>486</sup>
2023	1.500€ y 8.500€ adicionales para contribuciones empresariales. Límite conjunto	La menor entre 1.500 euros anuales o 30% de los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas

Cuadro nº 23. Fuente: elaboración propia.

La primera norma de planes y fondos de pensiones reguló un límite conjunto<sup>487</sup> por unidad familiar de 750.000 pesetas, constituyendo la base de la actual regulación fiscal. Límite de aportación que fue ratificado con la publicación en 1988 del RPPF, 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 caso la cuantía de 750.000 ptas.*”

Posteriormente, el art. 71 Ley 18/1991 de 6 junio, del IRPF<sup>488</sup>, legislaba las reducciones en la base imponible regular y entre ellas se encontraban, exclusivamente, el importe de las cantidades abonadas a las Mutualidades de Previsión Social y las aportaciones realizadas por los partícipes en planes de pensiones y las contribuciones del promotor.

Su tratamiento fiscal era la deducción en la base imponible de las aportaciones personales, incluyendo, en su caso, la cuantía imputada, con un límite máximo

<sup>485</sup> Ley 11/2020, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. BOE núm. 341, de 31 de diciembre de 2020.

<sup>486</sup> Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2021. Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. BOE núm. 308, de 24 de diciembre de 2022.

<sup>487</sup> El límite conjunto incluye las aportaciones de los partícipes y la del promotor, en su caso.

<sup>488</sup> Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. BOE de 07 de junio de 1991.



del 15 por 100 del importe de sus rendimientos netos del trabajo, empresariales, profesionales o artísticos, según la modalidad del plan al que estuviera adscrito.

En 1995, la LOSSP<sup>489</sup> reguló la aportación máxima por persona física o partícipe elevando el límite a 1.000.000 pesetas y se abrió la posibilidad de aumentarlo por motivos de edad.

La Ley 66/1997 de medidas fiscales, administrativas y del orden social<sup>490</sup> elevó las cantidades deducibles a 1.100.000 pesetas o el 20% de los rendimientos netos del trabajo o empresariales.

La Ley 40/1998 de 9 diciembre<sup>491</sup> del IRPF, mantuvo los límites máximos de las reducciones que ya existían en la Ley anterior<sup>492</sup>.

La Ley 6/2000, de 13 de diciembre por la que se aprueban medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa<sup>493</sup>, introduce determinadas mejoras en el tratamiento fiscal de los planes de pensiones. Siguiendo una de las recomendaciones del Pacto de Toledo, aunque sin ser uno de los principales aspectos planteados en el mismo, se elevaron los límites generales de reducción en la base imponible por aportaciones a planes de pensiones y mutualidades de previsión social, así como de los aplicables en el caso de partícipes de mayor edad (mayores de 52 años) y de personas con discapacidad. Concretamente, aumentaron los límites en 100.000 pesetas, situándose en 1.200.000 pesetas (7.212,15 euros). El beneficio fiscal era el menor entre el límite financiero o el 25 por 100 de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas.

Se produjo una extensión del régimen fiscal de los planes de pensiones a aquellos cónyuges que no trabajaran fuera del hogar familiar o que, haciéndolo, obtuviesen rentas inferiores a 1.200.000 pesetas (7.212,15 euros). A partir del 1 de enero del año 2000, las personas con discapacidad declarada judicialmente, aunque no alcanzasen el grado del 65%, también tenían derecho a acogerse a la reducción de las aportaciones.

La exposición de motivos de la Ley 46/2002<sup>494</sup> establecía como uno de sus objetivos “continuar con el fomento del ahorro previsional a largo plazo”. Por ello,

---

<sup>489</sup> Disposición adicional undécima de Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados. BOE núm. 268, de 9 de noviembre de 1995.

<sup>490</sup> Ley 66/1997, de 30 de diciembre. BOE núm. 313, de 13 de diciembre de 1997.

<sup>491</sup> Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias. BOE de 10 de diciembre de 1998.

<sup>492</sup> GÓMEZ DE LA TORRE DEL ARCO, M.: “Ventajas fiscales de las aportaciones y las prestaciones de los Planes de Pensiones...”, op, cit., págs. 259-280.

<sup>493</sup> BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2000.

<sup>494</sup> BOE núm. 303, de 19 de diciembre de 2002.

incrementó los límites de las reducciones hasta 8.000 euros anuales y en el caso de partícipes mayores de cincuenta y dos años, el límite anterior se incrementaba en 1.250 euros adicionales por cada año que excediera de cincuenta y dos, con el límite máximo de 24.250 euros. También aumentaban ligeramente los límites para aportaciones de los contribuyentes cuyo cónyuge no obtuviese rentas a integrar en la base imponible, o las obtuviera en cuantía inferior a 8.000 euros anuales, ya que podrían reducir en la base imponible las aportaciones realizadas con el límite máximo de 2.000 euros anuales. De igual modo, se incrementaban los límites en las reducciones por aportaciones y contribuciones a planes de pensiones constituidos a favor de personas con discapacidad, con el límite de 8.000 euros anuales para familiares y con el límite de 24.250 euros anuales para las aportaciones realizadas por las personas con discapacidad.

Pocos años después, se vuelve a modificar el tratamiento fiscal de las aportaciones y contribuciones a planes de pensiones a través de la reforma fiscal de la Ley 35/2006<sup>495</sup> del IRPF. En su exposición de motivos, reseña que se va a “incentivar a aquellos instrumentos destinados a proporcionar unos ingresos complementarios de las pensiones públicas o a la cobertura de determinados riesgos”. Realmente esta norma concretó los límites de las aportaciones, por razones de “equidad y de complementariedad con el sistema público de pensiones”.

La ley reguló los límites máximos para las reducciones en la menor de las cantidades siguientes:

- a) El 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. Pudiendo incrementar este porcentaje hasta el 50 por 100 para contribuyentes mayores de 50 años.
- b) 10.000 euros anuales. No obstante, en el caso de contribuyentes mayores de 50 años la cuantía se elevaba hasta los 12.500 euros.

Se introdujo una novedad para las reducciones por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social constituidos a favor de personas con discapacidad, extendiendo la posibilidad para aquellas personas afectadas de un grado de discapacidad psíquica igual o superior al 33 por 100 y aumentando el límite máximo a 10.000 euros anuales para las aportaciones realizadas cada año a planes de pensiones a favor de personas con discapacidad con las que existiese relación de parentesco o tutoría, manteniéndose el límite global.

---

<sup>495</sup> BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2006.

Posteriormente, la Ley 26/2014 de 27 de noviembre<sup>496</sup>, vuelve a realizar cambios en la regulación de las aportaciones y contribuciones a planes de pensiones. Desde la Unión Europea, se había pedido a España, en su informe sobre el Programa de Estabilidad y Reformas del Reino de España de 2013<sup>497</sup>, que se eliminara la reducción de las aportaciones a planes de pensiones por no ser neutral ante los distintos tipos de ahorro y por favorecer a las rentas altas.

A partir de 2015, se procede a reducir los límites, quedando el límite máximo de aportación con derecho a la reducción fiscal en 8.000 euros para todos los sistemas (límite conjunto). No obstante, se incrementaron de 2.000€ a 2.500€ las aportaciones realizadas en favor del cónyuge que no obtuviesen rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas o los obtuviera en cuantía inferior a 8.000 euros anuales.

Tal y como hemos mencionado, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021<sup>498</sup>, a través de su artículo 62, volvió a reducir el límite dejándolo en 2.000€ ampliables en otros 8.000€ para contribuciones empresariales.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, en la misma línea que la del ejercicio precedente, redujo el límite a 1.500 euros ampliables en otros 8.500 para contribuciones empresariales, o aportaciones de las personas trabajadoras al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial.

La siguiente ley presupuestaria, mantuvo el límite en 1.500 euros ampliables en otros 8.500 para contribuciones empresariales, o aportaciones de las personas trabajadoras al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a las cantidades que resulten en función del importe anual de la contribución empresarial multiplicada por alguno de los siguientes coeficientes:

<b>Importe anual de la contribución</b>	<b>Aportación máxima del trabajador</b>
Igual o inferior a 500 euros	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,5.
Entre 500,01 y 1.500 euros	1.250 euros, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500 euros.

---

<sup>496</sup> BOE núm. 288, de 28 de noviembre de 2014.

<sup>497</sup> [https://www.hacienda.gob.es/CDI/programanacionaldereformas/pnr\\_2013.pdf](https://www.hacienda.gob.es/CDI/programanacionaldereformas/pnr_2013.pdf). Fecha de consulta 11/2021.

<sup>498</sup> BOE núm. 341, de 31 de diciembre de 2020.

Más de 1.500 euros

El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1.

A pesar de que estas reducciones en los límites de aportación han sido criticadas por la industria de los planes y fondos de pensiones<sup>499</sup>, la realidad es que la experiencia de los últimos años demuestra que la media de aportación, con carácter general, no supera los 1.500 euros. Concretamente, la **aportación media anual del total de número de cuentas de partícipes al total del sistema de planes y fondos de pensiones es de 582,86€<sup>500</sup>**. No obstante, si nos fijamos en la estadística de declarantes del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) la aportación media a planes de pensiones sube a 1.852€<sup>501</sup> con los últimos datos disponibles de la declaración de 2019.

Del total de liquidaciones presentadas con aportaciones a sistemas de previsión social (2.891.097), 1.935.982 no llegaban a la cantidad de 1.500€. Es decir, el 66,96% de los aportantes no se verían afectados por la reducción del límite en el caso de que aportaran al sistema individual, porque si aportan al sistema de empleo, nunca se verían afectados, ya que las aportaciones, en ningún caso, superan la suma de los límites, ni siquiera en las rentas más altas. Por ello, la reducción del límite al sistema individual no es tan drástica como se presenta ya que, afecta muy ocasional y exclusivamente a contribuyentes con rentas altas.

La **aportación media por contribuyente** a planes de pensiones está por debajo del límite, las ocasiones en las que supera el tope de 1.500€ se trata de las rentas por encima de 60.000€ que representan el 15,73% del total de declarantes con aportaciones.

Desde mi punto de vista, los límites de aportación altos existentes hasta hace unos años beneficiaban a determinados contribuyentes con elevada capacidad económica, resultando un incentivo desproporcionado. Esto se debe a que las aportaciones realizadas se descuentan al tipo marginal de gravamen que es más elevado cuanto mayor es la renta del contribuyente. Con carácter general, durante la vida laboral activa también se obtienen más ingresos que en el momento de cobro de la prestación, momento en el que, presumiblemente, la renta será inferior.

---

<sup>499</sup> GARRIDO L. y CHULIÁ E.: *“Reducción del límite de aportación a planes de pensiones individuales: ...”*, op. cit., págs. 1-15.

<sup>500</sup> Las aportaciones realizadas en el año 2020 (5.561.660 miles de euros) divididas por el número de cuentas de partícipes (9.541.898). Debe tenerse en cuenta que hay personas que tienen varias cuentas. Informe 2020 Seguros y Fondos de Pensiones, DGSFP, Madrid, 2020, pág. 197. Fecha de consulta 12/2021.

<sup>501</sup> Aportaciones y contribuciones en el 2019 a los sistemas de previsión social: régimen general. Tipo de Declaración: Total.

[https://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos\\_Comunes/La\\_Agencia\\_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/irpf/2019/jrubikf20a535a60f054c44a7c75eaeed1cfbe80535e0dc.html](https://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/irpf/2019/jrubikf20a535a60f054c44a7c75eaeed1cfbe80535e0dc.html). Fecha de consulta 07/2021.

Para un contribuyente individual con una renta de 60.000€ que aporte a un plan de pensiones el límite actual 1.500€, su beneficio fiscal es de 669€, puesto que su tipo medio de gravamen está en torno al 27%<sup>502</sup>. Cuando cobre la prestación pública de la Seguridad Social, considerando que sea la máxima, su tipo medio de gravamen será del 21,5%. Esta persona cuando aporta al plan de pensiones se reduce la base imponible a razón de un 27% de gravamen y cuando cobra la prestación, su tipo medio de gravamen será un 21,5%, consiguiendo no sólo un diferimiento fiscal sino también un ahorro del 5,2%.

Sin embargo, un contribuyente con una renta de 20.000€ que aporte a un plan de pensiones el límite actual 1.500€, su beneficio fiscal es de 300€, puesto que su tipo medio de gravamen está en el 16,5%. La prestación de jubilación que cobrará será similar a su salario en activo por lo que su tipo de gravamen será similar, no ahorrándose nada con el diferimiento fiscal.

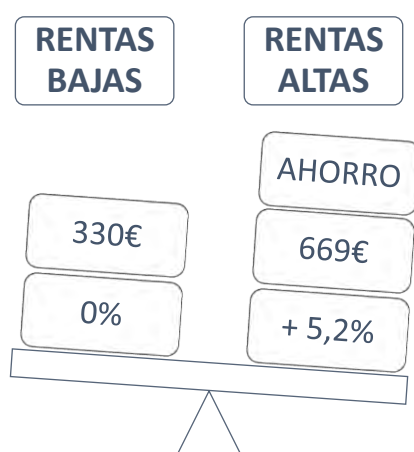


Gráfico nº 44. Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.4. EXCESO DE APORTACIONES

La limitación financiera no permite aportar por encima de las cantidades que hemos visto en el punto anterior. Ningún plan de pensiones podrá admitir aportaciones anuales de un mismo partícipe, directas o imputadas, por importe superior a 1.500 euros<sup>503</sup>.

Si se produce un exceso en las aportaciones, este deberá ser retirado antes del día 30 de junio del año siguiente al que se efectuaran las mismas para evitar una sanción administrativa de conformidad con el art. 6.3 RFPF, precepto que remite

<sup>502</sup> Este contribuyente, con el límite anterior de 8.000 euros, tenía un ahorro de aproximadamente 2.160 euros.

<sup>503</sup> Hay que recordar que hasta el año 2020 el límite eran 8.000 euros de forma conjunta entre partícipe y promotor. El límite de 1.500 euros podrá ser superior en el caso de los planes de pensiones de empleo.

al art. 36. 4 del texto refundido de la Ley en el que se prevé una sanción si no se retiran esos excesos en plazo<sup>504</sup>.

Si se ha producido un exceso de aportación, el importe de la devolución será ese mismo exceso. De conformidad con el citado artículo del texto reglamentario, las reglas que deben seguirse para la **devolución de las cuantías indebidamente aportadas** serán las siguientes:

- 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 mismas reglas con cargo a los derechos consolidados en dichos planes o a los que los derechos se hubieran movilizad o en su caso.

- Tratándose de exceso de aportaciones de promotores de planes de pensiones del sistema de empleo, procederá igualmente la devolución por el importe efectivamente aportado en exceso acreciendo al patrimonio del fondo la rentabilidad positiva imputable a éste, siendo de cuenta del promotor si resultase negativa.
- Si concurren contribuciones del promotor y aportaciones del partícipe, se devolverán primero las aportaciones del partícipe. En todo caso, serán irrevocables las aportaciones efectuadas por el promotor que se ajusten a las condiciones estipuladas en las especificaciones del plan de pensiones y a los límites establecidos en la Ley.
- Si hay concurrencia entre planes de empleo y aportaciones de los partícipes a planes asociados o individuales, se devolverán en primer lugar las aportaciones a los planes asociados o individuales.

---

<sup>504</sup> El art. 36.4 TRLPFP sobre sanciones administrativas: “4. La inobservancia por el partícipe del límite de aportación previsto en el apartado 3 del artículo 5, salvo que el exceso de tal límite sea retirado antes del día 30 de junio del año siguiente, será sancionada con una multa equivalente al 50 % de dicho exceso, sin perjuicio de la inmediata retirada del citado exceso del plan o planes de pensiones correspondientes. Dicha sanción será impuesta en todo caso a quien realice la aportación, sea o no partícipe, si bien el partícipe quedará exonerado cuando se hubiera realizado sin su conocimiento”.

A modo de ejemplo, vemos cómo se lleva a cabo la devolución de las aportaciones en el art. 26.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado<sup>505</sup>:

*“La devolución de las cuantías indebidamente aportadas se ajustará a las siguientes condiciones:*

*1. Por exceso de los límites establecidos en la ley.*

*a) 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.*

*b) Tratándose de exceso de las aportaciones de las Entidades Promotoras, procederá igualmente la devolución por el importe efectivamente aportado en exceso, acreciendo al patrimonio del Fondo de Pensiones la rentabilidad positiva imputable a éste, siendo de cuenta de la Entidad Promotora si resultase negativa.*

*c) En el supuesto de exceso por concurrencia de aportaciones de la Entidad Promotora y del partícipe, se devolverán en primer lugar las aportaciones del partícipe. En todo caso, serán irrevocables las aportaciones efectuadas por la Entidad Promotora ajustadas a las condiciones estipuladas en las presentes especificaciones y a los límites establecidos en la ley”.*

## **4.2. LAS CONTINGENCIAS DE LOS PLANES DE PENSIONES**

Inicialmente, es el art. 1.1 TRLPFP el que hace una breve referencia a las situaciones que los planes de pensiones pueden dar cobertura. Seguidamente, el art. 8.6 TRLPFP es el encargado de regular las situaciones cuya materialización va a determinar el reconocimiento de una prestación proveniente de un plan de pensiones<sup>506</sup>.

La determinación de cuáles pueden ser las situaciones de necesidad protegidas guarda una estrecha relación con la acción protectora del sistema público de Seguridad Social<sup>507</sup> siendo, en todo caso, complementarias y no sustitutivas del mismo, de conformidad con el art. 1.2 TRLPFP. Las prestaciones tienen que ser dinerarias y se causan como consecuencia de determinadas situaciones protegidas en el plan de pensiones.

---

<sup>505</sup>file:///C:/Documents%20and%20Settings/OONUOHA/Mis%20documentos/Downloads/ESPECIFICACIONES%20aprobadas%20en%20abril%20de%202021.pdf. Fecha de consulta 02/2022

<sup>506</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “Los planes de pensiones del sistema de empleo”, op. cit., pág. 404.

<sup>507</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “Los planes de pensiones del sistema de empleo...”, op. cit., pág. 317. El autor reseña que el régimen privado no puede invadir el espacio de la protección social ocupado por el sistema público.



Esas situaciones son las contingencias, término que ha servido tradicionalmente para identificar los riesgos sociales a los que ha dado cobertura el sistema de Seguridad Social. Las contingencias de los planes de pensiones son en su mayor parte coincidentes con las previstas en la LGSS<sup>508</sup>. Excepto para la contingencia de dependencia, en este caso, la normativa de planes y fondos de pensiones se remite a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre<sup>509</sup>.

Lo que confirma esta constante remisión de las contingencias de los planes de pensiones a la regulación de las prestaciones en la Seguridad Social es la consagración de estos instrumentos como vehículos de previsión social con la finalidad de complementar las prestaciones públicas.

La enumeración que hace el art. 8.6 TRLPFP es una lista cerrada, es decir, un plan de pensiones únicamente podrá prever alguna o todas las contingencias previstas en el citado precepto legal, pero no podrá cubrir otras situaciones, como, por ejemplo, la incapacidad temporal. El Proyecto de Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones presentado en el Congreso de los Diputados en 1986 preveía una lista abierta, de tal forma que, aparte de las contingencias previstas (jubilación, incapacidad y fallecimiento), se contemplaba la posibilidad de que, a través de acuerdo entre las partes participantes, se introdujeran otras situaciones que los sujetos constituyentes considerasen convenientes. Finalmente, el proceso legislativo culminó con la regulación de una lista cerrada<sup>510</sup>.

El art. 8.6 TRLPFP enumera cuatro situaciones que pueden ser cubiertas por el plan de pensiones a través del pago de sus correspondientes prestaciones. No obstante, se puede formalizar un plan de pensiones que no recoja todas las contingencias previstas en la norma; hay planes de pensiones que no contemplan la contingencia de dependencia puesto que se formalizaron antes de su regulación y, posteriormente, han decidido no introducirla.

---

<sup>508</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 404.

<sup>509</sup> Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

<sup>510</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 405.



Gráfico nº 45. Fuente: elaboración propia.

Las contingencias susceptibles de cobertura a través de un plan de pensiones son los “riesgos biométricos”, esto es, los riesgos inherentes a la vida humana<sup>511</sup>. Además de la regulación legal citada, encontramos su desarrollo reglamentario en los arts. 7 y 8 RFPF.

En efecto, la contingencia es la situación causada por un hecho previsible, contemplado por el plan de pensiones, que determina el derecho de un partícipe a percibir una prestación económica.

**El acaecimiento de esta determina el pase de la condición de partícipe a la de beneficiario.** La posibilidad de seguir realizando aportaciones a partir del acceso a la jubilación no implica la modificación del concepto general de beneficiario dado por la norma. Esto supone que el momento en el que la persona pasa a ser beneficiario es cuando se produce la contingencia, con independencia de que se inicie o no el cobro de la prestación<sup>512</sup>.

Los partícipes de los planes de pensiones podrán solicitar el cobro de los derechos consolidados cuando ocurra alguna de las contingencias previstas en su contrato.

Con carácter excepcional, y siempre que lo regulen las especificaciones del plan de pensiones, los partícipes también podrán solicitar el rescate de sus derechos

<sup>511</sup> El documento 500PC0507 presentado por la Comisión Europea en la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a las actividades de organismos de previsión para la jubilación utiliza esta expresión cuando se refiere a la muerte, a la minusvalía y a la longevidad.

<sup>512</sup> Así lo ha establecido la doctrina administrativa de la DGSFP a través de varias consultas, entre ellas la de 5 de diciembre de 2007.

consolidados cuando ocurran unas circunstancias determinadas en la norma (desempleo de larga duración, enfermedad grave y disposición anticipada del importe de sus derechos consolidados correspondiente a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad). No obstante, no se trata de contingencias sino de supuestos excepcionales de liquidez.

#### 4.2.1. JUBILACIÓN

**La principal contingencia de un plan de pensiones es la jubilación.** Esta abarca varios supuestos: la jubilación de conformidad con lo dispuesto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente, la jubilación parcial, la jubilación anticipada a partir de los 60 años y el anticipo de la prestación por extinción de la relación laboral como consecuencia de un expediente de regulación de empleo.



Gráfico nº 46. Fuente: elaboración propia.

##### 4.2.1. A) LA JUBILACIÓN ORDINARIA

El primer supuesto de jubilación está regulado en el art. 7. a) 1º RFPF, establece que un partícipe accederá a la jubilación en el plan de pensiones cuando cese su relación laboral por su edad, accediendo efectivamente a la jubilación<sup>513</sup>. **Se producirá la jubilación cuando el partícipe cese totalmente en su actividad laboral y acceda a la jubilación en el régimen que le corresponda de la Seguridad Social**<sup>514</sup>. En este caso se incluiría, en primer lugar, la jubilación a la edad establecida en el art. 205. 1 a) LGSS<sup>515</sup>. Además, quedaría incluida cualquier edad inferior o superior a la ordinaria, incluyendo la jubilación anticipada, tanto por razones imputables a las personas trabajadoras

<sup>513</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., pág. 407. Reseña la autora que cuando una persona cumpla con los requisitos para tener derecho a la percepción de una pensión pública de jubilación, se cumplirán también los requisitos para solicitar la prestación prevista en el plan de pensiones del cual sea beneficiario.

<sup>514</sup> Para más información sobre esta materia ver ORELLANO CANO, A.M.: “*La jubilación en los planes de pensiones*”, Revista Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 39, 2002, págs. 39-57.

<sup>515</sup> Son sesenta y siete años a partir de 2027, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, a la fecha de redacción de este capítulo de la tesis (enero 2022) la edad serían sesenta y seis y dos meses.

como por razones no imputables a las mismas, la jubilación anticipada por razones de actividad<sup>516</sup>, la jubilación activa, etc.

A modo de ejemplo, para el supuesto de una persona trabajadora que ha alcanzado la edad ordinaria de jubilación, pero continúa en activo, sin cobrar la pensión pública de jubilación de la Seguridad Social del art. 210.2 LGSS<sup>517</sup> y, acogiéndose a la jubilación demorada a una edad superior a la ordinaria. En este caso, la DGSFP interpreta que no se ha producido la contingencia de jubilación, ya que todavía no ha accedido efectivamente a la misma en el régimen de Seguridad Social correspondiente en ninguna de sus modalidades. El organismo supervisor considera que el acceso se producirá posteriormente, cuando la persona trabajadora cese su actividad<sup>518</sup>.

Sin embargo, si se tratara de una persona trabajadora que ha alcanzado su edad legal de jubilación pero decide compatibilizar el percibo de la pensión pública de jubilación con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, acogiéndose al envejecimiento activo de conformidad con el art. 214 LGSS<sup>519</sup>, el organismo supervisor considera que la persona interesada si podría cobrar la prestación por jubilación del plan de pensiones, sin necesidad de que las especificaciones del mismo lo prevean puesto que, esta persona, ha accedido a la jubilación en uno de los regímenes previstos por la Seguridad Social<sup>520</sup>.

#### 4.2.1. B) LA JUBILACIÓN PARCIAL

La **jubilación parcial**, posibilita la compatibilidad entre el percibo de una jubilación del sistema de la Seguridad Social y un puesto de trabajo a tiempo parcial.

El párrafo segundo del mismo apartado del art. 7. a) RPPF<sup>521</sup>, da la posibilidad a las personas que, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se encuentren en la situación de jubilación parcial, tengan como condición preferente en los planes de pensiones la de partícipe para la cobertura de las contingencias susceptibles de acaecer, pudiendo realizar aportaciones para la

---

<sup>516</sup> LOPEZ CUMBRE, L.: *“La prejubilación”*, Ed. Civitas, Madrid, 1998, págs. 67 y ss.

<sup>517</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>518</sup> Consulta DGSFP de 21 de julio de 2014, op. cit. pág. 6.

<sup>519</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>520</sup> Consulta DGSFP de 21 de julio de 2014, op. cit. pág. 6. El órgano supervisor de los planes y fondos de pensiones establece que cualquier modalidad de jubilación prevista por la normativa de Seguridad Social, de la que derive el reconocimiento de una pensión pública de jubilación, posibilita el cobro de los planes de pensiones por dicha contingencia, con independencia de la edad, la cuantía y condiciones de la pensión pública de jubilación y de la compatibilidad de ésta última con el trabajo del pensionista.

<sup>521</sup> Art. 7. a) 1º RPPF, en su segundo párrafo establece “...No obstante, las especificaciones de los planes de pensiones podrán prever el pago de prestaciones con motivo del acceso a la jubilación parcial...”.

jubilación total. No obstante, las especificaciones de los planes de pensiones podrán prever el pago de prestaciones con motivo del acceso a la jubilación parcial. Es decir, en situación de jubilación parcial se puede percibir la prestación de jubilación del plan (siempre que lo permitan las especificaciones de este) o se puede esperar a alcanzar la jubilación total.

En este caso, se da preferencia normativa a la permanencia de los partícipes en el plan de pensiones con el objetivo de que accedan a la prestación de jubilación total, incluso a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. No obstante, las especificaciones podrán prever el pago de prestaciones con motivo de acceso a la jubilación parcial. En efecto, si antes de la jubilación total el interesado cobra o inicia el cobro del plan por jubilación parcial, se considerará que la contingencia de jubilación habría acaecido en el momento de acceder a la jubilación parcial en el Régimen de Seguridad Social aplicable.

Con la modificación introducida por el Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, el partícipe que se encuentre en situación de jubilación parcial podrá seguir realizando aportaciones al plan de pensiones para destinarlas a la contingencia de jubilación, que podrá simultanear con el cobro de la prestación.

Se hace necesario aclarar que, para poder acogerse a esta contingencia, la misma debe estar regulada en las especificaciones del plan de pensiones. Si está prevista en éstas, los partícipes de ese plan podrán cobrar la prestación cuando accedan a la jubilación parcial y, en el caso de no estar previsto en las especificaciones, el partícipe deberá esperar a la jubilación total.

Con carácter general, para que en un plan de pensiones de empleo se regule la jubilación parcial, la misma debe estar prevista en su normativa laboral, como ocurre en el Convenio Colectivo de la empresa Industrias Celulosa Aragonesa S.A. SAICA 2007-2010. Su artículo 49 regula el programa de jubilaciones parciales. Esta normativa laboral se traspasa al plan de pensiones, en el que se da la opción a los partícipes de, una vez accedido la persona trabajadora a la jubilación parcial, quedarse como partícipe para la jubilación total o cobrar la prestación por jubilación parcial<sup>522</sup>.

---

<sup>522</sup> Reglamento de especificaciones del plan de pensiones de los empleados de Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA) formalizado en octubre de 2012. Se contempla en su artículo 28 de la siguiente manera: “En el supuesto de que un Partícipe incurriera en la situación de jubilación parcial, en los términos regulados en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento, el Partícipe podrá optar entre: a) Seguir manteniendo su condición de Partícipe del Plan a todos los efectos y una vez el Partícipe alcance la jubilación plena siendo Partícipe del Plan, percibir la pensión de jubilación según lo regulado en el presente Reglamento. B) O bien, pasar a la situación de Beneficiario del Plan si reúne los requisitos establecidos en el Plan, dejando de acreditar derecho a recibir contribuciones o realizar aportaciones a éste o a otros Planes de Pensiones. Todo ello, sin perjuicio de que en un futuro la normativa en materia de Planes de Pensiones dispusiera otra cosa. En caso de que el Partícipe no manifieste opción

#### 4.2.1. C) LA JUBILACIÓN SIN PENSIÓN PÚBLICA

En el tercer supuesto, se regulan **los casos en los que no sea posible el acceso de un partícipe a la pensión de jubilación pública** por no tener los años necesarios cotizados o por cualquier otra circunstancia. En este caso, se reconoce la posibilidad de acceder a la contingencia de jubilación del plan de pensiones, cumpliendo determinados requisitos, que son: que el partícipe cumpla los 65 años, que no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional y que no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social<sup>523</sup>.

#### 4.2.1. D) OTROS SUPUESTOS DE JUBILACIÓN

Finalmente se prevé un doble supuesto de anticipo de la prestación. El primero es el llamado **“anticipación de la prestación correspondiente a jubilación”**, que se da en los casos en los que, si las especificaciones del plan de pensiones lo prevén, se pueda anticipar la percepción de la prestación correspondiente a jubilación a partir de los 60 años. Puede darse cuando una persona trabajadora, habiendo cotizado a varios regímenes del sistema de la Seguridad Social, no reúna todos los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación en ninguno de ellos<sup>524</sup>, considerando únicamente las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes a los que hubiese cotizado<sup>525</sup>.

En este caso, para acceder a la prestación de jubilación en el plan de pensiones el partícipe deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Que haya cesado en toda actividad determinante del alta en la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en algún régimen de esta.

---

en el momento de la jubilación parcial, se entenderá que continúa como Partícipe en el Plan de Pensiones”.

<sup>523</sup> Las especificaciones de la mayoría de los planes de pensiones contienen una cláusula que refleja esta situación: “...Caso de no ser posible el acceso del Partícipe a la jubilación, se entenderá producido el hecho causante de esta contingencia a partir de los 65 años siempre que el Partícipe cese o haya cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones y no se halle cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social...”.

<sup>524</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 409. En este caso el plan de pensiones no actuaría en su función complementaria, sino que lo haría como una función alternativa de la Seguridad Social.

<sup>525</sup> Algunos autores como SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 321, creen que esta contingencia (o anticipo de la prestación) es realmente un supuesto excepcional de liquidez.

- Que en el momento de solicitar la disposición anticipada no reúna todavía los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

El segundo supuesto de anticipación de la prestación son los **expedientes de regulación de empleo (ERE)**, tratándose de un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de las personas trabajadoras. Este supuesto se regula en el segundo párrafo del art. 8 RPPF, en el que se establece la posibilidad de anticipación de la prestación por ERE, siempre y cuando lo prevean las especificaciones de los planes de pensiones<sup>526</sup>.

El primer aspecto a tener en cuenta, en este caso, es la obligación de que las especificaciones de los planes de pensiones prevean esta situación. En efecto, de no estar recogido expresamente en las especificaciones de un plan, sus partícipes no podrán cobrar por esta contingencia. Así se establece en el art. 8.2 RPPF cuando dice que *“Las especificaciones de los planes de pensiones también podrán prever...”*. Lo que significa que unos planes de pensiones regularán esta contingencia y otros no.

En origen, esta prestación pretendía cubrir una situación de desempleo muy concreta, lo que se conocía coloquialmente como “prejubilación”. Efectivamente, en la redacción del art. 16 del antiguo RPPF se exigía que la persona trabajadora tuviera 52 años para poder acceder a la prestación de jubilación por esta vía. Esto suponía que una persona trabajadora, por razón de su edad próxima a la jubilación, desde el momento en que extinguiese su contrato de trabajo hasta llegar a percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social<sup>527</sup>, podía acceder a la prestación de jubilación del plan de pensiones.

Con la reforma de la Ley 24/2001, se introdujo la posibilidad de cobrar el plan de pensiones a cualquier edad. La extinción de la relación laboral debe tener causa en la muerte, jubilación o incapacidad del empresario o por extinción de la personalidad jurídica del mismo; por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; por extinción del contrato por causas objetivas y en caso de procedimiento concursal. Esta modificación legislativa desvirtuó la contingencia de “prejubilación” separándola de la

<sup>526</sup> Art. 8. 2 RPPF “ Las especificaciones de los planes de pensiones también podrán prever el pago anticipado de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo en los casos contemplados en los artículos 49.1.g), 51, 52, y 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”.

<sup>527</sup> LOPEZ CUMBRE, L.: *“La prejubilación”*, op. cit., pág. 86.



contingencia de jubilación a la que un plan de pensiones tiene el objetivo de complementar.

En mi opinión, no es recomendable incluir esta situación en las especificaciones, puesto que el plan de pensiones tiene una finalidad: complementar la pensión pública de jubilación. El hecho de que se pueda rescatar en casos de ERE, a cualquier edad, desvirtúa la finalidad misma de la previsión social complementaria<sup>528</sup>.

En todo caso, en cuanto al cobro de la prestación de jubilación, cuando el partícipe extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo a consecuencia de expediente de regulación de empleo, cabría la posibilidad de incorporarlo, coyunturalmente, a las especificaciones cuando la anticipación de la contingencia esté financiada por el promotor y se haya incluido en la negociación del ERE. Desde mi punto de vista, lo más conveniente sería esperar a la negociación del ERE para incluirlo en las especificaciones del plan de pensiones.

El penúltimo apartado del art. 8.6 a) TRLPFP establece un régimen de compatibilidad de la contingencia de jubilación y la realización de aportaciones al plan de pensiones, siempre y cuando, no se haya iniciado el cobro de la prestación por edad ordinaria o anticipada. En el caso de haberse iniciado el cobro, si se realizaran aportaciones, únicamente podrían destinarse a las contingencias susceptibles de acaecer, esto es, fallecimiento, incapacidad y dependencia.

También es compatible la realización de aportaciones al plan de pensiones destinadas a la contingencia de jubilación, si la persona interesada reanuda una actividad laboral y vuelve a estar de alta en un régimen de Seguridad Social. Esta compatibilidad, en línea con las últimas reformas del sistema de pensiones va encaminada a prolongar la vida laboral de las personas trabajadoras por encima de su edad ordinaria de jubilación (jubilación demorada)<sup>529</sup>.

---

<sup>528</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 322. En la misma línea, el autor cree que es un nuevo supuesto excepcional de liquidez de los derechos consolidados y comenta que perjudica la cobertura social dispensada por los planes de pensiones en el sentido de que, de este modo, resultan perjudicados los hipotéticos derechos a una prestación de jubilación.

<sup>529</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 410. Según la autora, ya en el año 2002, esta excepción estaba en perfecta consonancia con la política gubernamental de prolongación de la vida laboral de las personas trabajadoras más allá de la edad legalmente establecida para la percepción de la prestación de jubilación. En la reforma de pensiones pactada entre el Gobierno y los interlocutores sociales en julio de 2021 se continúa con esta línea de actuación.

## 4.2.2. INCAPACIDAD

En este caso, la contingencia susceptible de protección en el plan de pensiones es la incapacidad permanente en las diversas modalidades contempladas en el art. 8.6.b) TRLPFP. Este artículo diferencia la incapacidad laboral total o permanente para la profesión habitual, la incapacidad absoluta o permanente para todo trabajo y la gran invalidez.

<b>GRADOS DE INCAPACIDAD</b>		
<b>INCAPACIDAD TOTAL O PERMANENTE PARA LA PROFESIÓN HABITUAL</b>	<b>INCAPACIDAD ABSOLUTA O PERMANENTE PARA TODO TRABAJO</b>	<b>GRAN INVALIDEZ</b>

Gráfico nº 47. Fuente: elaboración propia.

Para determinar esta contingencia en cada uno de sus grados, deberemos atenernos a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente. Por ello, para la determinación de esta contingencia, habrá que atender a lo que establezca el correspondiente organismo del Instituto Nacional de la Seguridad Social<sup>530</sup>.

El art. 194 LGSS<sup>531</sup> regula, además de los tres grados citados, la incapacidad permanente parcial. No obstante, la normativa de planes y fondos de pensiones no la prevé como contingencia. Suarez Corujo considera una carencia esta falta de regulación. Desde mi punto de vista, no lo es puesto que, la prestación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, excepto en el de parcial, trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando la persona trabajadora, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitada para trabajar. La prestación de incapacidad permanente parcial es una compensación (indemnización en pago único) por la pérdida de funcionalidad para el trabajo, no se articula a través de un pago mensual o subsidio periódico y la persona sigue trabajando y cobrando su retribución. Al no sustituir al salario, objetivo de la acción protectora de la Seguridad Social en el caso de la prestación de incapacidad permanente, no podemos concluir que sea una carencia en el sistema de planes y fondos de pensiones, ya que, no se manifiesta la necesidad de complementar ninguna prestación que sustituya a la retribución de los partícipes.

<sup>530</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “Los planes de pensiones del sistema de empleo”, op. cit., pág. 410.

<sup>531</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

No obstante, ante esta situación de incapacidad parcial, se podría acceder a la prestación a través de uno de los supuestos excepcionales de liquidez (enfermedad grave), como veremos en los siguientes apartados<sup>532</sup>.

Existe una diferencia entre la contingencia de incapacidad y la enfermedad grave que puede dar lugar al cobro anticipado de la prestación (supuesto excepcional de liquidez)<sup>533</sup>. La característica principal que diferencia estas dos situaciones es la temporalidad. Mientras que la incapacidad permanente tiene un carácter de persistencia, la enfermedad grave es una situación puntual y, por ello, tendrá una duración limitada en el tiempo.

El Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, cuando regula en su art. 11 el régimen de incompatibilidades entre aportaciones y prestaciones, establece que las personas en situación de incapacidad total y permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo trabajo, o gran invalidez, reconocida en el Régimen de Seguridad Social correspondiente, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones para la cobertura de las contingencias susceptibles de acaecer en la persona del interesado.

En efecto, una vez acaecida una contingencia de incapacidad laboral, el partícipe puede seguir realizando aportaciones al plan de pensiones, pudiendo solicitar el cobro de la prestación de incapacidad posteriormente<sup>534</sup>. También es posible reanudar las aportaciones a planes de pensiones para cualesquiera otras contingencias que pudieran darse en la persona interesada, una vez que hubiere percibido aquella íntegramente o suspendido el cobro, asignando expresamente el remanente a otras contingencias susceptibles de acaecer<sup>535</sup>.

#### 4.2.3. FALLECIMIENTO

La tercera contingencia es la situación que deriva del fallecimiento. En este supuesto, debemos diferenciar el fallecimiento del partícipe del fallecimiento del beneficiario. Ambas situaciones dan derecho a cobrar prestaciones de viudedad u orfandad o a favor de herederos u otras personas designadas. El deceso de cualquiera de ellos, partícipe o beneficiario, genera el derecho a la prestación.

---

<sup>532</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., pág. 323, reconoce la misma carencia en el sistema de planes de pensiones.

<sup>533</sup> Resolución de la DGSFP de 14 de abril de 2000.

<sup>534</sup> Consulta de la DGSFP de 5 de diciembre de 2007, op. cit., págs. 5 y 6.

<sup>535</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: “*Protección social complementaria*”, op. cit., pág. 194. El beneficiario de la prestación de un plan de pensiones por incapacidad permanente podrá reanudar las aportaciones a planes de pensiones para cualquier contingencia susceptible de acaecer una vez que hubiera percibido aquella íntegramente o suspendido el cobro.

<b>FALLECIMIENTO</b>	
<b>SI FALLECE EL PARTÍCIPE, SE DESIGNA BENEFICIARIO</b>	<b>SI FALLECE EL BENEFICIARIO SIN AGOTAR PRESTACIÓN, SE DESIGNA A OTRO BENEFICIARIO</b>

Gráfico nº 48. Fuente: elaboración propia.

Con carácter general, si fallece el partícipe de un plan de aportación definida, recibirá la prestación el beneficiario, que será la persona designada a tal efecto. La prestación consistirá en la acumulación de los derechos consolidados del partícipe.

En caso de que fallezca el beneficiario, sin haber agotado su prestación, será beneficiaria la persona designada por el primer beneficiario.

A modo de ejemplo, en el art. 13.1.c) del Reglamento del Plan de Pensiones de Casbega se describe este proceso de designación de la figura del beneficiario del siguiente modo:

*“Son Beneficiarios del Plan de Pensiones aquellas personas físicas que, habiendo sido o no Partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones tal y como se detalla a continuación: (...) Fallecimiento: Serán Beneficiarios de la prestación por Fallecimiento del Partícipe o del Beneficiario las personas designadas por el causante en el Boletín de Solicitud de Alta o en el Boletín de Designación/modificación de Beneficiarios y, a falta de designación expresa, se les reconocerá conforme al siguiente orden de prelación (...)”<sup>536</sup>.*

En los planes de prestación definida o mixtos pueden existir prestaciones de viudedad u orfandad que cobrarán las personas establecidas en las especificaciones del plan de pensiones.

A modo de ejemplo, en el art. 20.4 de las Especificaciones del Plan de pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, S.A. – Emalcsa se describe este proceso de designación de la figura del beneficiario del siguiente modo:

*“La condición de Beneficiario se adquirirá por aquellas personas a quienes corresponda el derecho a la percepción de las prestaciones establecidas en las presentes Especificaciones, en cuanto se produzca el hecho causante que dé lugar al pago de cualquiera de dichas prestaciones, tal y como se detalla a continuación: Fallecimiento: Para los Partícipes*

<sup>536</sup> [http://www.fondodepensionescasbega.es/data/documentos/1636631337\\_1914469414.pdf](http://www.fondodepensionescasbega.es/data/documentos/1636631337_1914469414.pdf). Fecha de consulta 02/2022.

*pertenecientes al COLECTIVO 1 del Plan (prestación definida), serán Beneficiarios de la prestación por Fallecimiento del Partícipe o del Beneficiario, únicamente las personas que tengan derecho a la pensión pública de viudedad u orfandad cuyo causante sea dicho Partícipe o Beneficiario”.*

En el supuesto de muerte del partícipe o beneficiario, se estará a lo establecido en las especificaciones del plan de pensiones, independientemente de las causas que motiven la contingencia.

En este caso, la normativa de planes y fondos de pensiones no se remite a lo dispuesto en la LGSS a los efectos de establecer la contingencia, separa claramente el funcionamiento de ambas prestaciones<sup>537</sup>. Uno de los aspectos básicos que pone de manifiesto esta separación es la potestad, prevista en el art. 8.6.c) TRLPFP, que tienen los partícipes y beneficiarios para designar a las personas beneficiarias de esta prestación. Circunstancia que se aleja del régimen establecido para la pensión pública. Otro de los rasgos diferenciadores de esta contingencia es el hecho de que puedan generarse prestaciones para personas beneficiarias que no hayan formado parte del plan de pensiones<sup>538</sup>, supuesto que no se encuentra previsto en el Sistema de Seguridad Social.

La doctrina mantiene que para la determinación de las condiciones específicas de acceso a la prestación de un plan de pensiones se ha de acudir, en el caso de viudedad y orfandad, a la normativa de Seguridad Social y, en el caso de la designación de beneficiarios, a los correspondientes preceptos del Derecho Civil sobre sucesiones<sup>539</sup>.

#### **4.2.4. DEPENDENCIA**

La situación de dependencia puede contemplarse como una prestación más de un plan de pensiones. Esta contingencia se introdujo en la reforma fiscal que entró en vigor en el año 2007, a través de la disposición final primera del R.D. 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la renta de las personas físicas y se modifica el Reglamento de

---

<sup>537</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., pág. 410. La autora reseña que esta contingencia se separa de forma clara de la dinámica de la Seguridad Social, lo cual nos lleva a poder señalar que es en este caso donde se puede manifestar con mayor claridad la función alternativa y suplementaria que pueden desarrollar los planes de pensiones respecto al sistema de la Seguridad Social.

<sup>538</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: “*Protección social complementaria*”, op. cit., pág. 195. La regulación de esta prestación se aleja de lo establecido en la LGSS al reconocer al partícipe la libertad para designar los sujetos beneficiarios y al mismo tiempo admite la posibilidad de que las prestaciones por muerte y supervivencia puedan derivarse de una situación que acontezca a un beneficiario que no haya sido partícipe del plan.

<sup>539</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op., cit., pág. 324; ALONSO MURILLO, F.: “*Tributación de los Planes y Fondos de Pensiones*”, McGraw-Hill, Madrid, 1996, pág. 32.

planes y fondos de pensiones, aprobado por R.D. 304/2004, de 20 de febrero<sup>540</sup>. Incluyó la dependencia como nueva contingencia en la letra d) del art. 7 RFPF.

Posteriormente, esta posibilidad es ratificada en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013<sup>541</sup>, en la disposición final novena que modificó el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, dando nueva redacción al apartado 6 del artículo 8 del mismo.

Esta contingencia no estaba regulada desde el inicio del sistema de planes y fondos de pensiones. Por ello, podemos encontrarnos con especificaciones que no la hayan previsto, ya que no es imperativa su inclusión en las estas<sup>542</sup>, como se ha puesto de manifiesto en párrafos precedentes. En efecto, vemos, por ejemplo, que el art. 30 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados y Empleadas de la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, S.A. – EMPROACSA, no contempla la dependencia como contingencia cubierta por el plan de pensiones<sup>543</sup>.

---

<sup>540</sup> BOE núm. 78, de 31 de marzo de 2007.

<sup>541</sup> BOE núm. 312, de 28 de diciembre de 2012.

<sup>542</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op., cit., pág. 324, el autor expone que el plan de pensiones protege frente a alguna de las contingencias, sin que ello signifique que deban incluirse todas ellas.

<sup>543</sup> “Las prestaciones, consistentes en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los Beneficiarios del presente Plan de Pensiones acaecida la contingencia cubierta por el mismo, son las siguientes: 1. Prestación por jubilación 1.1. Todo Partícipe tendrá derecho a esta prestación cuando acceda a la jubilación conforme a lo previsto en el régimen de Seguridad Social correspondiente, sea la edad ordinaria, anticipada o posteriormente. 1.2. Caso de no ser posible el acceso del Partícipe a la jubilación, se entenderá producido el hecho causante de esta contingencia a partir de los 65 años siempre que el Partícipe cese o haya cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones y no se halle cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social. 1.3. Las personas que, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se encuentren en la situación de jubilación parcial tendrán la condición de partícipe para la cobertura de las contingencias previstas en este Plan de Pensiones susceptibles de acaecer, pudiendo realizar aportaciones para la jubilación total, momento en el que se accederá a la prestación. 1.4. Asimismo, el Partícipe podrá anticipar el cobro de la prestación correspondiente a jubilación siempre que acredite la simultánea concurrencia de las siguientes circunstancias: a) Cesar o haber cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones. b) Tener cumplidos 60 años o más de edad. c) No hallarse cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en alguno de ellos. d) No reunir aún los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente. e) No realizar aportaciones directas ni recibir contribuciones imputadas a éste ni a ningún plan de pensiones para la contingencia de jubilación. 2. Prestación por fallecimiento. Si un Partícipe o un Beneficiario del Plan de Pensiones falleciese, el Beneficiario/s por ellos designados o acreditados según el apartado 3 del artículo 17, percibirán la prestación por fallecimiento en la forma y proporción que, en su caso, dicho Partícipe o Beneficiario haya establecido. 3. Prestación por incapacidad permanente. Si un Partícipe, antes de causar derecho a la prestación por jubilación, causara baja en la Entidad Promotora por quedar en situación de incapacitado en cualquiera de los grados siguiente: total, absoluta y gran invalidez, percibirá la prestación por incapacidad permanente prevista por el Plan de Pensiones, independientemente del



Sin embargo, el Plan de Pensiones de la Administración General del Estado, sí contempla la dependencia como contingencia cubierta por el plan de pensiones en el art. 31 de sus Especificaciones<sup>544</sup>:

*“Las contingencias que pueden dar lugar al pago de prestaciones de este Plan de Pensiones son: 1. Jubilación.*

*a) Se entenderá producida cuando el partícipe acceda efectivamente a la jubilación en el Régimen de Seguridad Social correspondiente o de Clases Pasivas del Estado. b) Cuando no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación, la contingencia se entenderá producida a partir de la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, en el momento en el que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación para ningún Régimen de la Seguridad Social. c) Podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a partir de los 60 años de edad si el partícipe ha cesado en la actividad determinante del alta en el Régimen de Seguridad Social correspondiente o en el de Clases Pasivas del Estado, sin perjuicio de que continúe o no asimilado al alta, y teniendo expectativa de acceder a la jubilación, todavía no reúna los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el Régimen de Seguridad Social correspondiente o de Clases Pasivas del Estado.*

*2. Incapacidad: Se entenderá producida, en el grado que corresponda, cuando sea declarada por parte del órgano competente de la Seguridad Social y dé lugar a prestaciones de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.*

*3. Muerte del partícipe o beneficiario: Se entenderá por esta contingencia la muerte o declaración legal de fallecimiento del partícipe o beneficiario y puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.*

*4. Dependencia: Se entenderá por dependencia, la dependencia severa o gran dependencia del partícipe, tal como se definen y clasifican en los artículos 2 y 26.1 apartados b) y c) de la ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia y normas complementarias y de desarrollo. a) Dependencia severa. Se entenderá producida cuando la persona necesite ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiera el apoyo permanente de un cuidador o tenga necesidades de apoyo externo para su autonomía personal. b) Gran*

---

hecho determinante de dicha incapacidad. Se entenderá por incapacidad permanente en sus distintos grados la situación que así sea reconocida y declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente”.

<sup>544</sup>file:///C:/Documents%20and%20Settings/OONUOHA/Mis%20documentos/Downloads/ESPECIFICACIONES%20aprobadas%20en%20abril%20de%202021.pdf. Fecha de consulta 02/2022



*dependencia. Se entenderá producida cuando la persona necesite ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesite el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tenga necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal. Si un partícipe, antes de causar derecho a la prestación por jubilación, causara baja en la Entidad Promotora por quedar en situación de dependencia severa o gran dependencia, percibirá la prestación prevista por el Plan, independientemente del hecho determinante de tal situación de dependencia”.*

La contingencia cubierta por el sistema de planes y fondos de pensiones es la **dependencia severa o gran dependencia** del partícipe, regulada en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

En los planes de la modalidad de aportación definida, el acaecimiento de esta contingencia de dependencia conlleva el cobro o disposición del fondo de capitalización.

En los planes de prestación definida, la inclusión en las especificaciones de la cobertura por dependencia conlleva la necesidad de realizar una serie de consideraciones. En esta modalidad de planes de pensiones es necesario definir una nueva prestación, así como las variables y parámetros que influyen en su valoración, del mismo modo que su financiación<sup>545</sup>.

#### **4.2.5. SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE LIQUIDEZ**

Los planes de pensiones son productos financieros ilíquidos<sup>546</sup> porque su naturaleza así lo prevé. Se trata de instrumentos destinados a complementar la jubilación y demás contingencias previstas en cada plan de pensiones. Estos instrumentos tienen como objetivo el ahorro finalista y, por ello, se les otorga un tratamiento fiscal diferenciado.

No obstante, la indisponibilidad no es absoluta, puesto que existen determinados supuestos excepcionales de liquidez.

---

<sup>545</sup> Para más información sobre la contingencia de dependencia en planes de pensiones de prestación definida ver FERNÁNDEZ RAMOS, M. C. y DE LA PEÑA ESTEBAN, J. I.: “Influencia de la Cobertura de Dependencia en los planes de pensiones: el caso de la prestación definida”. XXIII Jornadas ASEPUMA – XI Encuentro Internacional Anales de ASEPUMA nº 23, pág. 403.

<sup>546</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “Los planes de pensiones del sistema de empleo”, op. cit., pág. 411.

Estamos ante situaciones que no son contempladas por la normativa de planes y fondos de pensiones como contingencias<sup>547</sup>, pero, a través de las cuales, los partícipes pueden acceder al cobro de sus derechos consolidados en el plan. En opinión de Suarez Corujo, estas situaciones son contingencias protegidas de forma indirecta o impropia porque, quienes las disfrutan, no son los beneficiarios sino los partícipes o los partícipes en suspenso<sup>548</sup>.

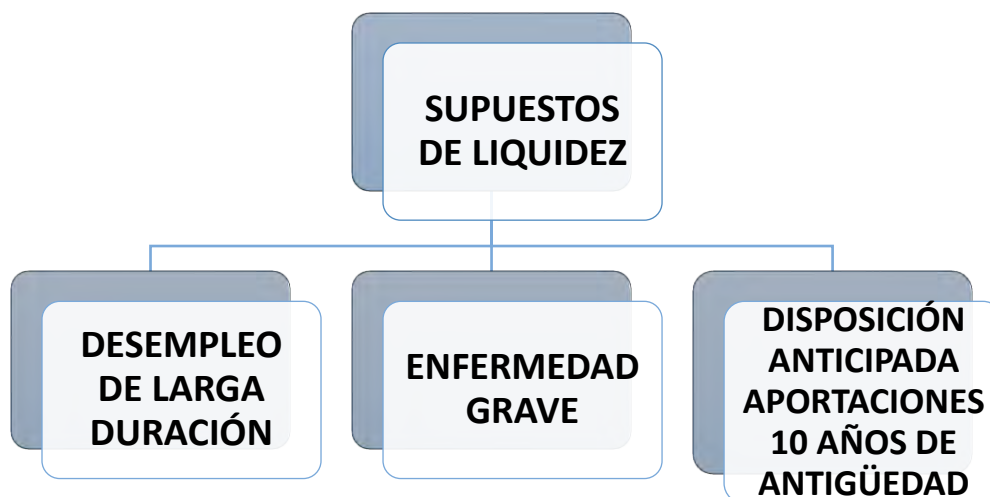


Gráfico nº 49. Fuente: elaboración propia.

Estos supuestos están regulados en el art. 8.8 TRLPFP, donde se establece que, los partícipes de un plan de pensiones podrán hacer efectivos sus derechos consolidados en los supuestos de:

- Desempleo de larga duración
- Enfermedad grave
- Disposición anticipada correspondiente a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad<sup>549</sup>

El art. 9 RPPF desarrolla el contenido legal de manera extensa, aunque poco concisa. Esta norma desarrolla las situaciones concretas, las condiciones y los

<sup>547</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “Los planes de pensiones del sistema de empleo”, op. cit., pág. 411. La autora reseña que no se puede equiparar estos supuestos excepcionales a las situaciones previstas en el art. 8.6 TRLPFP. No puede equipararse porque la cobertura económica que ofrece la Seguridad Social en estos casos no cumple con las características que identifican a una prestación ofrecida por un plan de pensiones. En este caso la materialización de los derechos consolidados no va dirigida al partícipe para que complemente su pensión.

<sup>548</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “Los planes de pensiones del sistema de empleo...”, op., cit., pág. 324.

<sup>549</sup> Este supuesto se introdujo en el año 2015 a través de la disposición final primera de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Esta nueva forma de hacer efectivos el derecho consolidado se debe a que la iliquidez de los planes de pensiones provocaba muchas críticas desde determinados sectores, porque entienden que desmejora el producto financiero, especialmente para la gente más joven. DELGADO PLANÁS, C.: “Cómo complementar la ...”, op. cit., pág. 116.

términos en los que pueden hacerse efectivos los derechos consolidados ante los supuestos regulados en el citado precepto.

Nos encontramos ante situaciones excepcionales que pueden afectar a la capacidad económica de los partícipes. Por ello, las especificaciones de los planes de pensiones pueden contemplar estas situaciones que permiten anticipar el cobro de los derechos consolidados que, en principio, están destinados a cubrir las contingencias expuestas en los apartados precedentes.

No obstante, estos hechos causantes se consideran como una situación excepcional, tal y como hemos citado anteriormente. En realidad, no se trata de contingencias, a pesar de estar regulados en el Capítulo III de la Ley y en el Capítulo II del Reglamento donde se habla del régimen general de aportaciones, contingencias y prestaciones.

Se trata de situaciones excepcionales de liquidez puesto que los planes de pensiones están previstos para que las prestaciones sean abonadas en el momento en el que ocurra alguna de las contingencias previstas en las especificaciones: jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia<sup>550</sup>. Ciertamente, la finalidad de la previsión social complementaria, y por ende la de los planes de pensiones, es complementar la acción protectora de la Seguridad Social, razón que justifica esta iliquidez.

La norma no dice nada sobre el procedimiento, plazo y modo de abono de las prestaciones en los supuestos excepcionales de liquidez. Lo que sí establece es que los derechos consolidados en los planes de pensiones podrán hacerse efectivos en su totalidad o en parte en los supuestos que estamos tratando. En este sentido, lo razonable es entender que, puesto que el desempleo de larga duración y la enfermedad grave se asemejan a las contingencias propias de los planes de pensiones, se les permitan las mismas formas de cobro que a estas.

En efecto, la DGSFP, en consulta de 9 de octubre de 2009, considera que es aplicable a dichos supuestos excepcionales de liquidez, en cuanto al plazo de cobro, lo dispuesto en el apartado 4 del art. 10 RFPF para el pago de las prestaciones del plan por contingencias corrientes (jubilación, incapacidad laboral permanente, fallecimiento y dependencia).

---

<sup>550</sup> LA CASA GARCÍA, R.: *“Los fondos de pensiones”*, op. cit., pág. 115. El autor explica que la iliquidez de los derechos consolidados es una característica peculiar del sistema español puesto que, en otros países como Italia sí es posible el rescate de los recursos correspondientes a la posición individual.

Del mismo modo y por el mismo principio de aplicación análoga, las formas de cobro serán las establecidas en el apartado 1 del mismo art. 10 RFPF<sup>551</sup>.

En cuanto al tratamiento fiscal aplicable a estos supuestos excepcionales, será el mismo que se les aplique a las prestaciones por contingencias. Se considerarán rendimientos de trabajo de la misma naturaleza y sujetos a tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas<sup>552</sup>.

Como aspecto importante a destacar en relación con estos supuestos, debemos mencionar que solamente será posible hacer efectivos estos derechos consolidados siempre que lo recojan **expresamente las especificaciones de cada plan de pensiones**<sup>553</sup>. Esto supone la posibilidad, especialmente en el sistema de empleo, de que las especificaciones de algunos planes de pensiones contemplen estos supuestos, o alguno de ellos y otros no. Por lo tanto, sólo los partícipes de los planes de pensiones que lo contemplen podrán hacer efectivos sus derechos consolidados en caso de desempleo, enfermedad grave o disposición anticipada. Sin embargo, los partícipes de los planes de pensiones que no lo prevean en sus especificaciones, no podrán rescatar ante las mismas situaciones. En efecto, el rescate depende de si los supuestos excepcionales están regulados o no en las especificaciones concretas de cada plan de pensiones.

No ocurre esto con el supuesto de **disposición anticipada correspondiente a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad**. En este caso, para los **planes de pensiones individuales y asociados no es necesario que se contemple en las especificaciones**. En estas modalidades de planes de pensiones, sus partícipes podrán disponer anticipadamente del importe de sus derechos consolidados correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad, sin necesidad de que se recoja en las especificaciones de su plan<sup>554</sup>.

---

<sup>551</sup> LABORDA IBAÑEZ, M.: *“Los supuestos excepcionales de liquidez, aplicación práctica”*, Revista del Instituto de actuarios españoles núm. 29, Madrid, 2011, págs. 42-44.

<sup>552</sup> Así se establecía en el extinto Capítulo VIII del original Texto Refundido de la Ley Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. En su art. 28.5 establecía que en todo caso las cantidades percibidas en las situaciones de desempleo de larga duración y enfermedad grave, contempladas en el apartado 8 del artículo 8 de la Ley, se sujetarán al régimen fiscal establecido para las prestaciones de los planes de pensiones.

<sup>553</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op., cit., pág. 520. Explica el autor la necesidad de que las especificaciones del plan contemplen expresamente estos supuestos de liquidez, pudiendo establecer cualesquiera limitaciones, siempre que respeten la normativa.

<sup>554</sup> No obstante, algunas especificaciones de planes de pensiones individuales lo prevén, por ejemplo, en el artículo 40 de las Especificaciones Plan de Pensiones Individual BBVA Plan Multiactivo Moderado, PPI, se regula del siguiente modo: “A partir del 1 de enero de 2025, los partícipes podrán disponer anticipadamente del importe de sus derechos consolidados correspondiente a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad. La percepción de los derechos consolidados en este supuesto será

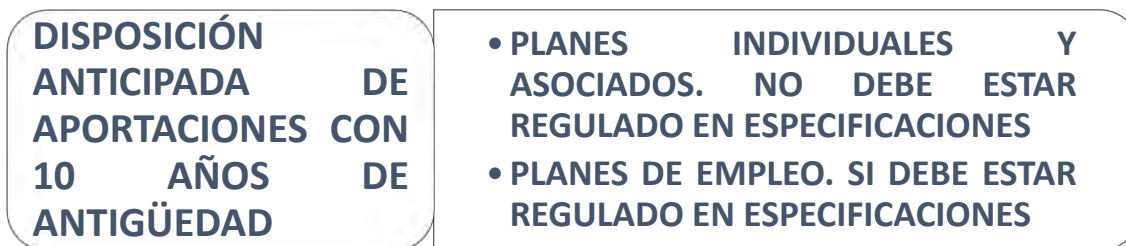


Gráfico nº 50. Fuente: elaboración propia.

En los **planes de pensiones de empleo**, sus partícipes solo podrán disponer de los derechos consolidados correspondientes a las aportaciones y contribuciones empresariales realizadas con al menos diez años de antigüedad si así lo permite el compromiso, lo prevén las especificaciones del plan y con las condiciones o limitaciones que éstas establezcan<sup>555</sup>.

Hasta la fecha, esta forma de liquidez no ha tenido apenas repercusión en los planes de pensiones del sistema de empleo. En efecto, al tratarse de instrumentos de ahorro colectivo, en muchos casos, la influencia de la autonomía colectiva de las partes ha impedido que se regulara en las especificaciones del sistema de empleo esta anticipación del cobro de los derechos consolidados<sup>556</sup>.

**Desempleo de larga duración:** los partícipes de los planes de pensiones podrán hacer efectivos sus derechos consolidados cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Hallarse en situación legal de desempleo. Se considerará en situación legal de desempleo a los partícipes que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: expediente de regulación de empleo, muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, despido, despido basado en causas objetivas, resolución voluntaria por parte de la persona

---

compatible con la realización de aportaciones a planes de pensiones para contingencias susceptibles de acaecer”.

<sup>555</sup> Queda regulado en el art. 8.8 TRLRFP del siguiente modo: los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado podrán disponer anticipadamente del importe de sus derechos consolidados correspondiente a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad. La percepción de los derechos consolidados en este supuesto será compatible con la realización de aportaciones a planes de pensiones para contingencias susceptibles de acaecer. Los partícipes de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán disponer de los derechos consolidados correspondientes a las aportaciones y contribuciones empresariales realizadas con al menos diez años de antigüedad si así lo permite el compromiso y lo prevén las especificaciones del plan y con las condiciones o limitaciones que éstas establezcan en su caso. Párrafo redactado por el apartado dos de la disposición final primera de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el R.D. Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias («B.O.E.» 28 noviembre). Vigencia: 1 enero 2015.

<sup>556</sup> Uno de los pocos planes de pensiones de empleo que lo han introducido, y sólo para las aportaciones voluntarias y para los traspasos procedentes de otros planes, ha sido la empresa Aecom Urs España, S.L.U., en el artículo 32 de sus especificaciones.

trabajadora por traslado, modificación sustancial de las condiciones de trabajo o justa causa, expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato y suspensión de la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo.

- No tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado estas.
- Estar inscrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo en el servicio público correspondiente.

En el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia que hubieran estado previamente integrados en un régimen de la Seguridad Social como tales y hayan cesado en su actividad, también podrán hacer efectivos los derechos consolidados si concurren los requisitos anteriores. Estas personas podrán hacer líquidos sus derechos consolidados, aunque sigan estando de alta en el Régimen Especial de Autónomos, siempre que cumplan los requisitos anteriormente expuestos, tal y como establece la DGSFP en su Resolución de 25 de agosto de 2009<sup>557</sup>.

Hasta agosto de 2009, el RPFP exigía como requisito para poder rescatar los derechos consolidados en caso de desempleo de larga duración, un periodo continuado de, al menos, 12 meses en situación de desempleo<sup>558</sup>. Esta exigencia se eliminó a través de la modificación llevada a cabo por el artículo único del R.D. 1299/2009, de 31 de julio<sup>559</sup>, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el R.D. 304/2004, de 20 de febrero<sup>560</sup>.

**Supuesto de enfermedad grave**, de conformidad con el art. 9 RPFP, es aplicable a la situación del partícipe, a la de su cónyuge, y a la de los ascendientes y descendientes en primer grado o persona que, en régimen de

---

<sup>557</sup> Consulta de 25 de agosto de 2009, requisitos desempleo de larga duración de trabajadores por cuenta propia o autónomos. [Http://www.dgsfp.mineco.es/es/supervision/Paginas/CriteriosPlanes.aspx](http://www.dgsfp.mineco.es/es/supervision/Paginas/CriteriosPlanes.aspx).

<sup>558</sup> La eliminación del requisito de 12 meses en situación legal de desempleo. Con esta modificación los partícipes pueden solicitar los derechos consolidados de sus planes de pensiones una vez finalizada la prestación contributiva por desempleo. En caso de no tener derecho a prestación contributiva, podrán solicitar sus derechos en el plan de pensiones en el momento de hallarse en situación legal de desempleo.

<sup>559</sup> BOE núm. 185, de 1 de agosto de 2009.

<sup>560</sup> En el mismo proyecto normativo de modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero; en relación con el supuesto de desempleo de larga duración se trató de mejorar las posibilidades de liquidez ampliando el concepto de necesidad del partícipe a un ámbito familiar más amplio que incluía al cónyuge y ascendientes y descendientes en primer grado. Esta propuesta fue rechazada en la Junta Consultiva de Seguros (órgano colegiado administrativo asesor del Ministerio de Economía y Competitividad en los asuntos concernientes a la regulación y supervisión de los seguros privados, del reaseguro, de los planes y fondos de pensiones y de la mediación en seguros y reaseguros) por todos sus miembros. Desde mi punto de vista, la flexibilización de los requisitos para hacer líquido el plan de pensiones hubiera generado más inconvenientes que ventajas, ya que la asistencia a situaciones de necesidad de las familias por razón de desempleo debe canalizarse a través de los sistemas de protección social, mejorando la cobertura por desempleo y no a través de instrumentos privados.

tutela o acogimiento, conviva con el partícipe o de él dependa<sup>561</sup>. En el caso de que alguna de estas personas sufra cualquier dolencia o lesión que la incapacite durante un periodo mínimo continuado de 3 meses, con intervención clínica u hospitalización, o tenga cualquier dolencia o lesión con secuelas permanentes que la incapaciten para la ocupación o actividad habitual, podrán solicitar el rescate de sus derechos consolidados.

Respecto al ámbito objetivo, vemos que se cubren dos clases de padecimiento, el primero comprende cualquier dolencia o lesión que incapacite temporalmente con una doble exigencia: que dure un tiempo mínimo de 3 meses y que requiera intervención clínica o tratamiento en un centro hospitalario.

El segundo, es de carácter estable pues exige que la dolencia deje secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida<sup>562</sup>.

Las citadas dolencias se considerarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados<sup>563</sup>, conforme al régimen de la Seguridad Social<sup>564</sup>, y siempre que supongan para el partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de ingresos. En este sentido, con independencia de quien sufra la dolencia, la merma económica debe ser del partícipe.

En la Resolución de la DGSFP de 24 de septiembre de 2010<sup>565</sup>, se explican claramente los requisitos para que la situación sea considerada como enfermedad grave:

- Que alguna de las situaciones sea certificada por un médico de la Seguridad Social o de las entidades concertadas que asistan al afectado.

---

<sup>561</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., pág. 521. El autor entiende que la norma es muy generosa en el ámbito subjetivo por el amplio espectro de personas a las que puede afectar este supuesto excepcional.

<sup>562</sup> En este caso hay muchas similitudes con la clasificación de los grados de incapacidad del artículo 194 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>563</sup> Se sobrentiende que se refiere a cualquiera de sus grados en su modalidad contributiva.

<sup>564</sup> La norma se refiere claramente a la incapacidad permanente en cualquiera de sus grados y no a la incapacidad temporal (IT), por lo que el cobro de este supuesto excepcional de liquidez será compatible con el cobro de la prestación por IT de la Seguridad Social.

<sup>565</sup> Consulta de 24 de septiembre de 2010, supuesto excepcional de enfermedad grave. [Http://www.dgsfp.mineco.es/es/supervision/Paginas/CriteriosPlanes.aspx](http://www.dgsfp.mineco.es/es/supervision/Paginas/CriteriosPlanes.aspx).



- Que haya disminución de la renta disponible, bien por aumento de gastos, bien por disminución de ingresos del partícipe.
- Que dicha situación no dé lugar a la percepción por el partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

**Otros supuestos de liquidez:** extraordinariamente, en mayo de 2013 entró en vigor la Ley 1/2013, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social<sup>566</sup>, permitió, de forma excepcional durante dos años, que los partícipes de los planes de pensiones pudieran hacer efectivos sus derechos consolidados en el supuesto de procedimiento de ejecución sobre la vivienda habitual del partícipe.

Posteriormente, mediante la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social<sup>567</sup>, se prorrogó por otros dos años, hasta el 15 de mayo de 2017.

En la praxis, apenas se cobraron derechos consolidados para cubrir esa situación económica. El año 2014, fue el que más personas accedieron a sus derechos consolidados a través de este supuesto y, apenas, representó el 0,5 de patrimonio del total de sistemas.

En 2020, la disposición adicional vigésima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo<sup>568</sup>, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al Covid-19, recogió la posibilidad de disponer de los planes de pensiones en caso de desempleo o cese derivados de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, siempre que se dieran una serie de circunstancias previstas en dicha norma. Esta posibilidad se habilitó para un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19 hasta el 14 de septiembre de 2020. Se pudieron hacer efectivos los derechos consolidados en los planes de pensiones en la situación de desempleo que fuera causada por: un expediente de regulación temporal de empleo, por el cese de actividad o por la reducción en un 75 por 100 o más de la facturación de personas trabajadoras por cuenta propia producida como consecuencia del Covid-19. El importe pagado por este supuesto superó los 113 millones de euros<sup>569</sup>.

<sup>566</sup> BOE núm. 116, de 15 de mayo de 2013.

<sup>567</sup> BOE núm. 180, de 29 de julio de 2015.

<sup>568</sup> BOE núm. 91, de 1 de abril de 2020.

<sup>569</sup> Los datos de este supuesto se encuentran recogidos de forma conjunta con el supuesto de desempleo de larga duración. Seguros y Fondos de Pensiones. Informe 2021, pág. 257.

En 2021, el art. 11 del Real Decreto-ley 20/2021, de 5 de octubre<sup>570</sup>, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo para la reparación de los daños ocasionados por las erupciones volcánicas y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma, recogió la posibilidad de disponer de los derechos consolidados de los planes de pensiones en determinados casos recogidos en la norma para aquellas personas que se hubiesen visto afectadas de manera directa por la erupción volcánica. La duración de esta disposición anticipada transitoria fue de 9 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto hasta el 6 de julio de 2022. Obviamente, el reembolso de derechos consolidados, en el caso de que los partícipes lo solicitaran, debía estar sujeto al régimen fiscal establecido para las prestaciones de los planes de pensiones.

### 4.3. LAS PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Junto con las aportaciones, las prestaciones asociadas a un plan de pensiones constituyen sus elementos reales. Ambos elementos son conjuntos de capitales financieros equivalentes, determinados de acuerdo con sistemas financieros y actuariales de capitalización, a través de los que se instrumentan los planes de pensiones<sup>571</sup>.

Las prestaciones consisten en **el reconocimiento de un derecho económico** a favor de los beneficiarios del plan de pensiones, como resultado del acaecimiento de una de las contingencias previstas en este<sup>572</sup>.

Las aportaciones y contribuciones que van entrando en el plan de pensiones en la fase de financiación, junto al sistema financiero actuarial del mismo, hace que los partícipes tengan unos derechos de contenido económico. Esos son los derechos consolidados que conformarán las prestaciones.

Estos derechos se ajustan al sistema financiero actuarial utilizado por el plan de pensiones dentro de su correspondiente fondo. De conformidad con el art. 22 RPPF, los derechos consolidados son de los partícipes y los derechos económicos de los beneficiarios que, podrán o no ser movilizados a otro u otros planes de pensiones, a planes de previsión asegurados o a planes de previsión social empresarial regulados en los apartados 3 y 4 del art. 51 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la renta de las personas físicas en función de la modalidad de plan.

Son las especificaciones de los planes de pensiones las que regulan la forma de cobro de las prestaciones, sus modalidades, y las normas para determinar su

---

<sup>570</sup> BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021.

<sup>571</sup> GARCÍA PADRÓN, Y. y GARCÍA BOZA, J.: “Análisis conceptual y evolutivo...”, op. cit., pág. 187-215.

<sup>572</sup> GARCÍA, J.C.: “Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas españolas. Situación actual y perspectivas”. Boletín Económico de ICE, Nº. 2606, 1999, págs. 7-17.

cuantía y vencimientos, así como si son o no revalorizables. Estas prestaciones, con independencia de la modalidad de plan de pensiones, tendrán naturaleza dineraria.

El RPPF establece que son cuatro las formas en que podrán cobrarse las prestaciones que hayan sido reconocidas a los beneficiarios.

#### 4.3.1. FORMAS DE COBRO DE LAS PRESTACIONES

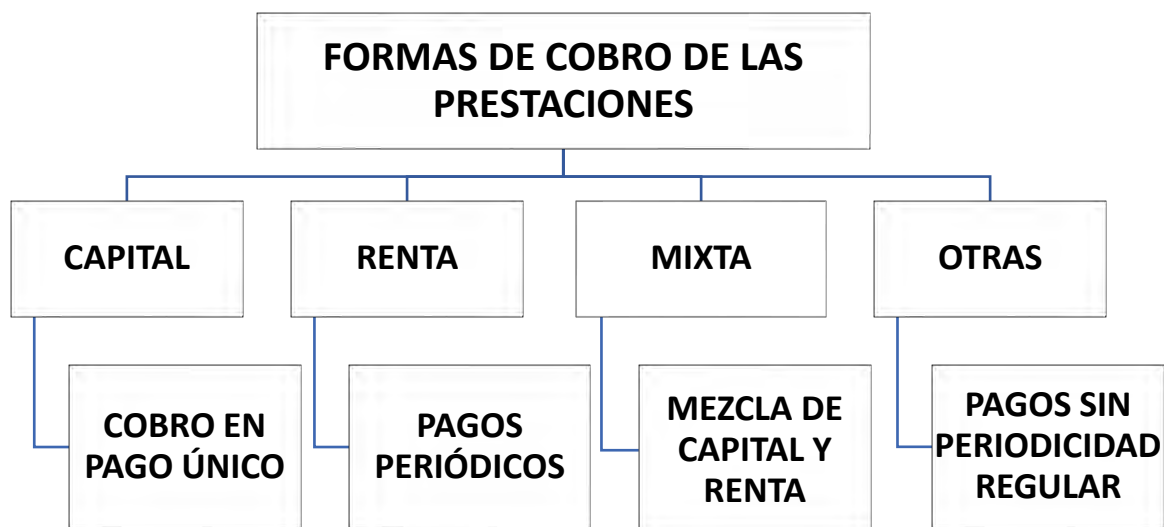


Gráfico nº 51. Fuente: elaboración propia.

Como observamos en el gráfico anterior y de conformidad con el art. 10.1 RPPF, las prestaciones pueden ser cobradas de alguna de estas formas, en función de lo que establezca cada plan de pensiones:

- a. **Capital:** es una percepción de pago único, el pago de esta prestación podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.
- b. **Renta:** es la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago al año. Puede ser actuarial o financiera, vitalicia o temporal, inmediata o diferida y de cuantía constante o variable.
- c. **Mixtas:** es la combinación de las dos anteriores.
- d. **Distintas de las anteriores** en forma de pagos sin periodicidad regular.

La persona beneficiaria puede elegir la forma de cobro de su prestación. Las prestaciones se pueden percibir de forma inmediata en el momento en que

ocurra alguna de las contingencias estipuladas en el plan, o bien postergar el comienzo del cobro a periodos posteriores, de forma diferida.

Los partícipes y beneficiarios tienen derecho a elegir libremente cuándo y cómo cobrar sus derechos económicos, pero las especificaciones del plan pueden establecer los requisitos y limitaciones que estimen oportunas, como veremos en los párrafos siguientes<sup>573</sup>. Esta ordenación es un ejemplo de cómo la norma da autonomía a las especificaciones para que regulen lo que consideren oportuno.

La obligación de los beneficiarios es comunicar que ha acaecido la contingencia y decidir cuándo y cómo van a cobrar su prestación. Hasta el año 2007, los beneficiarios disponían de un plazo de seis meses para la comunicación de la contingencia. El hecho de no cumplirlo podía acarrear una sanción administrativa<sup>574</sup>. A partir de esa fecha y de conformidad con el art. 8.5 TRLRPF y el 10 RPF, las fechas y modalidades de percepción de las prestaciones serán fijadas libremente por el partícipe o por el beneficiario, con las limitaciones que, en su caso, se establezcan en las especificaciones de los planes de pensiones.

En efecto, las personas interesadas pueden cobrar la prestación cuando ellas mismas lo decidan, dentro de las modalidades reguladas y con las condiciones que se pudieran establecer en las especificaciones<sup>575</sup>.

La regulación interna del plan de pensiones podría predeterminar formas de cobro concretas, por ejemplo, en forma de renta, o establecer una cantidad mínima<sup>576</sup>. Esto supone que las especificaciones de un plan de pensiones podrían eliminar la flexibilidad y las opciones que otorga la norma, regulando el hecho causante de la prestación en el momento de acaecimiento de la

---

<sup>573</sup> El art. 10 RPF establece que: *“Salvo que las especificaciones del plan dispongan lo contrario, con carácter general, las fechas y modalidades de percepción de las prestaciones serán fijadas y modificadas libremente por el partícipe o el beneficiario, con los requisitos y limitaciones establecidas en las especificaciones o en las condiciones de garantía de las prestaciones.”*

<sup>574</sup> En la reforma fiscal llevada a cabo a través de la Disposición Final Quinta de la Ley 35/2006 del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, se eliminó la obligación de comunicar en el plazo de 6 meses el modo de cobro de la prestación y la sanción administrativa que conllevaba la no comunicación con vigencia desde 1 de enero de 2007.

<sup>575</sup> Así se explica en la Consulta de la DGSFP de 5 de diciembre de 2007. <http://www.dgsfp.mineco.es/es/supervision/Paginas/CriteriosPlanes.aspx>.

<sup>576</sup> El art. 41.1 de las Especificaciones Plan de Pensiones Individual BBVA Plan Multiactivo Moderado, PPI, cuando habla de la renta como forma de cobro, establece que el importe de la renta asegurada será el que calcule la compañía de seguros, de acuerdo con las tarifas que tenga vigente la póliza contratada y en función de la prima única transferida a la Aseguradora que corresponda a los derechos económicos del Beneficiario (de forma total o parcial), en el momento en que se realice su transferencia a la Compañía de Seguros. El importe mínimo para poder determinar una renta asegurada deberá ser de 12.000€ de derechos consolidados/económicos.

contingencia sin dar otras opciones de cobro. Esto suele ocurrir en los planes de pensiones de empleo de prestación definida<sup>577</sup>.

Los beneficiarios pueden solicitar la prestación señalando la forma elegida para el cobro de esta y presentar la documentación acreditativa que proceda según lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones. Pueden presentarse tanto en la entidad gestora o depositaria como ante el promotor del plan de pensiones, o ante el comercializador en los planes individuales, o ante la comisión de control del plan en el caso del sistema de empleo y del asociado, viniendo obligado el receptor a realizar las actuaciones necesarias encaminadas al reconocimiento y efectividad de la prestación.

Independientemente de cómo se solicite, es la entidad gestora la que debe notificar por escrito el reconocimiento del derecho a la prestación al beneficiario. Esta comunicación se hará en el plazo máximo de quince días hábiles desde la presentación de la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones, y grado de aseguramiento o garantía, informando, en su caso, del riesgo a cargo del beneficiario y demás elementos definitorios de la prestación, según lo previsto en las especificaciones o de acuerdo con la opción señalada por aquél. Este plazo se reduce a siete días cuando se trata de un cobro en forma de capital inmediato<sup>578</sup>.

La cuarta forma de cobro, “Prestaciones distintas de las anteriores en forma de pagos sin periodicidad regular”, no existía en la primera redacción del RPPF. Se introdujo a través de la Disposición final 1.4 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo<sup>579</sup>. Se incluyó esta nueva forma de cobro de las prestaciones sumándola a las ya existentes, capital, renta o mixta. Consiste en prestaciones distintas a las citadas en forma de pagos sin periodicidad regular. Es cierto que con esta

---

<sup>577</sup> El art. 44 de las Especificaciones del Plan de pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña S.A. Emalcsa limita las formas de cobro para los partícipes del colectivo 1 (prestación definida). Se establece que para la prestación de jubilación e incapacidad permanente se podrá cobrar: en forma de renta vitalicia, el valor actual actuarial de la renta vitalicia abonado en un sólo pago en forma de capital o mixto capital-renta. Para la prestación de Viudedad y Orfandad, en todo caso una renta vitalicia. En cambio, para los partícipes del colectivo 2, que son de aportación definida no hay ninguna limitación a la hora del cobro de prestaciones.

<sup>578</sup> De conformidad con el art. 10.4 RPPF, este plazo se puede ampliar si las especificaciones de los planes de empleo y asociados en los que la jubilación opere bajo la modalidad de prestación definida hasta un máximo de 30 días hábiles cuando así se justifique por razones de la necesaria intervención de terceras personas o entidades en la cuantificación del derecho consolidado.

<sup>579</sup> Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. BOE núm. 78, de 31 de marzo de 2007.

cuarta forma de cobro se flexibilizan bastante las modalidades en las que los beneficiarios pueden cobrar sus prestaciones<sup>580</sup>.

El importe pagado en concepto de prestaciones en el ejercicio 2022 en el total del sistema de planes de pensiones fue de 3.682,7 millones de euros, de los cuales, el 83,90% corresponde a la contingencia de jubilación, el 9,60% a fallecimiento y el 6,50% a incapacidad<sup>581</sup>.

De los datos del siguiente cuadro, extraemos la siguiente información: por una parte, prácticamente la mitad del importe pagado en prestaciones se ha cobrado en forma de capital, el 32,76% en forma de renta y el resto en otras formas de cobro. Por otra, más de la mitad de los beneficiarios decidieron cobrar sus prestaciones en forma de renta, el 24,18% en forma de capital y el resto en otras formas de cobro. Se presume que una parte importante de estos beneficiarios lo eran del sistema de empleo puesto que, el importe de sus derechos consolidados es mayor que en el sistema individual y, por ello, eligieron el cobro en forma de renta.

Con carácter general, las prestaciones de los planes individuales se rescatan mayoritariamente en forma de capital, puesto que no tienen una cantidad de derechos consolidados lo suficientemente elevada como para cobrarla en forma de renta. Los datos confirman que, en el sistema de empleo, se cobraron en forma de capital el 34,57%<sup>582</sup> de los derechos consolidados frente al 48,07% que lo hicieron en el total del sistema.

#### DATOS SOBRE LAS FORMAS DE COBRO DE PRESTACIONES

	FORMAS DE COBRO TOTAL SISTEMA	
	IMPORTE %	BENEFICIARIOS %
<b>CAPITAL</b>	48,07	24,18
<b>RENTA</b>	32,76	56,87
<b>MIXTO</b>	7,28	4,56
<b>OTRAS FORMAS</b>	11,89	14,39

Cuadro nº 24. Fuente: elaboración propia con datos de la DGSFP

<sup>580</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: "Los planes de pensiones del sistema de empleo", op. cit., pág. 412. En el sistema de planes y fondos de pensiones se llama a los cobros de derechos prestaciones y no pensiones por su falta de coincidencia con la dinámica que se le reconoce a una pensión del sistema público, en el que generalmente, se cobra en forma de renta y no existe esta flexibilidad.

<sup>581</sup> Informe 2022. Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>582</sup> Informe Estadístico de Previsión Social Complementaria 2020 y avance del 2022, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

### 4.3.2. EMBARGO DE PRESTACIONES

Los arts. 8.8 y 10 TRLPFP establecen que **los derechos consolidados de los partícipes en los planes de pensiones no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o en que sean disponibles** en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración o por corresponder a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad. La norma reseña que las prestaciones deben pagarse al beneficiario o beneficiarios previstos o designados, salvo que mediara embargo, traba judicial o administrativa, en cuyo caso se estará a lo que disponga el mandamiento correspondiente.

El embargo será válido y eficaz desde el momento en el que se declare, pero no podrá llevarse a cabo hasta que se cause el derecho a la prestación. Una vez que esto ocurra, la entidad gestora ordenará el traspaso de los fondos correspondientes a las prestaciones o derechos consolidados a quien proceda, en cumplimiento de la orden de embargo.

El art. 8.8 TRLPFP originó la interposición de una cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid respecto al párrafo 3 del art. 8.8 de la Ley 8/1987, de planes y fondos de pensiones, en la redacción dada por las Leyes 30/1995 y 66/1997, por posible vulneración de los art. 24.1 y 117.3 CE (*«Los derechos consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración»*). En la sentencia<sup>583</sup>, el Tribunal Constitucional (TC) resolvió declarando la constitucionalidad de la norma cuestionada en aplicación de consolidada doctrina en torno a los límites constitucionales a las declaraciones legislativas de inembargabilidad.

Esta doctrina reseña que *“la ley, por las más variadas razones de interés público o social, excluye determinados bienes y derechos de la ejecución forzosa, declarándolos inembargables y prohibiendo, en su consecuencia, que el ejecutante proyecte su acción sobre los mismos, que podrían ser objeto de la actividad ejecutiva de no mediar la prohibición...”*.

---

<sup>583</sup> En la STC 88/2009, de 20 de abril (FJ 2º), el Tribunal alegó que “aunque es indudable que el derecho consolidado de un partícipe en un plan de pensiones puede valorarse en dinero, el partícipe no puede a voluntad ni enajenar ni gravar ni rescatar tal derecho porque la ley lo prohíbe [...]”, debe resolverse declarando la constitucionalidad de la norma cuestionada en aplicación de nuestra consolidada doctrina en torno a los límites constitucionales a las declaraciones legislativas de inembargabilidad. La inembargabilidad de los derechos consolidados de los planes de pensiones se sustenta, primero, en la naturaleza propia o configuración legislativa singular de los derechos consolidados dentro del régimen jurídico sistemático y coherente de los planes y fondos de pensiones.



El TC procedió a desestimar la cuestión de inconstitucionalidad declarando conforme a los preceptos constitucionales el artículo de la LPFP que establece la inembargabilidad de los derechos consolidados de los partícipes en los planes de pensiones.

El Tribunal dictaminó que *“la inembargabilidad de los derechos consolidados de los planes de pensiones se sustenta en la doble función económica y social que desempeñan: la de complementar el nivel obligatorio y público de protección social y la de favorecer la modernización, desarrollo y estabilidad de los mercados financieros”*. Refiere que la *“finalidad de los planes y fondos de pensiones consiste en establecer un instrumento de ahorro que puede cumplir una importante función complementaria del nivel obligatorio y público de protección social. Asimismo, los fondos de pensiones cumplen una importante función en la modernización, desarrollo y estabilidad de los mercados financieros. Precisamente la consecución de estos fines es la razón que ha llevado al legislador a establecer la indisponibilidad de los derechos consolidados y, consecuentemente, su inembargabilidad. Esta medida resulta idónea y necesaria para asegurar la viabilidad y estabilidad de los planes y fondos de pensiones”*.

La anterior redacción del art. 8.8 TRLPFP, del mismo modo que el precepto reglamentario que lo desarrollaba (art. 22.7 RFPF), era más protectora para los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones, puesto que no daba la posibilidad de embargo de los derechos consolidados cuando estos “puedan ser disponibles o efectivos”. En efecto, solo preveía el embargo en caso de cobro de los derechos.

Fue la Ley 26/2014<sup>584</sup> la que modificó el art. 8.8 TRLPFP y el Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero<sup>585</sup> el texto reglamentario. Esta modificación fue la que reguló que la **inembargabilidad opere desde “el momento en que se cause el derecho a la prestación”, o desde que los derechos consolidados “sean disponibles”**. La nueva redacción posibilita que pueda hacerse efectivo el embargo o trabarse el pago de los derechos económicos a su beneficiario sin necesidad de hacerlos efectivos. A partir de la publicación de esta norma, ya no se exige que se disponga efectivamente de los derechos como ocurría anteriormente, sino que únicamente se requiere que sean “disponibles”.

**Realmente el derecho consolidado no puede ser embargado en sí mismo, lo que sí puede embargarse es la prestación que debe recibir el**

---

<sup>584</sup> BOE núm. 288, de 28 de noviembre de 2014.

<sup>585</sup> Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, por el que se modifica el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, y el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. BOE núm. 37, de 10 de febrero de 2018.

**beneficiario.** Según López Cumbre, en la fase de derecho consolidado puede practicarse la traba, si bien no será efectiva sino sobre el crédito a la prestación cuando ésta nazca o cuando se rescate con anterioridad a la prestación, en su caso<sup>586</sup>.

La jurisprudencia<sup>587</sup> ha avalado la teoría de que los derechos consolidados del partícipe no se pueden embargar, pero sí pueden ser objeto de embargo o traba las prestaciones futuras a cobrar, que constituyen un crédito no realizable en el acto.

---

<sup>586</sup> LOPEZ CUMBRE, L. y CARRASCO PERERA, A.: “Rescate y pignoración de planes de pensiones”, Diario La Ley nº 9209 Editorial Wolters Kluwer, 2018, pág. 3. Los autores ponen de manifiesto que es técnicamente incorrecto sostener que los derechos consolidados no pueden ser objeto de una traba, porque sí pueden serlo como crédito futuro contingente, si bien es cierto que no se puede realizar la vía de apremio sobre los derechos consolidados antes de la fase de prestación o rescate. Es decir, el apremio o ejecución nunca genera subrogación en los derechos consolidados.

<sup>587</sup> Auto de la Audiencia Provincial de Cantabria de 26 de junio del 2002, (FJ 2º) donde se reseña que el hecho de encontrarse sometido a un evento futuro como es el cumplimiento de alguna de las contingencias previstas en la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones para que pueda producirse su abono al deudor no constituye óbice para el embargo o traba, puesto que ésta resulta posible sin perjuicio de que su efectividad práctica se difiera al momento de su devengo.

## 5. PRINCIPIOS REGULADORES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Los planes de pensiones deben cumplir cada una de las reglas básicas reguladas en el art. 5 TRLPFP. Este artículo nos describe cinco principios esenciales aplicables a todas las modalidades de planes de pensiones. No obstante, estos principios tienen una aplicación diferente dependiendo de la modalidad de plan de pensiones ante la que nos encontremos<sup>588</sup>. Así lo iremos viendo en la descripción de cada uno de ellos.

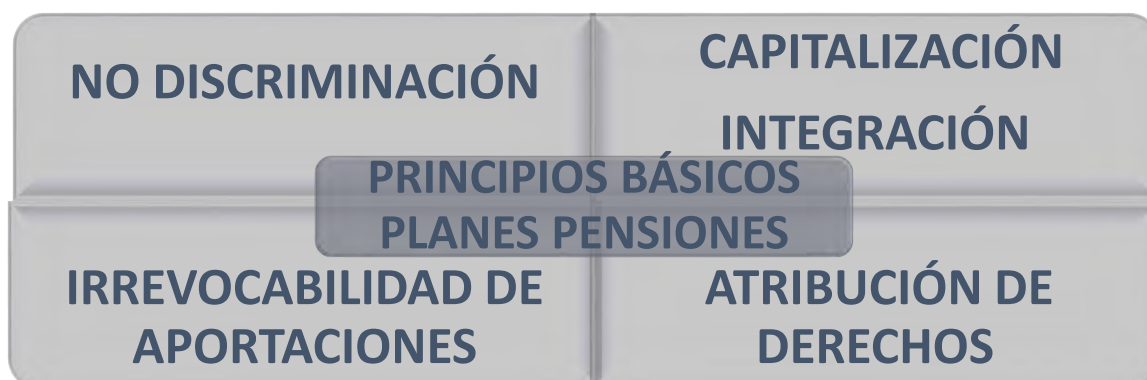


Gráfico nº 52. Fuente: elaboración propia.

Antes de profundizar en el estudio de los principios reguladores de los planes de pensiones, quiero hacer notar que no se encuentra regulado en el artículo citado en el párrafo anterior el que se podría llamar principio de voluntariedad<sup>589</sup>. Ello se debe a que esta característica de los planes de pensiones no es un principio que los regule, sino que forma parte de su esfera, tal y como referimos al hablar de la naturaleza de estos.

### 5.1. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

**La constitución de un plan de pensiones es voluntaria.** No obstante, una vez creado el instrumento, toda persona que tenga capacidad de obrar tiene derecho a ser partícipe del mismo. El significado de este principio es la garantía en el acceso como partícipe de un plan de pensiones a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato.

En la parte dedicada a los planes de pensiones del sistema de empleo mostraremos con mayor profundidad cómo les afecta este principio, puesto que tiene una manifestación singular. El tratamiento tan específico que ha

<sup>588</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “Los planes de pensiones del sistema de empleo”, op. cit., pág. 227.

<sup>589</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: “Publico y...”, op. cit., págs. 138 y ss. LA CASA GARCÍA, R.: “Los Fondos...”, op. cit., pág. 41.

establecido el legislador ha llevado a que su regulación sea sustancialmente diferente dependiendo de la modalidad de plan de pensiones que se constituya. De tal manera que el RFPF ha previsto un precepto diferente para establecer el contenido del principio de no discriminación para cada tipo de planes. En efecto, el art. 26 RFPF está dedicado al principio de no discriminación en los planes de pensiones del sistema de empleo, el art. 46 RFPF va dirigido al mismo principio en los planes de pensiones individuales y, por último, el art. 52 RFPF contiene la regulación del principio de no discriminación en los planes del sistema asociado<sup>590</sup>.

De una primera lectura del texto legal (art. 5 TRLFPF), a pesar de que el legislador no especifique nada sobre la modalidad del plan de pensiones, se podría interpretar que este principio está dirigido exclusivamente a los planes de pensiones del sistema de empleo, puesto que, en el primer párrafo habla de la capacidad de contratación con el promotor. Posteriormente, vemos que se refiere a los tres sistemas de planes de pensiones contemplados en la norma.

De conformidad con el art. 5.1.a) TRLFPF (tenor reproducido literalmente en el art. 4.1.a) RFPF), un plan de pensiones del sistema individual será no discriminatorio cuando cualquier persona que manifieste su voluntad de adhesión y tenga capacidad de obligarse pueda hacerlo en los términos contractuales estipulados para cualquiera de los miembros adheridos. Se exige como requisito la capacidad de contratación. Esto supone que no podrá negarse el acceso a ninguna persona que, teniendo capacidad para obligarse, manifieste su voluntad de hacerlo<sup>591</sup>.

Del mismo modo, un plan de pensiones del sistema asociado será no discriminatorio cuando todos los asociados de la entidad o entidades promotoras puedan acceder al plan en igualdad de condiciones y derechos, sin perjuicio de los diferentes derechos consolidados y prestaciones que se deriven de las diferentes aportaciones de los partícipes.

La Ley, de manera imperativa, establece que el acceso a un plan de pensiones debe estar abierto a cualquier persona que cumpla los requisitos de capacidad y

---

<sup>590</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., pág. 228.

<sup>591</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., pág. 372.

vinculación<sup>592</sup>. Con este mandato se evita la posible creación de un plan de pensiones en favor de un grupo exclusivo de personas<sup>593</sup>.

Como señala Segalés Fidalgo<sup>594</sup>, para los planes de pensiones de empleo y asociados, el art. 5.1.a) TRLPFP pone de manifiesto como requisito las condiciones de vinculación. Significa que la empresa o asociación promotora debe permitir el acceso a todos sus miembros en igualdad de condiciones.

Suarez Corujo entiende que, con la formulación de este principio, el legislador pretende frenar desde el inicio las posibles tentaciones de actuar de forma discriminatoria que fácilmente puede tener lugar en un terreno tan poco firme como es la relación entre particulares en el campo específico de la previsión social voluntaria<sup>595</sup>.

## 5.2. EL PRINCIPIO FINANCIERO DE CAPITALIZACIÓN

Doctrinalmente se considera que el elemento central de todo instrumento de provisión de pensiones es su sistema de financiación, esto es, la estructura matemática que determina la relación básica entre aportaciones y prestaciones<sup>596</sup>.

En nuestro sistema de previsión social voluntaria, tal y como establece el art. 19.2 RFPF, no se aplican los sistemas de reparto<sup>597</sup>, lo que supone que los planes de pensiones tienen que instrumentarse mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización, art. 5.1.b) TRLPFP.

Este sistema se basa en la acumulación de un capital a través de la constitución de reservas durante un periodo de tiempo. Este patrimonio más los intereses, en su caso, permitirá el pago futuro de las prestaciones que se prevean en el instrumento de previsión.

---

<sup>592</sup> SEGALÉS FIDALGO, J.: “El contenido del principio de no-discriminación en la regulación sobre planes y fondos de pensiones”, Revista de trabajo y Seguridad Social, núm. 13/1994, pág. 89. El autor opina que la Ley utiliza los términos de condiciones de vinculación para referirse a los planes del sistema asociado o de empleo, puesto que sólo en éstos se exige una vinculación especial entre promotor y partícipes, mientras que utiliza los términos de capacidad para contratar para hacer mención a los planes del sistema individual.

<sup>593</sup> CAMOS VICTORIA, I.: “Los principios básicos de los planes y fondos de pensiones”, en VII Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Valladolid, 1996.

<sup>594</sup> SEGALÉS FIDALGO, J.: “El contenido del principio de no-discriminación en la regulación sobre planes y fondos de pensiones”, Revista de trabajo y Seguridad Social, núm. 13/1994, pág. 89.

<sup>595</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “Los planes de pensiones del sistema de empleo...”, op. cit., pág. 371.

<sup>596</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: “Los planes y fondos de pensiones. Comentarios al reglamento”, CDN, Madrid, 1988, pág. 60.

<sup>597</sup> Sistema por el que las cotizaciones presentes de empresas y personas trabajadoras sirven para financiar las prestaciones de las personas actualmente jubiladas.

Mateu Ros define el sistema de capitalización como la acumulación de aportaciones de cada partícipe activo para, junto con el interés que vaya generando, llegar a constituir un capital que resulte suficiente para financiar una prestación a favor del beneficiario en el momento en que se haga efectiva la situación que da lugar a dicha prestación<sup>598</sup>.

Carpio García lo define como aquel en el que las aportaciones satisfechas hoy dan lugar a la constitución de unos fondos que, debidamente capitalizados, han de permitir el pago de las pensiones futuras de aquellas personas que las han realizado<sup>599</sup>.

Habitualmente, es el sistema financiero que utiliza el sector privado en materia de previsión social complementaria. A modo de ejemplo, se puede citar el caso de los seguros de vida y de las mutualidades de previsión social<sup>600</sup>.

Las aportaciones y contribuciones, las rentas obtenidas a través de las inversiones realizadas por el fondo, los derechos consolidados y las prestaciones se materializan en unos flujos financieros que se ajustan al sistema de capitalización pactado en cada plan de pensiones. Lo que significa que las prestaciones que finalmente se abonen a los beneficiarios deben corresponder exactamente a los recursos acumulados en el fondo (derechos consolidados), esto es, al conjunto formado por las contribuciones del promotor y, en su caso, aportaciones de los partícipes, así como los rendimientos derivados de las inversiones realizadas con tales recursos<sup>601</sup>.

En consecuencia, las prestaciones se ajustarán estrictamente al cálculo derivado de tales sistemas. Cada plan de pensiones debe definir la tipología de los sistemas de capitalización y sus condiciones de aplicación, exigiéndose, salvo que medie aseguramiento, la constitución de reservas patrimoniales adicionales para garantizar la viabilidad de este.

En el caso de que el plan de pensiones cubra uno o varios riesgos, se le exigirá la constitución de las provisiones matemáticas o fondos de capitalización correspondientes debido a las prestaciones cubiertas y en función del sistema de capitalización individual, de acuerdo con las hipótesis financieras y actuariales utilizadas.

---

<sup>598</sup> MATEU ROS CERREZO, R.: *“Planes y Fondos de Pensiones: Régimen Jurídico Social (I y II)”*, actualidad Laboral, núm. 40/1988, pág. 2396.

<sup>599</sup> CARPIO GARCÍA, M. y DOMINGO SOLANS, E.: *“Presente y futuro de las pensiones en España”*, Ediciones Encuentro, Madrid, 1996, pág. 75.

<sup>600</sup> GARCIA MURCIA, J.: *“El espacio de las pensiones privadas...”*, op. cit., pág. 199.

<sup>601</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 466.

Igualmente, se deberá constituir un margen de solvencia mediante las reservas patrimoniales necesarias para garantizar el riesgo sobre el cumplimiento de las obligaciones potenciales.

En cualquier caso, el coste anual de cada una de las contingencias en que esté definida la prestación se calculará individualmente para cada partícipe<sup>602</sup>, sin que la cuantía anual de la aportación imputable a un partícipe por tales conceptos pueda diferir de la imputación fiscal soportada por el mismo, art. 19.2 RPPF.

La capitalización individual consiste en obtener el equilibrio entre aportaciones y prestaciones en el marco de la vida de un partícipe concreto<sup>603</sup>. En efecto, la capitalización que se aplica es la individual, es decir, partícipe por partícipe.

Cada uno tiene su derecho consolidado en el plan. La cuantificación de ese derecho de cada partícipe refleja la titularidad sobre los recursos financieros constituidos conforme al sistema de capitalización aplicado.

La instrumentación de un plan de pensiones puede hacerse mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización. Cabe la posibilidad de que estos instrumentos asuman riesgos biométricos (sistema actuarial, ejemplo tablas de mortalidad) o no (sistema financiero).

La diferencia entre uno y otro consiste en que mientras en la capitalización actuarial los cálculos financieros se realizan teniendo como referencia la supervivencia de los partícipes del plan, en el caso de la capitalización financiera este componente no es tenido en cuenta. En este caso, el fallecimiento de un partícipe supone la liberación de la reserva constituida debido al mismo. Sin embargo, en el sistema actuarial la reserva sigue siendo necesaria para financiar las prestaciones de los partícipes supervivientes<sup>604</sup>.

---

<sup>602</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 466. El autor reseña que todos los elementos reales se cuantifican individualmente, sin que se incluya ningún rasgo de solidaridad: cada partícipe hace sus aportaciones, de tal forma que las prestaciones que finalmente perciba serán perfecto reflejo del esfuerzo contributivo realizado por él mismo o en su favor, y de la rentabilidad obtenida de inversión de los recursos, operación que se realiza de forma conjunta (se invierten todas las aportaciones acumuladas en el fondo de pensiones), pero cuyos resultados se imputan a cada uno de los partícipes por separado.

<sup>603</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: *“Protección social complementaria”*, op. cit., pág. 188. Los autores definen la capitalización individual en función de las características personales de cada partícipe, diciendo que el partícipe o promotor paga por lo que desea recibir.

<sup>604</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *“Los planes y fondos de pensiones...”*, op. cit., pág. 68.



## FASES DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

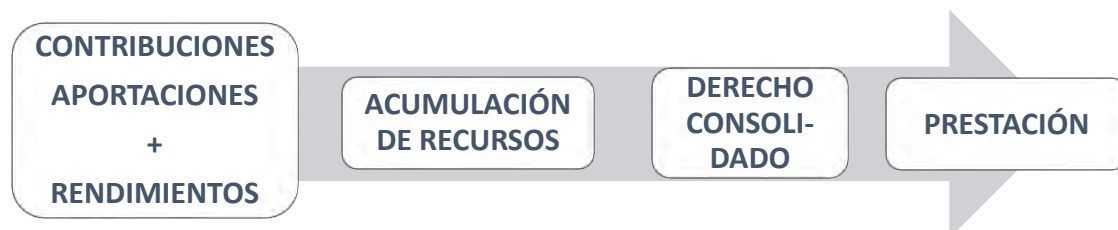


Gráfico nº 53. Fuente: elaboración propia.

### 5.3. EL PRINCIPIO DE IRREVOCABILIDAD DE APORTACIONES

El principio de irrevocabilidad de aportaciones está regulado en el art. 5.1.c) TRLPFP donde se establece que las aportaciones del promotor a los planes de pensiones tendrán el carácter de irrevocables. Llama la atención que el texto legal haga referencia, exclusivamente, a las aportaciones del promotor. Con ello está refiriendo su aplicación a los planes de pensiones de empleo, puesto que son la única modalidad en la que el promotor realiza aportaciones<sup>605</sup>. De este modo, a diferencia del resto de principios que son comunes a las tres modalidades de planes, éste se predica únicamente de los que se desenvuelven en el ámbito laboral, sin perjuicio de lo que expondremos seguidamente<sup>606</sup>.

La irrevocabilidad supone que para el promotor de un plan de pensiones **las contribuciones son irrevocables, no sólo desde el momento en que se hubiesen hecho efectivas, sino desde el momento en que resulten exigibles** según las prescripciones del propio plan de pensiones, con independencia de su desembolso práctico<sup>607</sup>.

El precepto reglamentario hace referencia a dos hitos distintos a tener en cuenta a la hora de valorar adecuadamente el alcance que ofrece el principio de irrevocabilidad: por un lado, señala el momento que se desarrolla a partir de la formalización del instrumento financiero, instante desde el cual el promotor adquiere un compromiso de contribución financiera; y por otro, el momento en el que se da cumplimiento a la obligación económica contraída en el compromiso previo y se produce el desplazamiento patrimonial desde la cuenta del promotor hasta la cuenta de posición del fondo de pensiones.

<sup>605</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., pág. 277. La autora considera que este principio es única y exclusivamente de aplicación a los supuestos de planes de pensiones del sistema de empleo.

<sup>606</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., págs. 474-475.

<sup>607</sup> En la praxis esto no sólo supone que las cantidades son exigibles desde que se pactan, sino también desde que se devengan. Por ejemplo, si las especificaciones de un plan de pensiones regulan que las contribuciones se efectuarán en el mes de mayo si, pasada esa fecha, el promotor no las ha efectuado resultarán exigibles.

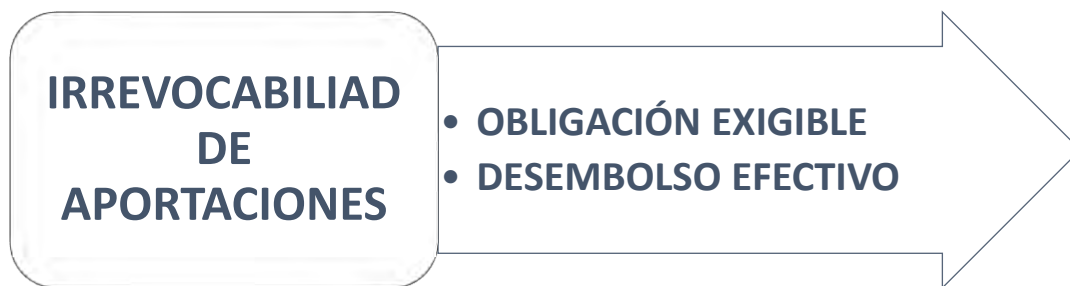


Gráfico nº 54. Fuente: elaboración propia.

Durante el primer periodo, el promotor adquiere el compromiso de financiación del plan de pensiones, la deuda ya resultará exigible al mismo<sup>608</sup>. Se determina el momento a partir del cual el promotor tiene la obligación de realizar las aportaciones al plan de pensiones<sup>609</sup>, compromiso que se vincula necesariamente con el correspondiente derecho de crédito que los partícipes ostentan sobre los recursos comprometidos por el promotor<sup>610</sup>.

Según Romero Burillo, desde el mismo momento en que se formaliza un plan de pensiones de empleo, las aportaciones del promotor tienen asignado un destino muy concreto que es el de conformar el patrimonio del plan de pensiones, sin que sea posible que el promotor asigne otro destino diferente a la obligación económica asumida por él. No siendo necesario que se hayan hecho efectivas las aportaciones, es suficiente con la generación por parte del promotor del compromiso del pago de aportaciones<sup>611</sup>.

El segundo periodo viene determinado por el cumplimiento de la obligación económica y desplazamiento patrimonial o desembolso de las cantidades, momento en el que el promotor pierde la titularidad de los recursos<sup>612</sup> y la

<sup>608</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: *“Planes y Fondos de Pensiones: algunos aspectos de su régimen jurídico. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 102/1991 de 3 de julio”*, Relaciones Laborales, Tomo I, 1992, pág. 504. Reseña el autor que el promotor no podrá negarse a realizar la aportación a que está obligado desde el momento en que ésta fuera exigible y con independencia de si se ha desembolsado o no.

<sup>609</sup> Vemos un ejemplo de esta irrevocabilidad en el artículo 22 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Autobuses de Córdoba S.A., en el que establece: (...) *“Las contribuciones serán obligatorias para la Entidad Promotora en los términos y condiciones que se fijen en estas especificaciones. Dichas contribuciones tendrán carácter irrevocable, desde el momento en que resulten exigibles según las especificaciones del Plan de Pensiones, con independencia de su desembolso efectivo”*.

<sup>610</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: *“El régimen jurídico-social...”*, op. cit., pág. 440.

<sup>611</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 278.

<sup>612</sup> GALLEGOS LOSADA, R.: *“Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas”*, op. cit., pág. 225. En esta materia, el autor recuerda que la pérdida del control financiero de estos recursos fue uno de los inconvenientes que los empresarios adujeron de los fondos externos frente a las reservas contables. Los empresarios no querían perder la titularidad de los recursos económicos, por ello, algunos decidieron exteriorizar a través de pólizas de seguro sin imputación fiscal, ya que, a través de este instrumento los asegurados no adquieren la titularidad de estos.

adquieren los partícipes, tal y como veremos en el siguiente apartado que estudia el principio de titularidad patrimonial.

La adquisición por parte del promotor de una obligación jurídicamente exigible nos lleva a concluir que únicamente podrá modificarse conforme a los requerimientos legales establecidos y, claro está, en consonancia con lo dispuesto en la fuente de implantación del plan<sup>613</sup>.

El precepto reglamentario (art. 17.1 RPPF) no hace referencia alguna al promotor, por lo que podría entenderse que se refiere tanto a las aportaciones realizadas por los partícipes como a las contribuciones llevadas a cabo por el promotor. Haciendo una referencia genérica a los planes de pensiones, cabría entender que el principio de irrevocabilidad resulta aplicable a todas las modalidades que conforman su tipología<sup>614</sup>, es decir, no sólo a los planes de pensiones de empleo, sino también a los planes de pensiones asociados e individuales.

En cuanto a la diferencia entre contribuciones y aportaciones, el Reglamento de planes y fondos de pensiones hace alusión a las aportaciones, sin especificar si son del promotor o de los partícipes, de ahí la duda de la irrevocabilidad de las aportaciones de estos últimos. No obstante, en la primera redacción que se dio al proyecto de texto reglamentario se preveía la irrevocabilidad de estos. Finalmente, esta alusión fue eliminada por recomendación del Consejo de Estado en su Dictamen sobre el Proyecto de Reglamento<sup>615</sup>. Por ello, cabría concluir que el principio de irrevocabilidad no engloba a las aportaciones de los partícipes.

---

<sup>613</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M.ª N.: “Comentario a los artículos 5 y 6 del TRLPPF”, en VV. AA. (Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.ª N. dirs.), Comentario al Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, Granada, Comares, 2003, pág. 240 y SUÁREZ CORUJO, B.: “Los planes de pensiones...”, op. cit., pág. 476. Reseña que la modificación de lo comprometido es admisible, siempre que se haga conforme al régimen jurídico de su fuente y no afecte a situaciones ya consolidadas.

<sup>614</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: “El régimen jurídico-social...”, op. cit., pág. 438. Le llama la atención al autor la referencia genérica que realiza la norma reglamentaria a los planes de pensiones, de modo que parecería que el principio de irrevocabilidad resultaría aplicable a cada una de las modalidades que conforman su tipología.

<sup>615</sup> Dictamen nº 51.880 del Consejo de Estado de fecha 1 de julio de 1988: “La previsión reglamentaria en cuanto se refiere a las “aportaciones de los partícipes” es extra legem pues el artículo 5.1.c) de la Ley dispone la irrevocabilidad sólo para las aportaciones de los promotores. Ello es natural, porque la irrevocabilidad es para el promotor una consecuencia del carácter de salario-ahorro que tienen sus contribuciones al plan, por lo que, una vez efectuadas, entran por su propia naturaleza en la titularidad de los partícipes. En tal sentido son irrevocables”.

A pesar de no ser irrevocables en puridad<sup>616</sup>, es interesante observar que la indisponibilidad<sup>617</sup> que se predica de todas las aportaciones las hace quedar en la misma situación que si fueran irrevocables, puesto que el partícipe no podrá disponer de ellas hasta el momento en el que ocurra alguna de las contingencias previstas en las especificaciones de su plan de pensiones<sup>618</sup>. Es decir, la naturaleza jurídica de ambos tipos de aportaciones no es la misma. No obstante, la finalidad que se persigue en ambos casos si lo es y no es otra que favorecer la estabilidad del plan de pensiones como instrumento de ahorro a largo plazo.

La relación que mantienen los partícipes con las aportaciones realizadas e integradas en el fondo de pensiones no se ajusta estrictamente al principio de irrevocabilidad. Lo determinante para éstos no es que puedan o no revocar su decisión de aportación de forma unilateral sino, más bien, que no van a poder disponer de las mismas mientras subsista el plan y no se den las condiciones y términos en que puedan hacerse efectivas. Por lo tanto, en el ánimo del legislador ha prevalecido la idea de vincular a los promotores con sus contribuciones a través del principio de irrevocabilidad y, en el caso de los partícipes, a través del principio de indisponibilidad<sup>619</sup>.

Se constata así que, la imposibilidad de disponer de los derechos hace implícitamente irrevocables las aportaciones de los partícipes. No obstante, existe una excepción a este principio y es la retirada de aportaciones indebidamente realizadas por haber excedido el límite máximo de aportaciones

---

<sup>616</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *“Los planes y fondos de pensiones...”*, op. cit., pág. 76; MONEREO PÉREZ, J.L.: *“Publico y...”*, op. cit., pág. 180. En apoyo a la no irrevocabilidad jurídica de las aportaciones de los partícipes, reseñan que esta irrevocabilidad no llegó a incluirse en el texto reglamentario aprobado finalmente por indicaciones del Consejo de Estado que propuso proyectar el principio de irrevocabilidad únicamente sobre los compromisos de contribución del promotor. Vid. Dictamen emitido por el Consejo de Estado sobre el Proyecto de Reglamento de Planes de Pensiones, págs. 23-24. A mayor abundamiento, se podría decir que las exposiciones de motivos, tanto de la Ley de Planes como del Reglamento, hacen referencia manifiesta a la irrevocabilidad de las aportaciones del promotor y no a las de los partícipes.

<sup>617</sup> Dictamen nº 51.880 del Consejo de Estado de fecha 1 de julio de 1988. *“Lo que a los partícipes afecta en relación con sus aportaciones, ya personales o directas, ya imputadas, es la indisponibilidad sobre las mismas que es cosa bien distinta y concepto jurídico diferente del de la irrevocabilidad, pues en tanto ésta deriva de la relación salarial, la indisponibilidad actúa principalmente como contrapunto del beneficio fiscal al que dichas aportaciones están afectas, sin perjuicio de venir requerida también, como un elemento natural, dentro del complejo obligacional que constituyen los Planes”*.

<sup>618</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., págs. 474-507. En una extensa exposición del principio de irrevocabilidad de las aportaciones a un plan de pensiones concluye que no hay duda de que las aportaciones personales son irrevocables en el sentido de que una vez realizadas e integradas en el fondo de pensiones no pueden ser recuperadas (son indisponibles), si no es en forma de prestación o por alguna de las circunstancias que prevén los supuestos excepcionales de liquidez. Pero esto no viene dado por la irrevocabilidad sino por la inexistencia del derecho a rescatar los recursos acumulados en el plan de pensiones.

<sup>619</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: *“El régimen jurídico-social...”*, op. cit., pág. 443.

a los planes de pensiones a la que nos referimos en el apartado de límite de aportaciones<sup>620</sup>.

A efectos de garantías en el plan de pensiones, lo cierto es que el sentido jurídico de la indisponibilidad no es el mismo que el de la irrevocabilidad. En el caso del promotor, se considera necesario que se produzca un desplazamiento patrimonial puesto que éste pierde la titularidad, que adquiere el partícipe, junto con la gestión de los recursos comprometidos<sup>621</sup>. En el caso de los partícipes únicamente hay una limitación temporal de la propiedad en la fase de acumulación de recursos<sup>622</sup>.

Sin embargo, **cuando las aportaciones de los partícipes se establecen como obligatorias en el plan de pensiones**, estos deben atenerse a lo que regule el plan, adquiriendo una obligación ineludible similar a la del promotor<sup>623</sup>. En este caso, ambos estarán obligados bajo el mismo compromiso (acuerdo de negociación colectiva) de aportación al plan de pensiones. Para los dos será exigible jurídicamente, pudiendo excepcionarse únicamente a través del instrumento de negociación colectiva que constituyó la obligación de realizar aportaciones<sup>624</sup>.

---

<sup>620</sup> Véase esta situación en el art. 34.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados de Bankia (2004): “La Entidad Gestora del Fondo podrá revisar la cuantía de las aportaciones y, en consecuencia, devolver al Promotor aportaciones realizadas por éste en el caso de exceder las aportaciones imputables a un partícipe, de los límites establecidos en el Plan. La reducción de las aportaciones y, por consiguiente, de las prestaciones, se llevarán a cabo de acuerdo con los Anexos a estas Especificaciones”. En el art. 25.3 del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de “Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa” (SAICA): “Las aportaciones voluntarias, una vez realizadas, serán irrevocables, por lo que bajo ningún concepto será admisible su anulación, salvo error material”.

<sup>621</sup> La doctrina considera que la irrevocabilidad de las aportaciones del promotor tiene una gran importancia puesto que, por un lado, al promotor le supone la pérdida de la titularidad de unos recursos económicos con los que contaba hasta ese momento, titularidad que se traslada automáticamente a los partícipes. ROMERO BURILLO A. M.<sup>º</sup>: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 278 y 279. MONEREO PÉREZ, J. L.: “*Público y privado...*”, op. cit., pág. 180.

<sup>622</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: “*El régimen jurídico-social...*”, op. cit., pág. 443. Reseña el autor que la irrevocabilidad resulta ser un mecanismo reforzado en el conjunto del sistema-plan cuyas características (deber jurídicamente exigible desde el momento de la adquisición del compromiso que lleva aparejado la pérdida de la titularidad de los recursos y que resulta de imposible revocación unilateral) no se ajustan en su totalidad a la relación que guardan los partícipes con sus aportaciones.

<sup>623</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., págs. 479.

<sup>624</sup> Hay algunas especificaciones de planes de pensiones que consideran las aportaciones voluntarias de los partícipes irrevocables, así se establece en el art. 35.3 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Bankia (2013): “Las aportaciones voluntarias se llevarán a cabo por cualquiera de los procedimientos previstos al efecto por la Entidad Gestora, una vez aprobados por la Comisión de Control, siendo, una vez realizadas, irrevocables, por lo que bajo ningún concepto será admisible su anulación, salvo error material imputable a las Entidades Gestora o Depositaria del Fondo de Pensiones, sin perjuicio de la devolución del exceso de aportaciones a que se refiere el número 5 del presente artículo”.

## 5.4. EL PRINCIPIO DE ATRIBUCIÓN DE DERECHOS

Según Suarez Corujo, uno de los aspectos más relevantes del régimen jurídico de los planes de pensiones es el que se refiere a la titularidad de los activos del fondo<sup>625</sup>. Este **principio implica que la titularidad del patrimonio de un plan de pensiones corresponde a los partícipes y beneficiarios**, por eso son ellos los que ejercen su derecho sobre las prestaciones y participan en la correcta administración de los recursos patrimoniales<sup>626</sup>.

Los efectos que supone ser titular de ese patrimonio son el reconocimiento de unos determinados derechos consolidados y poder percibir unas prestaciones<sup>627</sup>.

Este principio se encuentra regulado genéricamente en el art. 5.1.d) TFLPFP y se desarrolla a través del art. 17.1 RFPF. Este último establece que los activos que integran el patrimonio de un fondo de pensiones corresponden colectiva y proporcionalmente a todos los planes adscritos al mismo y a todos los partícipes y beneficiarios de éste, a excepción de determinados aseguramientos o garantías de sus prestaciones y de las obligaciones y responsabilidades contractuales derivadas del mismo.



Gráfico nº 55. Fuente: elaboración propia.

<sup>625</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “Los planes de pensiones del sistema de empleo...”, op. cit., págs. 507-511. En su opinión, la atribución a partícipes y beneficiarios de la titularidad de los recursos acumulados constituye uno de los aspectos más positivos de la regulación española sobre planes y fondos de pensiones. Teniendo en cuenta un doble factor: de un lado, el fin previsor de estas figuras y, de otro, la naturaleza salarial de las contribuciones empresariales. Así las cosas, cualquier otra solución hubiera sido injusta por muy extendida que se halle en otros ordenamientos. Efectivamente, en Alemania la regulación de las condiciones de adquisición o consolidación de los derechos a pensiones (Unverfallbarkeit) prevé un período de adhesión al plan de cinco años para adquirir la titularidad. Para ampliar la información sobre la materia véase HÖFER, R.: “Die Neuregelung des Betriebsrentenrechts durch das Altersvermögensgesetz (AvmG)”, Der Betrieb, 2001, pág. 1147.

<sup>626</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: “Protección social complementaria”, op. cit., pág. 188.

<sup>627</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “Los planes de pensiones del sistema de empleo”, op. cit., págs. 279.

De la lectura del precepto reglamentario podemos extraer dos afirmaciones: la primera, que la titularidad de los recursos afectos al plan corresponde exclusivamente a partícipes y beneficiarios y, la segunda, que la distribución de los recursos ha de realizarse en proporción a las aportaciones realizadas, (fase de acumulación) constituyendo los derechos consolidados y las prestaciones de los beneficiarios (fase de consumo).

Cuando se habla de atribución de derechos, en la concreción individual se está refiriendo a aquella parte de los activos que han sido generados por cada partícipe y que se concretará, en su caso, en la prestación del beneficiario<sup>628</sup>.

Para los partícipes, la atribución de derechos implica el reconocimiento personal de los derechos consolidados.

Cabría puntualizar que las aportaciones de los partícipes y las contribuciones de los promotores a los planes de pensiones determinan para aquellos unos derechos consolidados que se transforman en prestaciones en los términos previstos en la normativa vigente.

Para los beneficiarios, la atribución de derechos implica la posibilidad del cobro de una determinada prestación.

Este principio otorga la titularidad de esos derechos de contenido económico a los partícipes y beneficiarios negándoselos, en todo caso, al promotor. Supone que la acumulación de los recursos es ajena al empresario que los sufraga en el caso de los planes del sistema de empleo. Esto debe ser tenido en cuenta a la hora de valorar las reivindicaciones patronales de un mayor protagonismo en la comisión de control como medio para alcanzar la dirección del fondo de pensiones<sup>629</sup>.

La atribución de derechos a los partícipes es la consecuencia lógica de la asignación legal de la propiedad de las aportaciones y sus rendimientos<sup>630</sup>. En opinión de La Casa García, la naturaleza de estos derechos puede considerarse como un derecho de propiedad, sin perjuicio de que las características propias del objeto supongan ciertas restricciones a las facultades que componen el clásico poder de dominio, como la indisponibilidad o la imposibilidad de transmisión<sup>631</sup>.

---

<sup>628</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo: La incidencia de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados”*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 54.

<sup>629</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., págs. 508.

<sup>630</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: *“Protección social complementaria”*, op. cit., págs. 188.

<sup>631</sup> LA CASA GARCÍA, R.: *“Los fondos de pensiones...”*, op. cit., pág. 118.



En cuanto a la distribución de los recursos patrimoniales en función de las aportaciones y contribuciones realizadas, cabe destacar su connotación estrechamente ligada con el principio de irrevocabilidad y la materialización del régimen financiero en un sistema de capitalización<sup>632</sup>. Todo el patrimonio del plan de pensiones debe estar atribuido a alguno de los partícipes del plan, según los sistemas financieros y actuariales utilizados.

Moreno Royes define los derechos consolidados de los partícipes como la valoración en un momento dado de sus derechos económicos en relación con el plan de pensiones<sup>633</sup>.

En términos generales, el alcance económico de los derechos consolidados de un determinado partícipe depende de la cuantía de las aportaciones y/o contribuciones, y puede variar según el tipo de plan:

- En los planes de aportación definida quedan prefijadas las cuantías de las aportaciones a realizar. La cuantía de las prestaciones dependerá de las aportaciones y de su rentabilidad. En este caso, los derechos consolidados son la parte que corresponde al partícipe determinados en función de las aportaciones, rendimientos y gastos<sup>634</sup>.
- En los planes de prestación definida, se fija con antelación la cuantía de las prestaciones que recibirán los partícipes, por lo tanto, las aportaciones se fijarán en función de la prestación que se pretenda obtener. Esta predeterminación supone asumir un riesgo, por eso, en esta modalidad de planes, es obligatorio constituir provisiones matemáticas que se atribuyen a cada partícipe en función de la cantidad de aportaciones que va teniendo. Así pues, el derecho consolidado en estos casos será el derecho del partícipe sobre una parte de las provisiones matemáticas<sup>635</sup>.

---

<sup>632</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., págs. 512.

<sup>633</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: “*Los planes y fondos de pensiones...*”, op. cit., pág. 92.

<sup>634</sup> GALLEGO LOSADA, R.: “*Sistemas privados de pensiones ...*”, op. cit., pág. 187. El autor, profundizando más en el contenido de los derechos consolidados en los planes de aportación definida determina que son iguales a la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponde a cada uno de ellos en un determinado momento. Esta cuota está formada por dos elementos: uno, las aportaciones de los partícipes; dos, los rendimientos generados por los recursos invertidos. A estos dos elementos habría que añadir un tercero, que serían los gastos y quebrantos (gastos de comisión de gestión y depósito, auditoría, revisiones actuariales, etc.).

<sup>635</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: “*Protección social complementaria*”, op. cit., págs. 188-189.

## 5.5. EL PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN OBLIGATORIA

El art. 5.1.e) TRLPFP exige que **todo plan de pensiones debe estar integrado obligatoriamente en un fondo de pensiones**<sup>636</sup>, tanto las aportaciones y contribuciones económicas a que los partícipes y promotores estuvieran obligados como cualesquiera otros bienes adscritos al plan deberán integrarse en un fondo de pensiones<sup>637</sup>.

No hay plan de pensiones sin fondo de pensiones, ni fondo sin plan<sup>638</sup>. Se trata de dos figuras indisolublemente vinculadas, en el sentido de que no son jurídicamente concebibles la una sin la otra<sup>639</sup>. Por ello, el fondo tiene un carácter subordinado respecto al plan, ya que, sirve como instrumento de inversión de este<sup>640</sup>. En efecto, los fondos se constituyen en el instrumento para canalizar los ahorros captados en las condiciones que se determinen en el plan<sup>641</sup>. En la misma línea se pronuncia la STC 206/1997, de 27 de noviembre, reseñando que los planes, como instrumentos de previsión colectiva, están vinculados *“indisolublemente a los Fondos, sin los cuales resultarían ininteligibles*<sup>642”</sup>.

En opinión de Ferruz y López, el plan de pensiones es el fin y el fondo de pensiones, el medio<sup>643</sup>. Siguiendo al mismo autor et al, podríamos decir que los planes de pensiones son instituciones de previsión voluntaria y libre, de carácter privado, que pueden ser complementarios o no al sistema público de previsión social, pero al que no sustituyen en ningún caso. Los fondos de pensiones serían

---

<sup>636</sup> De conformidad con el art. 2 TRLPFP, los fondos de pensiones son patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a planes de pensiones, cuya gestión, custodia y control se realizarán de acuerdo con la Ley.

<sup>637</sup> Este proceso de integración está regulado en el art. 10 TRLPFP, establece que, para la instrumentación de un plan de pensiones, las contribuciones económicas a que los promotores y los partícipes del plan estuvieran obligados se integrarán inmediata y necesariamente en una cuenta de posición del plan en el fondo de pensiones, con cargo a la cual se atenderá el cumplimiento de las prestaciones derivadas de la ejecución del plan.

<sup>638</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: *“Protección social complementaria”*, op. cit., pág. 191.

<sup>639</sup> ANGULO RODRÍGUEZ, E.: *“Constitución y régimen de organización de los fondos de pensiones”*, en AA.VV. (A. MARTINEZ LAFUENTE) Estudios sobre planes y fondos de pensiones, Ariel, Barcelona, 1989, pág. 70.

<sup>640</sup> LA CASA GARCÍA, R.: *“Los fondos de pensiones”*, op. cit., pág. 95. Considera los fondos de pensiones como meras estructuras formales dispuestas para la instrumentación de los planes de pensiones.

<sup>641</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: *“El régimen jurídico-social...”*, op. cit., pág. 449. El autor resalta que entre el plan de pensiones y el fondo hay una relación instrumental, en el sentido de que el segundo sirve al primero como medio de financiación.

<sup>642</sup> STC 206/1997, 27 noviembre (FJ 6º).

<sup>643</sup> FERRUZ AGUDO, L. y LÓPEZ ARCEIZ, F.J.: *“Fondos de Pensiones: Normativa, impacto financiero y situación actual”*, Análisis Financiero, n.º 121, 2013, págs. 78-93.

patrimonios independientes, sin personalidad jurídica, a través de los cuales se realiza la inversión del ahorro-previsión generado vía planes de pensiones<sup>644</sup>.

Según Romero Burillo, los fondos se caracterizan por su carácter exclusivo, ya que se crean con la única finalidad de acumular las cantidades correspondientes a las aportaciones de un plan para, a través de una correcta gestión de estas, poder hacer efectivas las prestaciones acordadas en dicho plan<sup>645</sup>.

A través de la reforma de la LPFP llevada a cabo por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, se reguló la posibilidad de que la comisión de control de un plan de pensiones canalice recursos de su cuenta de posición a varios fondos de pensiones, esto es, permitió la adscripción de un plan a varios fondos de pensiones gestionados, incluso, por diferentes gestoras<sup>646</sup>. La norma de rango legal remite al desarrollo reglamentario para regular el tratamiento de la adscripción de un plan de pensiones a varios fondos. Es el art. 66 RFPF<sup>647</sup> el que describe el procedimiento que debe seguirse para implementar esta multiadscripción, pero lo hace exclusivamente para los planes de pensiones de empleo.

El proceso de integración de un plan en un fondo de pensiones es un trámite imprescindible para la formalización del primero<sup>648</sup> y no es automática, sino que es necesario que la comisión de control del fondo admita el plan. En efecto, cuando se elabora el proyecto de un plan de pensiones, este debe solicitar su integración en un fondo (a través de la comisión promotora del plan de pensiones que examinaremos al estudiar los planes de pensiones de empleo) el cual decide sobre su integración de conformidad con el art. 9.3 TRLPFP: *“el fondo de pensiones o, según corresponda, la entidad gestora de éste, adoptará en su caso el acuerdo de admisión del plan en el fondo por entender, bajo su responsabilidad, que se cumplen los requisitos establecidos en esta Ley”*.

---

<sup>644</sup> FERRUZ AGUDO, L., ALDA GARCÍA, M. y MUÑOZ SÁNCHEZ, F.: *“Planes y fondos de pensiones privados en España: características, ventajas y evolución de sus principales magnitudes”*. Boletín económico de ICE, Información Comercial Española, nº 2973, 2009, págs. 27-40.

<sup>645</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., págs. 281.

<sup>646</sup> Artículo 10.2 TRLPFP: Reglamentariamente se podrán establecer las condiciones y requisitos en los que la comisión de control de un plan de pensiones adscrito a un fondo puede canalizar recursos de su cuenta de posición a otros fondos de pensiones o adscribirse a varios, gestionados, en su caso, por diferentes entidades gestoras.

<sup>647</sup> Artículo 66 RFPF: Adscripción de un plan de pensiones de empleo a varios fondos de pensiones.

<sup>648</sup> Tal y como indica el artículo 3 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Tereos Starch & Sweeteners Iberia, *“Las aportaciones del Promotor y de los Partícipes se integrarán inmediata y obligatoriamente en el mencionado Fondo de Pensiones. Dichas aportaciones, junto con los rendimientos patrimoniales que generen, se abonarán en la cuenta de posición que el Plan mantenga en el Fondo de Pensiones Europopular Empleo Evolución. El pago de las prestaciones correspondientes, así como los gastos adicionales que se produjeran, se efectuará con cargo a dicha cuenta”*.

Esta decisión de admisión será la que culmine el proceso de creación del plan de pensiones, es decir, hasta que el plan no esté integrado en un fondo de pensiones no se procederá a su formalización. De conformidad con el art. 14.2.i) TRLPFP, la potestad de aprobar la integración en el fondo de nuevos planes de pensiones la tiene la comisión de control de este.

En la misma modificación legal citada anteriormente, se reguló la obligación de que los planes de pensiones de empleo se integraran necesariamente en fondos de pensiones cuyo ámbito de actuación se limite al desarrollo de planes de pensiones de dicho sistema<sup>649</sup>, concretamente en el art. 10.4 TRLPFP. Con anterioridad, esta condición no existía, por lo que los planes de pensiones de empleo se podían integrar en cualquier fondo, con independencia de su categoría. Ello provocaba cierta heterogeneidad por la diversa naturaleza que tienen los planes de empleo respecto a los individuales y asociados que se integraban en un fondo.

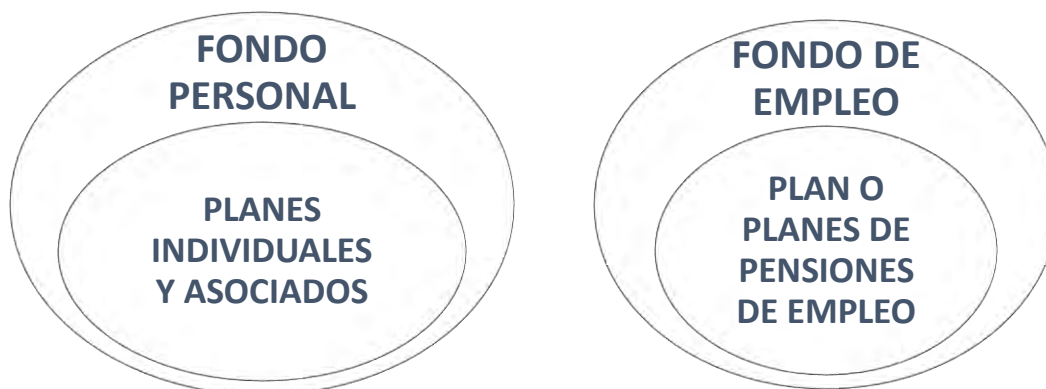


Gráfico nº 56. Fuente: elaboración propia.

No obstante, la Disposición transitoria octava de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, reguló la posibilidad de que los fondos de pensiones que, a su entrada en vigor, integraran simultáneamente planes de pensiones del sistema de empleo y planes del sistema asociado o individual, podrían mantener tal situación, si bien en este caso no podrían incorporar nuevos planes de pensiones individuales o asociados.

En la misma norma se estableció que la comisión de control de los fondos de empleo debería estar formada exclusivamente con representación de los planes

<sup>649</sup> De conformidad con el art. 11.7 TRLPFP, hay dos categorías de fondos de pensiones, una, los fondos de pensiones de empleo, cuyo ámbito de actuación se limitará al desarrollo de planes de pensiones del sistema de empleo exclusivamente, y otra, los fondos de pensiones personales, cuyo ámbito de actuación se limitará al desarrollo de planes de pensiones del sistema asociado o individual.

de empleo, debiéndose proceder a las adaptaciones necesarias en un plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de esta.

A modo de ejemplo, el Fondo de Pensiones BBVA Pensiones V, F.P. es un fondo de empleo, pero, gracias a la citada disposición transitoria sigue teniendo integrados planes del sistema individual. Este fondo, en su origen, tenía adscrito el Plan de Pensiones Asociado de UGT, que se separó del mismo para estar con planes del sistema asociado en un fondo personal, a pesar de que la disposición transitoria, le permitía seguir integrado en un fondo de empleo, aunque sin representación en la comisión de control.

Acabamos de ver los cinco principios jurídicos básicos previstos en el art. 5.1 TRLPFP que el legislador obliga a cumplir a los planes de pensiones. Por tanto, todos ellos, con independencia de su modalidad, deben cumplir los mismos con el ánimo de organizar el funcionamiento de estos instrumentos de previsión social voluntaria.

## CAPÍTULO 3. LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

Tal y como se ha puesto de manifiesto en el primer capítulo, los planes de pensiones de empleo se encuentran en el segundo pilar de la estructura de la previsión social española. Esta tesis se centra en este instrumento, y no en los seguros colectivos<sup>650</sup>, porque los planes de pensiones ocupacionales, dentro de los instrumentos existentes para la complementariedad de las pensiones públicas, son la **figura jurídica de más reciente creación**. La elección de los planes de pensiones privados en el ámbito empresarial está relacionada con la gran capacidad de adaptación que tienen a la realidad social por su dinamicidad y por su actualidad. Es el vehículo que, dentro de la previsión social voluntaria, es capaz de **flexibilizar las relaciones laborales** por tener un campo de actuación importante en la autonomía colectiva en el contexto empresarial<sup>651</sup>.

Este tipo de planes de pensiones es uno de los instrumentos de previsión social que mayor importancia tiene, dada su naturaleza social. En los últimos años, el Gobierno<sup>652</sup> ha tomado nuevas medidas con el ánimo de impulsarlos.

Tienen una **finalidad social** que es complementar las pensiones públicas, especialmente la de jubilación, haciendo que las personas trabajadoras alcancen un mejor nivel de vida en el momento de su retiro. No obstante, también tienen una **finalidad económica** que pretende dinamizar y fortalecer el sistema financiero español. Cumplen con un doble propósito, social y económico<sup>653</sup>. Ambos factores resultan necesarios para que se dé el programa de previsión colectivo representado por esta modalidad de previsión social voluntaria<sup>654</sup>.

---

<sup>650</sup> YANINI BAEZA: “*Las mejoras voluntarias en la Seguridad Social. Régimen del seguro colectivo laboral*”, Edersa, Madrid, 1995, págs. 309 y ss. Resulta enriquecedor ver la aplicación que se hace sobre el contrato de seguro colectivo laboral.

<sup>651</sup> MONEREO PEREZ J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT J.A.: “*Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma*”, op. cit., pág. 24. El autor expone que son precisamente los planes de pensiones de empleo los que presentan una especial virtualidad para la experimentación y la innovación en el campo de las relaciones laborales, habida cuenta de su vinculación al mundo del trabajo y la gestión de los recursos humanos en el mundo de las relaciones de producción.

<sup>652</sup> Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021. Disposición adicional cuadragésima: Promoción de fondos de pensiones públicos de empleo. Finalmente han sido regulados en la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. BOE núm. 157, de 1 de julio de 2022. El objetivo de esta Ley es reforzar la previsión social de carácter empresarial con la creación de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos y de los planes simplificados, que se podrán adscribir a estos fondos y que cuentan con un sistema menos complejo de promoción que el vigente, orientado a facilitar la generalización de los mismos.

<sup>653</sup> TAMBURINI, G. Y CHASSARD, Y.: “*Fonds de Pension. Comment font les autres pays*”, op. cit., págs.76-135.

<sup>654</sup> MONEREO PEREZ J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: “*Planes y fondos de pensiones...*”, op. cit., págs. 17 y 18. Sobre este doble propósito algunos autores creen que prevalece el factor financiero frente al social no dándose la armonía necesaria para su igual convivencia. Creen los autores que se visualiza una apuesta

Según Almansa Pastor, parece observarse una cierta prevalencia de la función social frente a la función económica, ya que el ahorro no tiene más sentido que revertir en unas prestaciones para los partícipes y beneficiarios. Esta prevalencia de la finalidad prestacional sobre la finalidad de ahorro puede llevar a considerar que los planes de pensiones realizan una función básicamente social, ya que no estamos ante una técnica que protege para recaudar, sino que recauda para proteger<sup>655</sup>.

En opinión de Romero Burillo, una primera finalidad consiste en ser un medio de captación de capital. Pero este ahorro no puede ser de cualquier tipo, sino que el legislador busca la implantación de un determinado tipo, que es el ahorro a largo plazo. La segunda finalidad es la previsoria que provee a los partícipes y beneficiarios el derecho a percibir unas rentas o capitales cuando determinadas contingencias se hagan efectivas<sup>656</sup>. La autora, teniendo en cuenta la finalidad dual, entiende que no puede afirmarse que la función social que se predica de esta técnica de protección prevalezca sobre la financiera, por lo que considera más adecuado situarlas en un plano de igualdad a nivel teórico<sup>657</sup>.

Desde mi punto de vista, los planes de pensiones de empleo son el eje del sistema de previsión social complementaria en nuestro país y, ambas funciones, desarrollan un papel importante como pone de manifiesto la Exposición de motivos del TRLRPF<sup>658</sup>.

Este tipo de planes es el más representativo en el total del sistema. A 31 de diciembre de 2022, de los 2.356 planes de pensiones registrados en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), más de la mitad pertenecían al sistema de empleo (1.317)<sup>659</sup>.

---

clara por resaltar la función que pueden cumplir los planes de pensiones en la captación de ahorro interno que favorece la inversión (esto es, en dar carácter preferente a la lógica financiera). El aspecto social se ve penalizado porque el sistema legal de los planes de pensiones no garantiza las prestaciones comprometidas. Por lo que no cumpliría con esa función social que es dar cobertura suficiente a los ciudadanos ante situaciones de necesidad derivadas de determinadas contingencias sociales. La función financiera que cumplen los planes se hace prevalecer respecto a la de carácter social o de previsión en lo que se refiere al tratamiento fiscal ventajoso que reciben aquéllos.

<sup>655</sup> ALMANSA PASTOR, J. M.: *“Mutualidades de previsión social y fondos de pensiones como instrumentos de Seguridad Social complementaria”*, Revista de Seguridad Social, núm. 14/1984, pág. 17.

<sup>656</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 144.

<sup>657</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., pág. 147.

<sup>658</sup> En esta línea LOPEZ CUMBRE, L.: *“Pensiones privadas y Seguridad Social: una controvertida relación”*, en AA. VV: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, Parte II, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1999, pág. 227.

<sup>659</sup> Datos del Informe 2022 de Seguros y Fondos de Pensiones. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Madrid, pág. 60.



# 1. MODALIDADES DE LOS PLANES DE PENSIONES

El art. 4 TRLPFP es el encargado de sistematizar las modalidades de planes de pensiones que pueden ser formalizados actualmente.

La normativa de planes y fondos de pensiones regula en un mismo texto normativo de manera integral todas las modalidades de planes de pensiones<sup>660</sup>. En efecto, tanto el Texto Refundido como el Reglamento de planes y fondos de pensiones, hacen un tratamiento conjunto de los tipos de planes de pensiones, esto es, en un mismo cuerpo legal se regulan todos los sistemas junto con sus modalidades, estableciendo ambas normas una doble tipología de estos.

En mi opinión, no es acertado el tratamiento conjunto de los sistemas de planes de pensiones en un mismo cuerpo legal. Sería más adecuado que los planes ocupacionales estuvieran regulados en una norma diferenciada, puesto que su régimen jurídico está dentro de un ámbito colectivo (planes de pensiones de empleo), estando estrechamente conectados a las relaciones laborales<sup>661</sup>. Su ámbito de aplicación es diferente al régimen jurídico de los planes de pensiones individuales o asociados, que están dentro del ámbito particular de la persona que lo contrata.

Esta mezcolanza en la regulación hace que parte del contenido de la norma no sea aplicable a todos los tipos de planes de pensiones que se reglamentan en la misma. A modo de ejemplo, la figura del Defensor del Partícipe (órgano exclusivo de los planes de pensiones individuales); un sector importante de la doctrina se pronuncia en esta misma línea<sup>662</sup>.

---

<sup>660</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., págs. 165.

<sup>661</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: *“El régimen jurídico-social...”*, op. cit., pág. 250. El autor dedica un apartado a la articulación conjunta de todos los tipos de planes de pensiones en un mismo texto legal. Critica la pretensión del legislador por crear una regulación en exceso homogeneizadora que ha resultado ineficaz a la vista de las últimas modificaciones normativas, las cuáles muestran un avance significativo a favor de una mayor diferenciación jurídica entre cada una de las modalidades. Este distanciamiento en el régimen jurídico de los planes se hace patente en el supuesto de los planes de empleo, respecto de los cuáles se ha logrado con las últimas reformas un mayor protagonismo de la negociación colectiva como fuente principal de implantación de estos y, en definitiva, un mayor acercamiento a la realidad laboral en la que se inscriben.

<sup>662</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J.P.: *“Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados: su inclusión en el caudal hereditario”*, op. cit., pág. 23. HUERTA DE SOTO, J.: *“Régimen financiero de los Planes de Pensiones”*, en MARTINEZ LAFUENTE, A.: *“Estudios sobre los Planes de Pensiones”*, Editorial Ariel. Barcelona, 1989, págs. 170-171. El autor pone de manifiesto el error de incluir en la misma norma la regulación de los planes de pensiones de empleo y los individuales. Habla de la torpeza de dar el mismo tratamiento fiscal a ambas modalidades de planes de pensiones. Situación que ha sido corregida desde el año 2021, como ya hemos tratado en este trabajo al hablar del límite de las aportaciones a los planes de pensiones. En la línea de proteger a los planes del sistema de empleo, las aportaciones a los planes individuales se han visto reducidas a cantidades más bajas que a los instrumentos ocupacionales.

El legislador, en el art. 4.1 TRLPFP, al igual que el art. 2.3 RFPF, decidió establecer una **clasificación de los planes de pensiones basada en dos criterios: uno subjetivo (en función de los sujetos constituyentes), y otro objetivo (en función de las obligaciones estipuladas).**

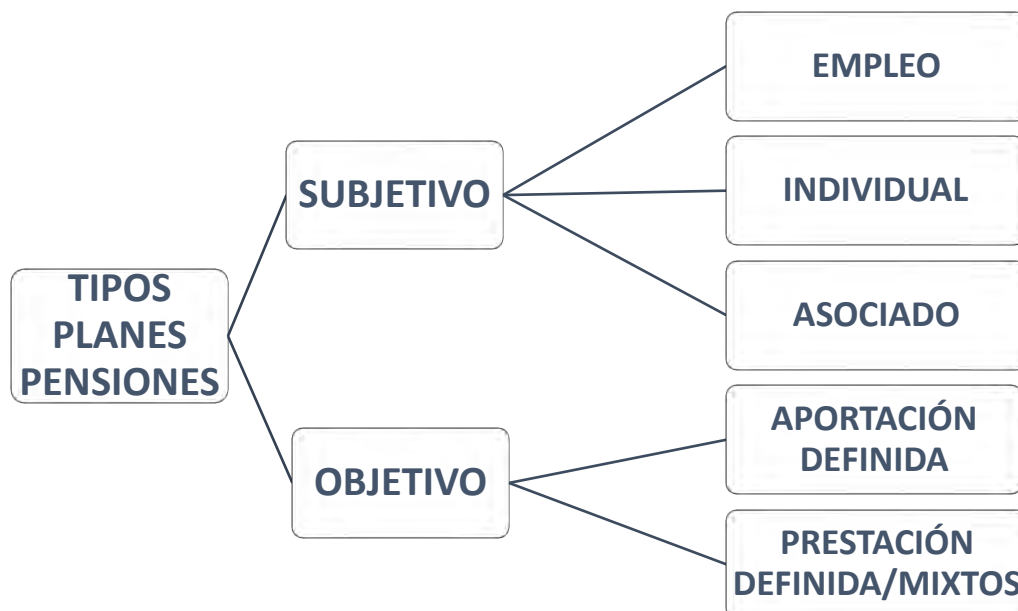


Gráfico nº 57. Fuente: elaboración propia.

En base al criterio subjetivo, los planes de pensiones se clasifican en planes de pensiones individuales, asociados y de empleo<sup>663</sup>.

Al igual que los planes de pensiones, los fondos de pensiones se clasifican, en función de un criterio subjetivo, en fondos de pensiones de empleo, cuyo ámbito de actuación se limitará al desarrollo de planes de pensiones del sistema de empleo y en fondos de pensiones personales, su competencia se limitará al desarrollo de planes de pensiones del sistema asociado o individual, art. 11.7 TRLPFP.

En base al criterio objetivo, los planes de pensiones pueden ser de aportación definida, de prestación definida o mixtos.

El Informe 2022 seguros y fondos de pensiones analiza la distribución de los planes en función de sus modalidades, con los resultados que detallamos a continuación.

<sup>663</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 167. Según la autora, un primer criterio de clasificación se establece en razón a los sujetos constituyentes, lo que implica que según la condición que ostenten los sujetos interesados en la formalización de un plan de pensiones y la vinculación jurídica existente entre ellos, la modalidad será una u otra.

Atendiendo a los sujetos constituyentes, la distribución de los planes de pensiones es el 55,90% de empleo, el 38,24% individuales y el 5,86% asociado.

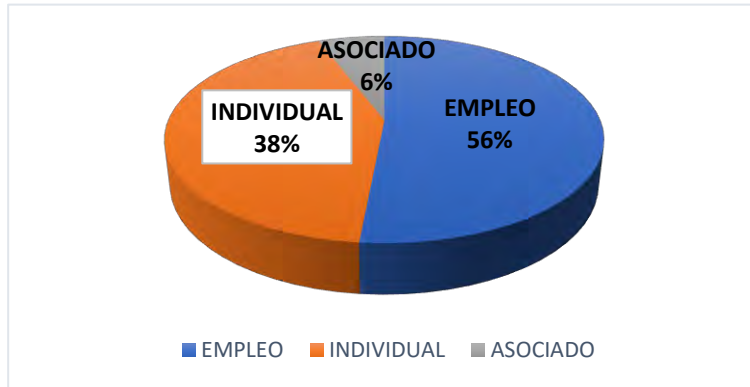
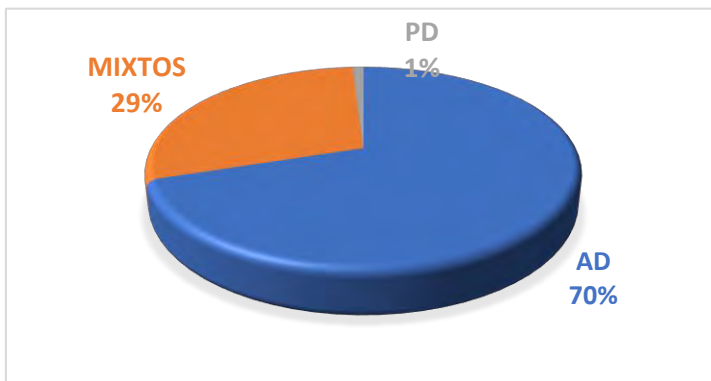


Gráfico n° 58. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Sector 2022.

SUJETOS CONSTITUYENTES	
MODALIDAD	2022
EMPLEO	55,9%
INDIVIDUAL	38,24%
ASOCIADO	5,86%

Cuadro n° 25. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Sector 2022.



En razón de las obligaciones estipuladas, el 70% son de aportación definida, el 29% son mixtos y, únicamente, el 1% son de prestación definida.

Gráfico n° 59. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Sector 2022.

OBLIGACIONES ESTIPULADAS	
MODALIDAD	2022
AD	70,00%
MIXTOS	29,00%
PD	1,00%

Cuadro n° 26. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Sector 2022.

Sería complicado analizar a fondo todas las modalidades de planes de pensiones por su amplitud. Por ello, este trabajo se centrará en los planes de pensiones del sistema de empleo. Se va a analizar brevemente el resto de las clases de planes de pensiones con el objetivo de exponer un planteamiento inicial que permita diferenciar las modalidades de planes de pensiones existentes, para facilitar la comprensión de los planes del sistema de empleo.

## 1.1. MODALIDADES DE PLANES DE PENSIONES EN FUNCIÓN DE LOS SUJETOS CONSTITUYENTES

El criterio subjetivo, determina la clasificación a través de los sujetos constituyentes, en función de los cuales los planes de pensiones se encuadrarán en una de las modalidades descritas en la norma (empleo, individual y asociado), lo que supone que todo plan de pensiones debe acogerse de forma explícita a una de esas modalidades cuyas características pasamos a analizar.

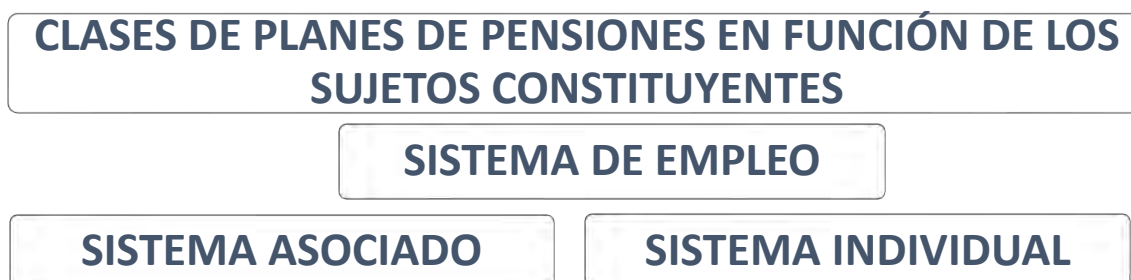


Gráfico nº 60. Fuente: elaboración propia.

### 1.1.1. PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO

El art. 4.1. a) TRLPFP establece como principal característica, en base a los sujetos constituyentes, que los planes de empleo son sistemas de previsión social que nacen en el ámbito de las relaciones laborales. Por ello, en esta modalidad se incluirán todos aquellos planes en los que exista una vinculación jurídica entre los sujetos constituyentes<sup>664</sup>. El promotor es quien tiene contratadas a las personas trabajadoras y, a su vez, los partícipes son los empleados de este<sup>665</sup>.

En esta modalidad de planes de pensiones, el **promotor es cualquier corporación, empresa, sociedad o entidad y sus partícipes deben ser los empleados de éstas, entendida esta relación laboral en sentido amplio**<sup>666</sup>. Esto significa que si una persona no es empleada de una empresa no podrá ser partícipe del plan de pensiones de esta, (a excepción de los partícipes en suspenso). Del mismo modo, tampoco la empresa o promotor podrá tener varios planes de pensiones con distintos partícipes, es decir, una empresa únicamente podrá tener un plan de pensiones de empleo que integre a todos sus empleados. Significa que el promotor sólo podrá serlo de un único plan, al que exclusivamente podrán adherirse como partícipes las personas trabajadoras de

<sup>664</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 167.

<sup>665</sup> AHUMADA CARAZO, R.M.: “*Gestión de los fondos de pensiones en los planes de pensiones de la modalidad de empleo...*”, op. cit., págs. 76-77.

<sup>666</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 168.

la empresa promotora, incluido el personal con relación laboral de carácter especial, independientemente del régimen de la Seguridad Social aplicable.

La condición de partícipes también podrá extenderse a los socios trabajadores y de trabajo en los planes de empleo promovidos en el ámbito de las sociedades cooperativas y laborales<sup>667</sup>.

Del mismo modo, será posible que un empresario individual que emplee a personas trabajadoras en virtud de una relación laboral pueda promover un plan de pensiones del sistema de empleo en interés de éstas, y en el que también el empresario puede figurar como partícipe.

Otro rasgo diferenciador de esta modalidad de planes de pensiones es la posibilidad de constituir un plan de ámbito superior al de empresa. En efecto, varias empresas o entidades podrán promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo en el que podrán instrumentar los compromisos susceptibles de ser cubiertos por el mismo. Esta forma de unión de estos planes promovidos de forma vinculada, se denomina planes de pensiones de promoción conjunta<sup>668</sup>.

En este sentido, puede resultar significativo el nombre de algunos de los planes de pensiones existentes en España que contiene en el texto el tipo de plan de pensiones que engloba. A modo de ejemplo, el nombre del plan de pensiones de la entidad pública empresarial Aena es: “Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena<sup>669</sup>”.

Otra de las características diferenciadoras de los planes del sistema de empleo es su ámbito colectivo. Se trata de un sistema de previsión que va dirigido siempre a una colectividad concreta y real, que son los empleados del promotor<sup>670</sup>. A lo largo de este capítulo, se estudiarán en profundidad los planes de pensiones del sistema de empleo.

### **1.1.2. PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA ASOCIADO**

Las modalidades de planes de pensiones asociados e individuales están reguladas en los Capítulos III y IV del Título II del RFPF. Es la primera vez que

---

<sup>667</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “*Planes y Fondos de Pensiones...*”, op. cit., pág. 94. El autor considera que cuando la norma se refiere al promotor lo hace en sentido amplio.

<sup>668</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: “*Los planes de pensiones...*”, op. cit., pág. 29.

<sup>669</sup> Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la empresa Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA Código de Convenio nº 9000112).

<sup>670</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 170.

la regulación de los planes y fondos de pensiones trata de manera diferenciada a estos sistemas<sup>671</sup>.

El art. 51 RPPF establece que los planes del sistema asociado son aquellos cuyo **promotor puede ser cualquier asociación o sindicato, siendo sus partícipes sus asociados, miembros o afiliados**. Cualquiera de estas organizaciones legalmente constituidas puede formalizar un plan de pensiones de este tipo. Los dos sindicatos más representativos de nuestro país cuentan con un plan de pensiones de esta modalidad<sup>672</sup>.

Los planes de pensiones asociados se pueden entender como un servicio que las asociaciones o sindicatos ponen a disposición de sus asociados o afiliados, y que les permite ahorrar para la jubilación en condiciones ventajosas respecto al mercado. Una de las ventajas de esta modalidad de plan de pensiones es el coste. En efecto, la normativa de planes y fondos de pensiones establece dos tipos de gastos o comisiones que deben afrontar todos los planes de pensiones: la comisión de gestión y la comisión de depósito. Estas retribuciones las pacta cada plan de pensiones con el fondo en el que se integra y su límite debe estar expresamente reflejado en las normas de funcionamiento del fondo. No obstante, el art. 84 RPPF regula unos porcentajes máximos que los planes deben acatar. Estas retribuciones máximas pueden estar entre el 0,85% y el 1,5 % anual del valor de las cuentas de posición en el caso de la comisión de gestión, y el 0,20% del valor de la cuenta de posición, para el caso de la comisión de depósito<sup>673</sup>.

Con carácter general, los planes de pensiones que puede contratar una persona en cualquier entidad financiera o aseguradora (planes individuales), suelen estar en la franja alta del abanico que establece la norma, esto es, entre un 0,85-1,50% + 0,20%, del valor de la cuenta de posición<sup>674</sup>. En cambio, el coste de los planes asociados, por lo general es más bajo, la media suele estar muy por debajo del 1%<sup>675</sup>.

---

<sup>671</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: “El régimen jurídico-social...”, op. cit., pág. 256. Destaca el autor que ha habido que esperar al RD 304/04 para que podamos hablar con propiedad de un conjunto de normas propias de los planes objeto de estudio, ya que ni la anterior LPFP ni su reglamento de desarrollo, ni tampoco el actual TRLPFP, han querido establecer compartimentos jurídicos diferenciados para cada uno de los planes, más allá de las pertinentes especificaciones incluidas en el articulado general de aplicación.

<sup>672</sup> El Plan de Pensiones de la Unión General de Trabajadores fue creado en octubre de 1992 y el Plan de Pensiones Asociado de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en julio de 1.990.

<sup>673</sup> Comisiones reguladas en el art. 84 RPPF.

<sup>674</sup> Para más información sobre las comisiones de los planes de pensiones ver MARTÍ BALLESTER, C. P., FERNÁNDEZ IZQUIERDO M. A. y MATALLÍN SÁEZ J. C.: “Análisis de las variables que determinan las comisiones en los planes de pensiones”, Revista de economía financiera, nº 11, 2007, págs. 38-63.

<sup>675</sup> La comisión de gestión y depósito que paga el Plan de Pensiones de la Unión General de Trabajadores y el Plan de Pensiones Asociado de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras es del 0,20% (gestión) y 0,10% (depósito). Fecha de consulta 12/2021.

El menor gasto corriente hace que esta modalidad de planes sea económicamente interesante, puesto que permite obtener mayores prestaciones.

Curiosamente, a pesar de esa ventaja económica, la relevancia de los planes de pensiones asociados en nuestro país es muy reducida respecto al conjunto del sistema. Del total de planes de pensiones existentes a finales del año 2022, que eran 2.356, apenas 138 eran asociados<sup>676</sup>. De los datos reflejados en el siguiente gráfico, se desprende la poca relevancia que esta clase de plan de pensiones tiene en comparación con el resto de las modalidades.

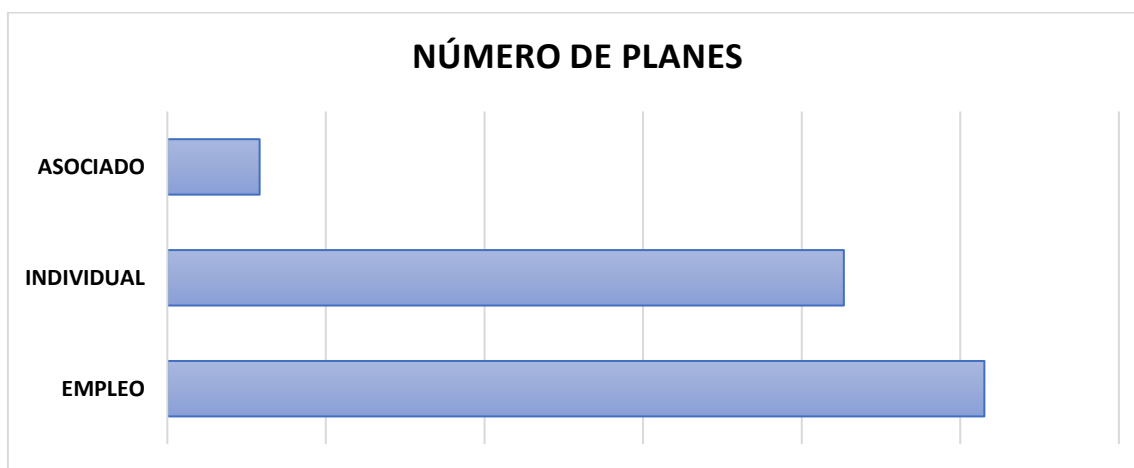


Gráfico nº 61. Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

En relación con **los elementos personales**, en un plan de pensiones asociado tenemos al promotor, que será cualquier asociación o sindicato, y que, deberá estar legalmente constituido con fines u objetivos comunes distintos del propósito de configurar un plan de pensiones<sup>677</sup>. En este tipo de planes también se aprecia la característica de la colectividad, ya que los partícipes deben pertenecer a la asociación o sindicato, lo que les aporta ese rasgo similar a los planes del sistema de empleo<sup>678</sup>.

Sin embargo, un rasgo diferenciador respecto al sistema de empleo es que, en el caso de los asociados, un mismo promotor puede instar la constitución de varios planes del sistema asociado de distintas modalidades, al igual que puede promover conjuntamente un plan de pensiones del sistema asociado.

<sup>676</sup> Informe 2022 Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>677</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 173. Según la autora, en un plan de pensiones del sistema asociado, el promotor podrá ser cualquier asociación, sindicato, gremio o colectivo, el cual se limitará a tener la iniciativa de creación del plan en interés de los sujetos que se encuentran asociados, afiliados o sean miembros de la entidad que insta la creación del plan.

<sup>678</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J.M.: “*Naturaleza y tipología de los planes de pensiones*”, op. cit, pág. 64.



Los partícipes serán los asociados, miembros o afiliados pertenecientes a las asociaciones o sindicatos promotores<sup>679</sup>. El resto, partícipes en suspenso y beneficiarios, se rigen por las mismas normas que expusimos al hablar de los elementos personales con carácter general.

La evolución del número de partícipes de los planes del sistema asociado se ilustra en el siguiente gráfico, en el que se aprecia la tendencia descendente de los últimos años.



Gráfico nº 62. Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Los planes de pensiones asociados deben respetar los principios básicos generales aplicables a todos los tipos de planes de pensiones.

Esta modalidad de planes, en función de las obligaciones estipuladas, pueden ser de cualquiera de las tipologías existentes en el sistema general, esto es, pueden ser de aportación definida, de prestación definida o mixtos. No obstante, la realidad nos muestra que los planes asociados suelen ser de aportación definida<sup>680</sup>, o mixtos<sup>681</sup>. Observamos la distribución de planes asociados atendiendo a las obligaciones estipuladas, según el informe de la DGSFP del año 2022<sup>682</sup> en el siguiente cuadro:

<sup>679</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: *“Planes y Fondos de Pensiones...”*, op. cit., pág. 94. En este caso, los partícipes no tienen un vínculo en común tan relevante como en el caso de los planes del sistema de empleo.

<sup>680</sup> BLANCO MARTÍNEZ, R.: *“Las posibilidades abiertas por la regulación de planes y fondos de pensiones”*, Temas Laborales núm. 14/1989, pág. 87.

<sup>681</sup> El Plan de Pensiones Asociado de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en su artículo 3 reseña: “El presente Plan de Pensiones pertenece a la modalidad del sistema asociado, en razón de los sujetos constituyentes y, en razón de las obligaciones estipuladas, se califica como mixto. [https://servicios.ccoo.es/comunes/recursos/99948/2114305-Especificacion\\_del\\_Plan\\_Asociado.pdf](https://servicios.ccoo.es/comunes/recursos/99948/2114305-Especificacion_del_Plan_Asociado.pdf). Fecha de consulta 02/2022.

<sup>682</sup> Informe 2022 Seguros y Fondos de Pensiones.

## DISTRIBUCIÓN DE LOS PLANES ASOCIADOS POR MODALIDADES EN RAZÓN DE LAS OBLIGACIONES ESTIPULADAS

2022		
PLANES ASOCIADOS	APORTACIÓN DEFINIDA	95
	PRESTACIÓN DEFINIDA	0
	MIXTOS	44

Cuadro nº 27. Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

En cuanto a los elementos reales de los planes de pensiones asociados, destaca la ausencia de contribuciones por parte del promotor; por lo demás, límite de aportaciones, contingencias y prestaciones, nos remitimos a la descripción de estos elementos reales realizada sobre los planes de pensiones con carácter general.

En cuanto al patrimonio de esta modalidad de planes de pensiones, el siguiente gráfico ilustra la tendencia irregularmente descendente de la cuenta de posición<sup>683</sup> de los planes asociados.

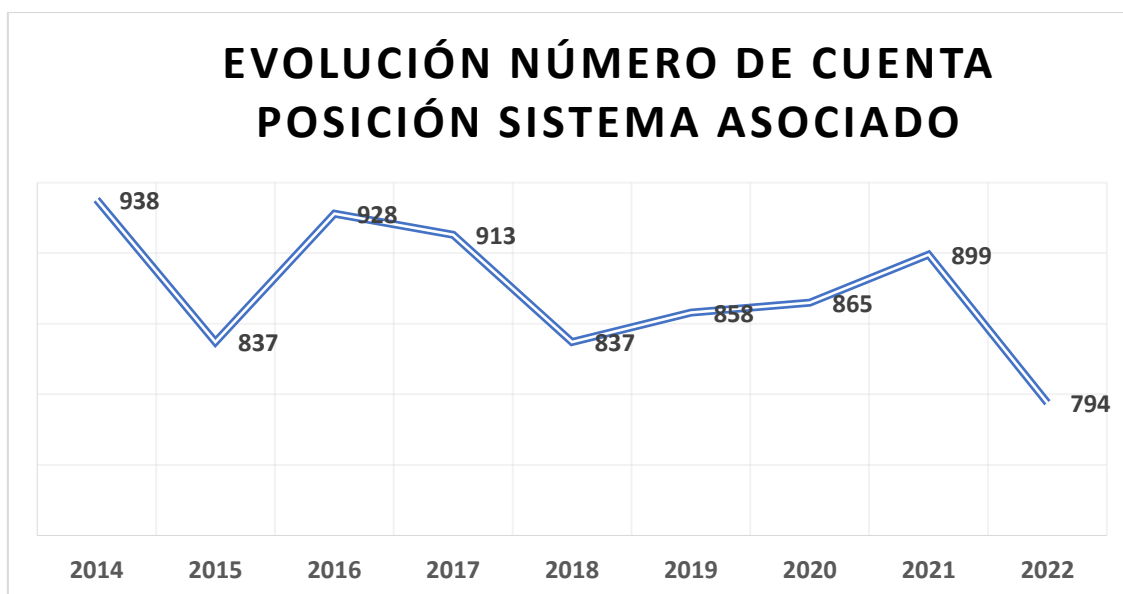


Gráfico nº 63. Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Las similitudes más destacables entre los planes de pensiones del sistema de empleo y los del sistema asociado, son la existencia de comisión de control y los sujetos constituyentes. La diferencia más significativa es la ausencia de

<sup>683</sup> Es la participación económica del plan de pensiones integrado en el fondo de pensiones. Se constituye con las aportaciones y contribuciones de partícipes y promotores y los rendimientos y gastos imputables al plan.

negociación colectiva en el proceso de constitución y formalización en los planes asociados.

Podríamos decir que los planes de pensiones del sistema asociado se quedan a mitad de camino entre el sistema de empleo y el individual.

Con la entrada en vigor de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, desaparece la posibilidad de promover nuevos planes de pensiones del sistema asociado. Los planes asociados existentes dispondrán de un plazo de 5 años para transformarse en planes de pensiones de empleo, en el caso de los planes promovidos por asociaciones de personas trabajadoras o colegios profesionales, o en planes de pensiones individuales. Los planes de este sistema que no acuerden su transformación mantendrán la condición de asociados hasta su terminación. Por ello, este tipo de planes de pensiones tienden a desaparecer.

### 1.1.3. PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA INDIVIDUAL

Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 8/1987, las compañías de seguros ya ofrecían productos de ahorro individual y tenían cierta relevancia en el mercado<sup>684</sup>.

De conformidad con el art. 45 RFPF, los planes de pensiones individuales son aquellos cuyo **promotor es una entidad financiera o aseguradora y sus partícipes pueden ser cualquier persona física**. Cualquier banco o compañía aseguradora puede promover un plan de pensiones de esta modalidad al que podrá adscribirse cualquier persona, por lo que un ciudadano con capacidad de obrar puede acudir a una de estas entidades e incorporarse al plan de pensiones individual que desee, que se formalizará mediante la suscripción de un documento de adhesión.

La jurisprudencia habla de este tipo de planes de pensiones reseñando que *“la participación en un plan de pensiones individual depende de la voluntad del partícipe, quien a su libre arbitrio acepta las condiciones que este contrato privado de previsión supone y, entre ellas, la congelación (pérdida del poder de disposición) de las aportaciones que efectúe hasta el momento en que se produzca la contingencia cubierta (en la actualidad, jubilación, invalidez, fallecimiento y dependencia) o la situación que le habilita a rescatar sus aportaciones, esto es, a hacer efectivos sus derechos consolidados (desempleo de larga duración o enfermedad grave<sup>685</sup>)”*.

---

<sup>684</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Planes y Fondos de Pensiones...”, op. cit., pág. 93.

<sup>685</sup> STC 90/2009, de 20 abril, (FJ 2º).

En los planes de pensiones individuales no se da el carácter colectivo de las modalidades anteriormente descritas. A pesar de que va dirigido a una pluralidad de sujetos, el modo de formalizar el contrato por el cual una persona pasa a ostentar la condición de partícipe o el modo de ordenar la gestión de los derechos adquiridos del partícipe se realizan de modo individual<sup>686</sup>.

Los planes de pensiones individuales son uno de los principales instrumentos de ahorro familiar, especialmente motivado por su componente fiscal. La finalidad de un plan de pensiones individual es la constitución de un capital, mediante aportaciones periódicas o extraordinarias, para obtener las prestaciones que se definan en las especificaciones del propio plan de pensiones.

Estos planes de pensiones son los que canalizan, junto con los seguros de vida individuales, lo que en el primer capítulo de la tesis llamamos el tercer pilar de la previsión social; es la previsión de tipo libre, voluntaria y complementaria al primer y segundo pilar. Funciona de acuerdo con el principio de capitalización individual, de manera que el sujeto va realizando aportaciones a una cuenta individual, la cual se incorporará a un fondo que se encargará de invertir los recursos acumulados<sup>687</sup>.

El sistema individual representa una parte muy importante dentro del conjunto de planes y fondos de pensiones. Así, del total del patrimonio de los planes de pensiones españoles a finales de 2022, la mayoría corresponde al sistema individual que representa un 68,86% del total de este, seguido del sistema de empleo con un 30,44% y con apenas un 0,69% está el sistema asociado. Se distribuye del siguiente modo:

**CUENTA DE POSICIÓN<sup>688</sup> DE LOS PLANES DE PENSIONES EN 2022.  
CRIFRAS EN MILLONES DE EUROS**

MODALIDAD	CUENTA DE POSICIÓN	PORCENTAJE
<b>Empleo</b>	34.764	30,44%
<b>Asociados</b>	794	0,69%
<b>Individuales</b>	78.633	68,86%
<b>TOTAL</b>	<b>114.191</b>	<b>100%</b>

Cuadro nº 28. Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

En relación con las personas que forman parte del sistema individual son concretamente 7.229.574. Es una cantidad muy elevada, aunque hay que

<sup>686</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 178.

<sup>687</sup> BLANCO MARTÍNEZ, R.: “*Las posibilidades abiertas por la regulación...*”, op. cit., pág. 87.

<sup>688</sup> La cuenta de posición incluye las aportaciones y contribuciones, bienes y derechos correspondientes al plan, así como las rentas de las inversiones del fondo de pensiones atribuibles al plan, deducidos los gastos que les sean imputables.

señalar que el 69% de estas cuentas de partícipes no realizan ninguna aportación, el 6,8% aportaron cantidades por debajo de los 300 euros y el 12,4% aportaron entre 301 y 900 euros. Por lo tanto, tan solo el 5% de los partícipes del sistema individual realizaron aportaciones anuales entre 1.801 a 2.000 euros<sup>689</sup>. El siguiente gráfico ilustra la evolución de partícipes de los planes de pensiones del sistema individual.

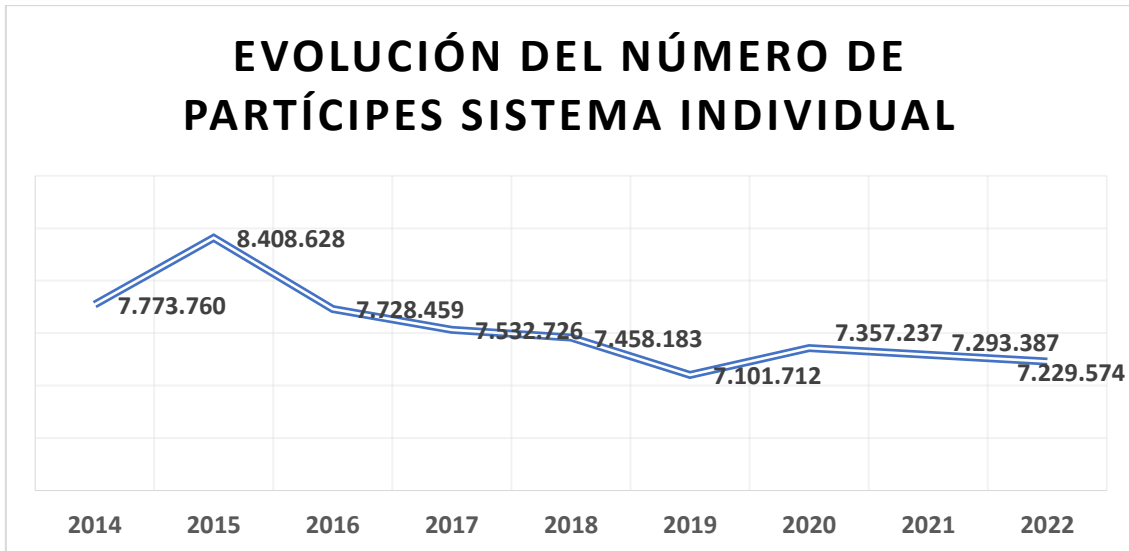


Gráfico nº 64. Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Una de las características destacables del sistema individual es que, obligatoriamente, estos planes tienen que ser de aportación definida para todas las contingencias. Es decir, no cabe la posibilidad de hacer planes individuales mixtos o de prestación definida, y así se regula en el RD 304/2004<sup>690</sup>.

En cuanto a los elementos personales, será sujeto constituyente el promotor<sup>691</sup> que deberá ser una entidad financiera, inscrita en alguno de los registros públicos del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital o de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV. A efectos de la normativa de planes y fondos de pensiones se consideran entidades financieras las siguientes: cualquier entidad de crédito, las entidades aseguradoras, las entidades gestoras de fondos de pensiones, las empresas de servicios de inversión y las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, IIC.

<sup>689</sup> Informe 2022 Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>690</sup> Art. 45 RFPF: "(...) 3. Los planes de pensiones individuales serán de aportación definida para todas las contingencias, sin que el plan pueda garantizar un interés mínimo en la capitalización".

<sup>691</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J.M.: "*Naturaleza y tipología de los planes de pensiones*", op. cit, pág. 64. Sobre el ámbito subjetivo de esta modalidad de plan de pensiones considera que como promotor debe entenderse en sentido amplio, que incluiría las sociedades de crédito hipotecario, sociedades de garantía recíproca, entidades de financiación, instituciones de inversión colectiva, etc.

Podrá ser partícipe de un plan de pensiones individual cualquier persona física, no es necesario ningún requisito, salvo la capacidad de obrar. En efecto, podrá ser partícipe cualquier persona física que formalizará su integración mediante la firma de la correspondiente solicitud de adhesión, que incluye orden de cargo en cuenta, la cual habrá de atender al pago de las aportaciones al plan.

Serán partícipes en suspenso los partícipes que hayan cesado en la realización de aportaciones, pero que mantengan sus derechos consolidados dentro del plan. Y, finalmente, serán beneficiarios las personas físicas con derecho a recibir alguna prestación por parte del plan, hayan sido o no partícipes de éste.

Los planes de pensiones individuales deben cumplir cada uno de los principios básicos expuestos en el apartado anterior, especialmente el principio de no discriminación. Se cumplirá cuando cualquier persona que manifieste voluntad de adhesión y tenga capacidad de obligarse pueda hacerlo en igualdad de condiciones establecidas para cualquiera de los miembros adheridos.

En cuanto a **los elementos reales**, en el sistema individual el partícipe se compromete a realizar unas aportaciones, que serán indisponibles desde la firma del boletín de adhesión; los demás elementos son iguales que para el resto de las modalidades de planes de pensiones.

El siguiente gráfico ilustra la tendencia ascendente de la cuenta de posición de los planes individuales. En efecto, el volumen de patrimonio acumulado correspondiente a los planes individuales ha aumentado en los últimos seis años.



Gráfico nº 65. Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

#### **1.1.4. CONSIDERACIONES GENERALES A LOS TIPOS DE PLANES DE PENSIONES**

Como vemos, los tres tipos de planes de pensiones presentan unas características similares puesto que todos participan de los principios básicos, elementos personales y reales atribuibles al conjunto del sistema en general. No obstante, destacan algunos rasgos en los planes individuales que los distancian de los colectivos. Mientras los primeros muestran una clara proximidad con otros instrumentos de carácter financiero o asegurador, en los cuáles se hace patente del mismo modo esa dimensión individual<sup>692</sup>, los instrumentos colectivos no participan de esas similitudes.

Por otro lado, tanto el sistema individual como el asociado parecen manifestar la nota de voluntariedad de modo diferente al sistema de empleo. Lo apreciamos en la concreta configuración de las condiciones contractuales plasmadas en las especificaciones de los planes. Los sistemas individual y asociado, con carácter general, permiten al partícipe decidir la determinación de la cuantía y periodicidad de las aportaciones, así como la concreción del modo de disfrute de las pensiones, ya en forma de capital o ya en la modalidad de renta. Sin embargo, en los sistemas ocupacionales, esta autonomía se suele restringir, siendo la negociación colectiva la que determina estos aspectos<sup>693</sup>.

#### **1.2. MODALIDADES DE LOS PLANES DE PENSIONES EN FUNCIÓN DE LAS OBLIGACIONES ESTIPULADAS**

El segundo criterio para la clasificación de los planes de pensiones, de carácter objetivo, lo determinan las obligaciones estipuladas en los mismos, en función de las cuales se dividen en diferentes tipos de planes de pensiones.

Según Romero Burillo, nos encontramos con un criterio objetivo de clasificación de las modalidades de planes de pensiones, puesto que el elemento diferenciador de unos tipos de planes frente a otros vendrá dado por la obligación u obligaciones que queden predeterminadas en el plan<sup>694</sup>.

Cada plan de pensiones debe regular la modalidad de este, de tal manera que el contrato debe plasmar que tipo de plan de pensiones es en función de los dos criterios de diferenciación que estamos viendo<sup>695</sup>.

---

<sup>692</sup> GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M.ª A.: “Comentario al artículo 4.1.c) del TRLPFP”, en VV. AA. (Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.ª N. dirs.): *Comentario al Texto Refundido...*, op. cit., pág. 192.

<sup>693</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: “El régimen jurídico-social...”, op. cit., pág. 253.

<sup>694</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “Los planes de pensiones del sistema de empleo”, op. cit., págs. 178.

<sup>695</sup> A modo de ejemplo, en el artículo 3 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA) se regula la modalidad del plan de pensiones:



El art. 4.2 TRLPFP hace una diferenciación de tres modalidades de planes de pensiones en función de las obligaciones estipuladas, distinguiendo entre planes de pensiones de prestación definida, planes de aportación definida y planes mixtos.

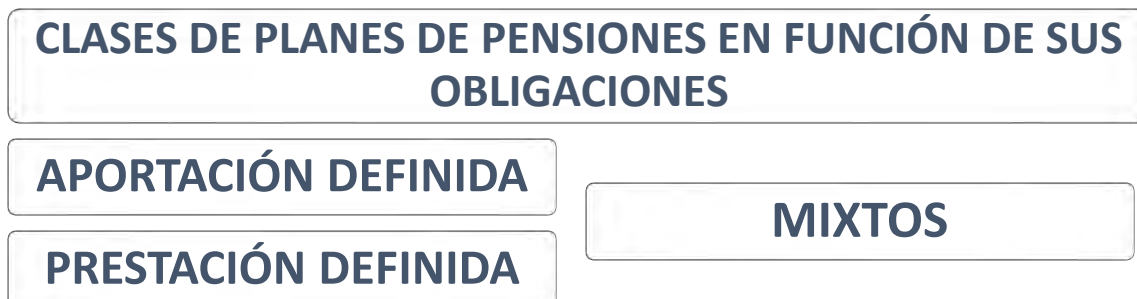


Gráfico nº 66. Fuente: elaboración propia.

### 1.2.1. PLANES DE PENSIONES DE PRESTACIÓN DEFINIDA

El art. 4.2.a) TRLPFP define la primera modalidad: **son planes de pensiones de prestación definida<sup>696</sup> aquellos en los que está predeterminada la cuantía de las prestaciones a percibir por los beneficiarios.** Esta definición se completa con la regulación establecida en el art. 16.b) RFPF. En esta modalidad de planes de pensiones los partícipes acceden a una prestación que suele representar un porcentaje determinado de su salario en función de sus años de participación en el sistema de previsión, de tal forma que el nivel de la prestación que reciben, en principio, es independiente de los retornos de los fondos de pensiones en los mercados financieros.

La definición de la prestación regulada en el plan de pensiones podrá hacerse en términos absolutos, es decir, fijando una cuantía cierta, o en función de alguna otra magnitud, como puede ser la cantidad necesaria para alcanzar otra superior sumada a la que el beneficiario reciba de la Seguridad Social. Se trata de una enumeración abierta, por lo que los sujetos constituyentes podrán establecer el parámetro que decidan para cuantificar la prestación del plan de pensiones, aunque no esté regulada en la norma<sup>697</sup>.

El objetivo primordial y continuado de esta modalidad de planes de pensiones es ofrecer un determinado nivel de prestaciones a los partícipes, que conocen su prestación; las aportaciones y/o contribuciones corrientes deberán ser calculadas

---

“El Plan de Pensiones pertenece a la modalidad del Sistema de Empleo en razón de los sujetos constituyentes y, en razón de las obligaciones estipuladas, se califica como de aportación definida.”

<sup>696</sup> ROMERO BURILLO A. M.<sup>ª</sup>: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 179. Los planes de prestación definida son aquellos en los que el elemento que queda definido es la cuantía que percibirá el beneficiario en el momento en que se haga efectiva la contingencia que da lugar a la prestación.

<sup>697</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: “Los planes y fondos de pensiones...”, op. cit., págs. 39-40.

ordinariamente por un actuario, tal y como puede verse en la mayoría de las especificaciones de este tipo de planes de pensiones<sup>698</sup>.



Gráfico nº 67. Fuente: elaboración propia.

En el caso de los planes de prestación definida, el riesgo de los rendimientos bajos es asumido por el promotor mientras que, en los planes de pensiones de aportación definida ese riesgo es soportado por el partícipe, cuya prestación se verá afectada por la situación particular de los mercados financieros.

Este tipo de planes ha sido relativamente frecuente en las grandes empresas estadounidenses y continúa siendo la tipología dominante en los países del norte de Europa, en los que existe una presencia importante de fondos de pensiones gestionados por los agentes sociales y que son, mayoritariamente, de prestación definida<sup>699</sup>.

### 1.2.2. PLANES DE PENSIONES DE APORTACIÓN DEFINIDA

La segunda modalidad de planes en función de las obligaciones estipuladas son los de aportación definida. El art. 4.2.b) TRLPFP establece que **son el tipo de planes en los que está predeterminada la cuantía de las aportaciones de los partícipes y de las contribuciones del promotor**: el objeto definido es la suma de dinero que se ingresa al plan. Al contrario que en los planes de prestación definida, en esta modalidad no se define la cuantía de

<sup>698</sup> Así se muestra en el artículo 26 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, S.A. Emalcsa, cuando habla de las contribuciones obligatorias del promotor: "La Empresa como promotora del PLAN, realizará las contribuciones obligatorias que resulten necesarias para el cumplimiento de las Prestaciones contempladas en estas Especificaciones, debiendo ser suficientes para la constitución de las reservas patrimoniales, así como para la reposición de las disminuciones que se produzcan en tales reservas sobre el mínimo exigido, de acuerdo con el RFPF. Las contribuciones de cada año serán las que resulten de aplicar el sistema financiero actuarial previsto en estas Especificaciones o el que resulte de sus futuras modificaciones, siendo exigibles al Promotor desde el momento de su devengo."

<sup>699</sup> MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R.: "Evaluación del tercer pilar del sistema de pensiones: determinantes de las aportaciones voluntarias y sus efectos sobre el ahorro de las familias". Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010, pág. 29.

las prestaciones que se cobrarán en el futuro, sino la cuantía a la que asciende la contribución que realizarán promotor y/o partícipes al plan de pensiones<sup>700</sup>.

Al igual que en la primera modalidad, las aportaciones y las contribuciones deben estar establecidas en las especificaciones de cada plan de pensiones. Pueden fijarse en función del salario, en términos absolutos o en función de otras variables. En esta modalidad de planes de pensiones, los partícipes reciben estrictamente el capital acumulado como resultado de sus aportaciones y del rendimiento obtenido por las mismas tras ser invertidas en el mercado financiero, una vez descontados los gastos. Por ello, son los partícipes los que asumen los riesgos derivados de las inversiones del fondo en el que se integra el plan de pensiones, mientras que en los planes de prestación definida es el promotor quien asume las consecuencias de las desviaciones de la realidad respecto a las hipótesis actuariales de partida<sup>701</sup>.

De conformidad con el art. 16.a) RPPF, las prestaciones se determinarán a partir del acaecimiento de la contingencia como resultado del proceso de capitalización desarrollado por el plan.

En efecto, en las especificaciones de cada plan de pensiones se define la aportación al sistema como una cantidad fija o como un porcentaje de salario, entre otras opciones y, posteriormente, tras el acaecimiento de una de las contingencias previstas en el plan, se cobrará la prestación que se desconoce hasta el momento en el que se solicita.



Gráfico nº 68. Fuente: elaboración.

### 1.2.3. PLANES DE PENSIONES MIXTOS

La última modalidad de esta clasificación viene regulada en el art. 4.2.c) TRLPPF. Establece que **los planes de pensiones mixtos son aquellos cuyo**

<sup>700</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J.M.: “Naturaleza y tipología de los planes de pensiones”, op. cit, pág. 65.

<sup>701</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: “Los planes y fondos de pensiones...”, op. cit., pág. 42.

**objeto puede ser, simultánea o separadamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.**

Como su propio nombre indica, este tipo de planes se caracteriza por confluir en ellos los rasgos típicos del resto de modalidades de planes de pensiones que se pueden constituir en base a las obligaciones estipuladas<sup>702</sup>.

Esto supone que dentro de un plan de pensiones puede haber unas contingencias en aportación definida (normalmente jubilación o ahorro) y otras contingencias en prestación definida (normalmente riesgos, incapacidad y fallecimiento) que, además, suelen estar aseguradas.

Con carácter general, estarán incluidos en esta clase de planes de pensiones, aquellos en los que la determinación de las obligaciones estipuladas no se ajusta estrictamente a la definición de aportación o prestación definidas. De conformidad con el art. 16.c) RFPF, se consideran planes de pensiones mixtos los siguientes:

- Aquellos planes en los que, estando definida la cuantía de las aportaciones, se garantiza la obtención de un tipo de interés mínimo en la capitalización de aquellas o una prestación mínima.
- Aquellos planes en los que, estando definida la cuantía de las aportaciones, se garantice la obtención de un tipo de interés determinado en la capitalización de las aportaciones realizadas.
- Aquellos planes que combinan la aportación definida para alguna contingencia, colectivo o subplan, con la prestación definida para otra u otras de las contingencias, colectivo o subplanes.

Vemos numerosos ejemplos de esta modalidad de planes de pensiones en los que se establece la contingencia de jubilación en aportación definida y los riesgos en prestación definida. Generalmente, se pactan las aportaciones para jubilación realizadas tanto por el promotor como por los partícipes. Se puede determinar mediante Convenio Colectivo u otro tipo de acuerdo. Para las contingencias de fallecimiento e incapacidad se realizarán las aportaciones necesarias para el coste de una póliza de seguro a la que el promotor aportará para cada partícipe el coste anual de la prima que le corresponda en el mismo para estas contingencias. La póliza de seguro la contratará el plan de pensiones conforme a lo previsto en este. Estas aportaciones serán adicionales a las de ahorro<sup>703</sup>. Su importe, por partícipe, será igual al coste individual de éste en la

---

<sup>702</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo*”, op. cit., págs. 182.

<sup>703</sup> En terminología de planes y fondos de pensiones y seguros, cuando se habla de ahorro se refiere a jubilación y cuando se habla de riesgo, se refiere a los distintos tipos de incapacidad, a la dependencia y al fallecimiento.

prima del seguro de vida que cubra los capitales que deben estar asegurados para caso de fallecimiento e incapacidad<sup>704</sup>.

El hecho de que las contingencias de riesgo estén aseguradas hace que el plan de pensiones no asuma el riesgo de la siniestralidad de las personas trabajadoras de la empresa. Esto indica que, si se incapacitan o fallecen muchos partícipes, no presupone ningún quebranto para el plan de pensiones puesto que se paga a través de la póliza contratada con una compañía aseguradora.

El plan de pensiones asegura sus riesgos pagando una prima periódica que les ofrece cobertura temporal, anual y renovable. La diferencia más significativa entre los planes mixtos y los de prestación definida es que estos asumen los riesgos derivados del plan de pensiones, mientras que los primeros los aseguran externamente.

### 1.3. RELACIÓN ENTRE MODALIDADES

El art. 4.3 TRLPFP regula la relación que puede darse entre las dos clasificaciones de tipos de planes de pensiones reguladas en los apartados 1 (en función de los sujetos constituyentes) y 2 (en función de las obligaciones estipuladas) del propio art. 4 TRLPFP.

La razón por la que la normativa de planes y fondos de pensiones combina estas dos modalidades es por la trascendencia que tienen tanto los sujetos constituyentes como las obligaciones estipuladas en el momento de constitución de un plan de pensiones<sup>705</sup>.

En las mismas condiciones que el citado art. del texto legal, el art. 16.d) RFPF, establece ciertas limitaciones en la combinación de ambas clasificaciones. En efecto, los planes de pensiones de empleo y asociados pueden ser de cualquiera de las tres modalidades reguladas en función de las obligaciones estipuladas (prestación definida, aportación definida o mixtos). Sin embargo, los planes de pensiones individuales sólo pueden ser de aportación definida.

---

<sup>704</sup> Ejemplo de esta modalidad de plan de pensiones mixto lo vemos en el artículo 22 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Autobuses de Córdoba S.A., en el que se establece: (...) Las contribuciones obligatorias ordinarias del promotor consistirán en un 4,10% de su salario anual regulador para el Fondo de Capitalización, y el coste necesario de una Póliza de Seguros para cubrir hasta 1,8 salarios en las contingencias de invalidez y fallecimiento, para los casos en que el Fondo de Capitalización no alcance dicha cuantía. Estas contribuciones se devengarán mensualmente y serán exigibles en cada una de las nóminas que se abonen en Autobuses de Córdoba, S.A., debiendo realizarse su abono al Fondo de Pensiones en los quince primeros días del mes siguiente al que hayan sido exigibles.

<sup>705</sup> ROMERO BURILLO A. M.ª: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*, op. cit., págs. 179.

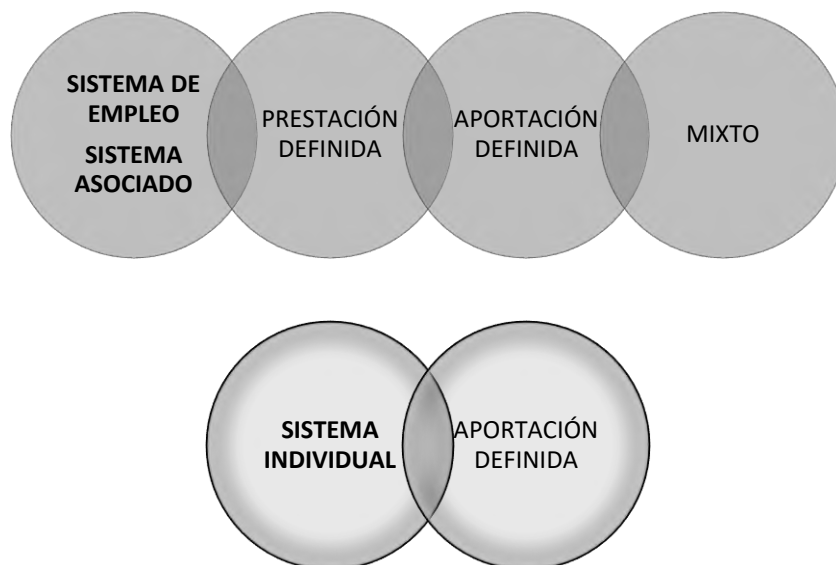


Gráfico nº 69. Fuente: elaboración propia.

**Al igual que los asociados, la gran mayoría de planes de pensiones de empleo en España son de aportación definida**, como podemos observar en el siguiente cuadro sobre los planes de pensiones divididos por modalidades en atención a los sujetos constituyentes y en atención a las obligaciones estipuladas. Actualmente, los sistemas de empleo, como se desprende de los datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, se ajustan en su mayoría a un modelo de aportación definida<sup>706</sup>.

2022		
<b>PLANES EMPLEO</b>	<b>APORTACIÓN DEFINIDA</b>	931
	PRESTACIÓN DEFINIDA	6
	MIXTOS	380
<b>PLANES ASOCIADOS</b>	APORTACIÓN DEFINIDA	94
	PRESTACIÓN DEFINIDA	0
	MIXTOS	44
<b>PLANES INDIVIDUALES</b>	APORTACIÓN DEFINIDA	901

Cuadro nº 29. Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Según la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, a 31 de diciembre de 2022 la mayoría de los planes de pensiones individuales y asociados (el 95,90%) correspondía al régimen de aportación definida, el resto

<sup>706</sup> GIMÉNEZ MALUENDA, J. y POCIELLO GARCÍA, E.: “Desarrollo de los planes de pensiones de empleo en España”, Revista de Actuarios nº 44, Madrid, 2019, pág. 66.

eran mixtos<sup>707</sup>. En cuanto al sistema de empleo, el 70,50% eran de aportación definida, el 29% mixto y el 0,5% de prestación definida<sup>708</sup>.

### RESUMEN TIPOS DE PLANES DE PENSIONES POR MODALIDAD

PLANES DE PENSIONES		
MODALIDAD	PROMOTOR	PARTÍCIPES
<b>EMPLEO</b>	Empresa o entidad	Las personas empleadas
<b>INDIVIDUAL</b>	Entidad aseguradora o financiera	Personas con capacidad de contratar
<b>ASOCIADO</b>	Asociación o sindicato	Asociados o afiliados

Gráfico nº 70. Fuente: elaboración propia.

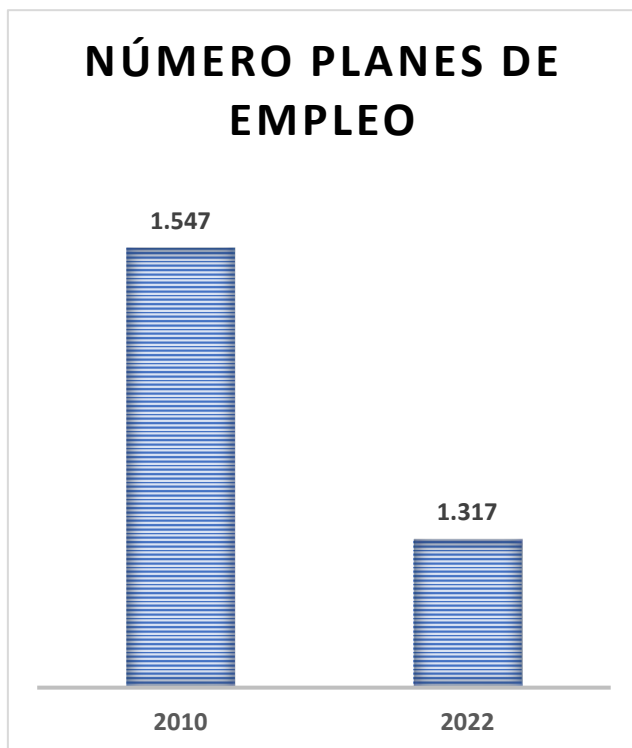
<sup>707</sup> Informe 2022 Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>708</sup> Informe 2022 Seguros y Fondos de Pensiones.



## 2. PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

Tras el análisis de las características generales del sistema de planes y fondos de pensiones, procederemos a estudiar los planes de pensiones de empleo con el objetivo de contribuir, desde un punto de vista práctico, al análisis de un tema de actualidad en el ámbito social<sup>709</sup>.



A finales de la primera década del 2000, autores como Monereo Pérez o Fernández Bernat, auguraban un futuro importante para los planes de pensiones de empleo. Lo cierto es que esa presunción del papel nuclear que iban a ocupar estos instrumentos ocupacionales<sup>710</sup> no se ha visto reflejada en la realidad como observamos en los siguientes gráficos. En el primero, vemos la disminución del número de planes de pensiones. En el segundo, observamos la tendencia descendente del número de partícipes y del patrimonio en los últimos años.

Gráfico nº 71. Fuente: elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2022. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>709</sup> En el año 2022, el Gobierno fomentó los planes de pensiones de empleo a través de la publicación de la Ley 12/2022, de regulación para el impulso de los Planes de Pensiones de Empleo (LPPE), por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. Esta norma tiene el objetivo de aumentar la población cubierta por los planes de empleo, especialmente entre colectivos que ahora no tenían acceso a estos productos. Dándole especial relevancia a la negociación colectiva. El Proyecto prevé el impulso de los planes de empleo con un decidido apoyo en la negociación colectiva, y concretamente en la de ámbito sectorial, a fin de llegar a un mayor número de personas trabajadoras. Se trata de favorecer un marco regulatorio para el desarrollo del segundo pilar de la previsión social, en concreto, en lo referido a planes de pensiones de empleo promovidos a través de la negociación colectiva. No obstante, el CES, en su Dictamen Número 12/2021, op. cit., más allá de compartir el papel central que debe jugar la negociación colectiva en el desarrollo del segundo pilar que favorezca una mayor implicación de las pequeñas y medianas empresas en el sistema, llama la atención sobre el hecho de que una negociación colectiva eficaz en esta materia requeriría de previsiones sobre incentivos y sobre el refuerzo de aquella.

<sup>710</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: "Guía de negociación..." op. cit., pág. 49. FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: "El régimen jurídico-social...", op. cit., pág. 283. Ambos autores entienden que los planes de pensiones del sistema de empleo están llamados a jugar un papel nuclear dentro del ámbito de las pensiones privadas.

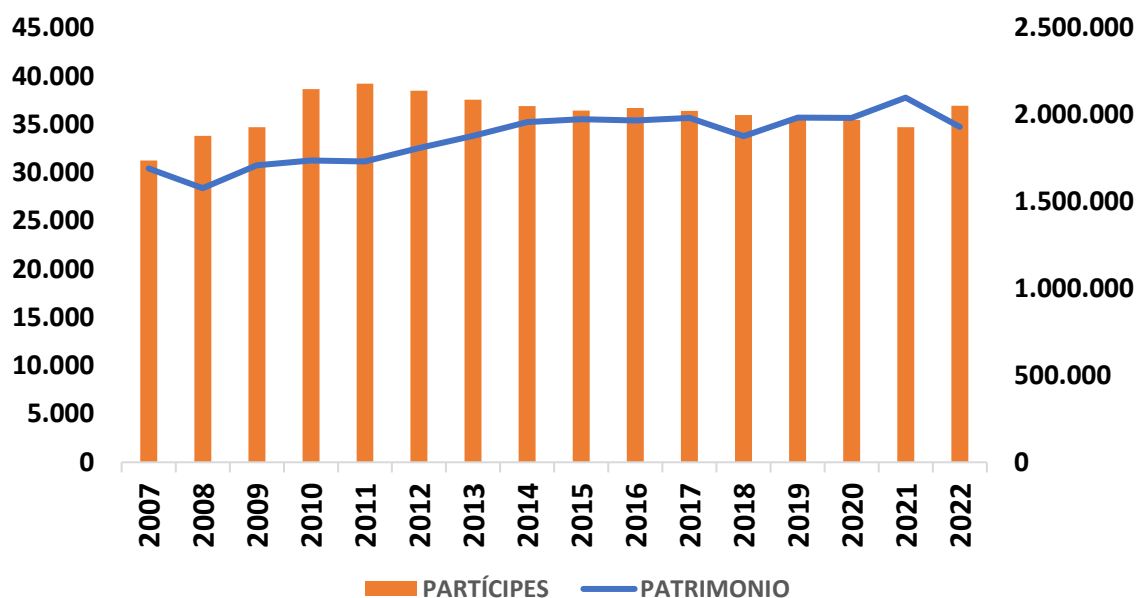


Gráfico n° 72. Fuente: elaboración propia con datos de la DGSFP.

Veremos si con la introducción de los planes de pensiones de empleo de promoción pública y los planes de pensiones simplificados se consigue avanzar algo más en la proliferación de estos productos.

**Los planes de pensiones del sistema de empleo son el eje del sistema de protección social complementaria de nuestro país<sup>711</sup>.** Se trata de un instrumento de protección previsto para el ámbito empresarial con alcance colectivo. La novedad de esta tesis reside en **el análisis empírico de la abundancia de regulaciones sobre aspectos personales, reales y organizativos que residen en las especificaciones de este sistema de previsión social.**

La constitución de un plan de pensiones de empleo puede provenir de dos fuentes de creación: una, la decisión unilateral del empresario y, otra, el convenio colectivo de ámbito empresarial o supraempresarial, dando origen a un plan de pensiones o a un plan de pensiones de promoción conjunta respectivamente<sup>712</sup>.

<sup>711</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT J.A.: “Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo. Un estudio técnico de la experiencia negociadora”, Colección Trabajo y Seguridad Social, Editorial Comares, Granada, 2004, Prólogo.

<sup>712</sup> SUAREZ CORUJO, B.: “Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores”, op. cit., pág. 139. MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT J.A.: “Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”, op. cit., pág. 11.

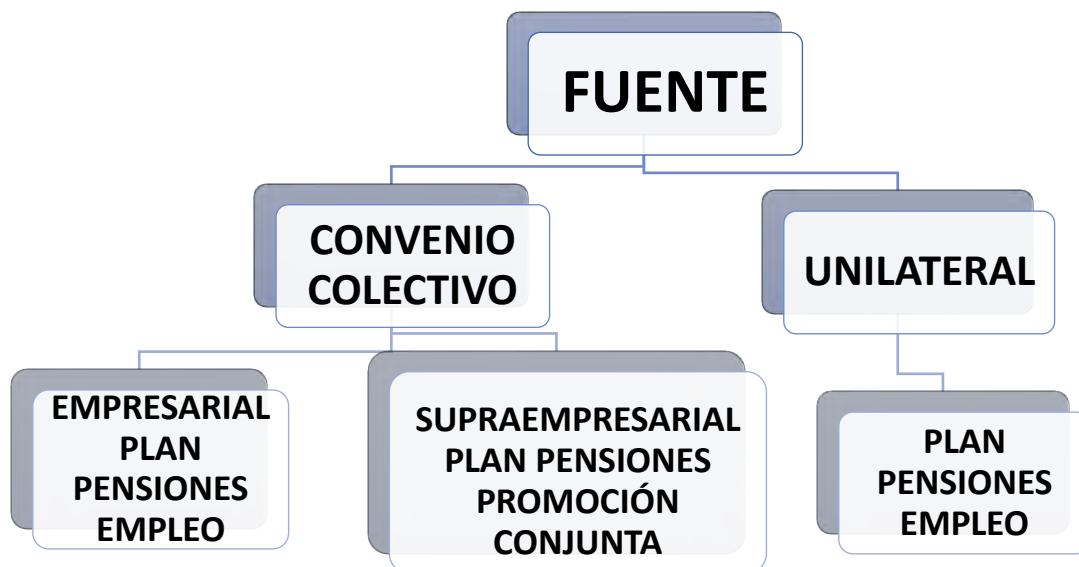


Gráfico nº 73. Fuente: elaboración propia.

Algunos convenios colectivos incluyen las especificaciones del plan de pensiones en su articulado o en el anexo al mismo, dándole así una importancia inexcusable a la autonomía colectiva<sup>713</sup>. Este sería **el máximo exponente del papel rector de la negociación colectiva** en la regulación de tal materia, lo que significa la sujeción inexcusable del plan a lo establecido en el convenio<sup>714</sup>.

Con carácter general, los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras surgen en el ámbito de la negociación colectiva<sup>715</sup>. Del mismo modo que el origen de los planes de pensiones de empleo tiene una estrecha vinculación con la negociación colectiva<sup>716</sup>.

<sup>713</sup> En el BOE núm. 91, de 16 abril 2003, se recogen los acuerdos de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la empresa Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA Código de Convenio nº 9000112), de fechas 16 de diciembre de 2002 sobre las características del nuevo sistema de previsión para los trabajadores. De conformidad con lo pactado en el artículo 153 del Convenio Colectivo de AENA se acuerda la constitución de un plan de pensiones para los empleados de AENA, y se detallan todas las características que debe tener el plan de pensiones. Entre otros, el Convenio Colectivo de Tabacalera, S.A., publicado en la BOE de 11 de diciembre de 1996, o el Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo publicado en la BOE de 20 de agosto de 1998.

<sup>714</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: *“El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada”*, en VV.AA.: La negociación colectiva en el escenario del año 2000. XII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pág. 224.

<sup>715</sup> Así se establece en el artículo 10 del Plan de Pensiones de Empleados de Empresas Grupo Estrella (2004): *“De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 8/87 y su desarrollo reglamentario, el presente Plan instrumenta los compromisos por pensiones establecidos en el artículo 57 del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, así como en desarrollo del artículo 39 del Convenio Colectivo del Grupo Estrella, firmado el 9 de enero de 2.001 y publicado en el BOE 81 de 4 de abril del mismo año y demás acuerdos dimanantes del mismo”*.

<sup>716</sup> Muestra de ello podemos ver en la Disposición preliminar del Reglamento del Plan de Pensiones Empleados de Telefónica en la que se establece: *“El presente Plan de Pensiones Empleados de Telefónica ha surgido como consecuencia de la negociación colectiva llevada a cabo para la transformación del*

Con la modificación legislativa llevada a cabo en la LPFP por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se avanza en un modelo que potencia la participación de los agentes sociales en el ámbito de la previsión social complementaria. Esta relación se acentuó con la publicación del RPPF que avanzó considerablemente en la unión de estas dos materias, los planes de pensiones de empleo y la negociación colectiva<sup>717</sup>. Finalmente, la Ley 12/2022, de 30 de junio, tiene como objetivo potenciar los instrumentos de ahorro profesional impulsando sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva sectorial.

## 2.1. RELACIÓN CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Destacaremos los aspectos más relevantes de los planes de pensiones de empleo en los que interviene la autonomía colectiva con la intención de clarificar al máximo la relación entre negociación colectiva y las especificaciones del plan de pensiones en su ámbito objetivo y subjetivo<sup>718</sup>.

### 2.1.1. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES

En principio, el art. 6.3 TRLPFP reseña cómo debe modificarse la regulación interna de cada plan de pensiones. Este procedimiento viene recogido en las especificaciones, estableciendo que son ellas las que prevén si un acuerdo de negociación colectiva les es vinculante y de qué modo<sup>719</sup>.

---

*sistema de Previsión Social de la Empresa y en el marco del régimen transitorio de la legislación de Planes y Fondos de Pensiones, previa consulta a la plantilla, cuyo resultado ha sido favorable”; en la introducción del Plan de Pensiones para los empleados de Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa: “El presente Plan nace del compromiso de formalizar un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo contenido en el art. 43 del Convenio Colectivo de la Empresa S.A. Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA) para el Régimen de Trabajo en Continuo “NON STOP” (01/01/2007– 31/12/2010), sucedido y sustituido por el Convenio Colectivo para el Régimen de Trabajo en Continuo “Non Stop” con vigencia para 01/01/2011-31/12/2013; sujetándose a las condiciones reguladas en el citado artículo y a los acuerdos colectivos que lo desarrollen en el futuro” o en la cláusula preliminar Plan de Pensiones de empleo Groupama Seguros: “En virtud del Acuerdo de Homogeneización suscrito el 25 de mayo de 2004 entre la Representación Legal de los Trabajadores y Seguros Groupama, Seguros y Reaseguros S.A., los preceptos de los Convenios Colectivos referidos en el párrafo anterior relativos al Plan de Pensiones de Empleo del Grupo CGNU-PLUS ULTRA son de aplicación a todos los trabajadores de Seguros Groupama, Seguros y Reaseguros, S.A.”. También es habitual que la comisión paritaria del convenio sea la encargada de elaborar las especificaciones del plan de pensiones como el caso del artículo 11 del Convenio Colectivo de Bayer Hispania S.A. publicado en el BOE de 21 de febrero de 2000.*

<sup>717</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...”, op. cit., págs. 72-73. Según los autores el convenio colectivo es la fuente más adecuada y flexible para el encausamiento y ordenación de los planes en la modalidad de empleo.

<sup>718</sup> SAN 164/2022, de 12 de diciembre, (FJ 4º) reseña la sentencia que los planes y fondos de pensiones, por su parte, tienen una base contractual basada en la autonomía de la voluntad de las partes. En los planes de empleo, encauzada esa voluntad a través de la negociación colectiva.

<sup>719</sup> Ejemplo de ello lo vemos en el artículo 44 del Reglamento de Especificaciones del Plan de Empleo de Promoción Conjunta de los trabajadores de las empresas del Grupo Basell acogidas al Acuerdo Marco (2007) en el cual se establece que “... La Comisión de Control aceptará las modificaciones del Plan que se

*“...No obstante, en los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la modificación del régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros extremos, y en su caso la consiguiente adaptación de la base técnica, pueda ser acordada, conforme a lo previsto en esta norma, mediante acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores<sup>720</sup>”.*

En efecto, este artículo prevé que **el régimen de prestaciones y aportaciones u otros extremos, puedan ser modificados mediante acuerdo colectivo** entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. En el mismo sentido, se recoge en el art. 33.1 RFPF. Observamos en ambos textos la concurrencia de competencias entre la autonomía colectiva y la comisión de control del plan de pensiones como protagonista de estos. Según Monereo Pérez, se trata de una cuestión que remite a la problemática relación que se suscita por la dinámica de la fuente de regulación autónoma y la propia del sistema institucional de los planes de pensiones<sup>721</sup>.

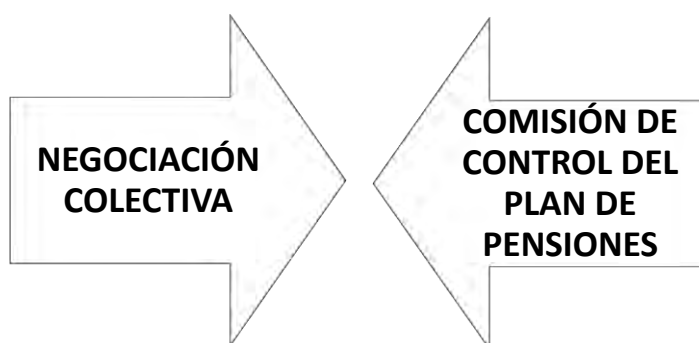


Gráfico nº 74. Fuente: elaboración propia.

Desde mi punto de vista, el margen de modificación del que dispone la negociación colectiva en el origen del plan de pensiones no es óbice para el correcto funcionamiento de este. Con carácter general, tiene su origen en el seno de la autonomía colectiva, pero se desarrolla por otro órgano de control que debe cumplir las exigencias de esta. Por ello, la negociación colectiva puede incidir en el desenvolvimiento del plan de pensiones, especialmente cuando es el origen de este, pero también debe someterse a su propia normativa interna<sup>722</sup>. Es decir,

---

*acuerden mediante negociación colectiva, tomando en su seno los acuerdos que procedan para su efectividad”; el artículo 54 del Reglamento del Plan de Pensiones de Casbega establece que “En caso de que la modificación del Plan sea relativa a las aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones, la modificación requerirá acuerdo previo en sede de negociación colectiva”.*

<sup>720</sup> Párrafo segundo art. 6.3 TRLFPF.

<sup>721</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: “Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”, op. cit., pág. 7.

<sup>722</sup> STS de 29 de noviembre de 2000, (ECLI:ES:TS:2000:8770) (FJ 5º), hace referencia a esta concurrencia de regulaciones reseñando que: “Esto se debe a que en materia de planes y fondos de pensiones se produce un fenómeno de coordinación entre sectores distintos del ordenamiento: el convenio colectivo, como norma laboral, define los compromisos del empresario y de los trabajadores en materia de seguridad

tanto el órgano interno del plan de pensiones como la autonomía colectiva, pueden adoptar decisiones con relación a la modificación y revisión del plan. Puede darse el caso de que sea necesario el acuerdo de ambos órganos<sup>723</sup>.

Encontramos planes de pensiones de empleo que someten la voluntad de la comisión de control a la autonomía colectiva<sup>724</sup>. En algunos casos, se exige que sea un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general el que modifique determinados aspectos del plan de pensiones<sup>725</sup>. En otros, se establecen condiciones a la trasposición de los acuerdos de negociación colectiva al plan de pensiones, como es el caso del Plan de Pensiones de Empleo de Caja de Ahorros de Castilla La Mancha<sup>726</sup>.

---

*social complementaria, pero esos compromisos en la medida en que deben someterse a una instrumentación determinada a través de una institución propia del Derecho Mercantil han de regirse en este plano por las reglas de ese sector del ordenamiento”.*

<sup>723</sup> Así ocurre en el artículo 37 del Reglamento Plan de Pensiones Empleados de Telefónica en el que se establece: *“que la iniciativa de modificación del presente Reglamento puede provenir de la Comisión de Control del Plan. Pero para todo lo relativo a la terminación del Plan, modificación de lo relacionado con las contribuciones, aportaciones, prestaciones, modalidad del Plan, modalidad del Fondo, sistema de capitalización, composición y funcionamiento de la Comisión de Control, incluida la Oficina de Atención al Partícipe, número de actuarios, y auditores y este mismo párrafo del Reglamento, será necesario el acuerdo de la Comisión de Control con la mayoría cualificada prevista en el artículo 20 de este Reglamento, y el acuerdo en Convenio Colectivo Estatutario o Pacto equivalente en el sentido de que dicho acuerdo sea adoptado con los requisitos que para los Convenios Colectivos Estatutarios se establezcan en cada momento por la legislación laboral vigente”.*

<sup>724</sup> El artículo 47.5 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de Cimpor Canarias establece lo siguiente: *“Cuando por negociación colectiva en el Grupo CIMPOR una Empresa Promotora del presente plan de pensiones y los representantes de los partícipes del mismo acordaran cualquier modificación del régimen económico, los cambios serán de aplicación directa, formando parte del cuerpo normativo que constituyen éstas, sin necesidad de acto de aprobación por parte de la Comisión de Control. No obstante, en el plazo máximo de tres meses desde la modificación, la Comisión de Control procederá a incorporar al Anexo correspondiente la modificación aprobada con el fin de incluirla con la fecha de efecto del acuerdo”.*

<sup>725</sup> El artículo 48 del Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta del Grupo Winterthur, establece que en el supuesto de que, por medio de negociación colectiva de eficacia general, se prevea la modificación del régimen de obligaciones y derechos económicos del plan de pensiones, en el ámbito de una o más entidades promotoras del mismo, la comisión de control instrumentará de forma inmediata dicha modificación, incorporando tal acuerdo al Anexo correspondiente. En el mismo sentido el artículo 35 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Pensiones de Promoción Conjunta de Fundación Obra Social y Monte de Piedad de Madrid, Asociaciones de Gestión Docente y Cultural y Centros Infantiles y Gecesa. Igualmente, el artículo 41.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona establece la obligación a la comisión de control de adaptar las especificaciones del plan a los términos acordados mediante acuerdo colectivo de eficacia general.

<sup>726</sup> El artículo 45.3 de las Especificaciones del Plan Pensiones de Empleo de Caja de Ahorros de Castilla La Mancha establece una condición para la modificación de las especificaciones tomado en negociación colectiva: *“Los acuerdos de adaptación de las especificaciones a la negociación colectiva deberán adoptarse en un plazo no superior a 30 días desde la fecha de efectos de dicha negociación, y requerirán la aprobación por mayoría simple de ambas representaciones en la Comisión”* (2018). <https://www.ccmvyp.es/ficheros/pensiones/40000/Especificaciones.pdf>.



## 2.1.2. DIFERENCIACIÓN DE APORTACIONES ENTRE PARTÍCIPES

Otro de los supuestos en los que se manifiesta la importancia de la negociación colectiva en el seno de los planes de pensiones ocupacionales se da cuando se establece una diferenciación en las aportaciones que realiza el promotor, o cuando vayan a formarse colectivos diferenciados de partícipes, tanto si están integrados en subplanes como si no lo están. Así, el art. 4.1.a) TRLPFP regula esta diferenciación de aportaciones o de colectivos en el siguiente sentido:

*“La integración del colectivo de trabajadores o empleados en cada subplan y la diversificación de las aportaciones del promotor se deberá realizar conforme a criterios establecidos mediante acuerdo colectivo o disposición equivalente o según lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones”.*

En efecto, **a través de un acuerdo de negociación colectiva se podrían crear varios subplanes en el seno de un plan de pensiones**, diferenciando así a los partícipes en función de criterios objetivos. La autonomía colectiva podría establecer niveles diferenciados de protección, incluso crear unos subplanes de prestación definida y otros de aportación definida<sup>727</sup>. Cada subplan puede integrar un colectivo de la plantilla total que se verá afectado por la aplicación de unas relaciones diferenciadas dentro del correspondiente plan de pensiones, siendo admisible la existencia de distintas aportaciones y prestaciones en cada subplan. Esto debe plasmarse en las especificaciones de este. Un ejemplo de configuración de subplanes lo vemos en el Plan de Pensiones de los Empleados de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, A.I.E., fruto de un acuerdo de negociación colectiva en el año 2006 derivada de la fusión de las empresas Central Nuclear de Almaraz, A.I.E y Central Nuclear de Trillo, A.I.E. Se implementa un modelo de plan de pensiones con dos subplanes<sup>728</sup>:

- Subplan T: para el personal de la empresa que provenía de Central Nuclear de Trillo, A.I.E. y fuera partícipe del plan de pensiones de dicha

---

<sup>727</sup> Es el caso del Plan de Pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, S.A., EMALCSA que tuvo su origen en el Convenio Colectivo vigente desde 1 de enero de 2004 hasta 31 de diciembre de 2005. En el Anexo III del Convenio se regula un colectivo y en el Anexo IV se regula el otro. Esto se plasma en el artículo 3.2 de las especificaciones del plan en las que se crea un colectivo de prestación definida y otro de aportación definida, en función de la fecha de entrada de las personas trabajadoras en la empresa. Se regula del siguiente modo: *“En razón de las obligaciones estipuladas, el presente PLAN es un Plan Mixto, por cuanto contempla: a) Un régimen de Prestación Definida para todas las prestaciones reconocidas para los Partícipes y Beneficiarios integrantes del COLECTIVO 1 y, b) Un régimen de Aportación Definida para la contingencia de jubilación y de Prestación Definida para los riesgos de Fallecimiento e Incapacidad Permanente, correspondientes a los integrantes del COLECTIVO 2”.*

<sup>728</sup> Artículo 3 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, A.I.E. Otros planes de pensiones con subplanes creados a través de la negociación colectiva es el Plan de Pensiones de Ericson.



empresa a fecha 22 de noviembre de 2004; y para el nuevo personal de Centrales Nucleares de Almaraz-Trillo A.I.E. cuando cumplan los requisitos recogidos en sus especificaciones, siempre que no estén adscritos al subplan A.

- Subplan A: para el personal de la empresa que provenía de Central Nuclear de Almaraz, A.I.E. y fuera partícipe de su plan de pensiones a 22 de noviembre de 2004, y para el nuevo personal de Centrales Nucleares de Almaraz – Trillo A.I.E. que desempeñe su labor en el centro de trabajo de Almaraz.

La redacción original del texto legal en materia de diferenciación de aportaciones era más garantista. En efecto, antes de la reforma llevada a cabo por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, la diferenciación de aportaciones realizada por el promotor o la integración de los partícipes en colectivos o subplanes distintos únicamente podía realizarse conforme a criterios establecidos en negociación colectiva. En mi opinión, la reforma de 2001 erróneamente admitió la creación de subplanes y la diferenciación de aportaciones del promotor a través de las propias especificaciones del plan de pensiones, dejando de ser materia reservada a la autonomía colectiva. En la praxis, son escasos los planes de pensiones que establecen idénticas aportaciones por parte del promotor para todos los partícipes de este<sup>729</sup>. Generalmente, el empresario tendrá como objetivo negociar colectivos diferenciados de partícipes bonificando con mayores aportaciones a las personas con salarios más altos<sup>730</sup>.

La decisión de formular subplanes o colectivos diferenciados en un plan de pensiones debería adoptarse a través de un acuerdo de negociación colectiva, puesto que ofrece mayor seguridad jurídica a las personas trabajadoras. Según Monereo Pérez, hacerlo desde las especificaciones del plan de pensiones entraña numerosos riesgos, especialmente cuando el acuerdo fruto de la

---

<sup>729</sup> Podemos ver un ejemplo en el artículo 25.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Santander Empleados, en el que se pacta una cantidad lineal para todas las personas; *“Las contribuciones que el Banco realizará cada año a cada uno de los partícipes del Plan, que reúna los correspondientes requisitos, será de 560 €, pudiendo ser objeto de revisión de común acuerdo entre las partes (...)”*.

<sup>730</sup> En el artículo 10.1 del Plan de Pensiones de Empleados de Empresas Grupo Estrella (2004) establece dos tipos de aportaciones, una que consistirá en *“el porcentaje de aportación correspondiente a cada partícipe que cumpla 31 años de antigüedad en la Empresa, (...) que irá desde un 3,20% hasta un 6% en función de la antigüedad”*. Otra para los trabajadores ingresados con posterioridad a 1/1/2001 que será: *“..., la aportación del promotor consistirá, desde el momento de su adhesión al Plan, en un 3% del Salario Computable de cada partícipe, sin que les sea de aplicación el escalado mencionado en el apartado anterior”*.

negociación con una parte de los potenciales partícipes no atienda adecuadamente los intereses generales del conjunto de los empleados<sup>731</sup>.

Esta diferenciación de aportaciones entre partícipes de un mismo plan de pensiones es compatible con el principio de no discriminación en el acceso al plan regulado en el art. 5.1.a) TRLPFP, siempre y cuando esta diferenciación sea conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo<sup>732</sup> o disposición equivalente o estén establecidos en las especificaciones del plan.

En materia de no discriminación, el Tribunal Constitucional<sup>733</sup> dejó claro su criterio al analizar el Plan de Pensiones de los Empleados de la Caja Insular de Ahorros de Canarias.

El citado plan se estructuraba en dos subplanes:

- Subplan 1, en el que se integran todos los empleados fijos en plantilla ingresados en la Caja Insular de Ahorros de Canarias o en cualquier otra caja confederada antes del 30 de mayo de 1986.
- Subplan 2, en el que se integran todos los empleados fijos de plantilla de la citada caja y beneficiarios, cuyas condiciones de previsión social se regulan en el XIV Convenio Colectivo, que ingresaron en la empresa con posterioridad al 29 de mayo de 1986.

Estamos ante un plan de pensiones mixto, con dos subplanes, que tienen diferenciadas las aportaciones por fecha de ingreso en la empresa y modalidad de contrato en ese momento. El plan de pensiones no toma en cuenta el tiempo prestado bajo la modalidad de contrato de eficacia temporal limitada. Establece como requisito para la integración en el plan tener la calidad de fijo, por lo que el presupuesto determinante de la inclusión en uno u otro subplan es haber

---

<sup>731</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., págs. 4-5.

<sup>732</sup> SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo: su naturaleza jurídico-laboral y jurisdicción competente”*, en VV.AA.: III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, 1993, pág. 65. SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores”*, op. cit., pág. 147. Ambos entienden que cuando la norma se refiere al convenio colectivo, artículo 37.1 CE, lo hace en sus dos vertientes posibles de negociación colectiva, la estatutaria y la extraestatutaria.

<sup>733</sup> STC 104/2004, de 28 de junio. BOE núm. 180, de 27 de julio de 2004. Las partes negociadoras establecen en el convenio colectivo tal regulación introduciendo una diferenciación en la articulación de la previsión social de las empresas afectadas que básicamente comporta el mantenimiento para el futuro de un sistema (más beneficioso) para aquellos trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del XIV convenio formaban ya parte de la plantilla de dichas empresas y estaban representados en la mesa de negociación y, junto a ello, la creación de otro sistema diferente (menos beneficioso) para los nuevos trabajadores que se hubieren de incorporar a tales empresas en el futuro. Se configura así un tipo de acuerdo derivado del ejercicio de la autonomía colectiva (FJ 5º).

ingresado o no en la empresa antes del 30 de mayo de 1986, sin conceder efecto alguno al tiempo prestado en virtud de contratos temporales.

El XIV Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros (art. 70) fija un doble sistema de complementos por jubilación. La adscripción a uno u otro sistema depende, sin más, de la fecha de ingreso en la empresa (criterio objetivo de diferenciación de aportaciones). Pero, además, se impone un requisito adicional a sus trabajadores, el de tener la condición de fijos en el momento de la entrada en vigor del citado convenio (29 de mayo de 1986), dando un trato diferenciado a las personas que en tal fecha pertenecían a la empresa, pero con contratos de carácter temporal.

El Tribunal Constitucional consideró que *“estaba fuera de toda duda que se ha producido una diferencia de tratamiento entre trabajadores en función de la duración de su contrato, dado que una determinada condición requerida para el acceso a un sistema de previsión social —la de haber ingresado en la empresa antes de una fecha determinada— se ha aplicado de distinta manera a los trabajadores fijos que a los trabajadores temporales”*. Según el Constitucional, los trabajadores con contratos de duración determinada no han tenido los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida sin ninguna justificación objetiva y razonable para amparar dicha diferencia de trato<sup>734</sup>.

Concluyendo, la regulación sobre la diferenciación de aportaciones la implantó el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, siendo, en mi opinión ya manifestada, más garantista para las personas trabajadoras que la actual. Su art. 5.3 preveía concretamente los criterios objetivos<sup>735</sup> en los que ésta podía fundamentarse, pudiendo basarse en circunstancias determinadas como la edad del partícipe, el 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 o los servicios pasados, entendiendo por tales, los prestados con carácter previo a un momento determinado. Posteriormente, esta lista de criterios objetivos<sup>736</sup> se eliminó y, con

---

<sup>734</sup> STC 104/2004, de 28 de junio. BOE núm. 180, de 27 de julio de 2004, (FJ 6º).

<sup>735</sup> STC 104/2004, de 28 de junio. BOE núm. 180, de 27 de julio de 2004, (FJ 7º). Resulta claro que el hecho de que la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones —actualmente, Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre [art. 4.1 a)] y Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (art. 25.4)— posibilite la articulación de diferentes subplanes dentro de un mismo plan, afectando a colectivos distintos y con la posibilidad, incluso, de dotar a los mismos de aportaciones diferentes, no determina necesariamente la razonabilidad de cualquier criterio de diferenciación.

<sup>736</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *“Los Planes de Pensiones...”*, op. cit., págs. 251-254. La autora es muy crítica con la eliminación de la lista de criterios objetivos. Reseña que la enumeración recogía cinco criterios, la mayoría de los cuales estaban íntimamente relacionados con la vinculación laboral existente entre la entidad promotora y el partícipe.

ella, la mejor protección de las personas trabajadoras frente al principio de no discriminación.

### 2.1.3. ADHESIÓN AL PLAN DE PENSIONES

Otra de las líneas de potenciación de la negociación colectiva la encontramos en el segundo párrafo del art. 4.1.a) TRLPFP y en el 28.2 RFPF cuando trata la **incorporación automática de las personas trabajadoras de una empresa o sector al plan de pensiones como consecuencia de lo pactado en un convenio colectivo**. Esto es, a pesar de la voluntariedad estipulada como uno de los principios básicos de los planes de pensiones, a través de un convenio colectivo se puede establecer la incorporación directa. La norma implanta la adhesión automática, salvo que, en el plazo acordado a tal efecto, estas personas declaren expresamente por escrito a la comisión promotora o de control del plan que no desean ser incorporadas al mismo, respetando el carácter voluntario de los planes de pensiones.

La adhesión automática se reguló por primera vez en el TRLPFP con efectos 1 de enero de 2002<sup>737</sup>. Con anterioridad a la entrada en vigor del Texto Refundido, no existía esta posibilidad. La antigua regulación del sistema de planes y fondos de pensiones establecía que cada potencial partícipe individualmente debía ejercitar su derecho de adhesión al plan en un documento llamado boletín de adhesión, complicando considerablemente la formalización del mismo.

Esta modificación legal simplificó la adquisición de la condición de partícipe y, otorgó un reconocimiento de la negociación colectiva como instrumento de afectación general, de manera que el principio de autonomía colectiva no se ve impedido por el reconocimiento de la afiliación individual de la persona trabajadora<sup>738</sup>.

La posibilidad de regular la adhesión directa en las especificaciones del plan de pensiones se amplía, además de en convenio colectivo, al acuerdo adoptado por la empresa con los representantes de las personas trabajadoras en ésta. En efecto, un acuerdo entre ambas partes avalará la incorporación directa al plan de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios, debiendo señalarse un plazo para que los que no deseen incorporarse a este lo comuniquen expresamente.

El legislador mantuvo la posibilidad de adhesión individual a través de documentos específicos, en consonancia con la naturaleza voluntaria y privada

---

<sup>737</sup> Introducida por el número 2 del artículo 32 de la Ley 24/2001, 27 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

<sup>738</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...” op. cit., pág. 74.

de los planes de pensiones<sup>739</sup>. A pesar de ello, la mayoría de los planes de pensiones del sistema de empleo que se crearon a partir del año 2002, recogieron en sus especificaciones la adhesión automática con un plazo de renuncia para los partícipes que no desearan formar parte de este<sup>740</sup>.

#### 2.1.4. DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES

Otro de los aspectos más significativos en los que se da mayor espacio a la intervención de la autonomía colectiva lo encontramos en el art. 7.2 TRLPFP y en el 31.2 RFPF. En ambos, se regula **un procedimiento directo de designación de los miembros de la comisión de control del plan de pensiones de empleo**, con dos métodos alternativos, bien desde la comisión negociadora del convenio, o bien, a través de un acuerdo de la mayoría de los representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

Hasta la entrada en vigor en 2002 del TRLPFP, los miembros de la comisión de control de los planes de empleo debían ser elegidos a través de un sistema electoral que se regulaba en el art. 22.3.d) del Real Decreto 1307/1988, de 30

---

<sup>739</sup> Muestra de ello vemos en el artículo 6 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Repsol Química, S.A. (2008): *“Quien se halle en condición de acogerse al Plan conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, podrá ejercitar su derecho de adhesión desde el momento en que alcance aquella condición, mediante el correspondiente boletín de adhesión dirigido a la Comisión de Control, a través del Promotor. Comprobado el cumplimiento de los requisitos, causará alta en el Plan desde la fecha de su solicitud fehaciente”*. O el artículo 6 de las Especificaciones Técnicas del Reglamento del Plan de Pensiones de los Empleados del Banco Popular Español, S.A. (2008): *“Ostentará la condición de partícipe cualquier persona que, cumpliendo las condiciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, manifieste por escrito su deseo de adherirse al Plan de Pensiones, suscribiendo el presente Reglamento mediante la cumplimentación del correspondiente Boletín de Adhesión, siendo aceptada su solicitud por la Comisión Promotora o por la Comisión de Control del Plan”*.

<sup>740</sup> Por ejemplo, en el artículo 10 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Santander Empleados (2007), se regula la adhesión directa del siguiente modo: *“Todo empleado, que cumpla los requisitos previstos en los párrafos siguientes de este Apartado 10.1, se entenderá adherido directamente al Plan, aceptando cuantas estipulaciones se contienen en las presentes Especificaciones y los derechos y obligaciones que se derivan de las mismas salvo que, en el plazo de un mes, declare expresamente por escrito a la Comisión de Control/Promotora del Plan su deseo a no ser incorporado al mismo. Si tal manifestación la efectuara el trabajador ante la correspondiente Entidad Promotora, ésta la trasladará a la Comisión de Control”*. En el artículo 12 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de la Ciudad Autónoma de Melilla (2004): *“Las personas físicas que reúnan las condiciones para ser partícipes causarán alta en el Plan de Pensiones de forma automática en el momento en que alcancen los requisitos exigibles. Si algún potencial partícipe decidiera no formar parte del presente Plan de Pensiones deberá comunicar su renuncia por escrito a la Entidad Promotora en el plazo de un mes desde que dicha entidad le notifique su incorporación automática. La Entidad Promotora comunicará estas renunciaciones a la Entidad Gestora y a la Comisión de Control”*. En el artículo 3 del Plan de Pensiones de Empleados de Empresas Grupo Estrella (2004) se reseña que *“son partícipes de este Plan todos los empleados de plantilla incluidos en el momento de formalizarse el Plan en el documento de cotización a la Seguridad Social de cualquiera de las empresas indicadas en el punto anterior que tengan una antigüedad mínima de un año. Para no ser partícipe del Plan, los empleados de plantilla de las Empresas anteriores deberán declarar expresamente por escrito a la Comisión Promotora o de Control del Plan, en el plazo máximo de un mes a partir de la formalización del Plan, que desean no ser incorporados al mismo”*.

de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, siendo este un sistema más complejo que la designación directa regulada en la legislación vigente.

En este momento, coexisten ambos sistemas de designación de los miembros de la comisión de control. Las especificaciones de cada plan deben regular el procedimiento de designación o elección de estos. El procedimiento de designación puede llevarse a cabo desde la comisión negociadora o, en su defecto, desde la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario u otros órganos de composición paritaria regulados en el mismo, pudiendo designar a los miembros de la comisión de control o bien establecer procedimientos de designación directa de dichos miembros. También puede llevarse a cabo, si lo contemplan las especificaciones, por acuerdo de la mayoría de los representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

La designación de los miembros de la comisión de control podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la comisión negociadora o de la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio u órgano paritario o representantes de las personas trabajadoras a que se refieren los párrafos anteriores, con independencia de que sean o no partícipes o beneficiarios.

Actualmente, nos encontramos con planes de pensiones que mantienen el proceso electoral para elegir a los miembros de su comisión de control<sup>741</sup>. No obstante, la mayoría de los planes de empleo han optado por la designación directa de los miembros de su comisión de control, puesto que es un proceso más ágil y sencillo de implementar<sup>742</sup>. Finalmente, algunos planes ocupacionales establecen de forma principal la designación directa y de forma subsidiaria las elecciones, de tal modo que, de no alcanzarse un acuerdo de negociación colectiva para la designación directa de los miembros de la comisión de control, se atenderá a la opción del proceso electoral<sup>743</sup>.

---

<sup>741</sup> El artículo 50.2 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, S.A., Emalcsa, (2022) regula un proceso electoral.

<sup>742</sup> Entre otros, el artículo 36.2 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Koxka (2008) reseña que *“los representantes de los partícipes y beneficiarios serán designados por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. Los representantes de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo de Pamplona, Peralta y Alcalá de Henares designarán a dos de los representantes de los partícipes en la comisión de control. Los representantes de los partícipes en la comisión pueden ser removidos con anterioridad al término del plazo para el cual fueron designados”*.

<sup>743</sup> El artículo 21.2 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de Ibercaja (2015), establece en primer lugar la opción de designación directa por ser un plan con origen en la negociación colectiva: *“En consideración a que el presente Plan de Pensiones tuvo su origen en la negociación colectiva, los representantes de los partícipes y beneficiarios del mismo, de acuerdo con lo expuesto en el artículo 7. punto 2 del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, se designarán, directamente y entre los propios partícipes y beneficiarios del Plan, por acuerdo de las secciones sindicales de las Organizaciones y*



Con anterioridad a la entrada en vigor de la posibilidad de designar directamente a los miembros de la comisión de control (comisión promotora en este caso) de los planes de pensiones de empleo, el Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo de 1998<sup>744</sup> (CCIG) reguló en su artículo 22 una designación directa de la representación de los partícipes del siguiente modo: "*(...) se acuerda que la Comisión Paritaria del CCIG elija a los componentes de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones*".

La redacción del convenio por la que se acuerda que la comisión paritaria del mismo elija a los componentes de la comisión promotora del plan de pensiones era contraria a los artículos 7 y 9 de la Ley 8/1987 y 22.3 del RD 1307/1988, que exigían, en aquel momento, que la comisión promotora fuera elegida por los partícipes y no a través de un sistema de designación directa.

Los citados artículos de la normativa de planes y fondos de pensiones preveían para los planes de empleo un sistema de elección caracterizado por las siguientes notas: existencia de dos colegios electorales, uno de partícipes y otro de beneficiarios; listas abiertas (para la presentación de cada lista era preciso el aval de un número de firmas de electores superior al 15 por 100 del total de integrantes de cada colegio electoral) y que el voto fuera personal, libre, directo y secreto. Indudablemente, este sistema de elección era incompatible con el establecido en el citado convenio colectivo.

Con relación a este asunto, el Tribunal Supremo, a la vista de las consideraciones legales, reseña que la regulación del art. 22 del CCIG se opone al contenido de los arts. 22.3 y 23.2 del Real Decreto 1307/1988 en relación con los arts. 7 y 9 de la Ley 8/1987. El TS señaló que "*estamos ante la concurrencia de una norma laboral (el convenio colectivo CCIG) con otra que no lo es (el Real Decreto 1307/1988). Este es un reglamento estatal, que contiene una norma de Derecho necesario absoluto dentro del ámbito propio de la delegación establecida por la ley, y sobre esta norma reglamentaria no puede disponer el convenio colectivo para establecer un régimen menos respetuoso con los derechos políticos de los partícipes y de los beneficiarios. Por ello, la norma colectiva debe respetar la regulación de la norma estatal tanto por razones de jerarquía, como de competencia, pues, aunque el convenio colectivo puede, como ya se ha dicho, establecer los compromisos de seguridad social*

---

*Asociaciones Sindicales más representativas de los trabajadores en el ámbito del Promotor del Plan, siempre y cuando dichas secciones sindicales ostenten, como mínimo y cada una de ellas, la representación del 5 % de los representantes directos en la Empresa y representarán conjuntamente, cuando menos, a la mayoría absoluta de los delegados y miembros de comités de empresa".* Posteriormente, en el caso de que no se alcance un acuerdo en las condiciones establecidas, regula un proceso electoral: "*De no alcanzarse el acuerdo requerido por las Secciones Sindicales de Empresa con dos meses de anticipación a la fecha de vencimiento de la representación, se procederá a convocar el proceso electoral conforme a lo establecido en el apartado siguiente*".

<sup>744</sup> BOE de 20 de agosto de 1998.



*complementaria, no es instrumento idóneo para regular los aspectos institucionales de los planes y fondos de pensiones no disponibles por la autonomía privada*<sup>745</sup>”.

## **2.2. ÁMBITO SUBJETIVO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO**

En el capítulo anterior de este trabajo, identificamos los elementos personales que intervienen en la creación y desarrollo de un plan de pensiones de forma genérica. Ahora nos centraremos en **los sujetos constituyentes de los planes de pensiones del sistema de empleo que adoptan unas características especiales**. La implantación de estos planes de pensiones exige la concurrencia de dos voluntades<sup>746</sup>: la del promotor y la de los potenciales partícipes<sup>747</sup>, por ello, expondremos las diferentes posiciones jurídicas que pueden ocupar en este instrumento colectivo.

**Los planes del sistema de empleo son un acuerdo derivado de la relación entre el promotor y sus partícipes.** Ambos elementos personales tienen unas peculiaridades respecto a sus equivalentes en el resto de las modalidades de planes de pensiones. En un plan de pensiones de empleo, la empresa promueve el instrumento financiero a favor de sus empleados partícipes, es decir, el promotor es el que insta la constitución del plan de pensiones y los partícipes asumen la titularidad sobre la aportación imputada.

En función de cómo se defina el promotor del plan, podemos distinguir diferentes tipos de planes de pensiones de empleo.

---

<sup>745</sup> STS de 29 de noviembre de 2000 (FJ 3º, 4º y 5º).

<sup>746</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: “*Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., pág. 11.

<sup>747</sup> Decir que los partícipes son sujetos constituyentes es algo inexacto, puesto que formalmente no serán partícipes hasta que el plan este formalizado y estos queden adheridos al mismo. Según SUÁREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores*”, op. cit., pág. 277, la condición de partícipe sólo puede adquirirse una vez que se ha constituido el plan; hasta entonces únicamente existen potenciales partícipes que son los que intervienen, junto con el empleador, en la formalización del plan a través de la comisión promotora. También LA CASA GARCÍA, R.: “*Los Fondos...*”, op. cit., págs. 28-29 reseña que en puridad los potenciales partícipes no gozarán de la condición de partícipes plena hasta que no se adhieran al plan.



Gráfico nº 75. Fuente: elaboración propia.

### 2.2.1. LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPRESA

Para ser promotor de un plan ocupacional se exigen dos requisitos: uno, ostentar la condición de empleador<sup>748</sup> y, dos, tener capacidad para asumir los compromisos por pensiones con sus trabajadores<sup>749</sup>.

Según el art. 4.1.a) de la originaria LPFP, podía ser promotor de un plan de pensiones del sistema de empleo cualquier Entidad, Corporación, Sociedad o Empresa, siendo sus empleados los partícipes del plan<sup>750</sup>.

Fue el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprobó el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, el que comenzó a perfilar la definición de empresa como promotor de un plan de pensiones.

El actual art. 25 RFPF define **la figura del promotor de un plan de pensiones de empresa, estableciendo que sólo podrá serlo de un único plan**, al que exclusivamente podrán adherirse como partícipes los empleados de la empresa promotora. En ningún caso podrá simultanearse la condición de promotor de un plan de pensiones del sistema de empleo y la condición de tomador de un plan de previsión social empresarial. Es decir, en el seno de una empresa no pueden coexistir dos instrumentos de estas características.

<sup>748</sup> El primer requisito para ser promotor de un plan de pensiones de empleo es ostentar la condición de empleador. Así se refleja en el artículo 4.1.a) TRLPFP cuando establece que será promotor cualquier "...entidad, corporación, empresa, ..." cuyos partícipes sean sus empleados.

<sup>749</sup> CASTRO ARGÜELLES, M.A.: "El papel de los planes y fondos de pensiones", op. cit., pág. 484.

<sup>750</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: "El régimen jurídico-social...", op. cit., pág. 294. El autor explica que el régimen legal de los planes y fondos de pensiones inscribía los regímenes complementarios de base profesional en el ámbito concreto de las relaciones laborales, al tomar como elemento definidor de los planes del sistema de empleo la vinculación –laboral, funcional o estatutaria- entre partícipes y promotores.

El Texto Refundido de la Ley de planes y fondos de pensiones amplió la figura del promotor, incluyendo al empresario individual<sup>751</sup> y a otro tipo de sociedades que podrían quedar incluidas en el art. 4.1.a) TRLPFP<sup>752</sup>. Posteriormente, la figura del empresario individual se desarrollaría en el segundo párrafo del art. 25.1 RFPF y, los otros tipos de sociedades, en el art. 25.3 y en el segundo párrafo del art. 37.2 RFPF.

La inclusión del empresario individual en el TRLPFP es la trasposición del apartado XIII del Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, de 9 de abril de 2001, en el que se establecía como objetivo facilitar la incorporación de las PYMES y de los empresarios individuales<sup>753</sup>, así como a sus trabajadores, a planes de pensiones de empleo de promoción conjunta o, en su caso, propios<sup>754</sup>.

Ambas figuras, empresario individual y Pymes, fueron desarrolladas a través del art. 32 de la Ley 24/2001, 27 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, con efectos a partir de 1 de enero de 2002. En el caso de los planes de pensiones de empleo promovidos por empresarios individuales, éstos adquieren la doble condición de promotor y partícipe, incluso se puede dar la situación de que el empresario individual tenga la condición de promotor, partícipe y beneficiario para las contingencias de jubilación e incapacidad.

El ordenamiento jurídico en materia de planes y fondos de pensiones siguió concretando la definición de empresa. Nos remitimos a varios preceptos normativos, entre ellos, la disposición adicional 1º TRLPFP en la que se describe y amplía el concepto de empresa: *“Tienen la consideración de empresas no sólo las personas físicas y jurídicas sino también las comunidades de bienes y demás entidades que, aun carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos descritos”*.

---

<sup>751</sup> Los empresarios individuales que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores, como promotores de un plan de pensiones de empleo, podrán realizar aportaciones propias al citado plan.

<sup>752</sup> FERNANDEZ BERNAT, J.A.: *“El régimen jurídico-social...”*, op. cit., pág. 297. Según el autor, el reconocimiento directo de estas dos realidades empresariales, incorporadas ambas al texto legal, permite vislumbrar una intención clara del legislador de delimitar con una mayor nitidez el ámbito de actuación de los planes de pensiones del sistema de empleo, al tiempo que con ello está favoreciendo una interpretación extensiva de su campo de aplicación.

<sup>753</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *“Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo”*, op. cit., pág. 287. La autora manifiesta sus dudas sobre la figura del promotor como empresario individual en cuanto a su ostentación del papel conjunto de promotor, partícipe e incluso de beneficiario en el caso de que el plan contemple entre sus situaciones protegidas la jubilación o la incapacidad.

<sup>754</sup> Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social: <https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/8.4.1-2896/8.4.1-2896.pdf>

Para Monereo Pérez, el legislador se decantó por la vía de clarificar la definición tan heterogénea de empresa como medio de concretar el ámbito personal de los planes de pensiones del sistema de empleo<sup>755</sup>.

Este tipo de planes ha sufrido un proceso expansivo. Su ámbito de actuación ha sido objeto de una reinterpretación a través de un doble fenómeno de concreción y de amplificación del diseño legal de la figura del promotor. Estos instrumentos estaban pensados inicialmente para ser implantados en el marco estrictamente empresarial, pero con el paso del tiempo, los planes profesionales han podido superar esos límites y promocionarse desde otras instancias de carácter supraempresarial<sup>756</sup>.

### **2.2.2. LOS PLANES DE PENSIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

En la disposición final 2ª TRLPFP, vemos como el concepto de promotor como empleador se extiende a las Administraciones Públicas, incluyendo a *“las Corporaciones Locales, las entidades, organismos de ellas dependientes y empresas participadas por las mismas...”*, cuyos destinatarios son su personal, *“... a su personal funcionario o laboral o en relación de servicios regulada por normas administrativas estatutarias.”*

La amplitud con la que se define a las entidades de carácter público que pueden instar la creación de un plan de pensiones, las Administraciones Públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades, organismos de ellas dependientes y empresas participadas por las mismas, nos remite a una noción omnicomprendiva del sector público<sup>757</sup>.

La misma disposición final 2ª TRLPFP hace referencia a empresas participadas por las Administraciones Públicas, incluidas las Corporaciones Locales, y los organismos y entidades de ellas dependientes, como potenciales promotores de un plan de pensiones.

En un determinado momento, se plantearon dudas acerca de qué tipo de sociedades participadas eran las que podían instar la creación de un sistema de previsión privado<sup>758</sup>.

---

<sup>755</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 58.

<sup>756</sup> FERNANDEZ BERNAT, J.A.: *“El régimen jurídico-social...”*, op. cit., pág. 300.

<sup>757</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 62.

<sup>758</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 22.

Estas dudas se fueron solventando por varias razones, la primera, por la normalización de los planes de empleo en el ámbito del sector público<sup>759</sup>; y la segunda, porque el art. 37.3.b) RPPF, menciona expresamente a los entes públicos como posibles promotores de planes de pensiones de empleo.

Finalmente, la situación fue aclarada con la publicación del Real Decreto Ley 20/2011 de 30 de diciembre<sup>760</sup>, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

El apartado tercero de su artículo 2 establecía que, durante el ejercicio 2012, las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado primero del artículo, no podrían realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyeran la cobertura de la contingencia de jubilación.

Pues bien, la remisión al apartado primero del citado artículo es lo que clarifica a qué entidades públicas se refiere la norma, porque regula la prohibición para una exhaustiva lista de entidades. El informe 1/04 de la Abogacía del Estado<sup>761</sup>, amplía el ámbito subjetivo de aplicación en relación con algunos organismos no expresamente citados en la norma, como el Banco de España, las Cortes Generales, las EPSV<sup>762</sup>, etc. La Abogacía del Estado hace una interpretación extensiva en cuanto al ámbito de aplicación, ya que, a pesar de no estar citado expresamente en la norma, si están comprendidos en el “resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local”.

---

<sup>759</sup> Plan de Pensiones del Ayuntamiento de Palencia, Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Planes de Pensiones de las Autoridades Portuarias de Valencia, Barcelona, Almería, Cartagena, Ferrol, Vigo, etc.

<sup>760</sup> BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2011.

<sup>761</sup> Informe Abogacía General del Estado Administración General Administraciones Públicas 1/04.

<sup>762</sup> Extremo ratificado por el Tribunal Constitucional en Sentencia 215/2015, de 22 de octubre de 2015. Recurso de inconstitucionalidad 5423-2012. Interpuesto por el Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco respecto del artículo 2.3 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. BOE núm. 284, de 27 de noviembre de 2015. “La medida contemplada en el art. 2 apartado 3 del Real Decreto-ley 20/2011, no constituye, por lo demás, una medida aislada que incida sobre un único concepto retributivo, sino que se inserta en el ámbito de una decisión general de política económica, que trasciende a cada uno de los conceptos retributivos que integran la masa salarial de los empleados públicos, incluidas, por tanto, las retribuciones diferidas que aquí se analizan. Y es esto precisamente –y así lo ha reconocido nuestra doctrina– lo que justifica, no sólo que el Estado pueda establecer topes máximos a los incrementos retributivos de los funcionarios autonómicos, sino que pueda decantarse por la congelación salarial en un ejercicio concreto (supuesto examinado en la STC 94/2015), o por la reducción e incluso la supresión de un determinado concepto retributivo (como se vino a reconocer en la STC 81/2015, de 30 de abril), que es lo que sucede en el presente supuesto. No se produce, en consecuencia, la alegada vulneración del art. 149.1.13 CE”.

Esta prohibición, posteriormente convertida en limitación, se mantiene vigente a la fecha de redacción de esta tesis<sup>763</sup>.

Desde el año 2018<sup>764</sup>, sólo se permite realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo, o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global fijado en la norma presupuestaria.

Autores como López Gandía o Momparler Carrasco, se plantean si la incentivación de los planes de pensiones en el ámbito de la función pública puede suponer una merma de los instrumentos públicos de previsión. Creen que está en riesgo la mejora de los niveles de protección públicos porque se alimenta la idea de que, con la protección privada adicional vía plan de pensiones, se compensan las deficiencias de cobertura del sistema público.

Concretamente hacen referencia al Plan de Pensiones de la Administración General del Estado<sup>765</sup>. Entienden que, con la creación de este plan, se estaría frenando la posibilidad de cualquier reforma del régimen público de protección de los funcionarios que tratara de acercar las pensiones públicas de jubilación a los niveles retributivos de activo<sup>766</sup>.

Desde mi punto de vista, esta afirmación es errónea por dos razones: la primera de ellas porque la aportación que se realizaba a este plan de pensiones era tan baja (entre 75 y 150 euros) que no podía suponer ningún complemento de pensión; la segunda razón, ligada a la primera, es que desde el año 2012 ningún promotor puede realizar aportaciones a planes de pensiones o, si las realiza, lo hace en una cuantía limitada.

Ambas circunstancias suponen que no existe riesgo alguno para la correcta protección de los empleados públicos a través del sistema público de pensiones.

### 2.2.3. LOS PLANES DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA

Fue la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados, la que introdujo la figura del plan de pensiones de promoción conjunta. **Se trata de un tipo de plan al que pueden adherirse**

---

<sup>763</sup> Para más información sobre la prohibición o limitación de aportaciones a planes de pensiones en el sector público ver GONZÁLEZ LÓPEZ, A. y ERDAIDE GABIOLA, M.: *“La prohibición de realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo en la ley de presupuestos generales del estado para el año 2012”*, Revista Vasca de Administraciones Públicas núm. 95, 2013, págs. 53-80.

<sup>764</sup> Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado. BOE núm. 161, de 4 de julio de 2018.

<sup>765</sup> Este plan tuvo su origen en el Acuerdo Administración y Sindicatos para el periodo 2003-2004 para la modernización y mejora de la Administración Pública (CC.OO., UGT y CSI-CSIF) y el Ministerio de Administraciones Públicas y Hacienda. BOE de 18 de noviembre de 2002.

<sup>766</sup> LÓPEZ GANDÍA, J. y MOMPALER CARRASCO, M.A.: *“La protección social de los funcionarios públicos. Regulación actual y perspectivas ante los sistemas privados de pensiones”*, RDS, núm. 25, 2004, págs. 59-64.

**varias empresas o que puede ser promovido por grupos de empresas**<sup>767</sup>. Los planes de pensiones de promoción conjunta son el resultado de la negociación entre los representantes de las personas trabajadoras y los representantes de las empresas para canalizar la previsión social complementaria y cumplir con los requisitos estipulados en los respectivos convenios colectivos.

El párrafo 4º del art. 4.1.a) TRLFP establece que varias empresas pueden promover un plan de pensiones de promoción conjunta: “*varias empresas o entidades podrán promover conjuntamente...*”. Este precepto legal es desarrollado por el art. 37.1 RFPF estableciendo como regla general que varias empresas o entidades, incluidos los empresarios individuales y los entes y organismos de las Administraciones públicas, pueden promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo en el que se instrumenten sus compromisos por pensiones<sup>768</sup>.

Los planes de pensiones de promoción conjunta pueden limitar su ámbito de aplicación a determinadas empresas promotoras. Por ello, en función de su ámbito personal, de conformidad con el art. 37.2 RFPF, podemos dividir a los planes de pensiones de promoción conjunta en dos grupos:

#### PLANES DE PROMOCIÓN CONJUNTA CERRADOS

- **Son los que limitan su ámbito personal a las empresas promotoras iniciales.** Por ejemplo: si concurren 4 empresas en el momento de la constitución del plan de pensiones, no permiten que, posteriormente, puedan entrar a formar parte de ese plan otras empresas.

#### PLANES DE PROMOCIÓN CONJUNTA ABIERTOS

- **Son los que prevén la posibilidad de incorporar nuevas empresas.** Por ejemplo, el plan de pensiones de promoción conjunta de la Administración General del Estado, tiene ahora mismo más de 150 promotores. Algunos de estos se han ido incorporando con posterioridad a su constitución.

Gráfico nº 76. Fuente: elaboración propia.

Los planes de pensiones de promoción conjunta se dividen en tres tipos en función de sus características:

<sup>767</sup> Este tipo de planes se regulan en la Sección IV del Capítulo II del RD 304/2004 de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. Suelen ser planes que agrupan a numerosos partícipes y cuentan con un patrimonio elevado, a modo de ejemplo podemos citar, entre otros, el Plan de Pensiones del Grupo AXA-Winthertur, el del Grupo Iberdrola, el del Grupo Basell, el del Grupo Redexis o el del Reale Grupo.

<sup>768</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “*Guía de negociación...*” op. cit., pág. 63.



- Primer tipo: **con origen en la negociación colectiva**. Cuando exista un acuerdo de ámbito supraempresarial<sup>769</sup>, o de ámbito superior al de empresa<sup>770</sup>, que acuerde la incorporación de empresas y partícipes al plan de pensiones de promoción conjunta que ellos formalicen. En este caso, cada empresa afectada por el convenio colectivo podrá acordar promover su propio plan de pensiones o adherirse al de promoción conjunta.
- Segundo tipo: **plan de grupo de empresas**. Estos planes son promovidos por empresas que forman parte de un grupo, lo que supone que todas o algunas de las empresas de este pueden promover conjuntamente un plan de pensiones del sistema de empleo. El plan de pensiones podrá prever la participación facultativa de otras entidades de cualquier tipo que formen parte de la unidad de decisión y comunidades de bienes constituidas por empresas del grupo. Facultativamente y salvo disposición contraria contenida en las especificaciones del plan de pensiones, podrán concurrir también como promotores las empresas extranjeras con agencias, sucursales o establecimientos en territorio español que formen parte del grupo. Una vez promovido el plan de pensiones, todas las empresas del grupo son susceptibles de incorporarse al mismo, tengan compromisos por pensiones o no<sup>771</sup>.

La incorporación de la figura de los planes conjuntos en el marco de los planes de pensiones del sistema de empleo ofrece el medio idóneo para introducir como parte promotora, dentro del conjunto de sujetos que pueden participar en estos, a los grupos de empresas. De esta forma, y siempre con carácter excepcional, se permitirá que la parte promotora de un plan de pensiones del sistema de empleo pueda estar conformada por una pluralidad de sujetos<sup>772</sup>.

- Tercer tipo: **las Pymes**. Se considerará que un plan de promoción conjunta es promovido por pequeñas y medianas empresas cuando estén comprendidas en la Recomendación 96/280/CE de la Comisión, de 3 de abril de 1996, sobre la definición de las pequeñas y medianas empresas, o la que la sustituya en el futuro.

<sup>769</sup> Ejemplo de ello es el Plan de Pensiones de Flores y Plantas que se formalizó en el año 2006 y del que ya hemos hablado en la parte de exteriorización de los compromisos por pensiones de esta tesis.

<sup>770</sup> MONEREO PEREZ, J. L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 19. Son los que se constituyen por varias empresas y que generalmente traen causa de un convenio colectivo de ámbito supraempresarial.

<sup>771</sup> Para más información sobre los planes de grupos de empresas ver: LOPEZ CUMBRE, L.: *“Concentración empresarial y compromisos por pensiones. Una regulación reglamentaria indirecta del grupo de empresas”*, RTSS, núms. 209-210/2000, pág. 48.

<sup>772</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *“Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo”*, op. cit., pág. 291.

En su redacción anterior<sup>773</sup>, la norma exigía en el caso de planes de promoción conjunta para pymes, que éstas tuvieran que contar con un número de personas trabajadoras inferior a 250. A efectos de contar a estas 250 personas, se tenía en cuenta a todas aquellas vinculadas por relación laboral en el momento de la formalización del plan o de su incorporación al mismo, independientemente de que luego hubiese un número más elevado de empleados en la pyme. Por lo tanto, si una empresa ya incorporada al plan sobrepasaba posteriormente la cifra de 250 personas, podía permanecer como promotora, salvo que las especificaciones dijeran lo contrario.

En opinión de Monereo Pérez, el objetivo de estos planes es favorecer espacios amplios de concertación social a efectos de facilitar acuerdos para la implantación de planes de pensiones por varias empresas. No obstante, la realidad de la negociación colectiva muestra pocos ejemplos<sup>774</sup> significativos de planes de promoción conjunta sectoriales<sup>775</sup>.

A 31 de diciembre de 2022, estaban registrados en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones un total de 360 planes de pensiones de promoción conjunta<sup>776</sup>. Del global de los datos se desprende la especial relevancia del segundo tipo de planes de promoción conjunta por varios motivos: uno de ellos es por la racionalización de los costes de gestión, en cuanto que se dividen por un mayor número de elementos personales, otro es por la homogeneidad que deriva del convenio de un determinado sector y que, previsiblemente, se plasmará en el plan de promoción conjunta.

---

<sup>773</sup> En la redacción dada a la letra a) del artículo 4.1 LPFP por la Disposición adicional undécima de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, se establecía un límite para las empresas con menos de 250 trabajadores. Solo las que tenían menos de 250 empleados podían promover e instrumentar sus compromisos susceptibles de ser cubiertos por un plan de pensiones, a través de un plan promovido de forma conjunta por varias empresas.

<sup>774</sup> El 5 de agosto de 2022 se publicó en el BOE la Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción. En su art. 52 bis se insta a la promoción de un plan de pensiones colectivo que actúe como complemento al sistema público, apoyando así el contenido económico laboral del mismo con otro pilar que, de forma similar a la Fundación Laboral de la Construcción, incorpore al sector una nueva mejora histórica de marcado carácter social.

<sup>775</sup> MONEREO PEREZ, J. L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 20.

<sup>776</sup> Informe 2022 Seguros y Fondos de Pensiones.

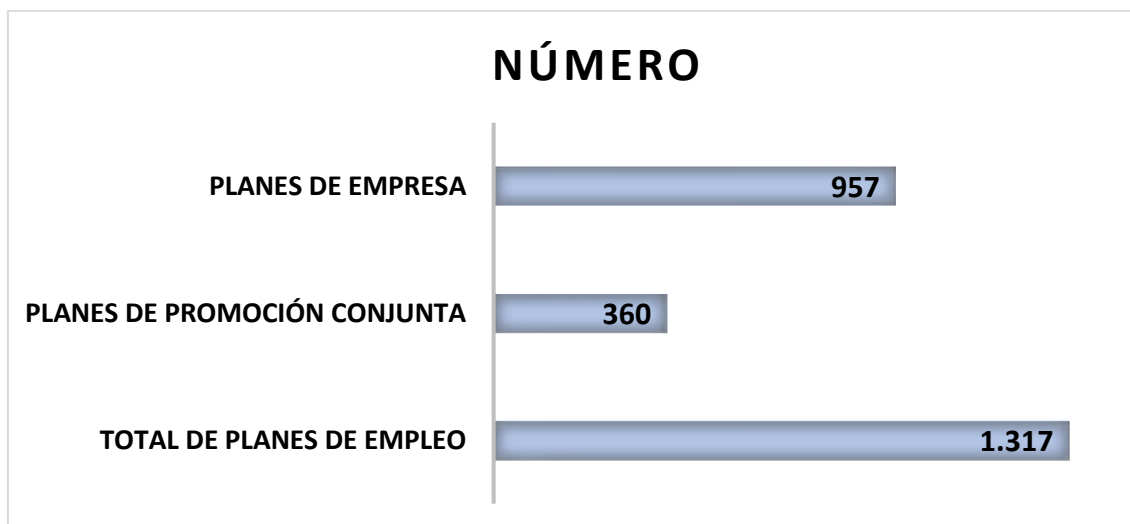


Gráfico nº 77. Fuente: elaboración propia con datos el Informe 2022 Seguros y Fondos de Pensiones.

En el ámbito de los planes ocupacionales, el promotor ostenta unos derechos y obligaciones. En efecto, el promotor tiene derecho a participar en la comisión de control del plan mediante la designación de unos vocales que le representen y a ejercer sus funciones. Tiene derecho a ser informado de la evolución financiera y actuarial del plan de pensiones y a recibir los datos personales y familiares de los partícipes que resulten necesarios para determinar sus aportaciones al plan<sup>777</sup>.

#### **2.2.4. LOS PARTÍCIPES EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO**

El número de partícipes en planes de pensiones de empleo, con los últimos datos disponibles del Informe de Seguros y Fondos de Pensiones 2022 y el Documento de Datos Fundamentales del Sector 2022, era de 2.053.054 con un derecho consolidado medio por persona de 16.933 euros, sumando en el total del sistema, un patrimonio de 34.764 millones de euros.

<sup>777</sup> Los artículos 7 y 8 de las Especificaciones del Plan de Pensiones del Personal de la Universitat de València (2008), rigen los derechos del promotor: *“participar en la Comisión de Control del Plan, a través de los miembros que designe, y ejercer las correspondientes funciones, en los términos expresados en estas especificaciones; recibir los datos personales y familiares de los partícipes que resulten necesarios para determinar sus aportaciones al Plan y ser informado, a través de sus representantes en la Comisión de Control, de la evolución financiera del Plan de Pensiones. Obligaciones del Promotor: efectuar el desembolso de las contribuciones pactadas en la cuantía, forma y plazos previstos en las presentes especificaciones; facilitar los datos que sobre los partícipes le sean requeridos por la Comisión de Control al objeto de realizar sus funciones de supervisión y control y los necesarios para el funcionamiento del Plan; facilitar a los miembros de la Comisión de Control el ejercicio de sus funciones, así como los medios necesarios para ello; cumplir con las obligaciones que se deriven de las presentes especificaciones y dar a conocer el proyecto del Plan de pensiones en los términos previstos en la normativa de planes y fondos de pensiones”*.

En los planes de pensiones del sistema de empleo, **son partícipes las personas empleadas de la entidad que promueve el plan de pensiones.**

El primer requisito para ser partícipe de un plan de pensiones de empleo, a diferencia del supuesto del promotor, es ser persona física. Esta podrá realizar aportaciones o no al plan de pensiones. Además de ser persona física, este elemento personal deberá tener capacidad de contratación con el promotor. Significa que la condición de partícipe se ostenta por la especial relación que une a este con el promotor, es decir, lo que determina la existencia de un plan de empleo son los vínculos profesionales de las personas trabajadoras con la empresa para la que trabajan<sup>778</sup>. Es decir, se exige una vinculación de tipo laboral.

Se puede afirmar que no todo sujeto que quiera formar parte de un plan de pensiones de empleo va a poder hacerlo, ya que ello vendrá condicionado por el cumplimiento por parte de este sujeto del perfil al cual va dirigido el plan de pensiones en cuestión<sup>779</sup>.

El legislador, con la intención de no cerrar la figura del partícipe y no limitar el acceso al instrumento de previsión social, ha optado por regular un concepto amplio en el que pueden encuadrar personas trabajadoras de diferente índole.

Precisamente, el art. 4.1.a) TRLPFP muestra el carácter abierto de la figura posibilitando la adhesión como partícipes a los empleados de la empresa promotora, incluido el personal con relación laboral de carácter especial<sup>780</sup>, independientemente del régimen de la Seguridad Social aplicable. Puede extenderse a los socios trabajadores y de trabajo en los planes promovidos en su ámbito de aplicación. Del mismo modo que se extiende al personal que desempeñe sus funciones para las administraciones públicas desde el momento en el que el sector público puede actuar como promotor de un plan de empleo. El propio apartado 3 del art. 25.2 RFPF establece que las referencias contenidas a empleados, trabajadores o relación laboral se entenderán hechas, en su caso, al personal de las Administraciones y entes públicos, y a la relación de servicios correspondiente, dando entrada a las relaciones contractuales de naturaleza laboral o administrativa<sup>781</sup>.

---

<sup>778</sup> MONEREO PEREZ, J. L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 24.

<sup>779</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *“Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo”*, op. cit., pág. 304.

<sup>780</sup> REGUERO CELADA, J.: *“Aspectos jurídicos-laborales de los Planes y Fondos de Pensiones”*, RL núm. 4, 1995. Para más información sobre la posibilidad de que el personal con relación laboral especial, especialmente el de alta dirección se adhiera al plan de pensiones de empleo.

<sup>781</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *“Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo”*, op. cit., pág. 307. MONEREO PEREZ, J. L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 25. Refieren los autores que la noción jurídica de empleado es

En función de cómo se definen las personas empleadas de cada tipo de promotor, podemos distinguir diferentes tipos de partícipes de planes de empleo.

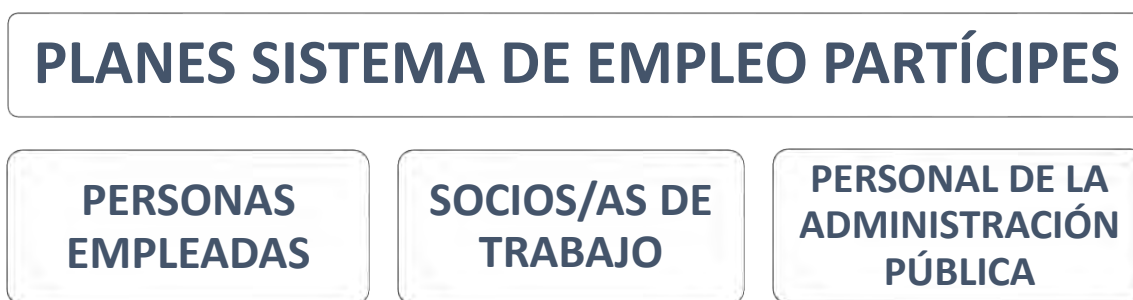


Gráfico nº 78. Fuente: elaboración propia.

En consecuencia, podrán ser partícipes, en primer lugar, las personas trabajadoras por cuenta ajena o asalariadas, concretamente el personal vinculado al promotor por relación laboral<sup>782</sup>. Es decir, serán partícipes las personas que trabajen de forma retribuida voluntariamente dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, ya sea física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Sobre las relaciones laborales especiales, Monereo Pérez considera, en puridad, que las mismas siempre se han considerado incluidas en el término amplio de empleados a que hacía referencia la antigua Ley 8/1987, en su art. 4.1.a). Pero la alusión expresa del art. 25.2 RPPF a este tipo de relaciones como potenciales partícipes resulta esclarecedora, especialmente para el personal de alta dirección, ya que, convencionalmente se podía defender su exclusión del sistema-plan acudiendo al art. 16 del RD 1382/1985<sup>783</sup> de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección<sup>784</sup>. El RPPF, también incluye como partícipes a los consejeros y administradores incluidos en el régimen general de la Seguridad Social como asimilados a las personas trabajadoras por cuenta ajena en los términos establecidos en el artículo 136.2.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En segundo lugar, de conformidad con el art. 25.3 RPPF los socios trabajadores o de trabajo de sociedades cooperativas y laborales también podrán ostentar la condición de partícipes en los planes de empleo promovidos en el ámbito de las sociedades cooperativas y laborales, así como a los comuneros en los planes de

---

omnicomprensiva a los efectos de la norma delimitadora abarcando a los sujetos vinculados por una relación laboral o por una relación de carácter administrativo.

<sup>782</sup> Vemos ejemplo de esta figura en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Empleo de Promoción Conjunta de los trabajadores de las empresas del Grupo Basell (2007) que en su artículo 8 establece: “podrán acceder a la condición de partícipes del presente Plan todos los empleados de la plantilla de los Promotores”.

<sup>783</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...” op. cit., pág. 66.

<sup>784</sup> BOE de 12 de agosto de 1985.

empleo promovidos por las comunidades de bienes y a los socios de las sociedades civiles incluidos en ambos casos, por razón de tal condición, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, si así se prevé en las especificaciones del plan promovido por la sociedad. En efecto, estas personas para ser partícipes dependen de que así se establezca en el acuerdo que se incorpore a las especificaciones, de lo contrario, los socios trabajadores y de trabajo no se podrán adherir al citado plan de pensiones.

Finalmente, en los planes de empleo promovidos por entidades públicas, será partícipe el personal vinculado por relación de servicios dependiente regulada en normas estatutarias o administrativas.

La figura del partícipe en el caso de los entes públicos es amplia. Vemos una muestra de ello en el artículo 11 del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado<sup>785</sup>, cuando establece que *“Tendrá la consideración de empleado cualquier persona que preste servicios en las Entidades Promotoras en la condición de funcionario de carrera o interino, personal contratado, personal eventual o alto cargo”*.

Con carácter general, nos encontramos con la necesidad de que exista una relación contractual entre empleador y empleado<sup>786</sup> para que este último pueda ser partícipe del plan de pensiones promovido por su empresario. No obstante, excepcionalmente, el párrafo segundo del art. 25.2 RFPF, contempla la posibilidad de incorporar al plan como partícipes a personas trabajadoras que con anterioridad hubieran extinguido la relación laboral con el promotor pero que mantengan compromisos por pensiones que se pretendan instrumentar en el plan de pensiones<sup>787</sup>. Para incorporar a estas personas al plan, es necesario que exista una obligación previa a la formalización de este, refiriéndose a la

---

<sup>785</sup> BOE núm. 235, de 29 de septiembre de 2008.

<sup>786</sup> Art. 25.2 RFPF *“Se consideran empleados a los trabajadores por cuenta ajena o asalariados, en concreto, al personal vinculado al promotor por relación laboral”* o artículo 28.3 RFPF *“El trabajador que reúna las condiciones para acceder al plan podrá ejercitar su derecho de incorporación en cualquier momento y en tanto no se haya extinguido la relación laboral con el promotor, sin perjuicio del régimen de aportaciones y prestaciones aplicable en cada caso”*.

<sup>787</sup> Vemos ejemplo de ello en el artículo 5 del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy (2018): *“Ámbito Personal del Plan: Para ser partícipe del Plan se requiere la condición previa de empleado de alguna de las Empresas Promotoras, cualquiera que sea su forma de contratación laboral, y la sustitución para el partícipe de los sistemas de previsión sustitutivo que pudiera tener a su favor en cualquier Empresa del Grupo Naturgy, salvo para aquellos partícipes que por contrato individual tengan reconocido un sistema de previsión complementario y no incompatible con el presente Plan de Pensiones, siempre que dicho sistema complementario permita la adhesión al presente Plan. Asimismo, tendrán la condición de partícipe aquellos empleados con suspensión o extinción de la relación laboral con los que se mantengan compromisos por pensiones. También serán considerados partícipes aquellos empleados que habiendo causado baja en la relación laboral, continúen realizando aportaciones voluntarias al presente Plan de Pensiones”*.

obligación de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores.

Esta posibilidad únicamente podrá llevarse a cabo si las especificaciones del plan prevén este tipo de incorporación. Por ello, el efectivo reconocimiento de este derecho de incorporación se hace depender de los acuerdos alcanzados por la autonomía colectiva reflejados en el reglamento de especificaciones correspondiente<sup>788</sup>. Esta posibilidad ha sido objeto de abundante jurisprudencia puesto que, si la relación laboral se ha extinguido antes de que el plan de pensiones esté formalizado, los tribunales, generalmente, no han reconocido el derecho de ser partícipes a estas personas<sup>789</sup>, apenas les han reconocido una expectativa de derecho.

#### **2.2.4. A) DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES**

En relación con el ámbito subjetivo de los planes de pensiones de empleo, los partícipes ostentan unos derechos, entre los que destaca el derecho a recibir información, tanto por parte del promotor como por parte de la entidad gestora. Esta información viene regulada en el art. 34 RPPF y, las especificaciones de cada plan de pensiones deben recoger la que recibirán los partícipes, los partícipes en suspenso y los beneficiarios del plan, junto con el resto de sus derechos.

---

<sup>788</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “*Guía de negociación...*” op. cit., págs. 68-69.

<sup>789</sup> STS de 7 febrero 1991. RJ 1991\814, en la que el trabajador insta que se reconozca su derecho a las aportaciones necesarias para asegurarle los compromisos asumidos por el Banco en el artículo 31 del XIII Convenio Colectivo, sobre la creación de un fondo de pensiones. La fecha de publicación del Convenio fue el día 10 de agosto de 1988. El Tribunal reseña que una vez extinguida la relación laboral entre los litigantes no existe causa válida alguna de vinculación entre el contenido textual del Convenio Colectivo de la empresa con sus trabajadores. La extinción de la relación laboral existente entre el actor y la empresa demandada se produce el 3 de octubre de 1989. En esa fecha lo único que ostentaba aquél era una expectativa de derecho, dado que aún no se hallaba constituido ni el Plan ni el Fondo de Pensiones, cuyo proyecto de reglamento fue concluido por la empresa el 22 de mayo de 1990. En la misma línea el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en Sentencia 1442/2001, de 31 octubre, AS 2002\586 establece que los beneficios en materia de Seguridad Social complementaria no suponen derechos adquiridos hasta el momento en que se formaliza el instrumento de previsión. El mismo Tribunal en sentencia de 8 de enero de 1998 ( AS 1998, 59) o en sentencia de 25 de mayo de 2000, en el recurso de suplicación 5626/1999, tiene dicho que una mejora voluntaria de la Seguridad Social no puede tener aplicación a quienes en el momento de eficacia del Convenio no se hallaran activos o dentro de la plantilla de la empresa y, del mismo modo, tampoco cabe incluir en la prestación complementaria a quienes a la fecha del hecho causante de la contingencia, no eran trabajadores de la empresa por haber sido despedidos, y ello con independencia de las vicisitudes de los recursos ante los órganos jurisdiccionales. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 8850/1999, de 7 diciembre AS 1999\7444 concluyendo no ostentaba el actor «(...) ningún derecho complementario de Seguridad Social en el momento de la extinción pactada de su relación laboral, sino meras expectativas, frustradas al extinguirse el vínculo jurídico (...)”.



<b>DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES</b>		
<b>INFORMACIÓN</b>	<b>ECONÓMICOS</b>	<b>POLÍTICOS</b>

Gráfico nº 79. Fuente: elaboración propia.

Las especificaciones de la mayoría de los planes de pensiones dividen los derechos de los partícipes en tres tipos<sup>790</sup>: derechos de información, (incluyen

<sup>790</sup> El artículo 14 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Zurich (2011): corresponden a los Partícipes del Plan los siguientes derechos. **POLÍTICOS**: Estar representado en la Comisión de Control del Plan de Pensiones, a través de los miembros designados por los representantes legales de los Empleados, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable y en el Convenio Colectivo de aplicación; **ECONÓMICOS**: Recibir la contribución de la Entidad Promotora correspondiente a su favor, de acuerdo con lo previsto en las Especificaciones y el Anexo que corresponda en cada caso, realizar aportaciones voluntarias al Plan, siempre dentro de los límites establecidos en la legislación vigente en cada momento, la titularidad sobre los Derechos Consolidados que le correspondan conforme a estas Especificaciones y a las disposiciones generales aplicables, hacer efectivos los Derechos Consolidados en los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración, de conformidad con lo establecido en las presentes Especificaciones y causar derecho a las prestaciones del Plan en los casos y circunstancias previstas en estas Especificaciones; **INFORMACIÓN**: Recibir un certificado de pertenencia al Plan de Pensiones en el momento de realizarse la primera aportación al mismo. Dicho certificado deberá ser suministrado por la Entidad Gestora del Plan de Pensiones, tener a su disposición, a través del medio que la Comisión de Control establezca, una copia de las presentes Especificaciones con el Anexo correspondiente a su Entidad Promotora, así como de la declaración de la política de inversiones del fondo de pensiones, realizar por escrito a la Comisión de Control, a través de su Presidente o su Secretario, las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que crea conveniente sobre el funcionamiento del Plan, siempre que no atenten a la confidencialidad de la situación de otros Partícipes, o que pueda ser lesiva para los intereses del Plan, a juicio de la propia Comisión de Control, recibir durante el primer cuatrimestre de cada año una certificación de la Entidad Gestora, referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, sobre las aportaciones y contribuciones, directas o imputadas, realizadas en el año natural, y el valor de sus derechos consolidados en el Plan, recibir de la entidad gestora, semestralmente, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el plan, así como extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios de las especificaciones del plan, de las normas de funcionamiento del fondo de pensiones o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito. La información semestral contendrá un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, e informará, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades. La información en materia de rentabilidad se referirá a la obtenida por el plan de pensiones en el último ejercicio económico, la rentabilidad acumulada en el ejercicio hasta la fecha a la que se refiere la información y la rentabilidad media anual de los tres, cinco, diez y quince últimos ejercicios económicos. Igualmente y con carácter semestral se pondrá a disposición de los partícipes información relativa a la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentajes sobre la cuenta de posición, a través de la web corporativa de Deutsche Zurich Pensiones, E.G.F.P., S.A., y en las oficinas centrales de la Entidad Gestora, disponer trimestralmente de la información periódica prevista en el apartado anterior a través de la web corporativa de Deutsche Zurich Pensiones, E.G.F.P., S.A. y en las oficinas centrales de la Entidad Gestora y, en caso de que el partícipe lo solicite expresamente, recibir de la entidad gestora la información periódica con carácter trimestral, recibir, a través de la Comisión de Control del Plan, extracto de la Memoria Anual del Fondo de Pensiones, recibir extracto semestral que recoja los acuerdos más significativos de la Comisión de Control, a juicio de la misma, recibir la prestación cuando se convierta en Beneficiario u originarla en favor de quienes, en su caso, designe como tales, en

toda la información que cada elemento personal del plan debe recibir), derechos políticos, (los partícipes tienen que estar representados en el seno del órgano de control del instrumento de previsión y ostentar la representación de la titularidad de los fondos) y derechos económicos, (el más importante es el derecho a recibir las aportaciones/contribuciones del promotor).

Un aspecto importante relacionado con el desarrollo de los planes de pensiones de empleo es el relativo a los derechos de información a suministrar directamente a los partícipes y beneficiarios.

Por ello, **los derechos de información de los elementos personales de los planes de pensiones de empleo** merecen una mención especial. De conformidad con el art. 34 RFPF, la entidad gestora<sup>791</sup> o en su caso el promotor o la comisión de control del plan deberán facilitar a los partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios información adecuada sobre el plan de pensiones. La redacción del citado precepto fue modificada por el apartado cuatro del artículo segundo del R.D. 738/2020, de 4 de agosto<sup>792</sup>. Esta norma supuso la incorporación, a nivel reglamentario, de la Directiva europea IORP II que establecía dos principales líneas de actuación en materia de gobernanza y transparencia.

La modificación de los derechos de información a partícipes y beneficiarios fue sustancial en dos vertientes principales. En primer lugar, establece **un mayor nivel de información** configurando un nuevo documento de “Información de carácter general” que se facilitará no sólo a los partícipes y beneficiarios sino también a los potenciales partícipes. Este documento incorpora un amplio listado de indicadores informativos, como son las comisiones y gastos, referencias a los supuestos de liquidez o una descripción de la aplicación de criterios sociales y medioambientales en la política de inversión. Así, las especificaciones de cada plan de pensiones deben garantizar el nivel de información que marca este artículo. En segundo lugar, respecto a **la forma de comunicación**, la norma prevé la “puesta a disposición”, por defecto, de la documentación en soporte electrónico y no mediante entrega en papel (salvo que el partícipe lo haya solicitado expresamente).

En este contexto, las especificaciones deben analizar la forma de comunicación que desean para sus partícipes. Obviamente, se puede mantener un nivel de información superior al regulado por la norma si así es acordado por la comisión

---

los casos y circunstancias previstas en estas Especificaciones y ejercitar los restantes derechos establecidos en las Especificaciones y en la legislación vigente en cada momento.

<sup>791</sup> La norma establece que la información debe proporcionarla, como primera opción, la entidad gestora lo que no impide que pueda hacerlo la comisión de control o el promotor. En la práctica lo habitual es que la información la envíe la gestora por ser el ente que más capacidad tiene para hacerlo.

<sup>792</sup> BOE núm. 213, de 7 de agosto de 2020.

de control. Especialmente, en determinados planes de pensiones en los que se considere adecuado atenuar los efectos de la brecha digital, se debe garantizar la posibilidad de elegir otra forma de comunicación alternativa dentro de las disponibles.

Toda la información que vamos a ver en los párrafos siguientes, incluidas las cuentas anuales y el informe de gestión del fondo de pensiones, se debe facilitar tanto a partícipes como a beneficiarios de forma gratuita por medios electrónicos, incluido un soporte duradero o un sitio web. Igualmente se hará de forma gratuita cuando el partícipe o beneficiario solicite expresamente que la información se le entregue en papel.

### **INCORPORACION AL PLAN**

- Documento de información general
- Especificaciones del plan
- Normas de funcionamiento del fondo
- Declaración de los principios de la política de inversión del fondo
- Reglamento interno de conducta

### **ANUAL**

- Certificación sobre las aportaciones
- Declaración de las prestaciones de pensión
- Certificación sobre el valor de sus derechos económicos

### **SEMESTRAL**

- Información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el plan
- Estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo
- La rentabilidad y los costes y gastos del fondo de pensiones y del plan

### **TRIMESTRAL**

- Poner a disposición de los partícipes y beneficiarios toda la información semestral
- La gestora debe informar sobre los procedimientos adoptados para evitar los conflictos de interés, sobre las operaciones vinculadas y sobre el tipo exacto de relación que le vincula al depositario

Gráfico nº 80. Fuente: elaboración propia.

En función de la situación en la que se encuentren, las personas interesadas recibirán la correspondiente información. Así, en el momento de la incorporación de los potenciales partícipes al plan de pensiones se les facilitará un documento de información general sobre el plan de pensiones con un contenido mínimo bastante extenso<sup>793</sup>. Además de este documento deben estar a disposición del interesado, de forma gratuita por medios electrónicos, las especificaciones del plan, las normas de funcionamiento del fondo, la declaración de los principios de la política de inversión del fondo de pensiones y el reglamento interno de conducta, todos ellos debidamente actualizados. No obstante, si el partícipe o beneficiario lo solicita en papel, se le debe facilitar en este soporte también de forma gratuita.

Con periodicidad al menos anual<sup>794</sup>, la entidad gestora del fondo de pensiones en el que el plan se encuentre integrado facilitará a cada partícipe de los planes de empleo una certificación sobre las aportaciones, directas o imputadas,

---

<sup>793</sup> Art. 34.1 RPPF: definición del plan de pensiones de empleo, denominación y modalidad del plan y número identificativo en el registro especial, denominación del fondo de pensiones y número identificativo en el registro especial, denominación y domicilio social del promotor del plan y de las entidades gestora y depositaria del fondo, así como el número identificativo de dichas entidades en los registros especiales correspondientes, régimen de aportaciones y contingencias cubiertas, con especial referencia a las personas sin posibilidad de acceso a la jubilación. En su caso, se indicará la posibilidad de continuar realizando aportaciones tras el acaecimiento de las contingencias de jubilación, incapacidad y dependencia pudiendo solicitar el cobro de la prestación con posterioridad. Se indicarán los límites de las aportaciones, con advertencia de las sanciones administrativas previstas en el texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones por incumplimiento de los citados límites, referencia, en su caso, a los supuestos excepcionales de liquidez o disposición anticipada, carácter no reembolsable de los derechos consolidados en tanto no se produzcan las circunstancias que permiten el cobro, régimen de las prestaciones, especificando las formas de cobro, posibles beneficiarios y procedimiento para la solicitud de las prestaciones por parte del beneficiario, con especial referencia a la fecha de valoración de los derechos consolidados, así como, en caso de cobros parciales, el criterio para seleccionar las aportaciones de las que derivan los derechos consolidados o económicos objeto de cobro, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 bis RPPF, y en su caso, grado de aseguramiento o garantía de las prestaciones con identificación de la denominación y domicilio de la entidad aseguradora o garante, movilidad de los derechos consolidados, en su caso, e indicaciones sobre el cálculo del derecho consolidado, condiciones, procedimientos y plazos para la movilización de derechos consolidados, indicando la fecha de valoración de los derechos a estos efectos, así como, en caso de movilizaciones parciales, el criterio para seleccionar las aportaciones de las que derivan los derechos consolidados o económicos objeto de traspaso, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 bis. Se incluirá indicación de las condiciones que rigen el tratamiento de los derechos consolidados que se mantengan en el plan después del cese de la relación laboral, descripción de la política de inversión con información sobre la forma en que los factores de sostenibilidad se tienen en cuenta en la estrategia de inversión en los términos establecidos en la declaración de principios de la política de inversión, naturaleza de los riesgos financieros asumidos por los partícipes y beneficiarios, información sobre las rentabilidades históricas ajustada a lo dispuesto en el último informe trimestral publicado, comisiones y gastos, indicación del tipo de relación que vincula a la entidad gestora con el depositario, en su caso, tomando como referencia las circunstancias contenidas en el artículo 42 del Código de Comercio, referencia a los procedimientos adoptados para evitar los conflictos de interés y sobre las operaciones vinculadas realizadas, legislación aplicable y régimen fiscal y, finalmente, referencia a los medios de acceso a la información y documentación relativa al plan y al fondo de pensiones de acuerdo con lo establecido en la normativa.

<sup>794</sup> Las especificaciones podrán prever plazos inferiores al señalado anteriormente para remitir dicha información.

realizadas en el ejercicio y el valor, al final del año natural, de sus derechos consolidados en el plan, distinguiéndose la parte correspondiente a aportaciones realizadas antes del 1 de enero de 2007<sup>795</sup>, si las hubiere. Esta certificación deberá contener un resumen sobre la determinación de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones y las reglas de incompatibilidad sobre aquellas, así como indicación de las condiciones que rigen el tratamiento de los derechos consolidados que se mantengan en el plan después del cese de la relación laboral y las posibilidades de movilización. También debe indicar la cuantía de los excesos de aportación del partícipe advertidos sobre los máximos establecidos y el deber de comunicar el medio para el abono de la devolución.

Además de la certificación sobre las aportaciones, la entidad gestora deberá suministrar un documento denominado “**declaración de las prestaciones de pensión**”, con información relevante, exacta y actualizada para cada partícipe teniendo en cuenta la legislación aplicable<sup>796</sup>.

Los beneficiarios, una vez producida y comunicada la contingencia, deben recibir la información apropiada sobre la prestación y sus posibles reversiones, sobre las opciones de cobro correspondientes, en su caso, y respecto del grado de garantía o del riesgo de cuenta de este.

Con carácter semestral, las entidades gestoras deberán facilitar a los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones de empleo información sobre la evolución y situación de sus derechos consolidados y económicos en el plan, así

---

<sup>795</sup> Para las prestaciones derivadas de contingencias acaecidas con anterioridad al 1 de enero de 2007, los beneficiarios pueden aplicar el régimen financiero y fiscal existente hasta el 31 de diciembre de 2006 consistente en una reducción del 40% de la cantidad a cobrar.

<sup>796</sup> El contenido de esta información debe ser el siguiente: los datos personales del partícipe, incluida una indicación clara de la edad de jubilación, el nombre del fondo de pensiones de empleo y su dirección de contacto, así como la identificación del plan de pensiones del partícipe, cuando corresponda, la información relativa a garantías totales o parciales previstas en el plan de pensiones y, si procede, dónde puede consultarse información adicional al respecto, información sobre las previsiones de prestaciones de pensión basadas en la edad de jubilación especificada, y una limitación de responsabilidad en el sentido de que estas previsiones pueden diferir del valor final de las prestaciones recibidas. Si las previsiones de prestaciones de pensión se basan en estimaciones económicas, dicha información también deberá incluir el mejor de los casos estimados, así como una estimación desfavorable, teniendo en cuenta la naturaleza específica del plan de pensiones. Asimismo, atendiendo a la naturaleza de cada plan de pensiones, la información sobre las previsiones de pensión se formulará considerando la complementariedad respecto de las pensiones públicas, información sobre las contribuciones empresariales y las aportaciones de los partícipes durante los doce meses anteriores a la fecha a la que se refiere la información, información sobre los derechos consolidados, un desglose de los costes deducidos por el fondo de pensiones de empleo durante los últimos doce meses, como mínimo, información sobre el nivel de financiación del plan de pensiones en su conjunto y la fecha exacta a que se refiere la información, figurando de forma destacada.

como extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios en las especificaciones del plan o de cualquier otro extremo que les afecte como puede ser las comisiones de gestión y depósito o su política de inversiones.

Esta información contendrá un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, e informará, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades. La información en materia de rentabilidad se referirá a la obtenida por el plan de pensiones en el último ejercicio económico, la rentabilidad acumulada en el ejercicio hasta la fecha a la que se refiere la información y la rentabilidad media anual de los tres, cinco, diez y quince últimos ejercicios económicos.

Del mismo modo, se pondrá a disposición de partícipes y beneficiarios, la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, y los gastos propios del plan, desglosados por concepto y expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición.

Con carácter trimestral, las entidades gestoras deberán poner a disposición de los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones de empleo la información periódica semestral, así como las informaciones de los procedimientos adoptados para evitar los conflictos de interés, sobre las operaciones vinculadas y sobre el tipo exacto de relación que le vincula al depositario.

En el mismo sentido, las especificaciones de estos planes de pensiones también deben regular el contenido de las obligaciones de los partícipes. Entre estas obligaciones está la de comunicar por escrito a la comisión de control del plan y, en su caso, a la entidad promotora que le corresponda, las circunstancias personales y familiares que le sean requeridas para determinar las contribuciones que en cada momento deben realizarse para el mismo o las prestaciones que se hayan devengado. Asimismo, deberán comunicar cualquier modificación que se produzca en dicha información. Los datos que resulten necesarios a la comisión de control para el desarrollo de sus funciones a los efectos del plan<sup>797</sup>, bajo los criterios de la Ley de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales<sup>798</sup>, serán cedidos con el consentimiento de los partícipes al adherirse al plan. Los partícipes deberán comunicar las

---

<sup>797</sup> El artículo 15 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Zurich (2011), (...) *“El alta en el plan de pensiones supone la autorización por parte de los partícipes y beneficiarios para el uso e intercambio de sus datos necesarios para el desenvolvimiento del plan entre la Entidad Gestora, la Entidad Depositaria, la Promotora y la Comisión de Control. No se permitirá el uso de esos datos por las referidas entidades para fines distintos del propio desenvolvimiento del Plan de Pensiones”*.

<sup>798</sup> Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 06 de diciembre de 2018.

contingencias y aportar la documentación necesaria para el percibo de las prestaciones, conforme se establezca en las especificaciones.

## **2.2.5. LOS PARTÍCIPES EN SUSPENSO EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO**

La definición de partícipe en suspenso la encontramos en el art. 35.2 RPFP. Delimita a los partícipes que hayan cesado en la realización de aportaciones, tanto directas como imputadas, pero mantengan sus derechos consolidados en el plan, independientemente de que hayan cesado o no su relación laboral. Estos sujetos adquieren la condición de partícipes en suspenso, continuando con la categoría de elemento personal del plan de pensiones.

Según Romero Burillo, en base a esta definición se puede afirmar que la condición de partícipe en suspenso viene íntimamente ligada al incumplimiento de la obligación principal que se deriva de la incorporación a un plan de pensiones, que no es otra que la realización de las aportaciones en la cuantía y forma que se haya previsto en el plan<sup>799</sup>.

**Son las especificaciones de cada plan de pensiones las que deben describir qué situaciones son consideradas como partícipe en suspenso** (el promotor deja de realizar contribuciones) y en qué situaciones el promotor prevé seguir realizando contribuciones, a pesar de haberse suspendido la relación laboral. Esto supone que cada plan del sistema de empleo regulará sus propias normas en esta materia. Significa que nos encontraremos con planes en los que tener la relación laboral suspendida por excedencia por ejercicio de cargo público no supondrá la suspensión de las aportaciones/contribuciones empresariales<sup>800</sup> y, sin embargo, los promotores de otros planes, ante la misma situación, dejarán de realizar contribuciones.

A modo de ejemplo: una persona trabajadora se encuentra en situación de excedencia por cuidado de hijos por un periodo de 12 meses. Se suspenderá la relación laboral, pero, si las especificaciones del plan lo prevén, el promotor seguirá haciendo contribuciones a favor de esta persona<sup>801</sup>. Así, en este caso, el partícipe seguirá en activo y no pasará a la situación de partícipe en suspenso. No obstante, si las especificaciones de su plan de pensiones establecen que el promotor deje de realizar contribuciones ante esta situación, esta persona sí pasará a la situación de partícipe en suspenso.

---

<sup>799</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: “*Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo*”, op. cit., pág. 311.

<sup>800</sup> El artículo 16.4 de las Especificaciones del Plan de Pensiones del Ayuntamiento de Madrid no prevé que el promotor siga aportando en caso de excedencia por ejercicio de cargo público.

<sup>801</sup> Así se prevé en el artículo 13.c) de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo de Empresas Banca March (2021).



Con carácter general, la regulación de las situaciones en las que el promotor debe seguir realizando contribuciones al plan de pensiones, suele ser un tema controvertido. Un ejemplo de regulación de la situación de los partícipes en suspenso en la que se prevé que el promotor siga realizando contribuciones a pesar de la suspensión de la relación laboral la vemos en el artículo 40.3 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Asegurador Reale<sup>802</sup>.

Del mismo modo, serán las especificaciones de cada plan las que regularán si, en situación de partícipe en suspenso, se podrán seguir realizando aportaciones voluntarias al plan de pensiones por parte de los partícipes, puesto que la normativa si lo contempla, pero lo deja a voluntad de los órganos de promoción o control del plan de pensiones<sup>803</sup>.

La figura del partícipe en suspenso puede configurarse como un mecanismo adecuado para establecer los paréntesis que sean precisos para las personas trabajadoras como participantes de un plan con el fin de adecuarse a las posibles incidencias de la vida laboral que les puedan afectar, tales como la extinción del contrato de trabajo, la suspensión por incapacidad temporal o cualquier otro motivo que pueda justificar la interrupción del pago de las aportaciones a un plan de pensiones<sup>804</sup>.

## 2.3. ÁMBITO OBJETIVO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

Podríamos identificar los elementos reales de un plan de pensiones de empleo con cada una de las fases<sup>805</sup> del mismo<sup>806</sup>. En efecto, **las aportaciones se efectúan en la fase de acumulación o financiación, las contingencias se**

---

<sup>802</sup> Este apartado regula las situaciones en las que el promotor del plan debe seguir realizando aportaciones/contribuciones: *“No obstante, todas las aportaciones de la Entidad Promotora serán abonadas en la forma establecida en este Reglamento para los Partícipes en activo en los casos de suspensión del contrato de trabajo debida a las siguientes circunstancias: a) Incapacidad temporal. b) Ejercicio del derecho de huelga. c) Situaciones de excedencia por maternidad o paternidad o cuidado de familiar, así como ejercicio de cargo público representativo o función sindical, con el límite temporal de un año. d) En la situación de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento previo, durante los periodos de descanso que en tales situaciones se disfruten de acuerdo con la normativa vigente en cada momento. e) Suspensión del contrato por ser víctima de violencia de género. f) Fuerza mayor temporal. g) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. h) Privación de libertad del Partícipe mientras no exista sentencia condenatoria firme, siempre y cuando aquella derive de presuntos ilícitos penales cometidos con ocasión o como consecuencia del desarrollo ordinario de la actividad profesional”*.

<sup>803</sup> Por ejemplo, el artículo 5 del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy (2018) si lo prevé: *“(…) También serán considerados partícipes aquellos empleados que habiendo causado baja en la relación laboral, continúen realizando aportaciones voluntarias al presente Plan de Pensiones”*.

<sup>804</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *“Comentarios al reglamento...”*, op. cit., pág. 1016.

<sup>805</sup> TURBOT, P.: *“Les fonds de pension”*, Presses Universitaires de France, Paris, 1997, págs. 9 y ss.

<sup>806</sup> Ver gráfico número 41: fases de los elementos reales de un plan de pensiones.

**producen en la fase de consolidación y las prestaciones se otorgan en la fase de cobro.**

En términos generales, ya hemos visto el régimen jurídico de las aportaciones y contribuciones a los planes de pensiones. Ahora nos centraremos en las características específicas de las aportaciones/contribuciones a los planes de pensiones del sistema de empleo.

De conformidad con el párrafo quinto del art 17.1. RPPF, 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 condiciones contractuales previstas en este.

El núcleo central de un plan de pensiones de empleo está formado por las aportaciones/contribuciones del promotor o promotores y de los partícipes, determinándose y efectuándose las prestaciones según las normas que el mismo contenga, así se regula en el art. 8.3 TRLPPF<sup>807</sup>.

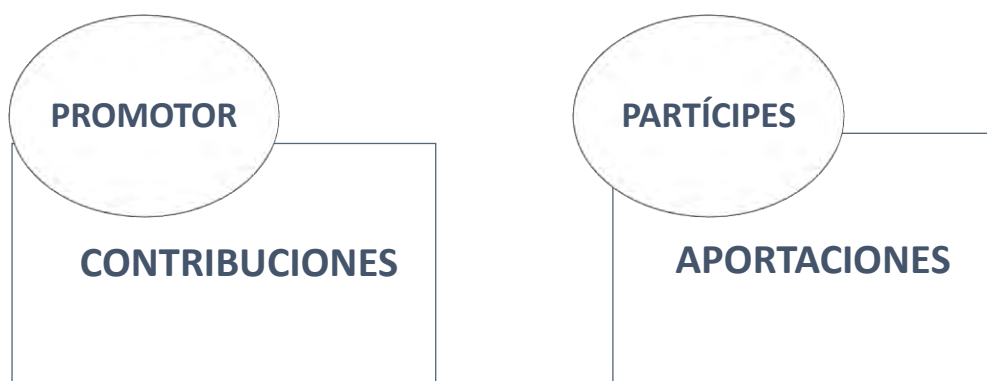


Gráfico nº 81. Fuente: elaboración propia.

### 2.3.1. CONTRIBUCIONES DEL PROMOTOR

En relación con la financiación del plan de pensiones del sistema de empleo, **las contribuciones son obligatorias para el promotor**. Sin embargo, que los partícipes hagan aportaciones es opcional y debe ser un aspecto pactado y reflejado en las especificaciones. Por ello, las aportaciones dependerán de lo que establezca cada plan de pensiones en su normativa interna. Se refiere a ello el art. 5.1.b) RPPF al prescribir que únicamente el promotor de un plan del sistema de empleo podrá realizar contribuciones en favor de sus empleados partícipes.

<sup>807</sup> El 5 RPPF reseña que, para los planes de pensiones de empleo de aportación definida, las contribuciones se realizarán por los promotores y las aportaciones se realizarán por los partícipes en los casos y forma que se establezca en el respectivo plan de pensiones.

Con carácter general, **el promotor realizará contribuciones ordinarias del modo que se establezca en las especificaciones.**

Esta circunstancia es una singularidad del sistema ocupacional. El hecho de que el promotor deba contribuir a la financiación del sistema es algo que no ocurre en el resto de las modalidades de planes de pensiones. Según Monereo Pérez, las contribuciones empresariales se hacen imprescindibles en el marco laboral en que se inscriben estos planes, ya que, de no ser así se produciría una asimilación entre la modalidad del sistema de empleo y la modalidad del sistema asociado<sup>808</sup>.

De esta forma, la contribución queda asumida por la normativa de planes y fondos de pensiones como un deber del promotor siendo una característica fundamental de esta modalidad de planes, tanto en el texto legal como en el reglamentario. A modo de ejemplo, lo observamos cuando se describe la modalidad de aportación definida en el sentido de que es aquella en la que el objeto predeterminado es la cuantía de la contribución del promotor (4.2.b) TRLPFP) o cuando se establece la posibilidad de que los partícipes no realicen aportaciones (art. 3.1.b) TRLPFP y 2.2.b) RFPF).

Estas contribuciones pueden ser un porcentaje del salario<sup>809</sup>, puede ser una cantidad<sup>810</sup> pactada en las especificaciones u otras posibles variaciones, pero siempre deben estar reguladas en las especificaciones en cuanto a forma y plazos (mensual, semestral, anual, etc.). Algunos planes profesionales prevén varios tipos de contribuciones como es el caso del Plan de Pensiones de los Empleados y Empleadas de la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, S.A., en el que hay tres tipos de contribuciones: la primera es una cantidad total anual

---

<sup>808</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “*Guía de negociación...*” op. cit., págs. 95-96.

<sup>809</sup> Podemos ver ejemplo de ello en el artículo 38 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Asegurador Reale, donde se contemplan las contribuciones obligatorias del promotor del siguiente modo: “*La contribución del Promotor al Plan de Pensiones para la financiación de la prestación de jubilación se realizará a razón de un 3,0% salario pensionable*”. En el art. 20 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados de Tereos Starch & Sweeteners Iberia se establece que será un 15% del salario pensionable de cada partícipe. También en el artículo 22 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Autobuses de Córdoba S.A. (2011), en el que se establece: “*Las contribuciones obligatorias ordinarias consistirán en un porcentaje del salario regulador de cada uno de los partícipes. A estos efectos, el salario regulador estará integrado por todos los conceptos retributivos a excepción de las horas extras, el exceso de cómputo anual, el importe de sobras de recaudación, Pago de Vacaciones y las cantidades entregadas a cuenta de atrasos de convenio*”.

<sup>810</sup> En el artículo 23 del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA): “*La contribución ordinaria anual del Promotor se define como una contribución fija, única de Cuatrocientos Veinticinco Euros (425 Euros) en el año 2.012, y para los siguientes años, se actualizará en el Dos con Cinco por Ciento (2,5%) anual a partir del 01/01/2013 hasta el 31/12/2021; y en el Índice de Precios al Consumo al alza, real, general de ámbito estatal del año natural precedente a partir del año 2.022 y siguientes*”.

para dividir entre los partícipes del plan, la segunda es una cantidad fija por cada partícipe y la tercera es un porcentaje de la masa salarial<sup>811</sup>.

Lo expuesto hasta el momento sobre las aportaciones empresariales se refiere a las contribuciones ordinarias del promotor. También puede haber contribuciones extraordinarias, siempre y cuando esté previsto en las especificaciones<sup>812</sup> o en acuerdo de negociación colectiva<sup>813</sup>.

El nivel de contribuciones empresariales ha descendido durante años, especialmente en 2.011, con un descenso del 20 por ciento en las aportaciones realizadas por los promotores a planes de pensiones de empleo.

---

<sup>811</sup> El artículo 25 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados y empleadas de la empresa provincial de Aguas de Córdoba, S.A.; *“Las contribuciones de la Entidad Promotora consistirán en la aportación anual comprensiva de las siguientes cuantías: a) La cuantía de 49.226,16 €, para el ejercicio 2011, a la que se le añadirá una actualización anual del 3% para los años sucesivos. b) La cuantía de 6,36 € mensuales para el ejercicio 2011 por empleado o empleada, a la que se le añadirá una actualización anual del 2,5% para los años sucesivos. c) La cuantía del 1% de la masa salarial bruta anual correspondiente a la totalidad de las percepciones salariales del total de los trabajadores y trabajadoras de la empresa presentes en la misma a lo largo del ejercicio inmediatamente anterior”*.

<sup>812</sup> En el anexo C (Cemex España S.A.) de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta del Grupo Cemex se regulan las aportaciones extraordinarias en el siguiente sentido: *“Para aquellos Partícipes que sean elegibles para obtener los porcentajes adicionales del 0,25%, o 0,125% mencionados en este Anexo se realizará una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones en el ejercicio 2006 por importe equivalente a la suma todas las aportaciones que se hubieran realizado hasta 31 de diciembre de 2005 si el citado Acuerdo hubiera estado en vigor desde 31 de diciembre de 2002. Para aquellos Partícipes que sean elegibles para obtener el porcentaje adicional del 0,75%, o 0,375%, mencionados en este Anexo se realizara una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones en el ejercicio 2006 por importe equivalente a la suma todas las aportaciones que se hubieran realizado hasta 31 de diciembre de 2005 desde la fecha en la que comienzan sus actividades profesionales en puestos de canteras”*.

<sup>813</sup> El XV Convenio Colectivo de Tereos Starch&Sweeteners Iberia, S.A.U. 2020-2023, en su disposición quinta, prevé una aportación extraordinaria al plan de pensiones de 100€ por empleado por cada año 2020 y 2021.



Gráfico nº 82. Fuente: elaboración propia con datos de la DGSFP. Cifras en millones de €. Informe 2022 Seguros y Fondos de Pensiones.

Frente a la tendencia de caída que venían teniendo las aportaciones a los planes de pensiones en los últimos años, desde 2019 se observa un tímido crecimiento que no es significativo. Sin embargo, en 2022, las aportaciones a planes de pensiones de empleo descendieron un 6,33%. En cuanto a las aportaciones realizadas en el año 2022 a los planes de empleo, hay que señalar que el 82,30% de las mismas proviene de contribuciones del promotor.

### 2.3.2. APORTACIONES DE LOS PARTICÍPES

Con relación a los partícipes, la realización de aportaciones a un plan de pensiones de empleo no es obligatoria, salvo que se haya pactado en negociación colectiva. En este caso, sí sería obligatorio efectuar las aportaciones estipuladas. Habitualmente encontramos planes de pensiones profesionales en los que es obligatorio realizar aportaciones por parte de los partícipes. Sin embargo, hay otros planes de pensiones ocupacionales, en los que los partícipes, de manera voluntaria, pueden realizar aportaciones a su libre elección<sup>814</sup>. Hay numerosos planes de empleo que unen la contribución empresarial a las aportaciones de los partícipes, lo que significa que el promotor del plan aporta una determinada cantidad, siempre y cuando el partícipe aporte la cantidad pactada en las especificaciones<sup>815</sup>. Es una práctica habitual en el

<sup>814</sup> El artículo 20 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados de Tereos Starch & Sweeteners Iberia (2019) reseña que “Las aportaciones al Plan realizadas por el Promotor son de carácter obligatorio. Las realizadas por los Partícipes, en su caso, son voluntarias”.

<sup>815</sup> El artículo 27 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los empleados del Grupo Axa (2008) se establece el siguiente régimen de aportaciones de los partícipes en función de la contribución empresarial: “1. Para todos los partícipes que hayan cumplido dos años de servicio activo continuado en cualesquiera de las entidades promotoras del presente plan, la entidad promotora realizará aportaciones al Plan de Pensiones calculadas como un porcentaje del salario pensionable y condicionado

sistema de empleo. En mi opinión, la fórmula que mejor refleja la naturaleza de este tipo de planes, por su voluntariedad, es la que prevén numerosos planes ocupacionales y que regula las aportaciones de los partícipes de forma voluntaria<sup>816</sup>.

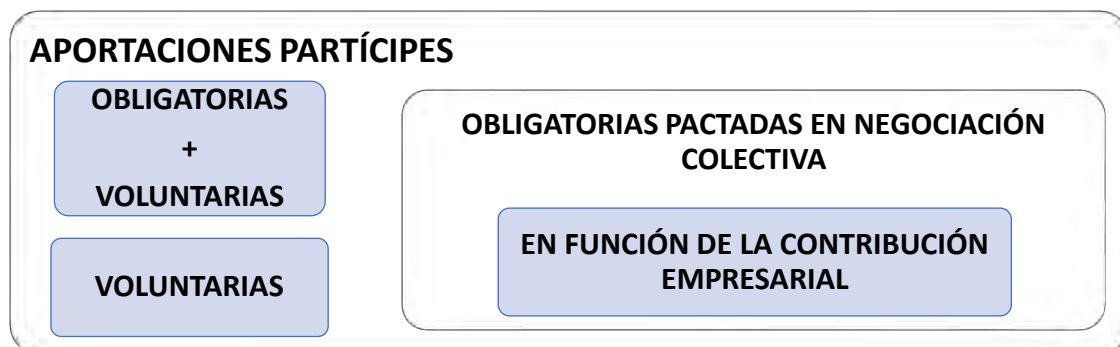


Gráfico nº 83. Fuente: elaboración propia.

Finalmente, como ya se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores, hay que insistir en que las aportaciones de los partícipes y del promotor están sometidas a un límite máximo anual, de conformidad con el art. 5.3 TRLRPF.

a que el partícipe realice la aportación correspondiente. 2. El porcentaje de salario pensionable a aportar por la entidad promotora y el partícipe se determinará conforme a la siguiente tabla:

Salario pensionable	% de aportación a cargo de la empresa	% de aportación a cargo del trabajador	% de aportación total
Menos 40.000.- €	3%	0,5%	3,5 %
Entre 40.001.-€ y 55.000.-€	4%	1%	5 %
Más de 55.001.	4,5%	2%	6,5 %

Por ejemplo, en el art. 32 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo de Heineken España, S.A. (2020) se regulan dos tipos de contribuciones del promotor: “Aportación mínima obligatoria para la entidad promotora que realizará a favor de todos los partícipes una aportación igual al 4% del salario pensionable y una aportación adicional ligada a la aportación del partícipe (adicional en todo caso a la aportación mínima obligatoria recogida en el apartado anterior): en caso de que el partícipe aporte el 0,5% o más del salario pensionable, la entidad promotora realizará una aportación del 0,5%. Si el partícipe realiza aportaciones inferiores al 0,5% del salario pensionable, la entidad promotora no realizará aportaciones adicionales”. En la misma línea el artículo 21 del Reglamento Plan de Pensiones Empleados de Telefónica.

<sup>816</sup> Podemos ver ejemplo de ello en el artículo 39 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Asegurador Reale, donde se contemplan las aportaciones voluntarias de los partícipes: “Los partícipes podrán realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones, siempre y cuando el cómputo total, las aportaciones empresariales y las suyas, no superen los límites de aportación establecidos legalmente en cada momento.” También en el artículo 22 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Autobuses de Córdoba S.A., en el que se establece: “Las contribuciones las realizará la Entidad Promotora de acuerdo con el sistema financiero de capitalización establecido en estas normas. Las contribuciones serán obligatorias ordinarias por parte del promotor y voluntarias por parte de los partícipes que lo deseen, sin perjuicio de las que se deriven del Plan de Reequilibrio Financiero Actuarial por reconocimiento de Derechos por Servicios Pasados”.

## 2. 4. PROMOCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO

La promoción de un plan de pensiones de empleo es un procedimiento basado, en gran medida, en la negociación entre los representantes de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

El procedimiento de formación o constitución de un plan de pensiones de empleo es el siguiente:

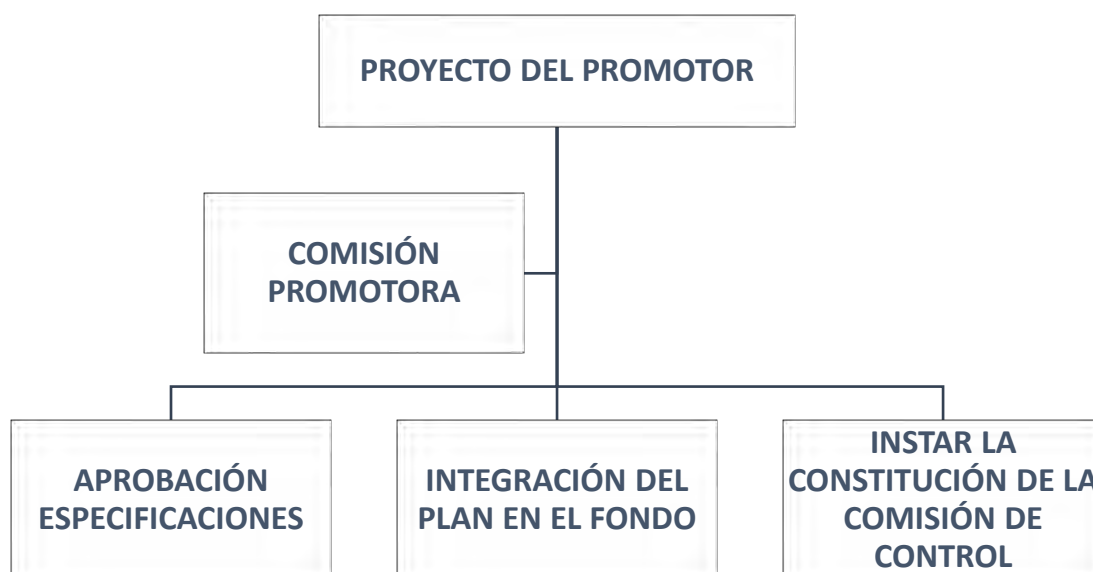


Gráfico nº 84. Fuente: elaboración propia.

### 2.4.1. CONSTITUCIÓN DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO

Todo instrumento financiero y administrativo, como lo es un plan de pensiones, debe atravesar una serie de fases para su formalización. En la primera fase de promoción de un plan del sistema de empleo, el promotor elabora un proyecto, en el que se incluyen las especificaciones, tal y como se establece en el apartado primero del art. 27 RPPF. Este proyecto se dará a conocer por los medios de comunicación internos habituales en la empresa a las personas trabajadoras y se instará la constitución de la comisión promotora del plan de pensiones<sup>817</sup>.

<sup>817</sup> Art. 27.2 RPPF. “La comisión promotora estará formada y operará de acuerdo con lo previsto en la sección 2ª de este capítulo para la comisión de control de un plan de pensiones de empleo con las peculiaridades previstas en este artículo. Con carácter general deberá garantizarse la representación paritaria de la representación del promotor, si bien, en virtud de acuerdo de negociación colectiva podrá establecerse una distribución distinta. Dada la vinculación directa entre los planes de pensiones del sistema de empleo y la negociación colectiva, se pueden establecer procedimientos de designación directa de los miembros de la comisión promotora a través de la comisión negociadora del convenio, cada parte designa a sus representantes, el promotor a sus representantes y los partícipes a los suyos o por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. A falta de designación directa, se



Estamos ante de un proceso de elaboración de un documento técnico jurídico (especificaciones y base técnica, en su caso).

#### **2.4.1. A) COMISIÓN PROMOTORA**

Una vez elaborado este documento, el promotor debe instar **la constitución de una comisión promotora con representación del mismo y de las personas trabajadoras o potenciales partícipes**. Este es el modo en que se inicia el proceso de negociación y aprobación definitiva del plan. El papel principal de la comisión promotora consistirá en dar forma definitiva al proyecto del plan que se presentará para su integración en el fondo de pensiones de empleo correspondiente<sup>818</sup>.

Una vez constituida esta comisión<sup>819</sup>, que estará formada por representantes del promotor y de las personas trabajadoras, se procederá a la aprobación del proyecto de especificaciones.

**La comisión promotora** se regirá conforme a las normas establecidas para la comisión de control, con una diferencia y, es que, en todo caso, la composición de la comisión promotora será paritaria entre los representantes del promotor y los representantes de los partícipes.

Con carácter general, el promotor designará a sus representantes. En cuanto a la designación de los representantes de los partícipes, existen dos métodos: el primero es un proceso electoral y, el segundo, más rápido de implementar y por ello el más usado, es la designación directa.

La vinculación directa entre los planes de pensiones del sistema de empleo y la negociación colectiva proporciona la posibilidad de establecer procedimientos de designación directa de los miembros de la comisión promotora. Las vías para llevarlo a cabo son, como hemos visto, bien por la comisión negociadora del convenio o, en su defecto, por parte de la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario u otros órganos de composición

---

*procederá a promover un proceso electoral para la elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios”.*

<sup>818</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...” op. cit., págs. 82.

<sup>819</sup> La constitución de la comisión promotora se formalizará a través de un acta en la que se indicará, además de fecha y asistentes con legitimación suficiente para el acto, quien va a constituirla, citando expresamente a sus integrantes y a quien representa. Estas personas deberán aceptar expresamente ejercer en el plazo legalmente establecido hasta la constitución de la Comisión de Control, las funciones de representantes de los partícipes y de los promotores en la comisión promotora del plan. Seguidamente se nombrará presidente y secretario de entre sus miembros.

paritaria previstos en el mismo, o bien, por acuerdo de la mayoría de los representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

A falta de designación directa, se procederá a promover un proceso electoral para la elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios.



Gráfico nº 85. Fuente: elaboración propia.

La comisión promotora desempeñará las funciones encomendadas a la comisión de control. Además, deberá adoptar los acuerdos para ultimar y ejecutar el contenido del proyecto. Únicamente cuando el plan de pensiones sea de prestación definida (prevea la posibilidad de otorgar garantías a los partícipes o beneficiarios), la comisión promotora deberá recabar el dictamen de un actuario sobre la suficiencia del sistema financiero y actuarial del proyecto. Dicho proyecto será el documento inicial que los elementos constituyentes del plan de pensiones, promotor y potenciales partícipes deberán pactar. Podrá ser modificado tantas veces como sea necesario hasta llegar a un acuerdo, tanto en el contenido de las especificaciones como en el contenido económico de la base técnica. El proyecto del plan de pensiones también podrán realizarlo las partes negociadoras del convenio o acuerdo de origen del compromiso<sup>820</sup>. El mismo está formado<sup>821</sup> por las especificaciones<sup>822</sup> y por la base técnica cuando el plan contemple prestaciones definidas para todas o alguna de las contingencias o prestaciones causadas<sup>823</sup>. Finalmente, **el proyecto definitivo debe ser aprobado por acuerdo de las partes presentes en la comisión promotora**. Deberá contener, al menos, el voto favorable de la mayoría de los representantes de cada una de las partes.

<sup>820</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “*Guía de negociación...*” op. cit., pág. 79.

<sup>821</sup> De conformidad con el art. 40.b) RPPF, en el caso de los planes de pensiones de promoción conjunta, además de las especificaciones y la base técnica, en su caso, deberán incluir el proyecto de anexo particular de cada empresa que forme parte de este.

<sup>822</sup> Art. 6 TRLPFP y 18 RPPF.

<sup>823</sup> Segundo párrafo del art. 6.1.e) TRPLPF y tercero del 18.1.e) RPPF. Esta base sustituyó al preceptivo dictamen actuarial previsto en la original LPFP sobre la suficiencia del sistema financiero y actuarial en que se fundamentara el proyecto.

## 2.4.1. B) LAS ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES

**Las especificaciones del plan de pensiones son la verdadera regulación** de estos instrumentos puesto que la normativa establece un marco base, dentro del cual, es el propio plan el que regula su funcionamiento. Estamos ante la norma por la que se regirán las relaciones de todos los elementos participantes en el plan, tanto personales como reales. De conformidad con el art. 18 RPPF, las especificaciones de un plan de pensiones deben contener necesariamente regulación sobre las siguientes materias:

- a) Ámbito personal, modalidad y clase.
- b) Normas para la constitución y funcionamiento de la comisión de control.
- c) Sistema de financiación, con información sobre la cobertura de los aspectos financieros y actuariales requeridos por el sistema de capitalización empleado.
- d) Adscripción a un fondo.
- e) Definición de las prestaciones y normas para determinar su cuantía, con indicación de si son revalorizables o no<sup>824</sup>, y si están aseguradas. También deben indicarse los criterios y regímenes de diferenciación de aportaciones y prestaciones.

En su caso, la base técnica; los planes de pensiones que contemplen prestaciones definidas para todas o algunas de las contingencias o prestaciones causadas deben incorporar, como anexo a las especificaciones, una base técnica elaborada por un actuario con el contenido<sup>825</sup> y requisitos que establezca en cada momento el órgano regulador.

- f) Derechos y obligaciones de los partícipes y beneficiarios, contingencias cubiertas, prestaciones con sus formas y condiciones de cobro. También debe decirse la forma en que tales derechos y obligaciones serán documentados para constancia de los partícipes y beneficiarios, con motivo de la incorporación de aquéllos al plan de pensiones y la información periódica que el partícipe debe recibir.
- g) Causas para modificar o suspender aportaciones y contribuciones por parte de los partícipes.

---

<sup>824</sup> SAN 164/2022, de 12 de diciembre, (FJ 4º) en la que determina el contenido de las especificaciones de los planes de pensiones abarcando el tipo de revalorización de estas.

<sup>825</sup> El contenido de la base técnica se regula en el art. 18 bis RPPF.

h) Altas y bajas de partícipes; especialmente como se regula la movilidad de los derechos consolidados. Asimismo, deberán prever el procedimiento de transferencia de los derechos consolidados correspondientes al partícipe y, en su caso, de los derechos económicos correspondientes al beneficiario que, por cambio de colectivo laboral o de otra índole, altere su adscripción a un plan de pensiones, de acuerdo con lo previsto en este reglamento. Las especificaciones de los planes de pensiones de empleo y, en su caso, su base técnica deberá indicar las condiciones que rigen el tratamiento de los derechos consolidados que se mantengan en el plan después del cese de la relación laboral y las posibilidades de movilización.

i) Requisitos para la modificación del plan y procedimiento a seguir para la adopción de acuerdos.

j) Causas de terminación y normas para su liquidación.

k) Criterios para seleccionar las aportaciones de las que deriven los derechos consolidados o económicos en los casos de cobros o movilizaciones parciales.

l) Indicación del valor diario aplicable a la realización de aportaciones, movilización de derechos, pago de prestaciones y liquidez de derechos en supuestos excepcionales, así como disposición anticipada de acuerdo con lo establecido en este reglamento.

Una vez finalizado el proyecto del plan se presentará ante el fondo de pensiones en que se desee integrar. Es la comisión de control del fondo de pensiones o, en su defecto, su entidad gestora quien recibe y examina el proyecto. Si lo acepta, se responsabiliza de que cumpla la normativa de planes y fondos de pensiones. Seguidamente se comunicará la aceptación o no a la comisión promotora del plan. Este se entenderá formalizado a fecha del acuerdo de admisión en el fondo. **La integración en el fondo es el último trámite que debe cumplirse para la formalización jurídica del plan de pensiones**, como vimos al hablar del principio de integración obligatoria del art. 5. e) TRLPFP.

En ese momento, la comisión promotora del plan de empleo instará la constitución de la pertinente comisión de control del plan de pensiones, en los plazos y condiciones que se establezcan<sup>826</sup>. Hasta que no se constituya la comisión de control, las funciones atribuidas a ésta por la norma las seguirá ejerciendo la comisión promotora.

Llegados a este punto del procedimiento de constitución del plan de pensiones de empleo, la comisión promotora ya no tiene cometido alguno, por lo que

---

<sup>826</sup> El art. 28.1 RPPF señala que el plazo no podrá ser superior a 12 meses desde la formalización del plan.

desaparece, dejando paso al órgano que controlará y supervisará el funcionamiento del plan de pensiones indefinidamente, la comisión de control.

### 2.4.1.C) LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES

La comisión de control es el órgano colegiado de representación de los intereses afectos a un plan de pensiones, rige el funcionamiento y la supervisión de este. Con carácter general, están representados el promotor, los partícipes y, en su caso, los beneficiarios y los partícipes que hayan cesado su relación laboral con la empresa.

Habitualmente, los representantes de los partícipes ostentan la representación de los beneficiarios<sup>827</sup>. También puede preverse una representación específica en la comisión de control de los partícipes, y en su caso, de los beneficiarios de cada uno de los subplanes que se definan dentro del mismo plan<sup>828</sup>. De este modo, todos los elementos personales del plan de pensiones están representados en la comisión de control.

Según Romero Burillo, la comisión de control ocupa un lugar central dentro de la estructura de los planes de pensiones y la existencia de un organismo de este tipo, de carácter colegiado que institucionaliza jurídicamente la protección preeminente de los partícipes y beneficiarios en el funcionamiento del régimen de previsión colectiva, resulta indispensable<sup>829</sup>.

Este órgano de supervisión está regulado en los arts. 7 TRLPFP y 29 a 32 RFPF. Su composición ha sido un aspecto controvertido<sup>830</sup> desde la originaria Ley 8/1987 en la que se regulaba el llamado principio de supremacía de los partícipes<sup>831</sup>.

---

<sup>827</sup> Artículo 45 de las Especificaciones del Plan de Pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta del Grupo Merck establece que los partícipes asumirán la representación de los beneficiarios en la comisión de control, en el mismo sentido el art. 18 del Plan de Pensiones de Mutua Universal o el art. 31.2 del Plan de Pensiones de promoción conjunta de los empleados del Grupo Asegurador Reale.

<sup>828</sup> Como ejemplo de representación por subcomisiones, el artículo 33.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Centrales Nucleares de Almaraz-Trillo A.I.E, en el que se regula que la comisión de control estará compuesta por 12 miembros, de acuerdo con el siguiente reparto: 4 corresponderán a la representación de los partícipes del Subplan T, 4 corresponderán a la representación de los partícipes del Subplan A y 4 corresponderán a la representación del promotor.

<sup>829</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *“Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo”*, op. cit., pág. 395.

<sup>830</sup> GARCÍA QUIÑONES, J. C.: *“Posibles repercusiones de la modificación de las especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Telefónica y la posterior renovación de su comisión de control”*, Informe 289, Convenio de asesoramiento entre la Confederación UGT y la Universidad Complutense de Madrid, 2012, pág. 3. Según el autor, a la comisión de control siempre le ha acompañado la polémica: unas veces, por la composición de esta, debatiéndose el legislador entre el principio de primacía o de paridad en cuanto a la representación de partícipes y beneficiarios frente al promotor; y ahora, con ocasión del sistema de designación directa que preveía la norma legal.

<sup>831</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 634. MONEREO PÉREZ, J. L.: *“La posición jurídica de los partícipes en la estructura de gestión y el sistema de adopción de*

La primera regulación de la composición de la comisión de control se recogía en los arts. 7 LPFP (Ley 8/1987) y 22 RPFP (RD 1307/1988). De conformidad con estos, la comisión de control debía tener un mínimo de cinco miembros y los partícipes debían contar siempre con la mayoría absoluta del total de miembros de esta<sup>832</sup>.

En aquel momento, el nombramiento de tales miembros debía hacerse mediante elecciones a través de sistemas mayoritarios y listas abiertas, con renovación bianual.

REGULACIÓN LEY 8/1987 Y RD 1307/1988	
<b>Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones.</b>	<b>Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.</b>
<b>ART. 7.3 COMPOSICIÓN</b> La Comisión de Control estará formada por representantes del promotor o promotores, partícipes y beneficiarios, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses, <b>manteniéndose la mayoría absoluta de la representación de los partícipes.</b>	<b>ART. 22.3.a) COMPOSICIÓN</b> El número de miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones se fijará en las especificaciones de éste, <b>no pudiendo ser inferior a cinco.</b>
	<b>ART. 22.3. d) DESIGNACIÓN</b> Colegios electorales, listas abiertas, voto personal, libre, directo y secreto.

Gráfico nº 86. Fuente: elaboración propia.

*acuerdos en las comisiones de control de los planes y fondos de pensiones*", RL. Vol. I, 1992, pág. 1371. MONEREO PÉREZ, J. L.: *"Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo..."*, op. cit. pág. 132. Este autor lo denomina principio de primacía de los partícipes. Según los autores, la mayoría absoluta de los partícipes es coherente con la consideración legal de calificar las aportaciones de los promotores como salario en especie y, por tanto, titularidad de los partícipes y, consideran que la fórmula para que la comisión de control tenga en cuenta la opinión de los promotores puede conseguirse mediante el reforzamiento de los "quórum" para tomar acuerdos, lo que habrá de exigir decisiones de consenso en el seno de la comisión. En mi opinión, esa mayoría absoluta era acorde a la titularidad de los bienes y recursos afectos al plan de pensiones que pertenece a los partícipes y beneficiarios y, quedaba suficientemente modulada por las mayorías estipuladas en las especificaciones de cada plan de pensiones.  
<sup>832</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *"Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo..."*, op. cit. pág. 132. El autor considera que esta respuesta jurídica era satisfactoria dado que la misma resultaba acorde con la naturaleza de los planes y fondos de pensiones como contratos colectivos de previsión, de manera que la solución dada por la LPFP en orden a otorgar un papel predominante a los partícipes en las comisiones de control del plan parecía acertada.

Este reparto de posiciones en el seno de la comisión de control fue modificado a través de la Ley 24/2001, que introdujo una nueva redacción al art. 7.3 TRLPFP, eliminando la mayoría absoluta de los partícipes y beneficiarios y transformándola en un órgano paritario<sup>833</sup>. Con esta reforma, se modifican las relaciones de representación de las comisiones de control de los planes de pensiones.

El desarrollo reglamentario vino a “mitigar” la composición paritaria, introduciendo la posibilidad de alcanzar un acuerdo de negociación colectiva en el que se pudiera establecer una distribución de representantes distinta de la establecida en la norma con rango legal<sup>834</sup>. El art. 30.1.a) RFPF (RD 304/2004), establece la posibilidad de regular en las especificaciones de los planes de pensiones una distribución de representantes en la comisión de control distinta a la paridad. Según Monereo, es un intento moderado de salvaguardar la posición jurídica de primacía de los partícipes a través de un eventual acuerdo colectivo que reconociera una mayoría distinta a la paridad, lo que en buena lógica sería más consecuente con el reconocimiento de una colectividad integrada por los partícipes del plan. Son éstos los que ostentan un interés directo en el sistema de pensiones creado a su favor y a ellos corresponde la titularidad de los recursos patrimoniales asociados al plan<sup>835</sup>.

La complejidad de la adaptación de las comisiones de control a la composición paritaria requería de un periodo de adaptación relativamente largo y así se reguló en la Disposición transitoria segunda TRLPFP<sup>836</sup>. En la práctica, los planes de pensiones preexistentes a la modificación de la composición de la comisión de control fueron reacios a la adaptación y mantuvieron una mayoría absoluta de partícipes y beneficiarios en las comisiones de control<sup>837</sup>. Sin embargo, los

---

<sup>833</sup> Esta modificación supuso un retroceso en los derechos de los partícipes y beneficiarios en los planes de pensiones de empleo. Según SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., pág. 639: “*estamos ante un intento descarado de privilegiar la posición de los empleadores, olvidando quiénes son los destinatarios de estas figuras: a pesar de que los partícipes y beneficiarios ostentan la titularidad de los recursos, sus empresarios tienen tanto poder de decisión sobre su gestión como ellos*”.

<sup>834</sup> En mi opinión, fue acertado no obligar a las comisiones de control a adaptarse a la regla de paridad, lo que ha permitido que los principales planes de pensiones de nuestro país mantuvieran la mayoría de los partícipes.

<sup>835</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: “*Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit. pág. 134.

<sup>836</sup> Disposición transitoria segunda. Adaptación de los planes y fondos de pensiones preexistentes a las modificaciones introducidas en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, por el art. 32 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. “...Los planes de pensiones de empleo existentes a 31 de diciembre de 2001 mantendrán la distribución de representantes en la comisión de control del plan prevista en sus especificaciones a dicha fecha, o la establecida en modificaciones posteriores de las especificaciones por acuerdo de negociación colectiva. En todo caso, en los planes de pensiones que no hayan adaptado sus especificaciones a lo establecido en los párrafos b) y c) del artículo 7.3 de esta Ley antes de 1 de enero de 2006, dichos preceptos se aplicarán directamente”.

<sup>837</sup> Planes de pensiones como el de Petróleos del Norte, Petronor (5 por los partícipes y 3 por el promotor); el Plan de Pensiones de los empleados de Alcatel-Lucent España (5 por los partícipes y 3 por el promotor);



planes de pensiones que se formalizaron a partir de la entrada en vigor del TRLPFP, en su mayoría<sup>838</sup>, se implementaron con comisiones de control paritarias<sup>839</sup>.

En la misma reforma y, como contrapeso a la eliminación de la representación mayoritaria de los partícipes en la comisión de control, se introdujo un nuevo sistema de designación directa de los miembros de estas. Es un procedimiento que otorga a la comisión negociadora del convenio la posibilidad de designar a los miembros de la comisión de control o establecer procedimientos de designación directa de dichos miembros<sup>840</sup>.

---

el Plan de Pensiones de Altadis-Tabacalera-Imperial Tobacco (6 por los partícipes y 3 por el promotor), el Plan de Pensiones Autobuses de Córdoba (6 por los partícipes y 2 por el promotor), el Plan de Pensiones de los empleados de Centrales Nucleares de Almaraz - Trillo A.I.E (8 por los partícipes y 4 por el promotor) o el Plan de Pensiones de Bankia (10 por los partícipes y 7 por el promotor), etc.

<sup>838</sup> Podemos ver algún plan de pensiones que se formalizó tras la entrada en vigor de la norma, pero tiene mayoría de los representantes de los partícipes en su comisión de control. El art. 33 de las Especificaciones del Plan de Pensiones del Ayuntamiento de Madrid cuenta con 10 representantes de los partícipes y 9 del promotor; el art. 45 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Redexis tiene 6 representantes de los partícipes y 4 del promotor. También el Plan de Pensiones de los Empleados de Alimentación Animal Nanta, 3 representantes del promotor y 5 de los partícipes.

<sup>839</sup> El Plan de Pensiones de promoción conjunta de los empleados del Grupo Asegurador Reale tiene la comisión de control paritaria (5 por el promotor y 5 por los partícipes y beneficiarios), el Plan de Pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta del Grupo Merck (4 por el promotor y 4 por los partícipes y beneficiarios) o el Plan de Pensiones de los empleados del Banco Mare Nostrum (5 por el promotor y 5 por los partícipes y beneficiarios).

<sup>840</sup> La Unión Telefónica Sindical, impugnó la composición de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica cuestionando la legitimidad del sistema de designación directa de los miembros de la comisión de control por no respetar el principio de proporcionalidad de la representación sindical. El TS, en sentencia de 30 de mayo de 2008, (FJ 4º) reseña que: *“La Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica, que viene impuesta por el artículo 7.1 de Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y el artículo 2.5 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, no dimana de Convenio Colectivo, no tiene carácter negociador y si -como señala la sentencia de instancia-, tiene atribuidas funciones de supervisión y propuesta. Se trata de una Comisión de administración de carácter técnico, por lo que -como ya dijo la sentencia de esta Sala de 24 de diciembre de 1993 (recurso casación 1006/1992)- el carácter de la función propiamente técnica de una Comisión "haría perfectamente válido y eficaz cualquier acuerdo o pacto que excluyera el principio de proporcionalidad representativa en la configuración de la misma". De ahí, que en su composición esté excluida del principio de proporcionalidad, y resulte conforme a derecho el sistema mayoritario”*.

<b>REGULACIÓN RD LEGISLATIVO 1/2002 Y RD 304/2004</b>	
<b>Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones.</b>	<b>Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.</b>
<p style="text-align: center;"><b>ART. 7.3 COMPOSICIÓN</b></p> <p>En los planes de pensiones del sistema de empleo, la representación de los elementos personales en la comisión de control se ajustará a los siguientes criterios:</p> <p>a) <b>Con carácter general, la representación de los promotores será paritaria</b> (del 50 por ciento).</p> <p>(...)</p>	<p style="text-align: center;"><b>ART. 30.1.a) COMPOSICIÓN</b></p> <p>Con carácter general, el número de miembros de la comisión de control del plan será el fijado en las especificaciones, garantizándose la atribución del 50 por ciento de los miembros y, en todo caso, del conjunto de votos a los representantes designados por el promotor o promotores frente a la representación de los partícipes y beneficiarios.</p> <p>No obstante, <b>en virtud de acuerdo de negociación colectiva, podrá establecerse una distribución de representantes distinta de la prevista con carácter general</b> en el párrafo anterior, sin perjuicio de la necesaria aplicación de lo previsto en el artículo 32, y debiendo garantizarse la representación del promotor y de los partícipes.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ART. 7.2 DESIGNACIÓN</b></p> <p>En los planes de pensiones del sistema de empleo <b>podrán establecerse procedimientos de designación directa de los miembros de la comisión de control</b> por parte de la comisión negociadora del convenio, y/o designación de los representantes de los partícipes y beneficiarios por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. (...)</p>	<p style="text-align: center;"><b>ART. 31.2 DESIGNACIÓN</b></p> <p>En los planes de pensiones del sistema de empleo <b>podrán establecerse procedimientos de designación directa de los miembros de la comisión de control</b> por parte de la comisión negociadora del convenio, y/o designación de los representantes de los partícipes y beneficiarios por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. (...)</p>

Gráfico nº 87. Fuente: elaboración propia.

El método de designación regulado en los arts. 7.2 TRLFPF y 31.2 RFPF, otorga la posibilidad de que los partícipes asuman la representación de los beneficiarios, entendiendo que los primeros son el grupo más representativo en el plan, especialmente en los planes de pensiones nuevos, en los que apenas habrá beneficiarios. Ningún precepto citaba a los partícipes en suspenso como posibles representantes de las personas trabajadoras. Por ello, las especificaciones de los planes de pensiones podían regular dos colectivos en el seno de la comisión

de control, el de los promotores (designados directamente por el órgano de dirección de la empresa) y el de los partícipes de manera que, en cualquier caso, los beneficiarios siempre estarían representados por los partícipes, con independencia de que aquéllos tuvieran más o menos presencia en el plan<sup>841</sup>.

Esta regulación se vio afectada por la cuestión de inconstitucionalidad que interpuso la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo planteando que el art. 31.2 RFPF era contrario al art. 14 CE por excluir del proceso de designación a los partícipes en suspenso, vulnerando el derecho a la igualdad ante la ley sin razón objetiva que justificara la diferencia de trato establecida entre los partícipes en activo del plan y los partícipes en suspenso.

El TC<sup>842</sup> señaló que unos partícipes estén en activo y otros no, es decir, hayan suspendido o extinguido su relación laboral con la empresa, no es relevante, y por ello, todos los elementos personales del plan de pensiones deben ocupar la misma posición jurídica a la hora de estar representados en la comisión de control. El Tribunal reseñó que la comisión de control debe seguir unos principios democráticos a la hora de proceder a la designación o elección de sus miembros sin la exclusión de ningún colectivo, salvo que existan motivos objetivos y razonables.

El fallo de la sentencia no fue unánime, tuvo 4 votos a favor y 2 en contra, emitiendo la Magistrada Elisa Pérez un voto particular al que se adhirió el Magistrado Pascual Sala Sánchez. Este voto particular muestra su disconformidad con el fallo de la sentencia, por vulnerar la representación constitucionalmente prevista en los acuerdos laborales colectivos y primando los intereses individuales ante los intereses colectivos de los representantes de las personas trabajadoras en los planes de pensiones de empleo.

La Sentencia del Tribunal Constitucional dio lugar a la modificación legal y reglamentaria del método de designación de los miembros de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo, introduciendo la representación de los partícipes en suspenso o partícipes que hayan cesado su relación laboral con la empresa.

---

<sup>841</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit. pág. 137.

<sup>842</sup> Sentencia 128/2010, de 29 de noviembre de 2010. Por extensión, la doctrina que expresa la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª) de 4 de abril de 2011.

<b>REGULACIÓN TRAS LA SENTENCIA DEL TC, RD LEGISLATIVO 1/2002 Y RD 304/2004</b>	
<b>Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones.</b>	<b>Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.</b>
<b>ART. 7.2 DESIGNACIÓN</b>	<b>ART. 31.2 DESIGNACIÓN</b>
<p>En los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la comisión negociadora o, en su defecto, la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario u otros órganos de composición paritaria regulados en el mismo puedan designar a los miembros de la comisión de control o establecer procedimientos de designación directa de dichos miembros.</p> <p>Igualmente las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la designación directa de los representantes de los partícipes y, en su caso, <b>de los partícipes que han cesado la relación laboral</b> y de los beneficiarios, por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.</p>	<p>(...)</p> <p>Igualmente, las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la designación directa de los representantes de los partícipes y, en su caso, <b>de los partícipes que han cesado la relación laboral</b> y de los beneficiarios, por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.</p> <p>(...)</p> <p>Cuando la suma de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá designarse al menos un miembro de la comisión de control que proceda de entre los mismos.</p> <p>Cuando el número de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá efectuarse un proceso electoral si así lo solicitan al menos un tercio de los mismos, debiendo celebrarse en el plazo previsto en las especificaciones a tal efecto. (...)</p>

Gráfico nº 88. Fuente: elaboración propia.

En efecto, desde la entrada en vigor del RD Legislativo 1/2002, hay dos formas de designar a los miembros de las comisiones de control en los planes del sistema de empleo.



Gráfico nº 89. Fuente: elaboración propia.

La primera, es la designación directa de sus miembros a través de la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario o cualquier otro órgano de composición paritaria regulado en este. Del mismo modo, se pueden establecer procedimientos de designación directa de los representantes de los partícipes y, en su caso, de los partícipes que han cesado la relación laboral y de los beneficiarios, por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.

A falta de designación directa, la elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios se realizará mediante proceso electoral en el que serán electores y elegibles todos los partícipes del plan, incluidos los partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor, con independencia de que realicen o no aportaciones, así como todos los beneficiarios que mantengan derechos económicos en el plan.

Será la normativa interna de cada plan de pensiones la que decida qué modelo de designación desea implementar para la elección de los miembros de su comisión de control. Las especificaciones de los planes de pensiones anteriores al año 2002, no tuvieron posibilidad de elegir el sistema de designación. No obstante, desde la citada fecha, todos tuvieron la opción de regular ambos sistemas, designación directa y/o elecciones. Muchos de estos planes de pensiones se adaptaron a la normativa de designación directa puesto que es más sencilla de llevar a cabo<sup>843</sup>. Sin embargo, existen planes de pensiones que

<sup>843</sup> Alguno de los planes que se adaptaron a la designación directa: el Plan de Pensiones de los Empleados de Centrales Nucleares de Almaraz-Trillo A.I.E, el Plan de Pensiones Alcoa Inespal Avilés (se designará a sus representantes por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa), en el mismo sentido el Plan de Pensiones Autobuses de Córdoba y muchos otros.

siguen manteniendo el sistema electoral como único método de elección de los miembros de la comisión de control<sup>844</sup>.

Sobre las funciones de las comisiones de control de los planes de pensiones, son las especificaciones de cada plan las que regulan las mismas siguiendo las pautas que se establecen en el art. 29 RFPF, a las que cada uno de ellos, podrá añadir las que considere oportunas.

En cuanto al funcionamiento del órgano de control de los planes de pensiones, vuelven a ser las especificaciones las que regulan el régimen de mayorías, mencionado en la primera parte de este capítulo en relación con la negociación colectiva, el modo de organizarse y, en su caso, el protocolo de actuación<sup>845</sup>. Algunas comisiones de control cuentan con oficina del partícipe<sup>846</sup> para trabajar en interés de los elementos personales del plan de pensiones, otras tienen página web en la que informan de sus funciones y funcionamiento interno<sup>847</sup>.

## 2.4.2. LA ADHESIÓN DE PARTÍCIPES AL PLAN DE PENSIONES

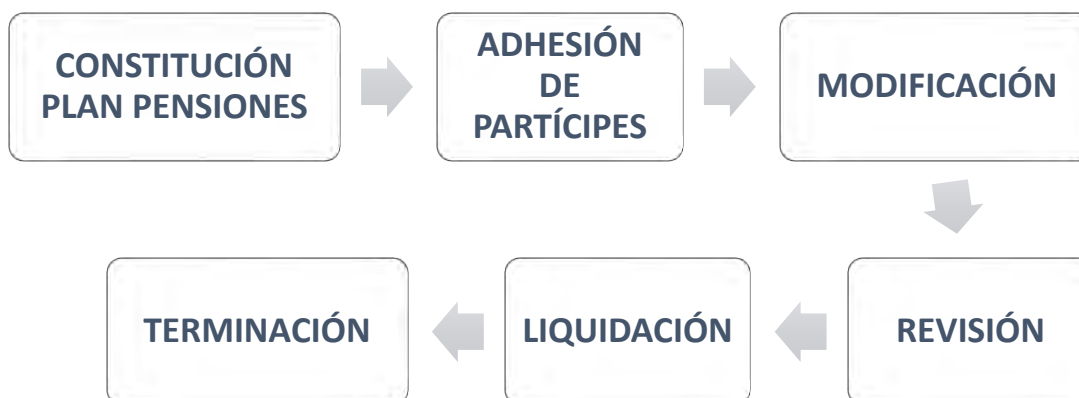


Gráfico nº 90. Fuente: elaboración propia.

Tras la formalización jurídica del plan de pensiones, llega la siguiente fase en la que se incorporan los partícipes, los cuáles deben cumplir los requisitos

<sup>844</sup> Alguno de ellos: el Plan de Pensiones de Altadis-Tabacalera-Imperial Tobacco, el Plan de Pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de A Coruña, el Plan de Pensiones de Petróleos del Norte, Petronor o el Plan de Pensiones de Casbega (sobre su proceso electoral ver la STS 1037/2021, de 20 de octubre).

<sup>845</sup> En entrevista a las comisiones de control de los planes con mayor volumen de patrimonio de España representando más del 70% del total de la cuenta de posición de global del sistema de empleo, (Plan de Pensiones de los empleados de Telefónica, Plan de Pensiones empleados BBVA, Plan de Pensiones empleados CaixaBank, Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Endesa, Plan de Pensiones de los empleados de Iberdrola, etc.) podemos concluir que las comisiones de control de los planes de pensiones más grandes son las que se reúnen con mayor asiduidad y formalizan subcomisiones por materias. Las subcomisiones que con mayor frecuencia se articulan son las subcomisiones de inversiones (a modo de ejemplo, el Plan de Pensiones de los empleados de Telefónica cuenta 3 subcomisiones, inversiones, prestaciones y gestión -la de inversiones se reúne todas las semanas, el resto a demanda-, el Plan de Pensiones de empleados de CaixaBank tiene dos subcomisiones, una de inversión y riesgo y otra de buen gobierno, ambas se reúnen mensualmente).

<sup>846</sup> Oficina de Atención al Partícipe de RTVE, de la Administración General del Estado, de Aena, etc.

<sup>847</sup> <https://fondodepensionescasbega.es/comision-de-control/>

establecidos en las especificaciones de este<sup>848</sup>. En efecto, una vez admitido el plan por el fondo puede iniciarse el proceso de incorporación de partícipes al mismo con lo que culminará el proceso de implantación del instrumento de previsión social.

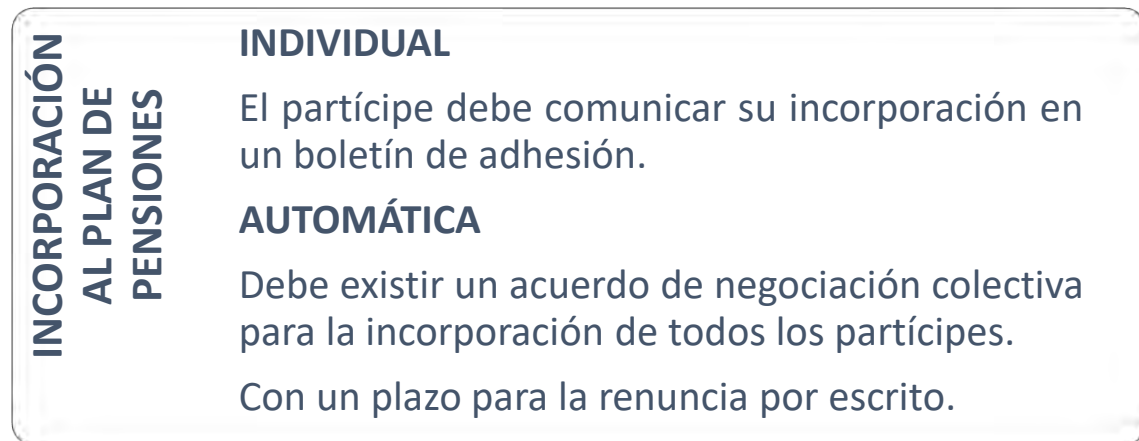


Gráfico nº 91. Fuente: elaboración propia.

Existe una **doble vía de incorporación de los partícipes al plan de pensiones**: la derivada de la voluntad individual de las personas trabajadoras y la que resulta de un acuerdo de negociación colectiva entre los representantes de la empresa y los representantes de los empleados. Esta segunda vía supone la adhesión automática de las personas afectadas por el citado acuerdo.

En el primer caso, es necesario recabar la integración individual de cada persona que desee adherirse al plan de pensiones. Hasta la reforma legal llevada a cabo por el art. 32 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, únicamente existía esta vía de incorporación al plan de pensiones. La posibilidad de adhesión automática se regula por primera vez a través del art. 9.4 TRLPFP. Por lo tanto, hasta ese momento, todos los planes de pensiones regulaban en sus especificaciones las condiciones concretas relativas a la incorporación de los elementos personales y requisitos de los documentos de adhesión<sup>849</sup>.

<sup>848</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...” op. cit., pág. 72.

<sup>849</sup> La mayoría de los planes de pensiones de empleo modificaron sus especificaciones para introducir la posibilidad de usar la adhesión automática. No obstante, hay planes de pensiones que siguen manteniendo la adhesión individual. El artículo 10 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de la Empresa Municipal de Abastecimientos y Saneamientos de Aguas de Sevilla, S.A. EMASESA es uno de los casos en los que se sigue manteniendo la adhesión individual a través de boletín de adhesión: “Ostentará la condición de partícipe de este Plan todo aquel empleado de EMASESA, cualquiera que sea la forma de su contratación, que suscriba el presente Reglamento mediante la cumplimentación del correspondiente boletín de adhesión y su solicitud sea aceptada por la Comisión de Control del Plan (en su defecto realizará esta función la Comisión Promotora). Dicha solicitud de adhesión será estudiada por la Comisión de Control, la cual comprobará si se cumplen las condiciones reglamentarias y declarará procedente o improcedente dicha adhesión. Si la solicitud de adhesión se realizara ante el Promotor, éste la trasladará a la Comisión de Control. A estos efectos se considerará como



A partir de la entrada en vigor de la adhesión automática, además de reforzar la relación entre los planes de pensiones del sistema de empleo y la negociación colectiva, se simplificó considerablemente el procedimiento de incorporación de partícipes a los planes de pensiones del sistema de empleo.

En este caso, el legislador optó por fortalecer la negociación colectiva en el seno de los planes de pensiones ocupacionales regulando una adhesión colectiva, pero con la opción individual de las personas de renunciar a la incorporación al mismo<sup>850</sup>, respetando el criterio de libertad que el art. 41 CE otorga a los sistemas de previsión social complementaria.

El art. 28.2 RPPF reseña que, cuando en el convenio colectivo o en virtud de acuerdo adoptado por la empresa con los representantes de las personas trabajadoras en ésta, se haya establecido la incorporación directa al plan de pensiones, los partícipes se entenderán adheridos directamente a éste. No obstante, es imprescindible señalar un plazo para que las personas que no deseen incorporarse al plan lo comuniquen expresamente. El citado precepto reconoce la facultad de separación del plan a las personas incorporadas automáticamente vía convenio o acuerdo colectivo de trabajo. Se requiere que esta separación se haga por escrito y ante la comisión promotora o de control del plan de pensiones<sup>851</sup>.

En caso de renuncia por parte del partícipe, el apartado tercero del art. 28 RPPF reconoce a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder al plan

---

*fecha de solicitud la que figure en dicho boletín". Igualmente, el artículo 6 del Reglamento del Plan de Pensiones de la Excm. Diputación Provincial de Almería: "Quien se halle en condición de acogerse al Plan, conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, podrá ejercitar su derecho de adhesión, dentro del año natural en que alcance aquella condición, mediante escrito dirigido a la Comisión de Control, directamente o a través del Promotor. Comprobado el cumplimiento de los requisitos, causará alta en el Plan desde la fecha de su solicitud fehaciente". También el artículo 5 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Cassidian Solutions S.A. se recoge la adhesión individual a través de la cumplimentación de la correspondiente solicitud de adhesión en el modelo establecido al efecto.*

<sup>850</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *"Guía de negociación..."*, op. cit., pág. 89. Según los autores, la norma otorga al partícipe, singularizadamente, un margen razonable de libertad individual a efectos de su incorporación y participación al plan, y ello pese a que la implantación de la medida de previsión haya sido el resultado de un acuerdo colectivo de trabajo de eficacia normativa.

<sup>851</sup> El artículo 12 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados de las Administraciones Locales de la Provincia de Guadalajara (PSEALGUADA) regula la adhesión directa: *"Las personas físicas que reúnan las condiciones para ser partícipes causarán alta en el Plan de Pensiones de forma automática en el momento en que alcancen los requisitos exigibles"*. En el mismo sentido el artículo 10 de las Especificaciones del Plan de Pensiones del Personal de la Universitat de València, el artículo 14 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Redexis o en el artículo 10 de las Especificaciones del Plan de Pensiones para los Empleados de Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa, entre otros muchos. Con carácter general, la mayoría de los planes de pensiones de empleo que se implementaron después del año 2002, fecha del cambio legislativo, prevén la adhesión automática pactada en un acuerdo de negociación colectiva.

ejercitando su derecho de incorporación en cualquier momento y en tanto no se haya extinguido la relación laboral con el promotor, sin perjuicio del régimen de aportaciones y prestaciones aplicable en cada caso<sup>852</sup>.

### **2.4.3. MOVILIZACIÓN DE LOS DERECHOS CONSOLIDADOS**

La movilidad que existe entre los planes del sistema de empleo y entre otros vehículos asimilables, como los planes de previsión social empresarial está limitada y cuentan con una normativa particular. La posibilidad de movilización de éstos debe estar recogida en las especificaciones de cada plan de pensiones.

La movilización de los derechos consolidados de los partícipes es un traspaso de un fondo a otro, se trata de una transferencia económica directa entre entidades gestoras puesto que, como ya hemos determinado anteriormente, los planes de pensiones son ilíquidos.

De conformidad con el art. 35.3 RPPF, con carácter general, los derechos consolidados de los planes de pensiones de empleo no podrán moverse a otros planes de pensiones ni a instrumentos asimilables como planes de previsión asegurados o planes de previsión social empresarial.

No obstante, en caso de extinción de la relación laboral, y siempre que no lo impidan las especificaciones del propio plan, podrá realizarse la movilización de derechos desde el plan de pensiones de empleo a otros instrumentos de previsión social. En este caso, la persona trabajadora que cese su relación laboral con la empresa deberá acudir a las especificaciones de su plan de empleo para aseverar si puede traspasar sus derechos consolidados.

Los partícipes también podrán movilizar sus derechos consolidados en caso de terminación del plan de pensiones.

El apartado cinco del precepto reglamentario citado reseña que no podrán moverse los derechos económicos de los beneficiarios en los planes de empleo salvo por terminación del plan de pensiones. Es decir, que cuando el partícipe acceda a la jubilación a través del plan (se convierte en beneficiario) ya no podrá movilizar sus derechos económicos, y deberá acceder al cobro de dichos derechos desde el plan en el que se encuentren.

---

<sup>852</sup> Así, el apartado tercero del artículo 10 del Plan de Pensiones para los Empleados de Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa recoge esta posibilidad en el caso de que algún partícipe hubiera renunciado a incorporarse al plan en el momento de su formalización: *“El Partícipe que hubiere renunciado a formar parte del Plan podrá manifestar su deseo de adherirse al mismo coincidiendo con el 1 de enero de cada anualidad siguiente, suscribiendo el correspondiente Boletín, sin derecho en este caso a recuperación de contribuciones de ninguna clase”*.



Gráfico nº 92. Fuente: elaboración propia.

En conclusión, en el sistema de empleo, la movilización no puede llevarse a cabo salvo en dos situaciones:

- 1.- Por extinción de la relación laboral siempre que no lo impidan expresamente las especificaciones del plan.
- 2.- Por terminación del plan de pensiones.

La primera causa corresponde con una situación sobrevenida de ruptura del vínculo laboral con el promotor, aspecto imprescindible para poder ser partícipe en el sistema de empleo.

En un plan de pensiones de este sistema, no se permite la movilización de los derechos consolidados por decisión unilateral del partícipe, salvo que exista extinción de la relación laboral y si siempre que no impidan expresamente las especificaciones de ese plan concreto <sup>853</sup>.

Sin embargo, la ruptura de la relación laboral con el promotor no implica que el partícipe esté obligado a movilizar sus derechos consolidados. Puede mantenerlos en el plan y pasar a la situación de partícipe en suspenso. Esta posibilidad deberá estar regulada en las especificaciones.

No obstante, lo general es que los planes de empleo permitan la movilización o, en todo caso, que la impongan, es decir, que obliguen a movilizar los derechos consolidados de los partícipes en un plazo de tiempo<sup>854</sup>. En caso de que el

<sup>853</sup> La mayoría de las especificaciones de los planes de pensiones de empleo permiten la movilización en caso de extinción de la relación laboral o baja en la empresa (por motivos distintos al acceso a las prestaciones de la Seguridad Social), es el caso del Plan de Pensiones del Personal de Heineken España, S.A. (artículo 42); en este sentido reseña el artículo 33.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Redexis: *“Los Derechos Consolidados de los Partícipes podrán movilizarse a otro plan de pensiones, plan de previsión asegurado o plan de previsión social empresarial, por cese de la relación laboral con su Promotor sin reanudar relación laboral con alguna otra de las Empresas Promotoras de este Plan, y por terminación de este Plan en los supuestos contemplados en el presente Reglamento.”*

<sup>854</sup> El artículo 9.2 del Plan de Pensiones de los Empleados de Centrales Nucleares Almaraz - Trillo, A.I.E. obliga a movilizar en el plazo de tres meses a los partícipes que hayan extinguido su relación laboral con

partícipe no proceda a esa movilización impuesta, se debe regular en las especificaciones el destino que se dará a sus derechos consolidados, es decir, en que plan lo integrarán, situación que decidirá la comisión de control<sup>855</sup>.

La segunda causa de movilización supone que, una vez terminado el plan de pensiones, los derechos consolidados deben ser traspasados necesariamente a otro plan de pensiones, plan de previsión asegurado o plan de previsión social empresarial, sin que los partícipes puedan acceder a la liquidez de esos recursos económicos.



Gráfico nº 93. Fuente: elaboración propia.

el promotor: “Cuando la situación de partícipe en suspenso se deba a la extinción de la relación laboral con el Promotor, el partícipe deberá traspasar sus Derechos Consolidados a otro Plan de Pensiones, designando el Plan al cual haya que adscribir sus derechos consolidados; para ello, deberá acompañar certificación expedida por dicho Plan, relativa a su admisión, que deberá presentar en el plazo máximo de tres meses. El plazo máximo para llevar a cabo esta movilización será de un mes desde la recepción de la documentación completa”. También establece la obligación de movilizar en caso de baja de un partícipe sin haber causado derecho a las prestaciones del plan, y sin causar alta inmediata en otra empresa promotora del mismo el artículo 46.2 el Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de Cimpor Canarias o el artículo 46 del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta del Grupo Cemex.

<sup>855</sup> Será la comisión de control del plan de pensiones la que movilice los derechos consolidados en caso de que el partícipe no se pronuncie al respecto, véase el último párrafo del artículo 35 de las Especificaciones del Plan de Empleo de Promoción Conjunta de los trabajadores de las empresas del Grupo BASELL acogidas al Acuerdo Marco: “En caso de que no se produzca la designación por parte del partícipe o partícipe en suspenso del plan de pensiones al cual realizar la trasferencia, será la Comisión de Control la que designe un plan de pensiones individual procediendo en consecuencia”. Hay planes en los que se le atribuye esta función, erróneamente desde mi punto de vista, a la entidad gestora. Así lo hace el artículo 32.1 del Plan de Pensiones de Empleo de Asepeyo: “... En caso de no solicitar la movilización dentro del plazo establecido en el artículo 32.8 del presente Reglamento, la Entidad Gestora procederá a la movilización de los derechos a un plan individual cuyo perfil de riesgo sea semejante al de este Plan de Pensiones”.

El proceso de movilización debe iniciarlo el partícipe dirigiéndose a la entidad gestora de destino. Para ello presentará la solicitud de movilización, a través de un escrito firmado por el partícipe o cualquier otro medio del que quede constancia. Deberá incluir la identificación del plan y fondo de pensiones de origen desde el que se realizará la movilización, el importe a movilizar y una autorización del partícipe a la entidad gestora o aseguradora de destino para que, en su nombre, pueda solicitar a la gestora del fondo de origen la movilización de los derechos consolidados, así como toda la información financiera y fiscal necesaria para realizarlo<sup>856</sup>.

Seguidamente, la entidad gestora de destino, en el plazo de 2 días desde que disponga de la totalidad de la documentación necesaria, comprobará el cumplimiento de los requisitos y comunicará la solicitud a la gestora del fondo de origen con indicación, al menos, del plan y fondo de pensiones de destino, el depositario de éste y los datos de la cuenta del fondo de pensiones de destino a la que debe efectuarse la transferencia.

Finalmente, tras la recepción por parte de la entidad gestora de origen de la solicitud con la documentación correspondiente, en un plazo máximo de 20 días, esta ordenará la transferencia bancaria y remitirá a la gestora o aseguradora de destino toda la información relevante del partícipe (con detalle de la cuantía de cada una de las aportaciones realizadas de las que derivan los derechos consolidados objeto de traspaso y de las fechas en que se hicieron efectivas), debiendo comunicar a éste el contenido de dicha información. No obstante, las especificaciones de los planes de empleo en los que la jubilación opere bajo la modalidad de prestación definida podrán extender dicho plazo hasta un máximo de 30 días hábiles cuando así se justifique por razones de la necesaria intervención de terceras personas o entidades en la cuantificación del derecho consolidado.

En relación con la tributación, la movilización de derechos consolidados de un plan a otro no supone la realización de ningún hecho imponible, por lo tanto, no se contribuye en ese momento.

---

<sup>856</sup> Artículo 35.3 RPPF; en caso de movilización parcial de derechos consolidados, la solicitud del partícipe deberá incluir indicación referente a si los derechos consolidados que desea movilizar corresponden a aportaciones anteriores o posteriores a 1 de enero de 2007, si las hubiera. Los derechos consolidados a movilizar se calcularán de forma proporcional según correspondan a aportaciones anteriores y posteriores a dicha fecha, cuando éstas existan, y el partícipe no haya realizado la indicación señalada anteriormente.

En el año 2022, la movilización de derechos consolidados de entrada y salida procedente de planes de pensiones supuso un importe de 1.818 y 2.178 millones de millones de euros respectivamente<sup>857</sup>.

#### 2.4.4. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE PENSIONES

Un plan de pensiones se crea con el objetivo de permanencia en el tiempo<sup>858</sup>, por lo tanto, este instrumento de previsión seguiría el principio de continuidad<sup>859</sup>. No obstante, cada plan debe regular en sus especificaciones, formando parte de su contenido mínimo, los requisitos para la modificación y terminación de este, art. 6.1.i) TRLPFP. En efecto, éstas deben establecer el régimen de mayorías necesario para la toma de los acuerdos en función del tipo de modificación a que se refiera, art. 6.3 TRLPFP<sup>860</sup>.

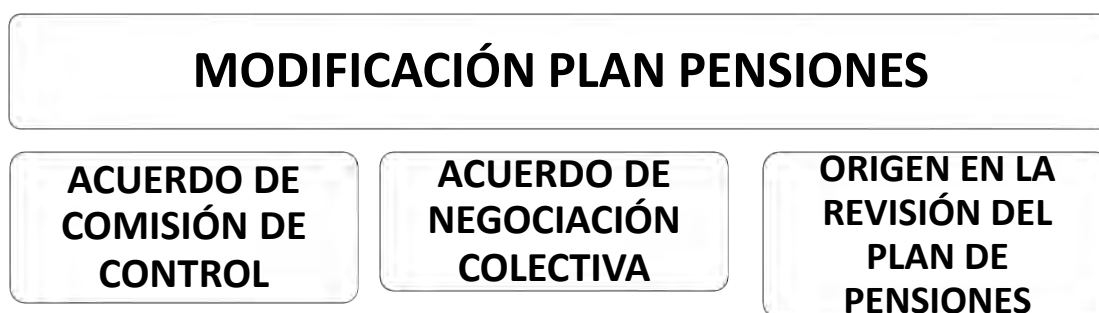


Gráfico nº 94. Fuente: elaboración propia.

##### 2.4.4. A) MODIFICACIÓN

De conformidad con el art. 33.1 RPFP, será la comisión de control del plan el órgano competente para la modificación de las especificaciones con los procedimientos y acuerdos previstos en ellas y de acuerdo con el régimen de mayorías que se establezca en las mismas<sup>861</sup>. La comisión de control es el

<sup>857</sup> Informe Seguros y Fondos de Pensiones 2022.

<sup>858</sup> Es habitual que así lo prevean las especificaciones de los planes de pensiones, a modo de ejemplo el artículo 61.1 del Plan de Pensiones de los Empleados de la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla: “Las normas contenidas en el presente Reglamento se establecen con carácter indefinido”.

<sup>859</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: “Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”, op. cit., pág. 155.

<sup>860</sup> El artículo 61.1 del Plan de Pensiones de los Empleados de la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla: “Cualquier modificación que se desee introducir deberá ser propuesta por, al menos, un 50 por 100 de los miembros de la Comisión de Control del Plan”. El porcentaje variará de acuerdo con lo que se haya pactado en las especificaciones de cada plan de pensiones, como puede verse en la siguiente cita.

<sup>861</sup> En los siguientes planes se regula el régimen de mayorías que se requiere para proceder a la modificación del plan. El Plan de Pensiones de Bridgestone Hispania es uno de los planes del sistema de empleo que no remite la modificación de los aspectos básicos del mismo a la negociación colectiva, el artículo 25 de sus Especificaciones establece que “las modificaciones legales o fiscales podrán dar lugar a modificaciones de estas especificaciones según acuerdo tomado por mayoría absoluta de los miembros de la Comisión de Control, (...)”. Tampoco lo requiere el artículo 39 de las Especificaciones del Plan de



órgano encargado de adoptar los acuerdos de modificación, un papel esencial en este proceso de los planes de pensiones de empleo<sup>862</sup>.

No obstante, es una práctica habitual en el sistema de empleo que determinados acuerdos como el régimen de prestaciones y aportaciones, o los que se consideren de especial relevancia (modalidad de plan, cambio de fondo...), sean las propias especificaciones del plan las que exijan un pacto de negociación colectiva para su lícita modificación<sup>863</sup>. Así lo prevé el párrafo segundo del art. 33.1 RFPF, haciendo referencia a determinados aspectos importantes<sup>864</sup> del plan de pensiones, los cuales pueden ser modificados mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras<sup>865</sup>.

---

Pensiones Koxka: *“La modificación de las presentes especificaciones del plan de pensiones podrá realizarse a instancia de, al menos, el 25% de los miembros de su comisión de control”*. Otro plan que no remite a la negociación colectiva es el artículo 41 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Alcoa Inespal Avilés: *“Toda modificación que altere el contenido de estas Especificaciones exigirá para su aprobación el acuerdo del 80% de los componentes de la Comisión de Control del Plan siendo necesarios la presencia o el voto de todos sus miembros”*.

<sup>862</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 159-160.

<sup>863</sup> El artículo 43 de las Especificaciones del Plan de Pensiones del Sistema del Empleo de Canal de Isabel II regula con claridad las dos opciones de modificación del plan de pensiones: *“El Plan podrá modificarse a propuesta de la Comisión de Control o a iniciativa de las partes en la negociación colectiva conforme al Estatuto de los Trabajadores”*. En la misma línea el artículo 43 del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Repsol Química o del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Repsol YPF.

<sup>864</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 160. Según los autores, aspectos como los relacionados con la terminación del plan, la modificación de lo relacionado con las aportaciones, prestaciones, modalidad del plan y del fondo, sistema de capitalización y la composición y funcionamiento de la comisión de control son materias de indudable importancia que suelen requerir, además de un amplio acuerdo en el seno de la comisión de control, de otro surgido de la negociación colectiva.

<sup>865</sup> El artículo 37 del Plan de Pensiones Empleados de Telefónica contempla como aspectos importantes para la intervención de la negociación colectiva: *“todo lo relativo a la terminación del Plan, modificación de lo relacionado con las contribuciones, aportaciones, prestaciones, modalidad del Plan, modalidad del Fondo, sistema de capitalización, composición y funcionamiento de la Comisión de Control, incluida la Oficina de Atención al Partícipe, número de actuarios, y auditores y este mismo párrafo del Reglamento, será necesario el acuerdo de la Comisión de Control con la mayoría cualificada prevista en el artículo 20 de este Reglamento, y el acuerdo en Convenio Colectivo Estatutario o Pacto equivalente en el sentido de que dicho acuerdo sea adoptado con los requisitos que para los Convenios Colectivos Estatutarios se establezcan en cada momento por la legislación laboral vigente. El acuerdo de negociación colectiva a que se refiere el apartado anterior de este artículo será vinculante para la Comisión de Control del plan, debiendo incorporar su contenido al presente Reglamento del plan conforme se regule en el ámbito negociador”*. El artículo 41 del Plan de Pensiones de Empleo Groupama Seguros considera como aspectos importantes en los que debe intervenir la negociación colectiva los siguientes: *“Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, para todo lo relativo a la terminación del Plan, modificación de lo relacionado con las aportaciones y prestaciones, modalidad del Plan, modalidad del Fondo, sistema de capitalización, composición y funcionamiento de la Comisión de Control, nombramientos de actuarios y auditores y este mismo párrafo de las Especificaciones, será necesario el acuerdo colectivo de eficacia general o estatutaria”*. Similar trato se le da en el artículo 47 del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de Cimpor Canarias, prevé las dos vías de modificación de las especificaciones y contempla como aspectos importantes para la intervención de la negociación colectiva: *“el régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros extremos del Plan de Pensiones podrán ser modificados por acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, cuyos efectos se extienden a la totalidad de las*



Cuando el origen de la modificación sea la negociación colectiva, la comisión de control está obligada a aceptar las modificaciones del plan que se hayan acordado y a tomar los acuerdos que procedan necesarios para la efectividad de los citados cambios<sup>866</sup>.

Finalmente, de conformidad con el art. 33.2 RFPF, la comisión de control del plan deberá decidir sobre la procedencia de la modificación del plan de pensiones en el caso de que, como resultado de la revisión de este, se ponga de manifiesto 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<sup>867</sup>.

Por lo tanto, estamos ante tres vías de llevar a cabo la modificación de los planes de pensiones de empleo: por decisión de la comisión de control, por acuerdo de negociación colectiva o por decisión de la comisión de control cuando se ponga de manifiesto en la revisión del plan de pensiones.

---

*Entidades Promotoras. Una vez alcanzado este acuerdo, los cambios de las Especificaciones que haya previsto, serán de aplicación directa, formando parte del cuerpo normativo que constituyen éstas, sin que se precise acto alguno por parte de la Comisión de Control para que el mencionado acuerdo sea efectivo”.*

<sup>866</sup> Así se establece, por ejemplo, en el artículo 44 del Reglamento de Especificaciones del Plan de Empleo de Promoción Conjunta de los Trabajadores de las Empresas del Grupo Basell acogidas al Acuerdo Marco. O en el artículo 35 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Santander Empleados, en el que se reseña que: *“La Comisión de Control modificará obligatoriamente las presentes especificaciones, en aquellas materias derivadas de un acuerdo laboral de eficacia general adoptado en negociación colectiva”.* En la misma línea el artículo 47 del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de Cimpor Canarias: *“La Comisión de Control, una vez recibida la comunicación del Acuerdo firmado, incorporará al texto de las Especificaciones, a efectos de su publicación, las modificaciones efectuadas”.*

<sup>867</sup> El artículo 41 de Plan de Pensiones de Empleo Groupama Seguros recoge los tres tipos de origen de las modificaciones que se pueden producir en un plan de pensiones de empleo, esto es, a través de la comisión de control, a través de la negociación colectiva o como resultado de una revisión financiero actuarial del mismo, dice el texto: *“La iniciativa de modificación de las presentes Especificaciones puede provenir de la Comisión de Control del Plan de Pensiones. Ésta debatirá la propuesta que requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros para su aprobación. Las distintas revisiones anuales pueden aconsejar la introducción de modificaciones en el Plan, debiendo actuar según lo estipulado en los párrafos anteriores. De acuerdo con lo establecido anteriormente, la Comisión de Control, que aprueba estas Especificaciones, asume la obligación de modificar y sustituir las Especificaciones del Plan de Pensiones, relacionadas con los temas señalados anteriormente, por las que se acuerden en convenio colectivo estatutario”.* En la misma línea el artículo 61 del Plan de Emasesa recoge estas tres vías de modificación y, añade genéricamente, la adaptación derivada de cambios legislativos: *“a) Si, como resultado de la revisión actuarial, se planteara la necesidad o conveniencia de introducir variaciones en las aportaciones, en las prestaciones previstas o en cualesquiera otras variables jurídicas, económicas o financieras. B) Acuerdo de la Comisión de Control del Plan. C) Para adecuar las especificaciones del Plan a las posibles modificaciones normativas futuras. D) Acuerdos adoptados en negociación colectiva”.* También el Plan de Pensiones de Telefónica, en su artículo 37 especifica la modificación a través de la comisión de control como consecuencia de la revisión del plan: *“La iniciativa de modificación del presente Reglamento puede provenir de la Comisión de Control del Plan. Las distintas revisiones anuales pueden aconsejar la introducción de modificaciones en el Plan, debiéndose actuar según lo estipulado en los párrafos anteriores”.*

#### 2.4.4. B) REVISIÓN

La **revisión financiero-actuarial** viene recogida en los arts. 9.5 TRLPFP, el art. 23 RPPF, y demás normativa de desarrollo<sup>868</sup>. El citado artículo del texto reglamentario establece que, con carácter general, **el sistema financiero y actuarial de los planes de pensiones debe ser revisado al menos cada tres años por un actuario independiente**, además de aquellos otros profesionales independientes que sean precisos para desarrollar un análisis completo del desenvolvimiento actuarial y financiero del plan de pensiones, designado por la comisión de control, teniendo en cuenta unos parámetros que se explican en el art. 23 RPPF.

Serán revisados cada tres años los planes de pensiones de empleo de las modalidades de prestación definida o mixtos y aquellos de aportación definida que garanticen las prestaciones causadas, independientemente de su grado de aseguramiento.

También serán revisados cada tres años los planes de pensiones de empleo de aportación definida integrados en un fondo de pensiones con patrimonio superior a 25 millones de euros, estos realizarán una única revisión financiero actuarial conjunta que incluirá a todos los planes de pensiones adscritos al fondo<sup>869</sup>.

Serán revisados cada año aquellos planes de pensiones que conlleven la constitución de margen de solvencia.

La revisión financiero-actuarial tiene dos vertientes de supervisión del plan de pensiones: una actuarial y otra financiera.

- En cuanto a la **revisión de los aspectos actuariales**, el objetivo es contrastar la situación del plan de pensiones con un cálculo de estimaciones de comportamiento futuro de variables basadas en hipótesis fijadas sobre la base de su situación actual y su previsible evolución. Se tratan datos sobre el colectivo valorado (número de partícipes, número de partícipes que causen alta, número de partícipes que causen baja, edad media de los partícipes y distribución de los partícipes por edades...), la metodología actuarial, las hipótesis utilizadas o el análisis de las aportaciones, prestaciones y derechos consolidados y económicos<sup>870</sup>.

---

<sup>868</sup> ORDEN EHA/407/2008, de 7 de febrero, por la que se desarrolla la normativa de planes y fondos de pensiones en materia financiero-actuarial, del régimen de inversiones y de procedimientos registrales.

<sup>869</sup> La comisión de control de los planes de pensiones de aportación definida integrados en un fondo de pensiones con patrimonio inferior a 25 millones de euros podrá acordar de forma voluntaria la elaboración de una revisión financiero actuarial, por plan o por fondo.

<sup>870</sup> En relación con las aportaciones y prestaciones, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones se pronunció en Consulta de 6 de noviembre de 2008, en cuanto a la utilización de técnicas de muestreo para la supervisión de aportaciones y prestaciones en el sentido de reconocerlas válidas en aquellos planes de pensiones cuyas características y/o dimensión dificulten o hagan desproporcionada la

Este análisis tiene por objeto dar una opinión profesional sobre la suficiencia del patrimonio del plan de pensiones en relación con los resultados obtenidos, considerando las obligaciones establecidas en las especificaciones del plan y en la normativa aplicable.

De acuerdo con el art. 23 RFPF, la revisión financiera actuarial tiene que remitirse anualmente, en el caso de planes de empleo que tengan obligación de constituir margen de solvencia, o cada tres años para el resto de los planes de pensiones de empleo de prestación definida o mixtos que no asuman riesgos. Las entidades gestoras deberán remitir a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones las revisiones actuariales y financieras dentro de los seis meses siguientes desde la terminación del último ejercicio económico revisado. Si se revisan los ejercicios 2019, 2020 y 2021, la revisión financiero actuarial deberá remitirse antes del 1 de julio de 2022.

Además, a partir del año 2021, como consecuencia de la trasposición de la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2016 relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo, la entidad gestora efectuará una evaluación interna de riesgos para cada uno de sus fondos de empleo, de manera regular, al menos cada tres años o sin demora después de cualquier cambio significativo del perfil de riesgo del fondo de pensiones de empleo. Cuando se produzca un cambio significativo en el perfil de riesgo de un plan de pensiones específico, la evaluación de los riesgos podrá limitarse a ese plan de pensiones<sup>871</sup>. En efecto, los fondos de pensiones de empleo deberán presentar al organismo supervisor<sup>872</sup> el informe sobre la evaluación interna de riesgos cada tres años a contar desde el ejercicio 2021, año en el que se presentará por primera vez el mismo.

- Con relación a la **parte financiera**, se trata de llevar a cabo la revisión que verificará una asignación que permita ofrecer una imagen teórica del activo del plan de pensiones objeto de la revisión, en función de la participación de dicho plan en el fondo respecto de la totalidad de activos del fondo que son objeto de asignación colectiva y proporcional al plan o los planes adscritos al mismo. Para ello, se analizarán los criterios básicos de la política de inversión fijada por la comisión de control, las

---

validación por parte del actuario de la revisión de todos y cada uno de los cálculos efectuados en el plan de pensiones a lo largo del ejercicio o ejercicios económicos que abarque la misma.

<sup>871</sup> De acuerdo con el art. 30 quinquies LFPF.

<sup>872</sup> Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

características de los activos que integran la cartera o el establecimiento de índices de referencia que reflejen la política y la estrategia de inversión.

En definitiva, el objetivo de esta revisión es que tanto las contribuciones y aportaciones, las prestaciones y los cálculos económicos que se llevan a cabo a lo largo del desarrollo del plan de pensiones se hagan de manera correcta y, en caso de no ser así, se pueda rectificar en un periodo de tiempo relativamente corto, si tenemos en cuenta la naturaleza largoplacista de estos instrumentos de ahorro.

## 2.4.5. TERMINACIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES

En lo que respecta a la terminación del plan de pensiones, son dos las cuestiones a las que nos referiremos: **las causas de extinción** y el **procedimiento de terminación** que se regula en el art. 32 TRLPFP.

### 2.4.5. A) CAUSAS DE TERMINACIÓN

Tanto el art. 5.4 TRLPFP como el art. 24 RFPF establecen una serie de causas por las que los planes de pensiones se verán abocados a su terminación.

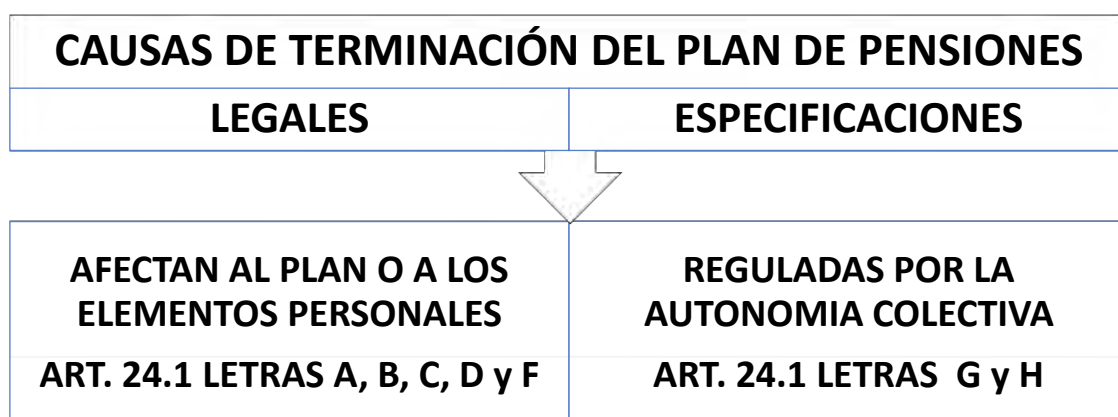


Gráfico nº 95. Fuente: elaboración propia.

Para entender el proceso legal de extinción de los planes de pensiones, dividiremos las causas de terminación en dos bloques: el primero de ellos está formado por las causas de extinción impuestas por la ley, de derecho necesario, es decir, las que determina la norma de manera imperativa. En efecto, los cinco primeros literales del apartado uno del art. 24 RFPF reseñan situaciones que pueden afectar directamente al plan o a los elementos personales del mismo (partícipes, beneficiarios o promotor). Algunas de las causas derivan de un incumplimiento normativo o de algún problema en el desenvolvimiento del plan.

Los dos últimos literales son causas que podrán establecerse en las especificaciones o por decisión de la comisión de control, letras g y h del art. 24.1

RPPF. En este caso serán los sujetos constituyentes los que regularán en las especificaciones del plan de pensiones las causas de terminación que consideren oportunas, pudiendo añadir razones de extinción que no estén previstas en las normas de rango legal y reglamentario<sup>873</sup>.

Las causas de terminación de los planes de pensiones son las siguientes:

- a) Dejar de cumplir los principios básicos establecidos en el art. 5.1 TRLPFP que hemos estudiado previamente.
- b) En relación con el desenvolvimiento del plan, será causa de terminación la paralización de la comisión de control en los planes de empleo de modo que resulte imposible su funcionamiento. Se entenderá que concurre esta causa en el supuesto de imposibilidad manifiesta de adoptar acuerdos imprescindibles para el desarrollo efectivo del plan, de modo que se paralice o imposibilite su funcionamiento<sup>874</sup>.
- c) Cuando el plan de pensiones no haya podido cumplir en el plazo fijado, las medidas previstas en un plan de saneamiento o de financiación exigidas al amparo de la ley o, cuando habiendo sido requerido para elaborar dichos planes, no proceda a su formulación.
- d) Por imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las variaciones necesarias derivadas de la revisión del plan de pensiones.

---

<sup>873</sup> A modo de ejemplo, en el artículo 46.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de Ibercaja se añade como causa de terminación del plan de pensiones: “No alcanzar el mínimo absoluto de margen de solvencia establecido en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones”. El artículo 63.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de la Coruña, S.A. - EMALCSA añade como causa de terminación del plan de pensiones: “Acuerdo en negociación colectiva de eficacia general, previa ratificación por la Comisión de Control del PLAN”. En este sentido, y en lo que respecta a la experiencia negociadora, lo más habitual entre los reglamentos de planes de pensiones es considerar como causa específica de extinción del plan el acuerdo en tal sentido de la comisión de control, de la negociación colectiva o de ambos. MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...”, op. cit., pág. 151.

<sup>874</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...”, op. cit., pág. 149. Según los autores no estamos, en este caso, ante una cuestión baladí, ya que, como se recordará, la proliferación de fórmulas de amplio consenso para la adopción de acuerdos en el seno de la comisión de control puede favorecer la formación de grupos de bloqueo, lo que dificultaría enormemente el funcionamiento de este órgano de supervisión.

e) Por ausencia de partícipes y beneficiarios en el plan de pensiones durante un plazo superior a un año<sup>875</sup>. En el sistema de empleo será complicado que se de esta situación al tratarse de un instrumento de naturaleza laboral<sup>876</sup>.

f) Por disolución del promotor del plan de pensiones. Salvo los supuestos de fusiones, absorciones u otras operaciones societarias. Ante estas situaciones, no terminará el plan de pensiones, salvo acuerdo en contrario<sup>877</sup>.

Con carácter general, las especificaciones de los planes regulan que en caso de operaciones societarias como fusiones, cesiones, etc. no se termine el plan de pensiones y, la entidad resultante se subroga en los derechos y obligaciones de la entidad promotora disuelta<sup>878</sup>.

Si a consecuencia de este tipo de operaciones societarias, una misma entidad resulta promotora de varios planes de pensiones del sistema de empleo o promotora de un plan de pensiones del sistema de empleo y a la vez tomadora de uno o varios planes de previsión social empresarial, se procederá a integrar en un único plan de pensiones o, en su caso, en un único plan de previsión social empresarial a todos los partícipes o asegurados y sus derechos consolidados y, en su caso, a los beneficiarios, en el plazo de 12 meses desde la fecha de efecto de la operación societaria, art. 24.1.f) RPPF.

En el supuesto de terminación del plan de pensiones derivado de una transmisión empresarial, primará la voluntad negociadora de las partes sobre la situación del plan. El órgano encargado de tomar la decisión de terminación será la comisión de control, si así se establece en las especificaciones. En caso de

---

<sup>875</sup> Así lo regula el artículo 41.1.b) del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE: *“Inexistencia de partícipes y beneficiarios. Se producirá la extinción del Plan por inexistencia de partícipes y beneficiarios cuando éste carezca de los mismos y no se produzcan nuevas adhesiones transcurrido un año desde el pago de la última prestación. Para la válida extinción por esta causa es preciso que se mantengan garantizados los derechos de los partícipes en suspenso, si los hubiere”*.

<sup>876</sup> En el sistema de empleo se ha dado el caso de terminación de un plan de pensiones por ausencia de partícipes porque se habían integrado en otro plan de la misma empresa (Plan de Pensiones Iberdrola II).

<sup>877</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 165-166. Estamos ante una situación que remite al principio sucesorio “ex lege” previsto en la normativa laboral en materia de transmisión de la empresa (artículo 44 ET) en relación con la ordenación normativa más flexible contenida en el art. 5.4 TRLPFP, el cual, hace primar (a diferencia de la general aplicación ex art. 44 ET, que establece una regulación de derecho necesario estricto imponiendo una solución directa inatacable) la voluntad negociadora de las partes implicadas.

<sup>878</sup> Un buen ejemplo de ello es el artículo 41.1.a) del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los trabajadores de la Corporación RTVE: *“Pérdida de personalidad jurídica del promotor. Para que se produzca la válida terminación del Plan en base a la causa aquí señalada es preciso que la desaparición del mundo jurídico del promotor sea total y no se produzca subrogación alguna, en cuyo caso no procederá la extinción del plan por este motivo, manteniendo éste su plena vigencia y operándose exclusivamente los cambios formales derivados de esta modificación, es decir, denominación y representantes del promotor en la Comisión de Control”*. También el artículo 63.1.e) de las Especificaciones del Plan de Pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de la Coruña, S.A. – EMALCSA; artículo 37 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de empleo de la Autoridad Portuaria de Vigo.

que las normas internas del propio plan no establezcan nada al respecto, se podría remitir la decisión al resultado de un acuerdo de negociación colectiva.

g) Por acuerdo de la comisión de control de un plan de pensiones del sistema de empleo para instrumentar los compromisos por pensiones en un plan de previsión social empresarial.

h) Por cualquier otra causa establecida en las especificaciones del plan de pensiones.

Los efectos de la terminación del plan de pensiones serán: en cuanto a los partícipes, se integrarán sus derechos en otros planes o instrumentos compatibles y, en cuanto a los beneficiarios, se respetarán las garantías individualizadas de las prestaciones causadas y los derechos derivados de las prestaciones causadas que permanezcan en el plan. Así pues, se integrarán en otros planes o instrumentos compatibles<sup>879</sup>.

#### 2.4.5. B) PROCEDIMIENTO DE TERMINACIÓN

**El procedimiento de terminación del plan de pensiones** debe ajustarse a lo establecido en el art. 32 TRLPFP que regula dos opciones: la primera, voluntaria, apartado primero del art. 32.1 TRLPFP, por iniciativa de la comisión de control que, tras la detección de la causa de extinción, celebrará una reunión en un plazo de dos meses pudiendo cualquier partícipe solicitar la citada reunión si a su juicio existe causa legítima para ello. Cada plan de pensiones fijará el régimen de adopción de acuerdos que considere oportuno, generalmente con un sistema de mayorías<sup>880</sup> cualificadas<sup>881</sup>. La segunda, obligatoria, apartado

---

<sup>879</sup> Cada plan de pensiones puede decidir y reflejar en sus especificaciones las causas plasmadas en la normativa y añadir otras. No obstante, la mayoría de los planes recogen una cláusula de garantía de las prestaciones causadas y de los derechos consolidados de los partícipes en curso. A modo de ejemplo el artículo 46.2 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de Ibercaja: *“En todo caso serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro instrumento de previsión social autorizado por la normativa vigente”*. En el mismo sentido el artículo 60.3 del Plan de Pensiones de empleo de Asepeyo, el artículo 46 del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de los empleados del Grupo Naturgy, el artículo 47 del Plan de Pensiones del Personal de Heineken España, S.A., el artículo 38 del Plan de Pensiones Empleados de Telefónica, el artículo 62.2 del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Redexis, el artículo 42.2 del Plan de Pensiones Arconic Inversiones España Plan de Pensiones entre otros.

<sup>880</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 169.

<sup>881</sup> El artículo 26.1.g) de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Bridgestone Hispania exige para la terminación del plan la mayoría absoluta de los votos de la comisión de control; el artículo 49.f) las Especificaciones del Plan de Pensiones de Bankia exige al menos el 70% de los votos de los miembros que integren la Comisión de Control; el artículo 34.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Centrales Nucleares Almaraz - Trillo, A.I.E requieren del voto tomado por 10 de los 12 miembros de la Comisión de Control del Plan.



segundo del art. 32.1 TRLPFP, se dará cuando existiendo causa de terminación no se haya adoptado un acuerdo en ese sentido.

En este caso, la comisión de control del plan de pensiones está obligada a solicitar la disolución administrativa en el plazo de diez días naturales a contar desde la fecha en que debiera haberse convocado el órgano competente para adoptar el acuerdo, o desde la fecha prevista para su reunión o, finalmente, desde el día de la celebración de esta, cuando el acuerdo de disolución no pudiese lograrse o se adoptase acuerdo en contrario.

El procedimiento administrativo de terminación se iniciará de oficio o a solicitud de la comisión de control y, tras las alegaciones de esta, será el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital el que proceda a la terminación administrativa.

#### **2.4.5. C) LIQUIDACIÓN**

La terminación efectiva de un plan de pensiones conlleva un procedimiento de liquidación, regulado en el art. 24.2 RPFP, que deberá ajustarse a lo previsto en las especificaciones, respetando siempre la garantía individualizada de las prestaciones causadas.

En todo caso, deberá prever la integración de los derechos consolidados de los partícipes y, en su caso, de los derechos derivados de las prestaciones causadas que permanezcan en el plan, en otros planes de pensiones del sistema de empleo en los que los partícipes puedan ostentar tal condición. Al tratarse de instrumentos de empleo, la preferencia de integración debe ser otro instrumento colectivo. No obstante, cuando los partícipes no puedan integrar sus derechos consolidados en otro plan del sistema de empleo o planes de previsión social empresarial en los que los partícipes puedan ostentar la condición de partícipes o asegurados, el RPFP ofrece la posibilidad de que se integren en planes del sistema individual o asociado o en planes de previsión asegurados.

La integración de los derechos consolidados de los partícipes en otros planes se hará en el orden que acabamos de citar.



Gráfico nº 96. Fuente: elaboración propia.

El proceso de liquidación se inicia con el acuerdo de la comisión de control (se puede nombrar auditores de cuentas y/o actuarios de revisión del plan) de constitución de una comisión liquidadora<sup>882</sup>, también puede ser la misma comisión de control la que asuma las funciones de liquidación. Esta deberá tomar los acuerdos necesarios para llevar a cabo la liquidación cumpliendo los requisitos legales.

Se concede un plazo<sup>883</sup> para que los partícipes designen un plan al que puedan movilizar sus derechos consolidados.

En caso de que éstos, en el plazo previsto para ello en las especificaciones, no designen ningún instrumento al que transferir sus derechos, la comisión de control o la liquidadora designarán un plan de pensiones de destino de los derechos consolidados y/o económicos<sup>884</sup>.



Gráfico nº 97. Fuente: elaboración propia.

Con carácter general, el proceso de liquidación se divide en varias etapas:

<sup>882</sup> Sirva de ejemplo el artículo 45 de las Especificaciones del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Canal de Isabel II, en el que se nombra una comisión liquidadora (formada por auditores y actuarios). O el mismo artículo del Plan de Empleo de Promoción Conjunta de los trabajadores de las empresas del Grupo BASELL acogidas al Acuerdo Marco, también el artículo 45 del Plan de Pensiones de Segurcaixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros.

<sup>883</sup> Por ejemplo, el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Repsol Química S.A. establece un plazo de seis meses para que los partícipes comuniquen a la comisión de control a qué planes desean movilizar sus derechos consolidados (artículo 45). El mismo plazo establece el artículo 61 del Plan de Pensiones de Empleo de Asepeyo. En el Plan de Pensiones de la Excm. Diputación Provincial de Almería, el plazo que se regula es de dos meses (artículo 47).

<sup>884</sup> Art. 24.2 apartado tercero del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

- la primera, en la que la comisión de control o la liquidadora comunica la terminación del plan y da un plazo a los partícipes para la movilización de sus derechos.
- la segunda, en la que se procede al abono de las prestaciones de los beneficiarios<sup>885</sup> y a la cuantificación de los derechos consolidados correspondientes a cada partícipe, movilizándose éstos al plan o instrumento de previsión que cada uno determine.
- la tercera, la comisión de control del plan (o la liquidadora), comunicará fehacientemente a la entidad gestora del fondo de pensiones la terminación definitiva del plan<sup>886</sup>.

Con relación a la fiscalidad, si se produce la disolución del plan de pensiones y se procede al reparto de los derechos económicos, las cantidades percibidas por los partícipes y beneficiarios serán una prestación para su perceptor a efectos fiscales, tributarán como rendimientos de trabajo. No obstante, los recursos patrimoniales que puedan percibir las partes de un plan de pensiones como consecuencia de la disolución y liquidación de este serán consideradas rentas irregulares para su perceptor.

---

<sup>885</sup> En algunos planes de pensiones se les da preferencia a las prestaciones correspondientes a los beneficiarios respecto a los derechos consolidados de los partícipes como es el caso, entre otros, del Plan de Empleo de Promoción Conjunta de los trabajadores de las empresas del Grupo BASELL acogidas al Acuerdo Marco (artículo 46. Letra b), el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Canal de Isabel II (artículo 45) o el artículo 61. d) del Plan de Pensiones de Empleo de Asepeyo que establece: *“Las prestaciones correspondientes a Beneficiarios, sean en forma de renta o en forma de capital, se abonarán en el proceso de liquidación con carácter preferencial a los derechos consolidados de los Partícipes”*.

<sup>886</sup> No obstante, con carácter previo a lo indicado en esta etapa, la comisión de control suele disponer de una reserva a detracer del valor patrimonial de la cuenta de posición, para hacer frente a los gastos que se produzcan en el proceso de liquidación. El sobrante, si existiese, se prorratea entre partícipes y beneficiarios en proporción a las cuantías de sus derechos consolidados y prestaciones respectivas (artículo 38.3 del Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica).

### 3. LA ESPECIAL RELEVANCIA DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

#### 3.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Reconocidos los principios básicos de los planes de pensiones con carácter general en el art. 5 TRLPFP<sup>887</sup> y expuestos previamente, es momento de analizar el principio de no discriminación en los planes de pensiones de empleo, regulado en los arts. 5.1.a)<sup>888</sup> TRLPFP y 26 RFPF, por su singular relevancia con las relaciones laborales<sup>889</sup>. El texto legal establece que *“un plan del sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder a aquel. Cualquier plan del sistema de empleo podrá prever el acceso con una antigüedad inferior a un mes o desde el ingreso en la plantilla del promotor. La no discriminación se entenderá referida al derecho del trabajador de acceder al plan y a la percepción de las contribuciones empresariales establecidas desde la incorporación al plan en tanto exista relación laboral con el promotor”*.

Efectivamente, el primer apartado de este último artículo determina la influencia concreta que tiene el principio de no discriminación en el ámbito de los planes de empleo.

El significado de este principio es la garantía en el acceso como partícipe de un plan de pensiones a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracteriza cada tipo de contrato.

Nos encontramos con dos momentos específicos que definen el principio de no discriminación regulado en la normativa básica de planes y fondos de pensiones: un primer momento, se da en **el acceso al plan de pensiones** y, un segundo momento, se da tras la adquisición de la condición de partícipe y, más concretamente, en el momento del **establecimiento de las condiciones que**

---

<sup>887</sup> ARADILLA MARQUÉS, M.ª J.; BLASCO LAHOZ, F. J. y LÓPEZ GANDÍA, J.: *“Comentario al artículo 4.1.b) del TRLPFP”*, en VV. AA. (Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.ª N. dirs.), Comentario al Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, Granada, Comares, 2003, pág. 150. Solo el principio de no discriminación ha sido regulado con carácter particular para cada una de las modalidades de planes, el resto de los principios se desarrollan sin connotaciones específicas.

<sup>888</sup> Apartado modificado por la Ley 12/2022, de 30 de junio. BOE núm. 157, de 1 de julio de 2022.

<sup>889</sup> ROMERO BURILLO, A. M: *“Los planes de pensiones...”*, op. cit., pág. 228. La autora pone de manifiesto la importancia del principio de no discriminación porque en su enunciado general se ve realizada por la concreción que se hace del mismo en el RFPF, dedicándole un precepto diferente para cada tipo de planes.

**conforman el plan de pensiones**, lo cual repercutirá en la determinación de los derechos y deberes de partícipes y promotor durante la vigencia de este<sup>890</sup>.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	
ACCESO AL PLAN DE PENSIONES	CONDICIONES DEL PLAN DE PENSIONES

Gráfico nº 98. Fuente: elaboración propia.

En el sistema de empleo, una persona trabajadora con capacidad para contratar tiene derecho a estar en el plan de pensiones que inste su empleador. No obstante, una vez formalizado el plan de pensiones, la no discriminación en el acceso al plan será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe, con la aplicación de regímenes diferenciados de aportaciones y prestaciones y con la articulación de subplanes o colectivos dentro del mismo plan.

### 3.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL PLAN DE PENSIONES

Todos los planes del sistema de empleo deben respetar el principio de no discriminación en el momento de acceso a este y, para ello, tienen que cumplir dos elementos básicos del mismo.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL PLAN DE PENSIONES	
PUEDE ACOGERSE LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA	PERIODO DE CARENCIA MÁXIMO UN MES

Gráfico nº 99. Fuente: elaboración propia.

#### 3.2.1. ÁMBITO SUBJETIVO

Respecto al ámbito subjetivo de los planes de pensiones del sistema de empleo, **para que un plan no sea discriminatorio debe acoger a la totalidad de las personas empleadas por el promotor.**

En este sentido, Monereo Pérez recuerda la imposibilidad de que se puedan constituir regímenes profesionales pensados para un colectivo o grupo concreto de personas trabajadoras de la empresa promotora. En efecto, se prohíbe ex

<sup>890</sup> ROMERO BURILLO, A. M: “*Los planes de pensiones...*”, op. cit., pág. 229.

lege la existencia de planes del sistema de empleo de carácter específico para una parte de la plantilla del promotor como sería el caso típico del personal técnico o directivo<sup>891</sup>. Este criterio ha sido confirmado jurisprudencialmente por el Tribunal Supremo<sup>892</sup>.

El objetivo de este requisito es que la totalidad de las personas empleadas, que reúnan las condiciones de acceso al plan, estén en condiciones de adherirse libremente al mismo. Las personas deben cumplir las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor. Este principio prohíbe cualquier impedimento de acceso al plan de pensiones a quienes tengan la condición de potenciales partícipes por su vinculación con el promotor<sup>893</sup>.

### 3.2.1. A) EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Además del periodo de carencia, los arts. 5 TRLPFP y 26 RFPF no contemplan ningún otro requisito en el acceso a un plan de pensiones de empleo, por lo que no existe ninguna otra limitación para que cualquier persona acceda a este tipo de instrumento de ahorro. Es indiscutible que **no se permite la discriminación por razón de sexo a la hora de adquirir la condición de partícipe de un plan de pensiones**, lo que significa que tanto las mujeres como los hombres que cumplan los requisitos de acceso tienen el mismo derecho a ser partícipes de un plan de pensiones de empleo.

Tampoco la jurisprudencia ha permitido ningún obstáculo al acceso a la protección social complementaria por razón de género<sup>894</sup>. A este respecto, la jurisprudencia comunitaria ha determinado que el principio de igualdad en materia de complemento de pensión viene determinado por el art. 141 TCE. Este principio de igualdad, en relación con la previsión social complementaria, se puso de manifiesto en la Sentencia de 13 de mayo de 1986<sup>895</sup> que determinó que había trato discriminatorio porque las personas trabajadoras a jornada completa tenían derecho a una pensión complementaria y, las trabajadoras a tiempo

---

<sup>891</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...” op. cit., pág. 91.

<sup>892</sup> MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: “*Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*”, op. cit., pág. 27. Sobre la adecuación del Plan de Pensiones de Titulados Superiores de Hunosa al principio de no discriminación en la STS de 30 de septiembre de 2002 (RJ 9965) vino a entender que los planes que integren instituciones preexistentes a la Ley 8/1987, para acogerse al régimen jurídico que en ella se establece, han de estar abiertos a todos los trabajadores de la empresa promotora en los términos establecidos en el art. 5.1.a) LPFP.

<sup>893</sup> SEGALÉS FIDALGO, J.: “*El contenido del principio de no-discriminación en la regulación sobre planes y fondos de pensiones*”, op. cit., pág. 89.

<sup>894</sup> ROMERO BURILLO, A. M.: “*Los planes de pensiones...*”, op. cit., págs. 242-243.

<sup>895</sup> Asunto C-170/1984, Bilka contra Karin Weber.

parcial, en su mayoría mujeres, no lo tenían. Se trata del asunto Bilka, a partir del cual se establecen los principios aludidos en el art. 141 TCE<sup>896</sup>.

Esta sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea aplica el principio de igualdad de retribución resolviendo un supuesto de limitación subjetiva en el acceso a un plan de pensiones que excluía a las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial. Esta exclusión afectaba, mayoritariamente, a las mujeres que son las que ocupaban la mayor parte de este tipo de contratos<sup>897</sup>.

Tras esta sentencia, las pensiones concedidas de conformidad con un régimen profesional establecido contractualmente y financiadas exclusivamente por el empresario, serán calificadas como retribución por haber sido establecidas previa concertación en el seno de la empresa en favor de quienes trabajan en la misma y, por tanto, están vinculadas con la relación laboral existente entre un empresario determinado y sus trabajadores<sup>898</sup>.

Posteriormente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado otras sentencias declarando nulas las cláusulas motivadas exclusivamente en el género<sup>899</sup>, que limitaban el acceso como partícipe a planes de pensiones del sistema de empleo a las personas trabajadoras.

---

<sup>896</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo...”*, op. cit., pág. 401. La protección de este colectivo de contratos a tiempo parcial ante posibles acciones discriminatorias se ve reforzada por la directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEPV y la CES, cuya cláusula cuatro reconoce que las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial no pueden ser menos favorables que la de aquéllos a tiempo completo, salvo que existan razones objetivas.

<sup>897</sup> En los últimos años hemos visto la misma doctrina en nuestro Tribunal Constitucional. Tanto la STC 91/2019, de 3 de julio, en relación con la aplicación del coeficiente de parcialidad exclusivamente para el caso de la pensión de jubilación, como la Sentencia, la STC 155/2021, de 13 de septiembre, declararon la inconstitucionalidad y nulidad del inciso “de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común” del párrafo primero del vigente artículo 248.3 de la Ley General de Seguridad Social. La declaración de nulidad se limita a la aplicación del llamado coeficiente de parcialidad en la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común causadas por personas trabajadoras a tiempo parcial. Había en nuestra legislación una diferencia de trato en la fijación del periodo de cotización: para las personas trabajadoras a tiempo completo en función del tiempo real cotizado y para las personas trabajadoras a tiempo parcial, artificialmente, a partir de un valor reductor. Este sistema de cálculo penalizaba, sobre todo, a las personas trabajadoras con menos porcentaje de parcialidad a lo largo de su vida laboral, que en su mayoría son mujeres, que conforman el eslabón más débil del mercado de trabajo. El TC consideró que no estaba justificada esa diferencia de trato entre personas trabajadoras a tiempo completo y personas trabajadoras a tiempo parcial. Entendió que existía una diferencia de trato no justificada y por tanto lesiva del derecho a la igualdad (artículo 14 Constitución). La norma cuestionada ocasionaba una discriminación indirecta por razón de sexo ya que, siendo una norma objetivamente neutra en cuanto al género, en la práctica su perjudicial aplicación afectaba mayoritariamente a las mujeres, aproximadamente el triple que a los hombres según los datos recogidos en dicha sentencia respecto del trabajo a tiempo parcial.

<sup>898</sup> ROMERO BURILLO, A. M.: *“Los planes de pensiones...”*, op. cit., pág. 246.

<sup>899</sup> STJUE de 11 de diciembre de 1997 en asunto C-245/1996, Magorrian y Cunningham contra Eastern Health and Social Services Board. STJUE de 10 de febrero de 2000, en asunto C-234/1996, Deutsche Telekom AG contra Vick and Conze. STJUE de 10 de febrero de 2000, en asunto C-50/1996, Deutsche Post AG contra Schröder.



Con relación al principio de no discriminación en nuestro país, de las especificaciones analizadas para este trabajo<sup>900</sup>, **no se ha detectado ninguna en la que exista discriminación en el momento de acceso al plan de pensiones por razón de género.**

En cuanto al número de personas que forman el sistema de empleo, el volumen de cuentas de posición<sup>901</sup> en 2022 se cifraba en 2.053.054. Si analizamos la distribución de éstas desde la perspectiva de género, los hombres representan 54,8% (1.125.799) de las cuentas de partícipes en los planes de pensiones de la modalidad de empleo, frente al 45,2% (927.255) de mujeres.

Esta diferencia de género es similar a la que se produce en el número de personas afiliadas a la Seguridad Social. Observamos que, de 20.296.271 personas afiliadas, en diciembre de 2022, los hombres representan el 52,9% (10.736.728) y las mujeres el 47,1% (9.559.543). Por ello, esta diferencia en el número de partícipes en planes de pensiones de empleo deriva de la menor presencia de las mujeres en el mercado laboral.

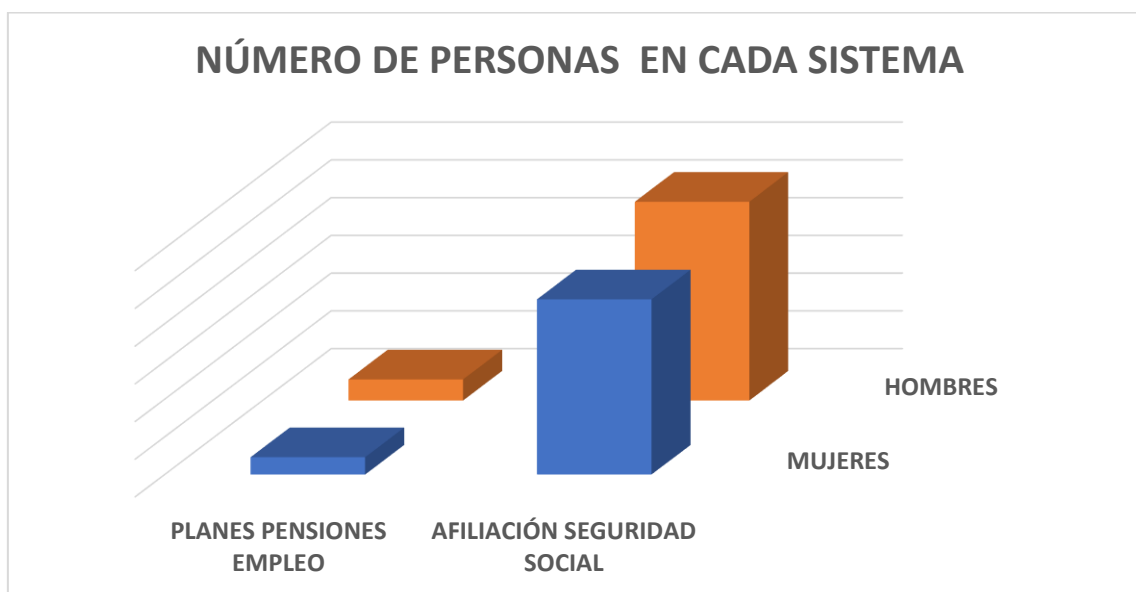


Gráfico nº 100. Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Informe 2022 DGSFP.

Analizando la distribución de las cuentas de partícipes por tramos de edad, comprobamos en el siguiente gráfico que, en todas las franjas, excepto en la que va de 26 a 30 años, la proporción de hombres es mayor a la de mujeres.

<sup>900</sup> Se han estudiado 148 especificaciones de planes de pensiones de empleo, con un total de 1.267.577 partícipes que representa el 62,20% del total de personas que cuentan con plan de pensiones de empleo y el 74,15% del patrimonio del total del sistema de empleo.

<sup>901</sup> Se hace referencia al número de cuentas de partícipes registradas y no de partícipes, al poder ser una misma persona partícipe de varios planes de pensiones.

EDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
De 0 a 20	589	350	939
De 21 a 25	10.013	7.455	17.468
De 26 a 30	26.347	28.466	54.813
De 31 a 35	56.696	46.875	103.571
De 36 a 40	114.716	85.000	199.716
De 41 a 45	180.760	145.452	326.212
De 46 a 50	189.775	164.653	354.428
De 51 a 55	175.764	148.595	324.359
De 56 a 60	174.983	152.575	327.558
De 61 a 65	131.428	101.753	233.181
De 66 a 70	36.864	28.739	65.603
Más de 70	27.864	17.342	45.206
Total	1.125.799	927.255	2.053.054

Gráfico nº 101. Fuente: elaboración propia con datos del Informe 2022 DGSFP.

El mercado de trabajo se refleja, en el caso de los planes de pensiones de empleo, en las diferencias de género que presentan las prestaciones de estos<sup>902</sup>. Lamentablemente, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones no ofrece datos en sus informes anuales sobre las aportaciones y prestaciones por género, no obstante, disponemos de esa información en el País Vasco<sup>903</sup>.

Con el objetivo de solventar estas diferencias, se han tomado algunas medidas dirigidas a que las personas se incorporen antes a los planes de pensiones de empleo. Estas, unidas a los planes de igualdad<sup>904</sup>, permitirán lograr una carrera

<sup>902</sup> GONZÁLEZ RABANAL, M. C. y SÁEZ DE JÁUREGUI SANZ, L. M.: *“La política comunitaria contra la discriminación de género: una propuesta de evaluación de su coste en los planes y fondos de pensiones de empleo su aplicación al caso español”*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 2006. Para más información sobre la brecha de género en los planes de pensiones analizados desde un punto de vista biométrico. Este estudio se basa en análisis actuariales a los que esta tesis no va a hacer referencia porque se alejan del objetivo de esta.

<sup>903</sup> El Departamento de Economía y Hacienda (Dirección de Política Financiera) del País Vasco, si da información segregada por género de instrumentos de previsión social de empleo desde el año 2017. Concretamente, en el año 2022, en relación con el número de personas, las cifras son similares a las del resto del país. Del total de personas integradas en el sistema de empleo (532.364), los hombres representan el 55,8% y las mujeres el 44,2% del total de personas socias. En cuanto a las aportaciones, la cuantía media de las aportaciones del total de los asociados era 1.443€, la media de las aportaciones de los hombres (1.560€) es un 19% superior a la media de las mujeres (1.316€). Como consecuencia, las prestaciones de las mujeres son inferiores a las de los hombres. El importe medio percibido por los hombres (10.797 €) es un 46% superior al importe medio percibido por las mujeres (7.399 €). Informe Previsión Social Complementaria-en el País Vasco, año 2022.

<sup>904</sup> Art. 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

más larga y uniforme de aportaciones, lo que nos llevaría a unas prestaciones más homogéneas entre hombres y mujeres.

En este sentido, la Ley 12/2022, introdujo una modificación en el art. 5.1 TRLPFP con el objetivo de garantizar el desarrollo de medidas correctoras para evitar la brecha de género. A partir de su entrada en vigor, los planes de pensiones no podrán imponer un periodo de carencia superior a un mes y deberán mantener las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo recogidos en los apartados 4 a 8 de los arts. 37.6 y 48 ET<sup>905</sup>.

### 3.2.2. PERIODO DE CARENCIA

Respecto al periodo de carencia, **se regula un tiempo mínimo de servicios en la empresa**. Es cierto que esa primera visión que parecía abarcar a la totalidad de la plantilla de una empresa en el acceso al plan de pensiones se ve limitada por la regulación de un periodo de carencia. En la actualidad, ese periodo de carencia es corto, un mes. El objetivo de la norma que lo incorporó era crear un marco regulatorio favorable para el desarrollo de los planes de pensiones de empleo, por lo que ahora mismo se puede hablar de que estos instrumentos tienen vocación de llegar al máximo número de personas trabajadoras.

Hasta julio de 2022 se establecía como límite para acceder al plan de pensiones un plazo más largo, una antigüedad de dos años<sup>906</sup>, a disposición de las partes negociadoras (elementos constituyentes) del plan de pensiones.

Esta disponibilidad sobre el periodo de carencia no siempre fue pacífica. La primera interpretación que hizo el Tribunal Supremo sobre el periodo de carencia de dos años fue restrictiva, en el sentido de considerar que se podía exigir más de los dos años establecidos en la norma, pero no menos y, así lo interpretó en su sentencia 30 de marzo de 1999<sup>907</sup>.

Posteriormente, con la regulación introducida por la Ley 24/2001, los términos del art. 5.1. a) TRLPFP, se aclararon. La anterior redacción de este precepto legal quedaba algo confusa al establecer que *“un plan del sistema de empleo*

---

<sup>905</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>906</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores”*, op. cit., pág. 377. Según el autor esta previsión parece ser fruto del deseo del legislador de facilitar la consecución de una cierta estabilidad en la vinculación con la empresa que permita el correcto funcionamiento (desde una perspectiva financiera) de este mecanismo de protección social.

<sup>907</sup> STS de 30 de marzo de 1999 (FJ 7º), que interpretó que se podían exigir más de dos años de periodo de carencia, pero no menos.

*será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor con, por lo menos, dos años de antigüedad, esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan”,* términos que se reproducían literalmente en el correspondiente artículo del texto reglamentario.

Sin embargo, la siguiente redacción de este precepto aclaraba estas dudas, estableciendo, claramente, que la exigencia de una antigüedad mínima en la empresa para acceder como partícipe a un plan de pensiones del sistema de empleo es un requisito facultativo. Además, la exigencia de los años de antigüedad era el periodo máximo que podía establecerse como condición de acceso<sup>908</sup>. La redacción del mencionado artículo se hizo en los siguientes términos: *“un plan del sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder al mismo. Cualquier plan del sistema de empleo podrá prever el acceso con una antigüedad inferior a los dos años o desde el ingreso en la plantilla del promotor”*.

Así pues, este periodo máximo para acceder al plan de pensiones no podía ser superior a dos años. El objetivo era que los planes de pensiones pudieran contemplar la posibilidad de limitar, si así lo deseaban, el acceso al mismo a quienes tuvieran una antigüedad inferior a dos años, dadas las características del ahorro del que se nutre un plan de pensiones<sup>909</sup>.

No obstante, se podía pactar el acceso al plan desde el mismo momento de ingreso en la empresa o cualquier otro plazo inferior a dos años<sup>910</sup>, tal y como se prevé en el primer párrafo del art. 26.1 RFPF<sup>911</sup>. En la práctica ha quedado

---

<sup>908</sup> ROMERO BURILLO, A. M.: *“Los planes de pensiones...”*, op. cit., págs. 236-237.

<sup>909</sup> SEGALÉS FIDALGO, J.: *“El contenido del principio de no-discriminación en la regulación sobre planes y fondos de pensiones”*, op. cit., pág. 91.

<sup>910</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *“Comentario al Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones”*, op. cit., pág. 1013. La posibilidad de establecer un periodo inferior a dos años beneficiaba a las personas con contratos temporales de duración inferior a los dos años al ofrecerles la oportunidad de participar en un plan de pensiones. Pero esta regulación ha sufrido modificaciones consecuencia de la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

<sup>911</sup> No se prevé carencia alguna en el artículo 2.2 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Santander Empleados (2020), se establece que *“a los efectos de la adhesión de partícipes, ésta se realizará directa y automáticamente en todos los casos y desde el momento que cumplan las condiciones indicadas anteriormente, salvo los de aquellos que manifiesten mediante escrito dirigido a la Comisión de Control del Plan de Pensiones su voluntad de no incorporarse inicialmente al mismo, dentro del plazo de treinta días desde la fecha de comunicación de su inclusión en el Plan de Pensiones”*. Del mismo modo que no se prevé ningún periodo de carencia en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy (2018), artículo 6: *“Sin perjuicio de la regulación específica establecida en los Anexos del presente Reglamento, y a excepción de los empleados que tengan garantizados sus compromisos por pensiones fuera del presente Plan de Pensiones, todo empleado de alguna de las Empresas Promotoras se entenderá adherido al Plan desde la fecha de formalización del mismo o en el momento de su ingreso en la Empresa si fuera posterior, o desde su adhesión al Plan si ésta*

demostrada, ya desde los primeros planes de pensiones, la licitud de la incorporación inmediata al plan de pensiones, avalada también por la jurisprudencia<sup>912</sup>.

Desde mi punto de vista, la exigencia de un periodo de carencia largo, dos años, era una forma de desplazar a las personas trabajadoras que tienen un contrato temporal impidiéndoles el acceso a un instrumento de ahorro a largo plazo. Esta diferenciación ahonda en la segmentación del mercado de trabajo, por lo que, mantener un periodo de carencia largo refuerza la precarización laboral<sup>913</sup>.

La Ley 12/2022, de 1 de julio<sup>914</sup>, modificó el periodo de carencia para determinar si un plan de pensiones de empleo cumple con el principio de no discriminación. Este periodo se ha visto reducido de dos años a un mes. Por ello, a partir de la publicación de la norma en el BOE (2 de julio de 2022), para que un plan de pensiones de empleo sea no discriminatorio debe regular el acceso al mismo a la totalidad del personal que esté acogido o en condiciones de acogerse al plan, sin que le sea exigible una antigüedad superior a un mes<sup>915</sup>.

Posteriormente, el Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, en modificación del art. 26 RFPF, ha mejorado la regulación del principio de no discriminación introduciendo la obligación del promotor de realizar las contribuciones empresariales establecidas desde la incorporación al plan en tanto exista relación laboral con el mismo.

### **3.2.2. A) MODALIDAD CONTRACTUAL EN EL PERIODO DE CARENCIA**

En cuanto a la forma de computar este periodo en función de la modalidad contractual de los potenciales partícipes, la transcripción del párrafo tercero art. 26.1 RFPF establece sobre el mismo que “*se computará el tiempo transcurrido*

---

*fuese posterior*”. El Plan de Pensiones de Ibercaja, el Plan de Pensiones de BBVA, el Plan de Pensiones de los Empleados de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, el Plan de Pensiones de Alcoa (sin carencia para riesgos y un año para jubilación), el Plan de Pensiones de Iberdrola, el Plan de Pensiones de Unión Fenosa, el Plan de Pensiones de Emasesa son algunos de los muchos planes de empleo que facilitan el acceso al plan de pensiones sin requisito de antigüedad mínima en la empresa. También se produce la incorporación inmediata en el Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Redexis.

<sup>912</sup> STS de 26 de enero de 1993 (RJ 1993, 270), aunque sólo para las personas trabajadoras con contrato fijo.

<sup>913</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: “*Los planes de pensiones...*”, op. cit., pág. 33.

<sup>914</sup> Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. BOE núm. 157, de 1 de julio de 2022.

<sup>915</sup> En la práctica este periodo de carencia provocará complicaciones administrativas en los planes de pensiones de empresas que contraten a personas trabajadoras con contratos de corta duración. Pero esas complicaciones no deben ser óbice para que estas personas tengan la posibilidad de acceder a un plan de pensiones de empleo, prácticamente, desde su ingreso en la empresa. Estos partícipes podrán ir acumulando derechos consolidados en este tipo de instrumentos financieros-sociales con la posibilidad de movilizar entre ellos y conseguir un complemento a su pensión pública.

desde el ingreso en la plantilla del promotor *bajo cualquier modalidad de contrato laboral*".

Esta redacción no siempre fue así de transparente con relación a la discriminación por tipo de contrato. La postura de los tribunales durante algún tiempo perjudicó considerablemente a las personas trabajadoras con contrato temporal. La doctrina del Tribunal Supremo, durante años, admitió la legalidad de especificaciones en las que se establecían, en la práctica, cláusulas discriminatorias para las personas trabajadoras con contrato temporal respecto a las que tenían contrato indefinido. Concretamente, la STS 26 de enero de 1993<sup>916</sup> avaló la exigencia a los empleados temporales de un periodo de carencia de dos años para el acceso al plan de pensiones mientras que los indefinidos accedían directamente<sup>917</sup>.

Los tribunales se decantaron por considerar ajustado a derecho limitar la aplicación del requisito de permanencia mínima contenido en el principio de no discriminación a las personas con contratos de duración determinada, confirmando el texto de ciertas especificaciones de planes de pensiones del sistema de empleo que, expresamente, exigían únicamente a las personas con contratos temporales una antigüedad mínima de dos años. Se dejaba totalmente al margen de dicha exigencia a las personas trabajadoras indefinidas de nueva incorporación (así se establece en el artículo 6 de las Especificaciones del Plan de Pensiones del Banco Exterior de España<sup>918</sup>).

Las razones que se alegaron para fundamentar esta limitación se encuentran en las propias características de los planes de pensiones. De esta forma, por un lado, se consideraba que la inclusión de personal con un alto grado de rotación o de acceso reciente incidía de modo muy importante en el encarecimiento administrativo de la tramitación de las altas y bajas en el plan de pensiones. Por otro lado, dado que estamos ante una institución basada en un ahorro a largo plazo, en el que cuentan significativamente las previsiones de duración del vínculo contractual, se interpretó que existía una incompatibilidad de carácter temporal del vínculo laboral con la permanencia y la estabilidad que resultan características imprescindibles prácticamente definitorias de esta institución<sup>919</sup>.

En opinión de González Ortega, que comparto plenamente, si el elemento clave para sustentar el trato desigual entre las personas trabajadoras temporales e indefinidas es la de garantizar la estabilidad del plan, la naturaleza del vínculo contractual de estas personas no siempre puede garantizar dicha estabilidad y puede llevar a que se produzcan resultados sumamente injustos para los sujetos

---

<sup>916</sup> STS de 26 de enero de 1993.

<sup>917</sup> En el mismo sentido la STS de 15 de julio de 1998 o SAN de 12 de septiembre de 1997.

<sup>918</sup> ROMERO BURILLO, A. M: "*Los planes de pensiones...*", op. cit., pág. 238.

<sup>919</sup> ROMERO BURILLO, A. M: "*Los planes de pensiones...*", op. cit., págs. 233-234.



afectados. Puede ser, por ejemplo, que una persona trabajadora contratada de forma indefinida, pero sometida a un periodo de prueba que finaliza con la extinción del contrato, acceda desde el primer momento como partícipe al plan de pensiones y, en cambio, una persona trabajadora contratada temporalmente para sustituir a un trabajador/a por excedencia forzosa por designación de cargo sindical vea limitado su acceso al plan durante el periodo de carencia<sup>920</sup>.

En origen, la norma no ponía de manifiesto la prohibición de discriminar por modalidad de contratación<sup>921</sup>. Fue la Sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004, de 28 de junio<sup>922</sup> la que introdujo la referencia expresa “**bajo cualquier modalidad contractual**”, considerando que el texto normativo original atentaba contra el principio de igualdad del art. 14 CE. En efecto, en la primera regulación en materia de planes y fondos de pensiones no se preveía la discriminación por modalidad de contrato: “*Un plan del sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder a aquél*”.

La Sentencia reseñada enjuicia sobre un plan de pensiones mixto con dos subplanes (subplan 1 y subplan 2) con diferenciación de aportaciones derivada del Convenio Colectivo. El subplan 1 integra a los empleados ingresados en la empresa antes del 30 de mayo de 1.986 y, el subplan 2 integra a los ingresados con posterioridad a esa fecha.

Como hemos citado con anterioridad, a priori, esta regulación convencional cumple con el principio de no discriminación regulado en el art. 5.1. a) TRLRFP, porque la diferenciación se basa en la fecha de ingreso en la empresa por la determinación de los servicios pasados, entendiendo por tales los prestados con carácter previo a un determinado momento, circunstancia objetiva. El problema surge cuando el promotor, además de la fecha de ingreso en la empresa, establece el requisito de ingreso en la misma como trabajador/a fijo para formar parte del subplan 1.

La sentencia dirime diferencia de tratamiento entre personas trabajadoras fijas y eventuales, dado que el acceso al plan de pensiones se aplica de manera distinta

---

<sup>920</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “*Planes y fondos de pensiones...*”, op. cit., págs. 494-495.

<sup>921</sup> Para un estudio amplio sobre el principio de no discriminación en los planes de pensiones de empleo en su primera regulación ver: SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores*”, op. cit., págs. 404-410.

<sup>922</sup> STC 104/2004, de 28 de junio. BOE núm. 180, de 27 de julio de 2004. El Tribunal Constitucional reseñó que, si las normas legales que regulan las diferentes modalidades de prestaciones de jubilación no toman nunca en consideración la naturaleza indefinida o temporal del vínculo contractual, no puede entenderse aplicable de forma tácita a la normativa de planes de pensiones. Es por ello por lo que la normativa actual recoge, de manera expresa, que el tiempo para el periodo de antigüedad de acceso al plan, computará con independencia de la modalidad de contratación (indefinido o temporal).



en función del tipo de contrato, sin ninguna justificación objetiva en la que se funde la diferenciación<sup>923</sup>. El TC concluye que hay desigualdad de trato y que resulta contraria al art. 14 CE, en cuanto que utiliza como criterio de discriminación una circunstancia que no puede justificar tal diferencia<sup>924</sup>.

Tras esta primera regulación que fue considerada discriminatoria por el TC, el Reglamento de planes y fondos de pensiones incorporó la cláusula “desde el ingreso en la plantilla del promotor bajo cualquier modalidad de contrato laboral”. Según Monereo Pérez, estamos ante una limitación expresa a la autonomía privada, la cual deberá tener en cuenta esta previsión a la hora de configurar las condiciones para la integración de los partícipes en el plan. Con esta nueva regla aplicable al cómputo de la antigüedad parece tenerse en cuenta un aspecto de indudable incidencia práctica en lo que a los requisitos de acceso a un plan se refiere<sup>925</sup>.

En la actualidad, el principio de no discriminación y la exigencia de una antigüedad mínima, sea cual sea, abarca la totalidad de las personas trabajadoras sin distinción alguna. Con carácter general, las especificaciones de los planes de pensiones de empleo respetan el principio de no discriminación en relación con el periodo de carencia tal y como impone la norma. No obstante, todavía hay algunas especificaciones de planes de empleo que regulan, de forma discriminatoria, en mi opinión, una diferencia de acceso entre las personas contratadas temporalmente con las contratadas de forma indefinida, exigiendo un periodo de carencia diferenciado en función del tipo de contrato<sup>926</sup>. Esta regulación es discriminatoria de conformidad con lo establecido tanto en la norma legal como en la reglamentaria<sup>927</sup>.

---

<sup>923</sup> La STC reseña que no puede considerarse una diferenciación basada en una justificación razonable, “en ninguna razón objetiva justificada y relevante sino simplemente en una valoración de los trabajadores temporales respecto de los fijos, haciendo a los primeros de peor condición que los segundos hasta el punto de considerar que los mismos no ingresaron realmente en la empresa sino desde el momento en que adquirieron la condición de fijos, perjudicando por ello sus intereses en cuestión de tanta trascendencia como la relativa a la causación de sus derechos de pensión futuros”.

<sup>924</sup> Es doctrina consolidada del Tribunal Constitucional respecto al art. 14 CE, en el sentido de atender con prudencia la diversificación de aportaciones para que no entrañe la ineficacia del principio de igualdad, “cuya aplicación podría verse excluida por el simple procedimiento de crear sistemas legales distintos que actuaría como justificación de tratamientos diferentes, aunque no concurriesen razones sustantivas que los legitimaran”.

<sup>925</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...” op. cit., pág. 92.

<sup>926</sup> En la misma línea de opinión MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...”, op. cit., pág. 93. Reseñan los autores que la normativa reguladora de los planes de pensiones no autoriza, en principio, a realizar distinción alguna a la hora de establecer los requisitos de acceso a un plan en función de la modalidad contractual.

<sup>927</sup> Podemos ver ejemplos de esta discriminación en el artículo 2 de Reglamento del Plan de Pensiones del Ayuntamiento de Alcorcón e I.M.E.P.E. (2013) en el que se establece un periodo de carencia de seis meses para las personas trabajadoras no fijas y ningún periodo para las fijas del siguiente modo: “Los Partícipes del PLAN son las personas físicas trabajadores de cada una de las entidades promotoras, laborales o funcionarios, fijos en Plantilla, desde el mismo momento de su incorporación, y aquellos trabajadores no

### 3.2.2. B) DETERMINACIÓN DEL PERIODO DE CARENCIA

Las reglas para la determinación del periodo de carencia en el marco del principio de no discriminación son las siguientes:



Gráfico nº 102. Fuente: elaboración propia.

En orden a determinar la antigüedad máxima exigible para el acceso al plan de pensiones, el párrafo tercero del art. 26.1 RPPF prevé distintas situaciones que pueden darse en la carrera laboral de las personas trabajadoras. En efecto, establece que se computará el tiempo transcurrido desde el ingreso en la plantilla del promotor bajo cualquier modalidad de contrato laboral, exigiendo que **el cómputo del tiempo de permanencia del personal se haga desde la primera contratación**, aunque la persona trabajadora acumule periodos en los que no haya desarrollado su actividad en la empresa del promotor<sup>928</sup>. Este precepto

*fijos de Plantilla, que teniendo una antigüedad efectiva o reconocida, de un mínimo de seis meses de servicio, manifiestan por escrito su voluntad de adherirse al PLAN”.*

En el artículo 5 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Bridgestone Hispania (2018) podemos ver una cláusula discriminatoria con las personas trabajadoras eventuales a las que les impone un periodo de carencia de dos años que no impone a los empleados indefinidos: *“El presente Plan de Pensiones se crea en interés y a favor de los empleados vinculados al Promotor a través de un contrato por tiempo indefinido o con una antigüedad de 2 años cuando se trate de trabajadores temporales”.* En el artículo 5 del Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Canal Isabel II (1996) establece: *“Para acceder a la condición de participe del Plan de Pensiones se requiere ser empleado del Promotor y haber superado el periodo de prueba en el caso de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido, y ser empleado y haber alcanzado al menos dos años de antigüedad en la empresa, ya sea en un sólo periodo continuo o varios discontinuos, en el caso de los trabajadores con contrato de duración determinada”.* En el artículo 6 del Plan de Pensiones de empleo Groupama Seguros: *“En el presente Plan de Pensiones, se considerarán Partícipes aquellos empleados del Promotor que cumplan las siguientes condiciones de acceso: Tener la condición de empleado fijo en plantilla”.*

<sup>928</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 92. En opinión de los autores la finalidad es facilitar el acceso a los regímenes complementarios de base profesional de los trabajadores con contratos de corta duración o de aquéllos que se ven inmersos en un proceso de sucesión de empresas.

reglamentario se traslada a las especificaciones de abundantes planes de pensiones, que reconocen el tiempo que una persona haya desarrollado sus funciones en otra empresa del mismo grupo<sup>929</sup> o del mismo sector<sup>930</sup>.

El párrafo cuarto del art. 26.1 RFPF establece otra previsión determinada a la hora de computar la antigüedad. En caso de ingreso en la plantilla del promotor por subrogación de éste en las relaciones laborales de otra empresa, **se computará la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa cedente** a efectos de poder acceder al plan de pensiones. Se trata de aplicar lo establecido en el art. 44 ET sobre subrogación de derechos y obligaciones laborales en materia de protección social complementaria<sup>931</sup>.

En resumen, la regulación establece para los planes de pensiones de empleo un único requisito para el acceso, esto es, una antigüedad con un periodo máximo de un mes.

El cumplimiento del requisito de antigüedad mínima es independiente del tipo de relación laboral de las personas trabajadoras. No puede impedirse el acceso al plan de pensiones de las personas con contratos temporales o establecerse unas condiciones diferentes de acceso para ellas. Según Alonso Olea, si se introduce en las especificaciones de los planes de empleo un periodo de carencia, se puede producir un efecto de expulsión o dificultar enormemente el acceso a las personas trabajadoras vinculadas por contratos temporales de corta duración<sup>932</sup>. Este ha sido el criterio seguido para la reducción del citado periodo de carencia introducido por la Ley 12/2022.

---

<sup>929</sup> El artículo 5 del Plan de Pensiones de Repsol Química requiere la condición previa de empleado del promotor con, al menos, 6 meses de antigüedad efectiva en la empresa. No obstante, a los empleados procedentes de otra empresa del Grupo Repsol YPF que movilicen sus derechos consolidados (...) se les reconocerá a efectos de este artículo la antigüedad alcanzada en la empresa del grupo de la que procedan.

<sup>930</sup> El artículo 12.1 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores del Comercio de Flores y Plantas regula un periodo de carencia de 18 meses acumulados en cualquier empresa que pertenezca al sector: *“Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las personas asalariadas que acrediten 18 meses de antigüedad. Para el cómputo de esta antigüedad se seguirán las siguientes reglas: Para la integración inicial en el Plan de Pensiones, se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada por cada persona asalariada, en la empresa en la que preste servicios en el momento de la formalización del Plan de Pensiones. Una vez formalizado el Plan de Pensiones, la antigüedad a considerar a efectos de determinar el derecho de integración en el mismo, será la acumulada que se acredite en cualquiera de las empresas del Sector. Desde el momento en que una persona se incorpora al Plan de Pensiones, los cambios de empresa posteriores, siempre que se trate de empresas integradas, bien en el ámbito del Plan de Pensiones, o bien en el de este Convenio, no exigen la acreditación de nuevo período de carencia. La mera pertenencia al Plan de Pensiones supone la obligación del nuevo empleador de efectuar las contribuciones que correspondan desde el inicio de la nueva relación laboral”*.

<sup>931</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación...”* op. cit., pág. 93.

<sup>932</sup> ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L.: *“Instituciones de Seguridad Social”*, Editorial Civitas, 17ª Edición, 2000, pág. 587.

Desde mi punto de vista, la negociación colectiva es la vía para pactar un plazo de integración lo más corto posible, principalmente si el plan incluye prestaciones de riesgo. Para las contingencias de incapacidad o fallecimiento, el acceso debe posibilitarse desde la fecha de ingreso en la empresa para que todas las personas trabajadoras tengan cubiertas estas situaciones por la previsión social complementaria del instrumento de ahorro.

Puesto que el periodo de carencia es un tema que se decide en el ámbito de los elementos constituyentes del plan de pensiones, debe redactarse en las especificaciones siendo una de las partes más debatidas de las mismas.

Hasta la entrada en vigor de la Ley 12/2022, con carácter general, el promotor tenía interés en establecer un periodo de carencia largo y los representantes de los partícipes solían buscar la inexistencia de este o, en caso de haberlo, intentaban que fuera lo más corto posible, con la finalidad de que las personas trabajadoras accedieran sin excesivas demoras al plan de pensiones de empleo. A partir de la entrada en vigor de la citada norma, este debate será prácticamente inexistente puesto que el periodo de carencia actualmente establecido en la norma es muy corto y, con buen criterio, regula la percepción de las contribuciones empresariales desde la incorporación al plan en tanto exista relación laboral con el promotor<sup>933</sup>.

De la lectura de numerosas especificaciones de planes de pensiones, podemos decir que en gran medida se exige un periodo mínimo de antigüedad<sup>934</sup>. Lo que no puede debatirse es que este periodo de carencia nunca podrá estar por encima del plazo legalmente establecido. Las especificaciones de los planes de pensiones que no lo cumplan, deberán ser modificadas para adaptarse a la nueva regulación del periodo de carencia.

En conclusión, cada plan de pensiones regulará en sus especificaciones su periodo de carencia. De ahí la diversidad de cláusulas sobre el mismo que hay en las especificaciones de estos. Desde los que no tienen periodo de carencia, lo que supone que desde el primer momento el partícipe recibe las

---

<sup>933</sup> Art. 26.1 del Real Decreto 668/2023, de 18 de julio.

<sup>934</sup> El Plan de Pensiones de SegurCaixa Adeslas, Plan de Pensiones Cementos Molins, el Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de Cimpor Canarias, el Plan de Pensiones de la Excm. Diputación Provincial de Almería entre otros exigen un periodo de carencia de un año para acceder al plan de pensiones. En base a la libertad de pacto, algunos planes han establecido un período de carencia de un año, pero con retroactividad en las aportaciones empresariales como es el caso del Plan de Pensiones de Aena. Con esta fórmula el partícipe no pierde económicamente porque recibe sus contribuciones, aunque sea posteriormente. Otros planes como el Plan de Pensiones de la Diputación de Sevilla, el Plan de Pensiones del Gobierno de Cantabria, el Plan de Pensiones de Alcatel España o el Plan de Pensiones de los Empleados de Alimentación Animal Nanta exigen el anterior periodo de carencia máximo (dos años) para acceder al plan de pensiones. Otros como el Plan de Pensiones de Asepeyo o el de Radio Televisión Española establecen un periodo de carencia de 18 meses.

contribuciones del promotor, hasta los que tienen un periodo de carencia de uno o dos años, lo que supone que las personas trabajadoras de esa empresa no recibirán sus contribuciones hasta que no hayan superado ese plazo<sup>935</sup>. No obstante, a partir de la entrada en vigor de la Ley 12/2022, las especificaciones sólo podrán establecer periodos de carencia de un mes como máximo y las que contengan plazos superiores deberán modificarlos.

### 3.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PLAN DE PENSIONES

El párrafo segundo del art. 5.1.a) TRLPFP, establece que la no discriminación en el acceso a un plan del sistema de empleo será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe, conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan. Esto supone que el promotor de un plan de pensiones del sistema de empleo puede establecer contribuciones diferentes por partícipes o colectivos. Por ello, el principio de no discriminación en las condiciones económicas del plan de pensiones no supone homogeneidad en las aportaciones o contribuciones al mismo.

<b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PLAN DE PENSIONES</b>	
<b>CRITERIOS OBJETIVOS Y RAZONABLES</b>	<b>ACUERDO COLECTIVO O ESPECIFICACIONES</b>

Gráfico nº 103. Fuente: elaboración propia.

Para que esa diferenciación de aportaciones sea lícita, el principio de no discriminación exige, en primer lugar, que los **motivos que den lugar a la segmentación de la plantilla en colectivos sean objetivos<sup>936</sup> y razonables<sup>937</sup>**. La diferenciación de aportaciones se implementa a través de subplanes o colectivos. Un subplan o colectivo es una especie de plan cuyos partícipes constituyen un grupo homogéneo de empleados, con lo que el plan global resultará de la yuxtaposición de los subplanes, que no conocerá limitaciones en cuanto a su número ni en cuanto al número mínimo de partícipes<sup>938</sup>. En

<sup>935</sup> Debe tenerse en cuenta que, a la fecha de redacción de este trabajo, julio de 2022, las especificaciones de la mayoría de los planes de pensiones no se habían adaptado a la regulación de la Ley 12/2022.

<sup>936</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: “Planes de pensiones...”, op. cit., pág. 50. La edad del partícipe según el autor sería un criterio admisible y razonable.

<sup>937</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...” op. cit., pág. 102. Según los autores, difícilmente puede ser compatible con tal principio la conformación de subplanes en el seno de un plan en función de la naturaleza temporal o indefinida de la relación laboral que une a los partícipes con el promotor.

<sup>938</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: “Guía de negociación...” op. cit., pág. 101.

ocasiones, la circunstancia que determina el tipo de contribuciones al plan de pensiones suele basarse en la fecha de ingreso en la empresa, como es el caso del Plan de Pensiones de Emalcsa o de numerosos planes del sector de banca.

La diferenciación de aportaciones o prestaciones deberá estar basada en criterios objetivos y aceptados por la plantilla<sup>939</sup>.

En segundo lugar, el principio de no discriminación exige que la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe se establezca según criterios previstos en un **acuerdo de negociación colectiva o determinados en las propias especificaciones del plan de pensiones.**



Gráfico nº 104 . Fuente: elaboración propia.

La reforma llevada a cabo en la Ley de planes y fondos de pensiones a través de la Ley 24/2001, introdujo importantes modificaciones en el principio de no discriminación, posibilitando que los criterios diferenciadores de las aportaciones a un plan de pensiones no tuvieran su origen en la negociación colectiva sino en un simple pacto entre promotor y potenciales partícipes reflejado en las especificaciones. Por lo tanto, ahora la norma no hace referencia a un acuerdo de negociación colectiva, sino que se refiere simplemente a un acuerdo colectivo o disposición equivalente. En efecto, para la determinación de criterios

<sup>939</sup> Podemos ver un ejemplo de ellos en el Preámbulo del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy (2018) cuando reseña: "(...) Las referidas condiciones propias de los distintos colectivos de partícipes, responden a compromisos por pensiones cuyo contenido, distinto en origen y momento, eran el resultado de los acuerdos colectivos suscritos en su día en las respectivas empresas promotoras, con anterioridad a los movimientos societarios habidos en los Grupos Gas Natural y Unión Fenosa. Es por ello por lo que, en el Plan de Pensiones de Gas Natural, se regulaban condiciones específicas para los partícipes provenientes de Catalana de Gas, S.A. o Gas Madrid, S.A., que luego fusionadas conformaron Gas Natural SDG, o condiciones específicas de cualquier otra empresa filial de dicho Grupo. En las empresas promotoras provenientes del Grupo Unión Fenosa, las condiciones respondían a la regulación existente en el Plan de Promoción Conjunta existente en dicho Grupo. El presente Reglamento y sus Anexos es el resultado del acuerdo colectivo que permitió la integración del conjunto de compromisos existentes, homogeneizando en lo posible, y manteniendo las peculiaridades históricas ya existentes para cada colectivo, así como de los posteriores acuerdos colectivos suscritos por las partes".



diferenciadores en las aportaciones a un plan de pensiones no es necesario que se llegue a un pacto que tenga el rango de convenio colectivo. Puede suceder, sin lugar a duda, que la determinación de los criterios diferenciadores se realice por medio de un acuerdo adoptado por una parte de las personas trabajadoras, incluso por una minoría de ellas. A la misma conclusión podemos llegar si los criterios han sido previstos en las especificaciones del plan de pensiones<sup>940</sup>.

Como ya se ha puesto de manifiesto al inicio de este capítulo, la anterior regulación del principio de no discriminación era más protectora con la parte social del plan de pensiones puesto que exigía que la diferenciación de aportaciones a este estuviera basada en unos criterios tasados y pactados en negociación colectiva<sup>941</sup>.

En conclusión, la no discriminación en el acceso a un plan de pensiones del sistema de empleo será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe, con la aplicación de regímenes diferenciados de aportaciones y prestaciones y con la articulación de subplanes dentro del mismo plan. Todo ello conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan<sup>942</sup>.

Un ejemplo de diferenciación de aportaciones derivado de criterios objetivos puede ser el Plan de Pensiones del Grupo Naturgy, en el que se regulan varios colectivos. El origen de estos proviene de la empresa de la que formaban parte los partícipes y la existencia de diferentes compromisos adquiridos en cada una de ellas (criterio objetivo derivado de la negociación colectiva). La fusión o absorción entre empresas conlleva a la creación de un plan de pensiones con colectivos diferenciados.

---

<sup>940</sup> ROMERO BURILLO, A. M: “Los planes de pensiones...”, op. cit., pág. 254.

<sup>941</sup> En la misma línea MONEREO PÉREZ, J. L.: “Planes de pensiones...”, op. cit., pág. 46 o ROMERO BURILLO, A. M: “Los planes de pensiones...”, op. cit., pág. 254.

<sup>942</sup> En el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados de la Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA) podemos ver una diferenciación de contribuciones por parte del promotor en función del colectivo al que pertenezca cada partícipe. Existen en este plan de pensiones tres colectivos, colectivo A con unas aportaciones de 425€ (2012) y los colectivos B y C con unas aportaciones de 314,88€ (2012). Esta diferenciación deriva del origen del Plan que fue el compromiso de formalizar un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo contenido en el art. 43 del Convenio Colectivo de la Empresa S.A. Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA) para el Régimen de Trabajo en Continuo “NON STOP” (01/01/2007– 31/12/2010), sucedido y sustituido por el Convenio Colectivo para el Régimen de Trabajo en Continuo “Non Stop” con vigencia para 01/01/2011-31/12/2013.



## CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES

Tras el análisis del modelo global de planes y fondos de pensiones y el estudio específico de los planes de pensiones de empleo, su regulación y su desarrollo, debemos exponer los aspectos determinantes a modo de recapitulación.

### PRIMERA

**La promulgación de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones supuso un hito en el desarrollo de la previsión social complementaria.** Con su publicación, se regula por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico el sistema de planes y fondos de pensiones.

La norma sirvió para ordenar el ámbito de la PSC puesto que no existía una regulación específica sobre la materia. Desde la publicación de esta, la mayor parte del modelo de previsión social complementaria empresarial se basó en el sistema de capitalización. El dinero asignado a su financiación estaba separado del capital de la empresa, originando una transferencia efectiva de los recursos desde el patrimonio de esta al de las personas trabajadoras.

Posteriormente, su Disposición adicional primera (modificada a través del apartado 19 de la Disposición adicional undécima de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados, LOSSP) impuso la exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores. Por consiguiente, propició un importante incremento de la PSC, especialmente de los planes de pensiones de empleo, tanto en el ámbito de los partícipes como del patrimonio, constituyendo el verdadero impulso de los planes de pensiones colectivos y garantizando los derechos de pensión complementaria.

### SEGUNDA

Los planes de pensiones de empleo han destacado como instrumentos específicos dentro de la previsión social complementaria por su flexibilidad contractual. Estamos ante **contratos de previsión colectivos y privados que otorgan un derecho a las personas a cuyo favor se constituyen a percibir unas prestaciones económicas por el acaecimiento de las contingencias de jubilación, incapacidad, fallecimiento y/o dependencia.** El Tribunal Constitucional, en la sentencia 206/1997, de 27 de noviembre, lo ha calificado como un contrato atípico de seguro.

Como principal contenido del contrato se crea la obligación de contribuir o aportar dinero al plan de pensiones para financiar las prestaciones económicas que este otorga. Por consiguiente, estamos ante un acuerdo por el que se definen los compromisos por pensiones a sufragar.

### **TERCERA**

Los planes de pensiones son instituciones de previsión social complementaria de naturaleza contractual. Son instrumentos voluntarios, frente al carácter obligatorio de la Seguridad Social, son privados, ya que las prestaciones comprometidas en el plan no serán, en ningún caso, sustitutivas de las preceptivas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, y, son complementarios porque su objetivo es mejorar el sistema público de pensiones, no sustituirlo.

La Ley regula sus **propios principios y garantías en las que prevalece el interés privado y cuyas prestaciones se someten a reglas de naturaleza mercantil**. El art. 5 TRLFPF describe los principios esenciales aplicables a los planes de pensiones. En efecto, estos tienen unos rasgos caracterizadores que los definen como la no discriminación, la capitalización, la irrevocabilidad de las aportaciones, la integración obligatoria y la atribución de derechos, principio este que implica que la titularidad del patrimonio de un plan de pensiones corresponde a los partícipes y beneficiarios.

### **CUARTA**

Estos instrumentos previsionales tuvieron **un importante crecimiento en los primeros años de la década del 2000**. Este aumento correspondió, en gran medida, al proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores. Del análisis del periodo de la exteriorización, podemos concluir que las empresas eligieron principalmente los planes de pensiones de empleo para exteriorizar los compromisos asumidos con sus trabajadores (58,9%), seguido de los seguros colectivos (41,1%).

En el marco del segundo pilar de nuestro sistema de pensiones, los planes de pensiones de empleo registraron un incremento en los primeros años de la década, debido a la finalización del segundo periodo de exteriorización obligatoria de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores.

En el periodo comprendido entre 1999 y 2006, el número de partícipes aumentó significativamente pasando de los 381.955 a 1.677.024. El patrimonio de los planes de pensiones de empleo se incrementó en el mismo sentido: en el año

1999 era de 11.991.978 y en el año 2006 de 30.477.668 (importe en miles de euros).

## QUINTA

Tras este continuo crecimiento y, coincidiendo con la crisis económica de 2.008, se registró **una ralentización en el desarrollo de estos instrumentos sociolaborales**, tanto a nivel de partícipes como de patrimonio.

En primer lugar, el número de planes de pensiones de empleo descendió pasando de 1.913 en el año 2006 a 1.547 en el año 2010 o, posteriormente, a su cifra más baja hasta el momento, 1.302 en el año 2020.

En segundo lugar, el incremento del patrimonio acumulado en el sistema de planes de pensiones de empleo se interrumpe a finales de la década. Las razones de esta ralentización las encontramos en el comportamiento negativo de los mercados financieros, en la falta de eficiencia y seguridad de las inversiones de los fondos de pensiones y en el deterioro del mercado de trabajo (interrupción y/o fragmentación de carreras profesionales). El patrimonio gestionado en los fondos de pensiones de empleo ha ido perdiendo peso relativo respecto del total de fondos de pensiones. Al inicio de los años 90 representaba un 50 % del total de la previsión social complementaria, mientras que ahora representa un porcentaje ligeramente superior al 25 %, tal y como manifiesta en su exposición de motivos la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

Finalmente, el nivel de aportaciones ha seguido un comportamiento similar en el sistema de empleo. Tras el importante aumento de éstas en los años 2001 a 2006, se observa un notable descenso que comienza en el año 2007.

Podemos concluir que, a lo largo del tiempo, los planes de pensiones de empleo han tenido un desarrollo desigual. Los primeros años tras la publicación de la LPFP, los planes de este sistema crecieron con intensidad y, posteriormente, su avance se frenó.

En una primera etapa el desarrollo de los planes de pensiones de empleo fue positivo. Sin embargo, este crecimiento no tardó en ralentizarse, se fue conteniendo y los sistemas complementarios de pensiones no se llegaron a implantar de forma generalizada.

## SEXTA

Del mismo modo, **existen diferencias importantes en la implantación de los planes de empleo tanto en las empresas como en los sectores**. Su introducción ha sido relativamente significativa en las grandes compañías mientras que en las pequeñas y medianas o por sectores, no ha tenido prácticamente desarrollo, salvo alguna excepción como el Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores del Comercio de Flores y Plantas. En 2022, el Convenio General del Sector de la Construcción negoció la formalización, a nivel estatal, de un plan de pensiones amparado en la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, y su desarrollo reglamentario. Incluye una subida salarial pactada del 4% para 2022, que corresponde a un 3% para las tablas salariales y a un 1% para los planes de pensiones colectivos.

En la actualidad, son pocas las personas trabajadoras que cuentan con un nivel adecuado de cobertura complementaria a través de planes de pensiones colectivos. De acuerdo con los datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, a finales de 2022 el número de cuentas de partícipes incrementó un 0,72 por 100, hasta situarse en 2.053.054.

Estamos ante colectivos que desempeñan sus funciones en grandes empresas y sectores concretos (especialmente en el sector financiero, energético, químico, aguas, etc.). Esto hace que casi la mitad del patrimonio del sistema de empleo (42,09%) le corresponda al 7,09% de los partícipes. Ese patrimonio está concentrado en el sector financiero, representando aproximadamente dos quintas partes del total del capital gestionado. En consecuencia, el desarrollo de los planes de pensiones de empleo ha sido heterogéneo e insuficiente.

Esta situación se debe a una variedad de factores, a la falta de impulso continuado por parte de la Administración (continuas modificaciones legislativas en relación con el límite de aportación, eliminación de incentivos fiscales, etc.), al bajo nivel salarial de nuestro mercado laboral y a la amplia cobertura que ofrece el sistema público.

Con carácter general, la situación actual provoca una desigualdad entre las personas trabajadoras. Algunas de ellas trabajan en empresas grandes de sectores específicos y tienen capacidad de ahorro (individual y colectivo) para generar una prestación complementaria a la pensión pública de jubilación. Sin embargo, las personas trabajadoras de pequeñas empresas u otros sectores cuentan con el primer pilar público, pero no tienen posibilidad de acceder a los pilares complementarios debido la dificultad técnica de implementación de estos instrumentos en empresas pequeñas y por su menor capacidad de ahorro. Estas dificultades se deben a la complejidad de la promoción y gestión de los planes

de pensiones de empleo, a los inconvenientes de movilización entre instrumentos por su escasa implantación en las pequeñas y medianas empresas y a la falta de formación financiera. También al reparto de costes, ya que, cuanto más pequeño es el plan de pensiones, más alto es su coste de gestión, depósito, auditoría, etc., no beneficiándose de las economías de escala.

## SÉPTIMA

**En Europa, el grado de desarrollo de la previsión social complementaria es inversamente proporcional al grado de implantación de los sistemas de previsión social públicos.**

La estructura del sistema de previsión social se basa en tres pilares. Estos tienen una importancia diferente en cada país de nuestro entorno. Su implantación varía en función del modelo de previsión social adoptado, es decir, en función del desarrollo de cada nivel. Si el primer pilar está muy desarrollado, como en España, el papel de los otros dos pilares es reducido.

En el seno de la Unión Europea, la situación de los sistemas complementarios es dispar y está estrechamente vinculado a la importancia del primer pilar. Los Estados que disponen de modelos privados altamente desarrollados, cuentan con un primer nivel sucinto. Por el contrario, aquellos países más generosos en prestaciones del primer pilar no han sentido la necesidad de potenciar sistemas privados hasta fechas relativamente recientes. En nuestro caso, estamos en la zona sur de Europa donde prácticamente la totalidad de las prestaciones dependen del sector público (primer pilar), a través de un sistema de reparto, con una implementación menos desarrollada de instrumentos de previsión social complementarios.

En términos cuantitativos, las diferencias entre países son enormes lo que complica la comparación. Únicamente se ha tratado de poner en contexto la situación de la PSC en España respecto a Europa y las razones de los distintos grados de desarrollo que encontramos.

Se puede concluir que el futuro de la previsión social complementaria está ligado a la evolución de la Seguridad Social obligatoria y a la eficacia que tengan las modificaciones legislativas introducidas con el objetivo de potenciarla. Posiblemente, si disminuyera el nivel de la seguridad social obligatoria, tanto en cantidad como en calidad, aumentaría el nivel de cobertura de los sistemas complementarios.

## OCTAVA

En materia comunitaria, **el régimen de planes y fondos de pensiones en España se ha visto influido por diferentes directivas que han afectado a nuestra legislación.** Nuestro marco normativo deriva del contexto legal sobre previsión social complementaria en el seno de la Unión Europea.

Con carácter general, nuestra legislación era más avanzada y superaba lo contenido en las directivas relacionadas con planes y fondos de pensiones en aspectos como los derechos de información, las garantías, etc. Se puede concluir que, nuestro ordenamiento jurídico era más específico y estaba más desarrollado que los objetivos que planteaban las directivas comunitarias.

## NOVENA

La norma regula **tres modalidades de planes de pensiones:** empleo, individual y asociado. Los planes de pensiones de empleo son los que tienen una regulación más desarrollada y son los que mejor se adaptan a las relaciones laborales puesto que permiten la participación de todas las partes intervinientes.

Centrándonos en la legislación, sería positivo para el sistema en su conjunto establecer una regulación definida sobre previsión social complementaria que diferenciara los sistemas de empleo de los sistemas individual y asociado. Es imprescindible contar con una norma específica que agrupe los sistemas colectivos de previsión social complementaria y oriente los incentivos hacia estos.

## DÉCIMA

**Los planes de pensiones del sistema de empleo tienen una base contractual basada en la autonomía colectiva.** Esta modalidad de planes de pensiones surge de las relaciones laborales. La negociación colectiva ha sido la principal fuente de implantación de estos instrumentos.

La legislación ha contribuido a potenciar el papel de la negociación colectiva en el ámbito de los planes de pensiones de empleo.

## DECIMOPRIMERA

La modificación legislativa llevada a cabo a través de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, y la consiguiente publicación del texto refundido de la ley de regulación de los planes y fondos de pensiones (TRLFPF) supuso un importante avance de la regulación de la negociación colectiva. Mejoró un modelo que potencia la participación de

los agentes sociales en el ámbito de los planes de pensiones de empleo. Esta relación se intensificó tras la publicación del RFPF que avanzó considerablemente en la unión de estas dos materias, los planes de pensiones de empleo y la negociación colectiva.

Los aspectos más relevantes de los planes de pensiones de empleo en los que interviene la autonomía colectiva, tanto en su ámbito objetivo como en el subjetivo, son: primero, la capacidad de modificación del plan de pensiones desde la negociación colectiva; segundo, la diferenciación de aportaciones o contribuciones entre partícipes del mismo plan de pensiones (a través de subplanes o de colectivos); tercero, el modelo de adhesión automática como consecuencia de lo pactado en un convenio colectivo o en virtud de acuerdo adoptado por la empresa con los representantes de las personas trabajadoras en ésta (debiendo señalar un plazo para que las que no deseen incorporarse al plan lo puedan comunicar por escrito) y, por último, la designación de los miembros de la comisión de control del plan de pensiones.

El estímulo dado a la negociación colectiva como fuente de promoción de los planes de pensiones de empleo en el Real Decreto Legislativo 1/2002, resultó insuficiente a medio y largo plazo.

## **DECIMOSEGUNDA**

El 1 de julio de 2022, se publicó la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo. Esta norma ha querido dar un papel nuclear a estos instrumentos colectivos dentro del ámbito de las pensiones privadas.

Este protagonismo viene derivado, en primer lugar, por la influencia de la legislación europea, con un intento de las autoridades comunitarias en el proceso de armonización de las pensiones privadas empresariales (Directiva 2016/2341, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo europeos). En segundo lugar, esta norma salvaguarda el objetivo del legislador de promover y facilitar el acceso de las personas a los planes de pensiones de empleo colectivos. Finalmente, por su influencia en la flexibilización de las relaciones laborales y el fomento de la negociación colectiva.

Esta norma ha otorgado **un papel importante a la negociación colectiva, especialmente a la de carácter sectorial**, con el objetivo de homogeneizar el sistema de planes de pensiones en los distintos sectores de actividad económica. En un futuro próximo, comprobaremos si el nuevo impulso dado por la Ley 12/2022, de 30 de junio, alcanza los niveles de desarrollo de sistemas complementarios del segundo pilar deseados.



## DECIMOTERCERA

De los datos estudiados a lo largo de este trabajo, hemos observado que **los planes de pensiones de empleo cuentan con un mayor derecho consolidado medio por partícipe**, sin embargo, son los planes de pensiones individuales los que cuentan con un mayor número de partícipes y de patrimonio.

La normativa ha dotado al sistema de empleo de un régimen fiscal diferenciado. Se distinguen las aportaciones a los sistemas individuales (con un límite de 1.500€) de las aportaciones a los sistemas colectivos, en los que se permite una aportación superior en función de la contribución del promotor del plan de pensiones. Con ello, se pretende robustecer el ahorro colectivo a largo plazo y obtener economías de escala agrupando a sectores de actividad para lograr una gestión ágil y económica.

## DECIMOCUARTA

Las modificaciones legales que se han llevado a cabo en esta materia no han contribuido por ahora a la potenciación de los planes de pensiones de empleo.

**La descoordinación legislativa en materia fiscal ha perjudicado la promoción de planes de pensiones de empleo** además de la modificación constante de los límites de aportación. Recordemos que se ha pasado de la posibilidad de aportación por parte de las personas trabajadoras de cantidades importantes, 8.000€, a los actuales 1.500€, esta cuantía puede variar en función de lo que contribuya el promotor, llegando hasta los 10.000 euros de forma conjunta con las contribuciones empresariales. Estas complejas y constantes reformas en los límites legales, en las deducciones y en los beneficios fiscales han provocado inseguridad jurídica.

## DECIMOQUINTA

En relación con las aportaciones a planes de pensiones, podemos diferenciar las realizadas a planes de empleo y las realizadas a planes individuales. Estas últimas se enmarcan en el ámbito del tercer pilar del sistema de pensiones, en que la heterogeneidad de las cantidades que se aportan al sistema se ve reflejada con claridad en las reducciones fiscales que aplica la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) a los tramos de renta.

Según los datos estudiados, conforme aumentan las rentas, las personas incrementan sus aportaciones a sistemas de previsión social, de forma que, las rentas altas tienen cubierta esta parcela de ahorro frente a las rentas bajas que no pueden acceder al mismo, provocando la regresividad del sistema.

El tramo de rentas en el que más personas aportan es el situado entre los 30.000 y los 60.000 euros, con un 35% de aportantes que representan el 37% del patrimonio y una aportación media de 1.886 euros anuales. Los tramos de renta por encima de los 60.000 euros, representando apenas el 15% de las personas que aportan, cuentan con el 35% del patrimonio y una aportación media que sobrepasa los 6.000 euros (en el año 2019 y 2020 el límite de aportación era de 8.000 euros anuales). El resto de las personas que realizan aportaciones, es decir, la mitad de ellas representan el 28% del patrimonio, con una aportación media que va desde los 428 hasta los 1.167 euros. Los niveles de renta inferiores apenas suponen el 4% del total de declarantes. Es evidente que el déficit de PSC está en las rentas bajas.

En consecuencia, el porcentaje de población que aporta a estos sistemas de previsión es relativamente bajo. Los tramos de renta por encima de 30.000 euros de base imponible son los que concentran la mayoría de las aportaciones, teniendo una media de derecho consolidado muy dispar entre los tramos altos y bajos de la tabla. Esta cuantía aumenta de manera sistemática conforme va aumentando el volumen de la base imponible, obviamente, porque cuanto más alta es la base imponible mayor es la deducción fiscal. No obstante, esta situación se está moderando porque el límite de aportación a sistemas individuales se ha visto muy reducido en los últimos años (de 8.000€ en 2020 a 1.500€ a partir de 2022).

## **DECIMOSEXTA**

Los planes de pensiones de empleo se formalizan a través de un procedimiento basado en la negociación de las condiciones que regirán el contrato, las especificaciones. Estas constituyen la verdadera regulación de estos instrumentos. Estamos ante la norma por la que se regirán las relaciones de todos los elementos participantes en el plan, tanto subjetivos como objetivos.

## **DECIMOSÉPTIMA**

**El plan de pensiones es supervisado por la comisión de control que es el órgano colegiado de representación de los intereses afectos a este.** En la comisión de control, están representados todos los elementos personales del plan de pensiones. Este órgano ocupa un lugar primordial dentro de la estructura de los planes de pensiones. La defensa de los intereses de las personas trabajadoras a través de la representación de los partícipes y beneficiarios en un sistema de previsión colectiva resulta indispensable.

En nuestro ordenamiento jurídico, no existen unos requerimientos mínimos de formación para ser miembro de una comisión de control. La Directiva 2016/2341, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo

reguló unos requisitos de competencia e idoneidad para las personas que participen en el desenvolvimiento de estos instrumentos. Su objetivo era que estas personas estuvieran capacitadas en cuanto a competencias y experiencia. Sin embargo, de forma inadecuada, la trasposición a nuestro ordenamiento no refirió ninguna exigencia al respecto.

## DECIMOCTAVA

En relación con el principio de no discriminación, se ha constatado que existe una brecha de género en los planes de pensiones de empleo, ya que hay un mayor número de hombres partícipes que de mujeres. Esta situación deriva, principalmente, del número de hombres y mujeres afiliados al sistema público de Seguridad Social, puesto que, en las especificaciones analizadas en esta investigación no se ha detectado ninguna cláusula discriminatoria en el acceso de las mujeres a los planes de pensiones de empleo.

En términos generales, las mujeres suelen predominar entre quienes tienen contratos atípicos, registran una tasa menor de empleo y menos salarios que los hombres. Su incorporación al mercado de trabajo se produce más tarde y suelen tener una trayectoria profesional más irregular asociada a la conciliación familiar. No obstante, las diferencias por sexo son decrecientes en el tiempo, a medida que las mujeres han ido incorporándose con una mayor participación laboral y un nivel formativo más alto. A esta reducción, han contribuido también las mejoras que se han ido introduciendo a lo largo de los años en el sistema público de pensiones. En el sistema privado no ha ocurrido hasta 2022.

La Ley 12/2022, de 30 de junio, introduce por primera vez en el ámbito de la previsión social complementaria **medidas para reducir la brecha de género**. Estamos ante la obligación empresarial de garantizar medidas correctoras para evitar las diferencias manteniendo las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo en determinados casos.

Las medidas no tendrán repercusión positiva si no van acompañadas de otras que corrijan la brecha de género salarial y la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo.

## DECIMONOVENA

Un aspecto positivo en la actual regulación de los planes de pensiones de empleo ha sido la reducción del periodo de carencia como requisito de tiempo mínimo de servicios en la empresa y la obligatoriedad de realizar las contribuciones empresariales para todos los partícipes desde la incorporación al plan en tanto exista relación laboral con el promotor.

La mayor flexibilidad con que se contempla el periodo de carencia como condición de acceso al plan de pensiones resulta un factor determinante para la generalización subjetiva de estos.

## VIGÉSIMA

En cuanto al principio de no discriminación en las condiciones económicas del plan de pensiones, la norma establece la compatibilidad del principio de no discriminación con la diferenciación de aportaciones por colectivos, conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan.

La apertura legislativa a posibilitar la creación de colectivos o subplanes diferenciados a través de las propias especificaciones del plan de pensiones y no por medio de la negociación colectiva sigue siendo un aspecto especialmente negativo para estos instrumentos. Esta posibilidad de fragmentación de la plantilla en colectivos diferenciados debería estar únicamente en manos de la negociación colectiva que es quien representa los intereses de todas las partes.

La segregación por colectivos o subplanes es de utilidad en situaciones concretas como puede ser la integración o fusión de empresas y de sus correspondientes planes de pensiones. No obstante, esta diferenciación debería hacerse, en todo caso, a través de la autonomía colectiva.

## VIGÉSIMOPRIMERA

**Se puede concluir que España necesita mejorar sus sistemas privados de previsión social para que puedan complementar eficientemente a la pensión pública.** Por ello, sería determinante adoptar medidas orientadas a que los planes de pensiones de empleo se conviertan en auténticos mecanismos complementarios del sistema público de pensiones.

Desde distintas instituciones, se ha estimado necesario introducir reformas para potenciar la previsión social de carácter empresarial en el sistema privado de pensiones siguiendo recomendaciones institucionales en este sentido. La recomendación 16ª del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo 2020 trata de impulsar la implantación efectiva de los planes de pensiones de empleo reconfigurando la protección social complementaria en favor de instrumentos de dimensión colectiva. Pone de manifiesto **la necesidad de seguir reforzando la previsión social complementaria a través de la negociación colectiva:** *“impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado segundo pilar del modelo de pensiones”.*

Asimismo, en julio de 2020, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal propuso **robustecer el ahorro institucional a largo plazo de los fondos de pensiones de empleo, sin que ello supusiera detrimento alguno del sistema público** de pensiones, sino más bien un refuerzo de este.

Por último, la reforma 5ª del componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo) plantea la transformación **e impulso de los sistemas complementarios de pensiones, creando un nuevo marco jurídico que potencie los planes de pensiones de empleo y contemple la promoción pública de fondos de pensiones**, permitiendo dar cobertura a colectivos de personas trabajadoras sin planes de pensiones de empleo en sus empresas o autónomos.

Estas recomendaciones se han plasmado en la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo. La norma tiene por objetivo, tal y como manifiesta su exposición de motivos: “*el fomento del llamado segundo pilar de la previsión social*”. La Ley concede un papel relevante a la negociación colectiva sectorial, considerando que permitirá ampliar el acceso a los planes de pensiones de empleo y superar el limitado alcance que presentan estos en la actualidad (poco más del 10 por 100 de la población ocupada), a fin de converger con la más amplia cobertura que se observa en los países europeos de nuestro entorno (con niveles que van del 25 al 90 por 100).

A medio plazo, comprobaremos si este impulso se materializa en un incremento de los planes de pensiones de empleo. Las medidas introducidas por esta norma en materia fiscal no resultan novedosas ni suficientes para incentivar el sistema (deducción en la cuota íntegra del 10 por ciento por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial imputadas a favor de las personas trabajadoras y reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones). En realidad, ambos incentivos ya estuvieron vigentes en la normativa de planes y fondos de pensiones y no resultaron determinantes para el impulso de estos.

## VIGÉSIMOSEGUNDA

A lo largo de este trabajo, se ha expuesto la situación actual de la previsión social complementaria y de los planes de pensiones en España. Se ha analizado su naturaleza jurídica, los elementos subjetivos y objetivos que la componen, así como su dimensión actual, con especial atención a los planes de pensiones del sistema de empleo, llegando a la conclusión de la carencia de estos instrumentos en la mayor parte de la población ocupada.

Con el objetivo de que esta población cuente con un sistema de pensiones complementario vinculado a su relación laboral, se propone implementar un sistema sencillo y transparente al que pueda acceder la mayoría de las personas trabajadoras. En este sentido, si se quiere generalizar esta posibilidad, es imprescindible tener unos objetivos claros.

Tras el análisis del ámbito de aplicación de la previsión social complementaria, se concluye que los sistemas de empleo son la figura más adecuada para la generalización de un sistema complementario de pensiones privadas. **Lo son por su flexibilidad en el marco de las relaciones laborales y por potenciar la autonomía colectiva en el seno de las empresas y los sectores.** El ahorro colectivo de las personas trabajadoras en su entorno laboral representa la salvaguarda de los derechos sobre la titularidad de los recursos de estos instrumentos en los que las decisiones pueden ser tomadas desde la negociación colectiva y en los que la participación de empresas y representantes de las personas trabajadoras desempeñan un papel relevante.

Estos instrumentos pueden resultar favorables para que las empresas atraigan a las personas mejor cualificadas, que permanecerán en ellas motivadas por estos sistemas y, de forma más genérica, aporten estabilidad tanto a la empresa como a la plantilla.

## VIGÉSIMOTERCERA

Una propuesta de mejora del sistema de previsión social complementaria que se podría implementar en nuestro país debería tener unas determinadas características básicas. Se implementaría desde las empresas, incluyendo a las personas trabajadoras en el momento de su incorporación laboral, sin periodo de carencia. La inclusión temprana de las personas trabajadoras en sistemas de previsión complementarios es un paso para garantizar unas prestaciones complementarias adecuadas al nivel de renta de estas.

Debería ser un sistema **complementario y voluntario de adhesión automática** con un breve plazo de renuncia. La adhesión automática es importante porque aporta efectividad y hace que aumente el número de personas afiliadas (en países como Reino Unido ha funcionado).

Este plan podría tener incentivos financieros y no financieros para las empresas y para las personas trabajadoras que realizaran aportaciones. Sería obligatorio para los empleadores y, si los empleados aportan, el Estado podría contribuir adicionalmente con un porcentaje, con beneficios fiscales como deducciones en la cuota íntegra del Impuesto sobre la renta de las personas físicas. **El sistema de aportación definida** tendría una tasa de contribución inicial baja y, posteriormente, una progresividad sencilla sobre la que se informaría de manera

simplificada a la población a la que va destinado. Sería un diseño gradual de aportaciones tanto de las personas trabajadoras como de las empresas.

## VIGÉSIMOCUARTA

Estaríamos ante un **sistema ocupacional** en el que se seleccionaría el plan a través de la negociación colectiva o, en el caso de pequeñas empresas, directamente por el empleador. Los productos ligados a la relación laboral, o segundo pilar, son los que mejor cobertura ofrecen en el ámbito de la previsión social complementaria.

El objetivo de este sistema sería, desde la coherencia entre sistema público y privado, la **suficiencia** entendida como la posibilidad de complementar la pensión (lucrar una pensión total, entre pública y privada satisfactoria) y la **eficiencia** entendida como la probabilidad de alcanzar un determinado nivel de vida en la etapa pasiva de las personas trabajadoras (semejante al nivel de renta en activo). Estaríamos ante un esfuerzo de ahorro durante el periodo de trabajo, tanto de las empresas como de las personas trabajadoras, con el objetivo de mejorar las prestaciones que se recibirán en la fase de jubilación.

Convendría estandarizar un modelo de **plan de pensiones de empleo abreviado** para las pequeñas empresas. Una opción sería regular un modelo de especificaciones como anexo en el TRLPFP con prioridad de registro. A través de la negociación colectiva se podría implementar un modelo para la creación de planes de pensiones de promoción conjunta sectoriales, puesto que estos abarcarían a un número importante de personas trabajadoras que están sometidas a convenios de sector.

La gestión podría ser pública o privada. En cualquiera de los casos, se debería crear un **mecanismo de garantía prestacional**, como puede ser el aseguramiento de las prestaciones derivadas de los planes de pensiones. La razón de esta garantía es cubrir el objetivo prestacional para las contingencias previstas en el plan de pensiones, en la modalidad de aportación definida, asume el riesgo el partícipe.

Cualquier situación que conllevara disminución de salario por suspensión de la relación laboral o disminución de la jornada de trabajo por **medidas de conciliación laboral** debería considerarse como situación de partícipe en activo y las contribuciones se deberían realizar íntegramente.

Debería contar con un sistema de información clara, completa y estandarizada, de fácil comprensión. Las personas trabajadoras merecen recibir **educación financiera**, bien a través de programas generales, bien a través de los medios



de formación habituales en las empresas. La falta de formación sobre el sistema de planes de pensiones de empleo es una realidad. Esto es un obstáculo para su implantación generalizada en la población activa. El desarrollo de competencias en esta materia en las empresas sería un aspecto positivo para su fomento. Esta formación fortalecería la imagen social de estos instrumentos.

**El tratamiento fiscal de las prestaciones debería dividirse entre rendimientos de trabajo y rendimientos de capital mobiliario** (por la parte de la rentabilidad). Se debería incentivar el cobro en forma de renta, aunque esto ya se hizo, en parte, al eliminar la reducción del 40% en cobros en forma de capital desde el año 2007.

Estas conclusiones pretenden avanzar un modelo de previsión social que facilite a las personas trabajadoras el acceso a complementos de pensión que mejoren su calidad de vida. Principalmente tras su jubilación, pero no únicamente, sino también que las ayuden a hacer frente a circunstancias personales adversas.

## ABREVIATURAS

---

AD Aportación definida

AEAT Agencia Estatal de Administración Tributaria

AGE Administración general del Estado

AGIRC Association générale des institutions de retraite des cadres (Asociación general de las instituciones de jubilación para ejecutivos)

AIE Agrupación de interés económico

AIREF Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal

ARARTEKO Defensor del Pueblo del País Vasco

ARRCO Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Asociación para el régimen de jubilación complementaria de los asalariados)

ASEPUMA Asociación española de profesores universitarios de matemáticas para la economía y la empresa

BBVA Banco Bilbao Vizcaya Argentaria

BI Base imponible

BOE Boletín oficial del Estado

CC Convenio colectivo

CC.OO Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España

CCIG Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo

CE Constitución española

CECA Confederación española de cajas de ahorros

CEE Comunidad Económica Europea

CEEP Centro Europeo de Empresas Públicas y de servicios públicos

CEOE Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CEPYME Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa

CES Consejo económico y social

CES Cuerpo Europeo de Solidaridad

CI Constitución italiana

CNMV Comisión nacional del mercado de valores

CSI-CSIF Central sindical Independiente y de funcionarios

DGSFP Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

DOCE Diario Oficial de la Unión Europea

DPP Declaración de prestaciones de pensión

DPPI Declaración comprensiva de los principios de política de inversión

EE.MM Estado miembro  
EGFP Entidad Gestora de fondos de pensiones  
ELA Eusko Langileen Alkartasuna  
EMALCSA Empresa Municipal de Aguas de La Coruña S.A.  
EMPROACSA Empresa Provincial de Aguas de Córdoba  
EMVISA Empresa municipal de la vivienda y suelo  
EPA Encuesta de población activa  
EPSV Entidades de Previsión Social Voluntaria  
ERE Expediente de regulación de empleo  
ET Estatuto de los trabajadores  
EU Unión Europea  
EUCO Consejo Europeo  
FIPROS Fomento de la Investigación de la Protección Social  
FJ Fundamento jurídico  
FP Fondo de pensiones  
FPE Fondos de pensiones europeos  
ICE Información comercial española  
IIC Instituciones de Inversión Colectiva  
IMEPE Instituto Municipal para el Empleo y la Promoción Económica  
INP Instituto Nacional de Previsión  
Inverco Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones  
IORP Institutions for Occupational Retirement Provision  
ISFAS Instituto Social de las Fuerzas Armadas  
IT Incapacidad temporal  
LBSS Ley de Bases de la Seguridad Social  
LGSS Ley General de la Seguridad Social  
LIRPF Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas  
LOSSP Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado  
LPFP Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones  
MUFACE Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado  
MUGEJU Mutualidad General Judicial  
MUNPAL Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local  
MUTAPS Mutualidad de Tabacalera de Previsión Social

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos  
OIT Organización Internacional del Trabajo  
ONG Organización no gubernamental  
OP. CIT Obra citada  
PD Prestación definida  
PIB Producto interior bruto  
PPA Planes de previsión asegurados  
PPSE Planes de previsión social empresarial  
PSC Previsión social complementaria  
PYMES Pequeñas y medias empresas  
RD Real decreto  
RETA Régimen especial de los trabajadores autónomos  
RICP Reglamento de instrumentación de compromisos por pensiones  
ROO Retiro obrero  
ROSSP Reglamento de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado  
RFPF Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones  
RTVE Corporación de Radio y Televisión Española  
SA Sociedad Anónima  
SAICA Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa  
SAN Sentencia Audiencia Nacional  
SAU Sociedad Anónima Unipersonal  
SIE Sindicato Independiente de la Energía  
STC Sentencia del Tribunal Constitucional  
STS Sentencia Tribunal Supremo  
STSJ Sentencia tribunal Superior de Justicia  
TC tribunal Constitucional  
TCE Tratado de funcionamiento de la Unión Europea  
TFLFPF Texto Refundido de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones  
UCM Universidad Complutense de Madrid  
UE Unión Europea  
UGT Unión General de Trabajadoras y Trabajadores  
UNED Universidad nacional de educación a distancia  
UNESPA Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras

UNICE Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa

USO Unión Sindical Obrera

VV.AA. Varios autores

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro nº 1. Resumen de las principales reformas del sistema pensiones .....	30
Cuadro nº 2. Número de mutualidades de previsión social.....	52
Cuadro nº 3. Legislación planes de pensiones .....	66
Cuadro nº 4. Situación de los planes de pensiones a 31/12/1994 .....	71
Cuadro nº 5. Adaptación de la normativa española al ordenamiento jurídico europeo .....	75
Cuadro nº 6. Etapas obligatorias de la exteriorización.....	116
Cuadro nº 7. Relevancia previsión complementaria entre 1999 a 2002.....	120
Cuadro nº 8. Datos exteriorización diciembre 2002 .....	123
Cuadro nº 9. Patrimonio PSC colectiva 2000-2006 .....	130
Cuadro nº 10. Diferencias planes de pensiones de empleo-seguros colectivos ....	131
Cuadro nº 11. Número de planes de empleo 1999-2006 .....	134
Cuadro nº 12. Número de partícipes 1999-2006.....	135
Cuadro nº 13. Cuenta de posición 1999-2006 .....	136
Cuadro nº 14. Magnitudes seguros colectivos .....	142
Cuadro nº 15. Provisiones seguros de vida 2000-2005 .....	142
Cuadro nº 16. Primas por contingencia seguros vida .....	143
Cuadro nº 17. Porcentaje de los diferentes instrumentos de previsión social complementaria sobre el PIB. ....	145
Cuadro nº 18. Aportaciones por modalidad del plan de pensiones.....	167
Cuadro nº 19. Modificaciones de los límites financieros y fiscales de aportaciones a planes de pensiones .....	169
Cuadro nº 20. Tratamiento fiscal de las aportaciones a planes de pensiones .....	173
Cuadro nº 21. Porcentaje aportaciones medias por nivel de rentas.....	175
Cuadro nº 22. Ahorro fiscal de aportaciones .....	176
Cuadro nº 23. Modificaciones normativas en los límites de aportaciones a planes de pensiones.....	179
Cuadro nº 24. Datos sobre las formas de cobro de prestaciones .....	213
Cuadro nº 25. Modalidades de planes de pensiones por sujetos constituyentes ...	237
Cuadro nº 26. Distribución de planes de pensiones por obligaciones estipuladas .	237
Cuadro nº 27. Distribución de los planes asociados por modalidades en razón de las obligaciones estipuladas .....	243
Cuadro nº 28. Cuenta de posición de los planes de pensiones en 2022 .....	245
Cuadro nº 29. Número de planes de pensiones por modalidades .....	254

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº 1. Etapas de la previsión social.....	16
Gráfico nº 2. Evolución de la previsión social .....	18
Gráfico nº 3. Etapas de la Seguridad Social .....	19
Gráfico nº 4. Primera etapa de desarrollo: los seguros sociales .....	20
Gráfico nº 5. Segunda etapa de desarrollo: la seguridad social.....	22
Gráfico nº 6. Tercera etapa de desarrollo: la universalización .....	23
Gráfico nº 7. Sistema español de previsión social .....	31
Gráfico nº 8. Composición de la previsión social complementaria .....	37
Gráfico nº 9. Teoría de los tres pilares .....	41
Gráfico nº 10. Sistema público de pensiones .....	41
Gráfico nº 11. Diagrama de los tres pilares .....	44
Gráfico nº 12. Características principales de los sistemas de previsión privados frente a los públicos .....	44
Gráfico nº 13. Diagrama Constitución española e italiana .....	58
Gráfico nº 14. Actividad transfronteriza fondos de pensiones .....	83
Gráfico nº 15. Diferenciación actividad transfronteriza y portabilidad.....	85
Gráfico nº 16. Aspectos básicos Directiva 2016/2341 .....	93
Gráfico nº 17. Sistema de gobierno Directiva 2016/2341.....	97
Gráfico nº 18. Vías de exteriorización de los compromisos por pensiones .....	103
Gráfico nº 19. Esquema exteriorización compromisos por pensiones.....	105
Gráfico nº 20. Desarrollo proceso exteriorización .....	106
Gráfico nº 21. Tipos de acuerdos que generan el compromiso por pensiones .....	107
Gráfico nº 22. Número de planes de pensiones de 1990-2000.....	118
Gráfico nº 23. Distribución planes por modalidad .....	118
Gráfico nº 24. Distribución de partícipes por modalidad del plan 2004 .....	124
Gráfico nº 25. Distribución cuenta de posición por modalidad del plan 2004 .....	123
Gráfico nº 26. Incremento partícipes planes de empleo 1999-2006.....	135
Gráfico nº 27. Incremento de patrimonio planes de empleo 1999-2006.....	136
Gráfico nº 28. Patrimonio planes de pensiones empleo por actividad.....	137
Gráfico nº 29. Promotores planes de pensiones empleo por actividad .....	137
Gráfico nº 30. Diagrama contratos de seguro .....	139
Gráfico nº 31. Número de asegurados por sector de actividad .....	141
Gráfico nº 32. Provisión seguros vida.....	142
Gráfico nº 33. Porcentaje de prima contingencia de jubilación. ....	143
Gráfico nº 34. Aspectos básicos de los planes de pensiones .....	147



Gráfico nº 35. La función complementaria de los planes de pensiones en sentido estricto .....	150
Gráfico nº 36. La función complementaria de los planes de pensiones en sentido amplio .....	151
Gráfico nº 37. Elementos personales de los planes de pensiones.....	154
Gráfico nº 38. Beneficiarios de los planes de pensiones .....	159
Gráfico nº 39. Tipo de beneficiarios.....	161
Gráfico nº 40. Designación de beneficiarios .....	162
Gráfico nº 41. Etapas económicas de los planes de pensiones.....	166
Gráfico nº 42. Límite de aportaciones.....	168
Gráfico nº 43. Límite conjunto de aportaciones .....	174
Gráfico nº 44. Ahorro fiscal aportaciones entre rentas.....	184
Gráfico nº 45. Contingencias de los planes de pensiones .....	187
Gráfico nº 46. Tipos de jubilación de los planes de pensiones .....	188
Gráfico nº 47. Grados de incapacidad .....	194
Gráfico nº 48. Situaciones de fallecimiento.....	196
Gráfico nº 49. Supuestos excepcionales de liquidez .....	202
Gráfico nº 50. Disposición anticipada de aportaciones con 10 años de antigüedad .....	204
Gráfico nº 51. Formas de cobro de las prestaciones .....	210
Gráfico nº 52. Principios reguladores de los planes de pensiones.....	216
Gráfico nº 53. Fases del sistema de capitalización individual .....	221
Gráfico nº 54. Irrevocabilidad de aportaciones .....	222
Gráfico nº 55. El principio de atribución de derechos .....	226
Gráfico nº 56. Integración de los planes en los fondos de pensiones .....	231
Gráfico nº 57. Modalidades de los planes de pensiones.....	236
Gráfico nº 58. Distribución por sujetos constituyentes .....	237
Gráfico nº 59. Distribución por obligaciones estipuladas .....	237
Gráfico nº 60. Modalidades de planes de pensiones en función de los sujetos constituyentes .....	238
Gráfico nº 61. Número de planes por sistema .....	241
Gráfico nº 62. Evolución del número de partícipes sistema asociado .....	242
Gráfico nº 63. Evolución de la cuenta posición sistema asociado.....	243
Gráfico nº 64. Evolución del número de partícipes sistema individual .....	246
Gráfico nº 65. Evolución de la cuenta posición del sistema individual .....	247
Gráfico nº 66. Modalidades de los planes de pensiones en función de las obligaciones estipuladas .....	249
Gráfico nº 67. Planes de prestación definida .....	250

Gráfico nº 68. Planes de aportación definida.....	251
Gráfico nº 69. Relación entre modalidades.....	254
Gráfico nº 70. Resumen tipos de planes de pensiones por modalidad .....	255
Gráfico nº 71. Número planes de empleo 2010-2022 .....	256
Gráfico nº 72. Número partícipes y patrimonio 2007-2022 .....	257
Gráfico nº 73. Fuentes de los planes de pensiones de empleo .....	258
Gráfico nº 74. Relación de los planes de pensiones de empleo con la negociación colectiva .....	260
Gráfico nº 75. Planes sistema de empleo por promotor.....	271
Gráfico nº 76. Planes de promoción conjunta.....	276
Gráfico nº 77. Número de planes de pensiones de empleo .....	279
Gráfico nº 78. Planes sistema de empleo por partícipes.....	281
Gráfico nº 79. Derechos de los partícipes .....	284
Gráfico nº 80. Derechos de información de los partícipes .....	286
Gráfico nº 81. Ámbito objetivo de los planes de pensiones de empleo .....	292
Gráfico nº 82. Aportaciones 2010-2022.....	295
Gráfico nº 83. Aportaciones partícipes .....	296
Gráfico nº 84. Promoción de un plan de pensiones de empleo.....	297
Gráfico nº 85. Comisión promotora de un plan de pensiones de empleo.....	299
Gráfico nº 86. Regulación de la comisión de control del plan de pensiones en la Ley 8/1987 y el RD 1307/1988.....	303
Gráfico nº 87. Regulación de la comisión de control del plan de pensiones en el RD Legislativo 1/2002 y el RD 304/2004 .....	306
Gráfico nº 88. Regulación de la comisión de control tras la sentencia del Tribunal Constitucional.....	308
Gráfico nº 89. Designación de los miembros de la comisión de control .....	309
Gráfico nº 90. Funcionamiento de los planes de pensiones de empleo .....	310
Gráfico nº 91. Incorporación al plan de pensiones.....	311
Gráfico nº 92. Movilización de los planes de pensiones de empleo .....	314
Gráfico nº 93. Proceso de movilización de los planes de pensiones de empleo ....	315
Gráfico nº 94. Modificación plan pensiones .....	317
Gráfico nº 95. Causas de terminación del plan de pensiones .....	322
Gráfico nº 96. Liquidación del plan de pensiones .....	326
Gráfico nº 97. Proceso de liquidación del plan de pensiones .....	327
Gráfico nº 98. Principio de no discriminación en los planes de pensiones de empleo .....	330
Gráfico nº 99. Principio de no discriminación en el acceso al plan de pensiones ..	330
Gráfico nº 100. Número de personas en planes de empleo versus afiliadas a la Seguridad Social .....	333

Gráfico nº 101. Número de personas en planes de empleo por edad y género .....	334
Gráfico nº 102. Determinación del periodo de carencia en planes de empleo .....	341
Gráfico nº 103. Principio de no discriminación en las condiciones del plan de pensiones.....	344
Gráfico nº 104. Modelos de diferenciación de aportaciones a planes de empleo ..	345

## BIBLIOGRAFÍA

---

ADELANDATO, J. y GOMÁ, R.: *“Las políticas sociales: entre el Estado del bienestar y el capitalismo global”*, en VV. VV (Morata, F edit.): *“Las políticas públicas en la Unión Europea”*, Barcelona, Ariel, 2000.

AGUILERA IZQUIERDO, R.: *“Pensiones privadas: obligaciones de las empresas y garantías de los trabajadores”*, Civitas, Madrid, 2001.

AGUILERA IZQUIERDO, R., BARRIOS BAUDOR, G. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *“Protección social complementaria”*. Tecnos, Madrid, 2005.

AHUMADA CARAZO, R.M.: *“Gestión de los fondos de pensiones en los planes de pensiones de la modalidad de empleo. El caso español”*. Tesis doctoral Universidad del País Vasco, Bilbao, 2002.

AHUMADA CARAZO, R.M.: *“La previsión social complementaria en el marco de las relaciones laborales: el caso de Maier”*, Lan Harremanak núm. 32, 2015.

ALARCÓN CARACUEL, M. R.: *“La Seguridad Social”*, Aranzadi, Pamplona, 1999.

ALARCON CARACUEL, M.R.: *“Reflexión crítica sobre la reforma laboral de 2001”*, Revista de Derecho Social, núm. 15. 2001.

ALBALADEJO, M.: *“Derecho Civil”*, T. I, vol. 1º, Ed. Bosch, Barcelona, 1989.

ALBER, J.: *“Government Responses to the Challenge of Unemployment Insurance in Western Europe”* en Flora and Heidenheimer. *The Development of Welfare States in Europe and America*. New Brunswick: Transaction Press, 1981.

ALDA GARCÍA, M., FERRUZ AGUDO, L. y RIVAS COMPAINS, J.: *“Los sistemas de previsión social en la Unión Europea: Los sistemas públicos y privados de pensiones”*, Editorial Quiasmo, Madrid, 2009.

ALMANSA PASTOR, J. M: *“Mutualidades de previsión social y fondos de pensiones como instrumentos de Seguridad Social complementaria”*, Revista de Seguridad Social, núm. 14, 1984.

ALONSO OLEA, M.: *“Instituciones de Seguridad Social, 10ª edición*, Civitas Ediciones, S.L., Madrid, 1985.

ALONSO OLEA, M.: *“Las mutualidades de previsión social”*, en AA.VV., *Comentarios a la Ley de Ordenación del Seguro Privado*, vol. 1, Editorial Verdera, Madrid, 1988.

ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L.: *“Instituciones de Seguridad Social”*, Editorial Civitas, 17ª Edición, 2000.

ÁLVAREZ BUYLLA, A.: *“La protección del obrero”* (Acción social y acción política), Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1910.

ANFOSSO BORREL, S.: *“Iniciación a los Fondos de Pensiones”*, Deusto, Bilbao, 1988.

ANGULO RODRÍGUEZ, E.: *“Constitución y régimen de organización de los fondos de pensiones”*, en AA.VV. (A. MARTINEZ LAFUENTE) Estudios sobre planes y fondos de pensiones, Ariel, Barcelona, 1989.

ANTOLÍN NICOLÁS, P.: *“El futuro de las pensiones y el rol de los poderes públicos”*, Conferencia OCDE de 29 de junio de 2018.

ARADILLA MARQUÉS, M.<sup>a</sup> J.; BLASCO LAHOZ, F. J. y LÓPEZ GANDÍA, J.: *“Comentario al artículo 4.1.b) del TRLPFP”*, en VV. AA. (Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.<sup>a</sup> N. dirs.), Comentario al Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, Granada, Comares, 2003.

ARAMBURU J., y CANALS A.: *“La previsión social complementaria, papel y claves de desarrollo”*, Revista Vasca de Economía nº 85, 2014.

ÁVALOS MUÑOZ, L. M.: *“Antecedentes históricos del mutualismo”*, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 12, CIRIEC-España, 1991.

AVALOS MUÑOZ, L. M.: *“Previsión social en la empresa”*. Espasa-Calpe, Madrid, 1.993.

BARR, N. y DIAMNOND, P.: *“The economics of pensions”*. Oxford Review of Economic Policy 22, 2006.

BATALLER GRAU, J., VV. AA: *“El redimensionamiento de las mutualidades de previsión social como instrumento complementario del sistema de seguridad social”*. Investigación financiada para el Fomento de la Investigación de la Protección Social (FIPROS), Universidad de Valencia, 2005.

BEATTIE, R.: *“Protección social para todos, pero ¿cómo?”*, Revista Internacional de Trabajo, Vol. 119, núm. 2, 2000.

BENEDICTO MILLÁN, J. A.: *“La construcción de la ciudadanía democrática en España, 1977-2004”*. Reis, 2006.

BEVERIDGE, W.: *“Full Employment in a Free Society”*. George Allen and Unwin, London, 1944.

BLANCO MARTÍNEZ, R.: *“Las posibilidades abiertas por la regulación de planes y fondos de pensiones”*, Temas Laborales núm. 14, 1989.

BRAVO FERNANDEZ, C.: *“Cuadernos de Información Sindical. Modelo de desarrollo de la previsión social complementaria en España”*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2003.

BUEDO GARCÍA, J. A.: *“Historia de la Beneficencia y de las formas de previsión social voluntaria en Lérida”*, Departamento de Política Social y Derecho del

Trabajo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología Universidad Complutense de Madrid, 2015.

CARPIO GARCÍA, M. y DOMINGO SOLANS, E.: *“Presente y futuro de las pensiones en España”*, Ediciones Encuentro, Madrid, 1996.

CASAS BAAMONDE, M. E.: *“Autonomía colectiva y Seguridad Social”*, Ed. Instituto de Estudios Fiscales. Ministerio de Hacienda. Madrid, 1977.

CASAS PONS, J.: *“Compromisos por Pensiones. Hacia un nuevo modelo de negociación colectiva”*. Colección de Cuadernos de Dirección Aseguradora de la Universidad de Barcelona, 2017.

CASTRO ARGÜELLES, M. A.: *“El papel de los Planes y Fondos de Pensiones en el sistema de previsión social”*, Actualidad Laboral, nº 25, 1999.

DE LA VILLA GIL, L. E., “La previsión social mutualista de los funcionarios públicos del Estado”, *Revista de Administración Pública*, 1963.

DE LA VILLA GIL, L.E.: *“Estudio preliminar”*, en Pensiones Privadas, Planes y Fondos de pensiones, Seguros de Vida y Entidades de Previsión Social, Acarl, Madrid, 1997.

DELGADO PLANAS, C.: *“Cómo complementar la pensión de jubilación a través de la empresa. La previsión empresarial en España”*, McGraw Hill, Madrid, 2000.

DÍAZ LORENTE, J.M. (VV. AA): “Inventario del fondo documental de la Sección Sindical de CC.OO. de Tabacalera”, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2006.

DÍEZ I NOVELLA, I.: *“Bismarck, el padre antisocialista de la Seguridad Social”*, Derechos Sociales, 2021.

DÍEZ-PICAZO, L.: *“Derecho de Daños”*. Civitas, Madrid, 1999.

DUQUE DOMINGUEZ, J.: *“Notas delimitadoras y naturaleza jurídica de los Fondos de Pensiones”*, en AA. VV: *Régimen Jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones*, Editorial Española de Seguros, Madrid, 1989.

ELORZA A. e IGLESIAS, M.C.: *“Burgueses y Proletarios. Clase obrera y reforma social en la Restauración (1884-1889)”*. Laia, Barcelona, 1973.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *“Comentario a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones”*, Relaciones Laborales, Tomo II, 1987.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *“Comentario al Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones”*, Relaciones Laborales, Tomo I, 1989.

ESPING-ANDERSEN, G.: *“Power and Distributional Regimes”*, en *Politics and Society* 14, Nº. 2, 1985.

ESPING-ANDERSEN, G.: *“Los tres mundos del Estado del bienestar”*, Alfons el Magnánim, Valencia, 1993.

FERNANDEZ BERNAT, J.A.: *“El régimen jurídico-social de los planes de pensiones del sistema de empleo”*. Granada, 2007.

FERNÁNDEZ RAMOS, M. C. y DE LA PEÑA ESTEBAN, J. I.: *“Influencia de la Cobertura de Dependencia en los planes de pensiones: el caso de la prestación definida”*. XXIII Jornadas ASEPUMA – XI Encuentro Internacional Anales de ASEPUMA nº 23, 2015.

FERRUZ AGUDO, L., ALDA GARCÍA, M. y MUÑOZ SÁNCHEZ, F.: *“Planes y fondos de pensiones privados en España: características, ventajas y evolución de sus principales magnitudes”*. Boletín económico de ICE, Información Comercial Española, nº 2973, 2009.

FERRUZ AGUDO, L. y LÓPEZ ARCEIZ, F.J.: *“Fondos de Pensiones: Normativa, impacto financiero y situación actual”*, Análisis Financiero, n.º 121, 2013.

FLORA P. y HEIDENHEIMER A.: *“The Development of Welfare States in Europe and America.”* Transaction Books, Londres, 1982.

FUENTES, E.: *“La crisis de la política social”*. Seminario sobre Fondos de Pensiones. Madrid, 1984.

GABRIEL SIRVENT, P.: *“Reformismo y reforma social a principios del siglo XX: discursos y realidad local”*, en PALACIO MORENA, J. I.: *“La reforma social en España”*. En el centenario del Instituto de Reformas Sociales, Madrid, Consejo Económico y Social, 2004.

GALA DURÁN, C.: *“El impacto de las últimas reformas en materia de jubilación: envejecimiento activo, sostenibilidad financiera y planes de pensiones”*, Fundación Mapfre, Cuadernos de la Fundación C/216, Madrid, 2016.

GALLEGO LOSADA, R.: *“Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas”*, Dykinson, Madrid, 2001.

GARCÍA BECEDAS, G.: *“La Seguridad Social complementaria en España”*. III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1993.

GARCÍA GONZÁLEZ, A.: *“Análisis Dinámico de los Planes de Pensiones de Empleo desde Diferentes Enfoques. Su Integración con el Sistema de la Seguridad Social”*. Tesis Doctoral, Valladolid, 2010.

GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGUELLES, M.A.: *“La previsión social en España: del Instituto Nacional de Previsión al Instituto Nacional de la Seguridad Social”*, Editorial MTIN, Madrid, 2009.

GARCIA MURCIA, J.: *“El espacio de las pensiones privadas”*, en VV.AA.: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas (IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Parte II)*, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

GARCÍA OVIEDO, C.: *“Tratado elemental de Derecho Social”*, Madrid, 1954.



GARCÍA PADRON, Y. y GARCÍA BOZA, J.: “Análisis legislativo de los planes y fondos de pensiones en España Instauración y desarrollo”, Ciencia y Sociedad. Vol. XXXI, núm. 2, abril-junio, 2006.

GARCÍA, J. C.: “Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas españolas. Situación actual y perspectivas”. Boletín Económico de ICE, Nº. 2606, 1999.

GARRIDO L. y CHULIÁ E.: “Reducción del límite de aportación a planes de pensiones individuales: Informes institucionales y opinión pública”. Inverco, Madrid, 2020.

GARRIGUES GIMENEZ, A.: “Desplazamiento de trabajadores y pensiones complementarias”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 27, 2.000.

GIMÉNEZ MALUENDA, J. y POCIELLO GARCÍA, E.: “Desarrollo de los planes de pensiones de empleo en España”, Revista de Actuarios nº 44, Madrid, 2019.

GÓMEZ DE LA TORRE DEL ARCO, M.: “Ventajas fiscales de las aportaciones y las prestaciones de los Planes de Pensiones y sistemas alternativos de previsión social”, Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XLVIII, Madrid, 2015.

GONZÁLEZ LÓPEZ, A. y ERDAIDE GABIOLA, M.: “La prohibición de realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo en la ley de presupuestos generales del estado para el año 2012”, Revista Vasca de Administraciones Públicas núm. 95, 2013.

GONZALEZ MADRID, D. y ORTIZ HERAS, M.: “El franquismo y la construcción del Estado de Bienestar en España: la protección social del Estado (1939-1986)”. Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea, 17, Universidad de Alicante, 2018.

GONZÁLEZ MADRID, D.: “Ciudadanía y democracia en el mundo rural manchego 1977-1979”, Alcores, 2012.

GONZÁLEZ NAVARRO, E y GONZÁLEZ NAVARRO, A. M.<sup>a</sup>: “Compromisos por pensiones: Proceso de exteriorización”, Partida Doble, núm. 145, 2003.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Planes y Fondos de Pensiones: algunos aspectos de su régimen jurídico. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 102/1991 de 3 de julio”, Relaciones Laborales, Tomo I, 1992.

GONZALEZ ORTEGA, S.: “La empresa y los regímenes complementarios de las pensiones de la Seguridad Social”, RISS, núm. 2, 1.994.

GONZÁLEZ RABANAL, M. C. y SÁEZ DE JÁUREGUI SANZ, L. M.: “La política comunitaria contra la discriminación de género: una propuesta de evaluación de su coste en los planes y fondos de pensiones de empleo su aplicación al caso español”, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 2006.

GONZALO GONZÁLEZ, B.: “Comentarios a la nueva legislación sobre previsión social complementaria”, Documentación Laboral, núm. 37, 1992.

GOUGH, I.: “*The Political Economy of the Welfare State*”. The Mac Millan Press Ltd., London, 1979.

HERRÁIZ, C.: “*Las pensiones de las mutualidades de previsión social en España*”, Revista de estadística y sociedad, 2005.

HERRERA GONZÁLEZ DE MOLINA, A.: “*Los procesos de democratización durante la transición española. Viejos debates, nuevas propuestas*”. Historia Social, 2001.

HÖFER, R.: “Die Neuregelung des Betriebsrentenrechts durch das Altersvermögensgesetz (AvmG)”, Der Betrieb, 2001.

HORACIO CAPEL, J. M.<sup>a</sup> y VV.AA.: “*Ciencia e ideología en la Ciudad (II)*”. I Coloquio Interdepartamental. Valencia, 1991.

HUERTA DE SOTO, J.: “*Régimen financiero de los Planes de Pensiones*”, en MARTINEZ LAFUENTE, A.: “*Estudios sobre los Planes de Pensiones*”, Editorial Ariel. Barcelona, 1989.

ISPIZUA DORNA, E.: “*La protección social complementaria en España y referencia al sistema francés*”, Tesis Doctoral Universidad del País Vasco, 2017.

JUÁREZ, G. DE LA LUZ y SÁNCHEZ DAZA, A.: “*Seguridad social en España y los fondos de pensiones*”. Revista Análisis Económico, vol. XIX, núm. 41, segundo cuatrimestre, México, 2004.

LA CASA GARCÍA, R.: “*Los fondos de pensiones*”, Marcial Pons, Madrid, 1997.

LABORDA IBÁÑEZ, M.: “*Los supuestos excepcionales de liquidez, aplicación práctica*”, Revista del Instituto de actuarios españoles núm. 29, Madrid, 2011.

LABORDA IBÁÑEZ, M.: “*Repercusión de la Directiva 2016/2341 en los fondos de pensiones de empleo*”, Revista de Derecho UNED, núm. 22, Madrid, 2018.

LOPERA CASTILLEJO, M.<sup>a</sup> J.: “*La Directiva 80/987/CEE sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario: su contenido y adaptaciones recientes en la legislación española*”, Actualidad laboral, núm. 1, 2000.

LOPEZ CUMBRE, L.: “*Pensiones privadas y Seguridad Social: una controvertida relación*”, en AA. VV: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, Parte II, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1999.

LOPEZ CUMBRE, L.: “*Concentración empresarial y compromisos por pensiones. Una regulación reglamentaria indirecta del grupo de empresas*”, RTSS, núms. 209-210, 2000.

LÓPEZ CUMBRE, L. y DE LA VILLA GIL, L. E.: “*La exteriorización de los premios de jubilación*”, Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, ISSN 1575-720X, nº. 8, 2003.

LOPEZ CUMBRE, L.: “Comentario al Real Decreto Legislativo 1/02, de 29 de noviembre, aprobatorio del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (www.iustel.com) núm. 1, 2003.

LÓPEZ CUMBRE, L.: “La participación privada en el sistema de protección social español”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2010.

LÓPEZ CUMBRE, L.: “La nueva regulación europea sobre los fondos de pensiones de empleo”, Análisis GA&P, Madrid, enero 2017.

LOPEZ CUMBRE, L. y CARRASCO PERERA, A.: “Rescate y pignoración de planes de pensiones”, Diario La Ley nº 9209 Editorial Wolters Kluwer, 2018.

LÓPEZ GANDÍA, J. y MOMPALER CARRASCO, M.A.: “La protección social de los funcionarios públicos. Regulación actual y perspectivas ante los sistemas privados de pensiones”, RDS, núm. 25, 2004.

MALDONADO MOLINA, F. J.: “Las Mutualidades de Previsión Social como Entidades Aseguradoras”, Ed. Comarex, Granada, 2001.

MARTÍ BALLESTER, C. P., FERNÁNDEZ IZQUIERDO M. A. y MATALLÍN SÁEZ J. C.: “Análisis de las variables que determinan las comisiones en los planes de pensiones”, Revista de economía financiera, nº 11, 2007.

MATEU ROS CEREZO, R.: “Planes y Fondos de Pensiones: Régimen Jurídico Social (I y II)”, Actualidad Laboral, núm. 40, 1988.

MELGAREJO ARMADA, J.: “La previsión social complementaria en el mercado único”. El sector asegurador y de los planes y fondos de pensiones, ICE Nº 833, Madrid, 2006.

MELGAREJO ARMADA, J.: “Legislación internacional básica y derecho comunitario en materia de fondos y planes de pensiones”. En Manual de Administración y gestión de planes y fondos de pensiones. Uned, Madrid, 2011.

MICHAVILA NÚÑEZ, J.M.: “Naturaleza y tipología de los planes de pensiones”, Ariel, Barcelona, 1989.

MISHRA, R.: “El Estado del Bienestar en crisis. Pensamiento y cambio social”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992.

MOLINERO, C.: “La captación de las masas: política social y propaganda en el régimen franquista”. Cátedra, Madrid, 2005.

MONEREO PEREZ, J.L.: “Público y privado, sistemas de pensiones”. Tecnos, 1996.

MONEREO PÉREZ, J. L.: “Los planes de pensiones del sistema de empleo: La incidencia de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados”, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

MONEREO PEREZ, J.L.: *“El futuro del sistema de pensiones: sistema público y sistemas privados I y II”* Revista española de Derecho del Trabajo nº 89, 1998.

MONEREO PEREZ, J.L.: *“El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada”*, en AA.VV.: La negociación colectiva en el escenario del año 2000. XII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N.: *“Comentario a los artículos 5 y 6 del TRLPFP”*, en VV. AA. (Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.<sup>a</sup> N. dirs.), Comentario al Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, Granada, Comares, 2003.

MONEREO PÉREZ J.L.: *“Comentario al Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones”*, Comares, Granada, 2003.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *“El Texto refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones 1/02: la cristalización de las direcciones fundamentales de la política de reforma social”*, Revista de Derecho Social, núm. 22, 2003.

MONEREO PEREZ, J.L. y FERNANDEZ BERNAT J.A.: *“Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo. Un estudio técnico de la experiencia negociadora”*, Colección Trabajo y Seguridad Social, Editorial Comares, Granada, 2004.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *“La Negociación Colectiva en el Sector Energético”* Comisión consultiva nacional de convenios colectivos, Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, 2005.

MONEREO PEREZ, J.L.; VV. AA: *“Manual de Seguridad Social”*, Tecnos, Madrid, 2006.

MONEREO PÉREZ, J.L., en el prólogo de FERNANDEZ BERNAT, J.A.: *“Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo”*. Editorial Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2007.

MONEREO PEREZ J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT J.A.: *“Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma”*, Documentos de trabajo. Fundación alternativas nº 137, 2008.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *“Los planes de pensiones en el sistema de protección social: configuración técnica y orientaciones de la reforma”*. La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras. Homenaje al profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación, Comares, Granada, 2008.

MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *“Guía de negociación colectiva los planes y fondos de pensiones”*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009.

MONTERO GARCIA, F.: *“Orígenes y antecedentes de la Previsión Social” en la obra “Los seguros sociales en la España del Siglo XX”*. Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1.988.

MONTOYA MELGAR, A.: *“El Reformismo Social en los orígenes del Derecho del Trabajo”*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2003.

MORA MÁRQUEZ, C.: *“Representación del discurso sobre pensiones en la prensa española (El país y ABC). Desde el Pacto de Toledo hasta la reforma de 2011”*, Tesis Doctoral, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, 2016.

MORENO GENE, J.: *“El nuevo régimen jurídico-laboral de la sucesión de empresa”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.

MORENO ROMERO, F.: *“Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea. Equilibrio entre políticas de empleo, pensiones y sistema productivo”*, Editorial Comares, Granada, 2016.

MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *“Los planes y fondos de pensiones. Comentarios al reglamento”*, CDN, Madrid, 1988.

MORENO RUIZ, R.: *“Mutualidades, Cooperativas, Seguro y Previsión Social”*, Colección de Estudios CES, Madrid, 2000.

MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R.: *“Evaluación del tercer pilar del sistema de pensiones: determinantes de las aportaciones voluntarias y sus efectos sobre el ahorro de las familias”*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010.

ORELLANO CANO, A.M.: *“La jubilación en los planes de pensiones”*, Revista Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 39, 2002.

OSORIO DE REBELLÓN GARCÍA, I.: *“La Comisión de Reformas Sociales (1883-1903): los comienzos del Derecho laboral en España”*. Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2002.

PALACIO MORENA, J. I.: *“La institucionalización de la reforma social en España (1883-1924)”*. La Comisión y el Instituto de Reformas Sociales, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

PÉREZ CAPITÁN L.: *“El concepto de trabajador autónomo en la previsión social española”*. Consejo Económico y Social, España, 2005.

PÉREZ VELÁZQUEZ, J.P.: *“Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados: su inclusión en el caudal hereditario”*, Fundación Mapfre, Madrid, 2007.

PERSIANI, M.: *“Diritto della previdenza sociales”*, Padua, CEDAM, 2002.

PESSI, R.: *“La riforma delle pensioni e la previdenza complementare”*, CEDAM, Padua, 1997.

PIESCHACÓN VELASCO, C.: *“Sistemas de pensiones. Experiencia española e internacional”*, Inverco, Madrid, 2005.

PIESCHACÓN VELASCO, C.: *“La ley de planes y fondos de pensiones; 20 años después”*, Inverco, Madrid, 2007.

POMARON BAGUES, J.M.: *“Los planes de Pensiones del sistema de empleo y las entidades de previsión social”*, Relaciones Laborales, Tomo II, 1987.

QUESADA SÁNCHEZ F. J. y ROJAS TERCERO J.A.: *“Antecedentes históricos de la previsión social”*. Pecunia, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León, 2009.

RABADÁN FORNIÉS, M. (VV.AA.): *“Los fondos de pensiones. Su futuro en España”*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1984.

RABADAN FORNIES, M.: *“Planes y Fondos de Pensiones una ley discutida”*. Artículo El País, viernes 22 de mayo de 1987.

RAMIREZ MEDINA, E.: *“Fiscalidad de los sistemas de previsión social empresarial”*, Perspectivas del sistema financiero, núm. 45, 1996.

REDECILLAS LOPEZ DE SABANDO, A.: *“El Mutualismo Laboral como medio de protección social”*, Colección de Estudios CES, Madrid, 2001.

REGUERO CELADA, J.: *“Aspectos jurídicos-laborales de los Planes y Fondos de Pensiones”*, RL núm. 4, 1995.

REINHARD, H.J.: *“La reforma de las pensiones en Alemania”*, Relaciones Laborales, núm. 17, 2003.

ROMERO BURILLO, A. M<sup>a</sup>.: *“Los planes de pensiones del sistema de empleo”*. Aranzadi, Pamplona, 2002.

RUIZ MEDINA, M.: *“Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México”*, Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Rosales, 2011.

SÁEZ FERNÁNDEZ, F.J., SÁNCHEZ MARTÍNEZ, M.T y LÓPEZ CASTELLANO, F.: *“Las mutualidades de previsión social y los sistemas de protección complementarios”*, Universidad de Granada, Fundación Once, Documento de Trabajo nº 3, 2005.

SÁNCHEZ CALERO, F.: *“Delimitación y notas características de los planes de pensiones”*, Régimen Jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones, Editorial Española de Seguros, Madrid, 1989.

SANCHEZ CALERO, F.: *“Instituciones de Derecho Mercantil”*, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1991.

SANCHÉZ MARTÍNEZ M.T: *“El mutualismo de previsión social en España”*, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 57, 2007.



SÁNCHEZ, F.; DE ANGULO, L.; DUQUE, J.; TIRADO, F.J.; VÉRGEZ, M.; AGUILAR, J.; CASTRESANA, L.F. y MANSILLA, F.: “Régimen jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones”. Ed. Española de Seguros, 2ª edición, Madrid, 1989.

SÁNCHEZ, M.T.: “*El mutualismo de previsión social en España*”, CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 57, 2007.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “*Compromisos por pensiones: efectos de la excepción de la obligación de externalización*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 17, 2001.

SEGALÉS FIDALGO, J.: “*El contenido del principio de no-discriminación en la regulación sobre planes y fondos de pensiones*”, Revista de trabajo y Seguridad Social, núm. 13, 1994.

SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo: su naturaleza jurídico-laboral y jurisdicción competente*”, en AA. VV: III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, 1993.

SUAREZ CORUJO, B.: “*Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores*”, Lex Nova, Valladolid, 2003.

TAMBURINI, G. y CHASSARD, Y.: “*Fonds de Pension. Comment font les autres pays*”. Economica, Paris, 2002.

TAPIA HERMIDA, A.J.: “*La gestión de los fondos de pensiones (un análisis jurídico)*”, RDBB, núm. 30, 1988.

TIRADO SUAREZ, F.J.: “*Ley ordenadora del seguro privado; exposición y crítica*”. Sevilla, 1984.

TIRADO SUÁREZ, F.J.: “*Posición jurídica de los promotores, partícipes y beneficiarios*”, Régimen Jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones”, Editorial Española de Seguros, Madrid, 1989.

TURBOT, P.: “*Les fonds de pension*”, Presses Universitaires de France, Paris, 1997.

TURSI, A.: “*Riflessioni sulla nuova disciplina della previdenza complementare*”, Lavoro e Diritto, núm. 1, 1994.

VAL DE TENA DE, A.: “*La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva*”. Fundación Mapfre, Madrid, 2006.

VAL DE TENA DE, A.: “*El RD Leg. 1/02 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones ¿un exceso ultra vires?*”, Aranzadi Social, núm. 11, 2006.

VALERO, D., ARTÍS, M., GARCÍA, M.: “*Una propuesta de reforma del sistema de pensiones español basada en un sistema de contribución definida nocional*”.



Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, núm. 11, 2011.

VALERO, D.: “*Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria*”, *Economiaz* Núm. 85, 1er semestre, 2014.

VENEGAS ZAMBRANO, S.: “*Mutualismo. Modelo comparativo de mutualidades alternativas con el régimen de autónomos, enfoque actuarial*”, Universidad Carlos III, Madrid, 2020.

WALSH, M. Y MURRAY, J.: “*Pension Fund Investment*,” Irish Association of Pension Funds, Irlanda, 1.993.

YANINI BAEZA: “*Las mejoras voluntarias en la Seguridad Social. Régimen del seguro colectivo laboral*”, Edersa, Madrid, 1995.

ZUBIRI, I.: “*Las pensiones en España: situación y alternativas de reforma*”, *Papeles de economía española*, n.º 147, Gasto público en España: presente y futuro, País Vasco, 2016.

---

Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de seguridad social, Cuadernos Sindicales nº 6, Confederació Sindical de Comissions Obreres del P.V., Valencia, 1996.

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef), *Spending Review 2019/2020*.

Dictamen del Consejo de Estado 51.880/1988, de fecha 1 de julio, de CES, Madrid, 1988.

Dictamen del Consejo Económico y Social 1/2018. Sobre el Anteproyecto de Ley de Modificación del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, para la transposición de la Directiva 2014/50/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión.

Dictamen del Consejo Económico y Social 6/2018. Sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, para la transposición de la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

Dictamen del Consejo Económico y Social 7/1999, de 6 de mayo, CES, Madrid, 2000.

Dictamen del Consejo Económico y Social 12/2021, CES, Madrid, 2021.

Fundación Largo Caballero. Grupo de Estudios Pensiones Públicas Suficientes, Seguridad Social Universal y Democracia Sustantiva. En el Informe sobre el anteproyecto de Ley de modificación del texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, Madrid, 2017.

Informe Estadístico de Planes y Fondos de Pensiones 2004. Ministerio de Economía, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Seguridad Social nº 35. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, 2011.

Informe sobre el Desarrollo del Pacto de Toledo. Período 2011–2015, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: *“La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible”*, Oficina Internacional del Trabajo–Ginebra: OIT, 2017.

Informes Previsión Social Complementaria-Finanzas y seguros-Gobierno Vasco-Euskadi.eus. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social: Diagnóstico y plan de previsión social complementaria en Euskadi 2017 a 2021.

Informe de la OCDE; Pensions at a glance 2018.

Informe 2019 Seguros y Fondos de Pensiones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Informe 2020 Seguros y Fondos de Pensiones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Informe AIReF "Spending Review" - 22 de julio de 2020.

Informe de evaluación y reforma del pacto de Toledo, Boletín Oficial de las Cortes Generales núm. 175 de 10 de noviembre de 2020.

Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020. Informe Estadístico de Previsión Social Complementaria 2019, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Informe 2021 de Seguros y Fondos de Pensiones. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Madrid, 2022.

Informe 2022 de Seguros y Fondos de Pensiones. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Madrid, 2023.

Informe Anual Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones 2021 y perspectivas 2022.

Plan de recuperación, transformación y resiliencia, Componente 30: Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo, 2021.

VV.AA.: “*Cuadernos de Información Sindical. Balance Negociación Colectiva 2004*”, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2005.

VV.AA.: “*Cuadernos de Información Sindical. Balance Negociación Colectiva 2005*”, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2006.

VV.AA.: “*El sistema de protección social en España 2016*”. Cuadernos sindicales, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2016.

