

# Los Planes de Pensiones de Empleo

## El Principio de No Discriminación

**Manuela Laborda Ibáñez**



Derecho del Trabajo  
y Seguridad Social

LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO.  
EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

# COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director

**Antonio V. Sempere Navarro**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad  
Rey Juan Carlos (s.e.) y Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo

Consejo Asesor

**Yolanda Cano Galán**, Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos.

**María Emilia Casas Baamonde**, Catedrática de la Universidad Complutense, presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y expresidenta del Tribunal Constitucional.

**Susana Rodríguez Escanciano**, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de León.

**Joaquín García Murcia**, Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid.

**Antonio Ojeda Avilés**, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Sevilla.

**Lourdes López Cumbre**, Catedrática de la Universidad de Cantabria.

**Eduardo Rojo Torrecilla**, Catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona.

**Carmen Sánchez Trigueros**, Catedrática de la Universidad de Murcia.

# LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

---

MANUELA LABORDA IBÁÑEZ



COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

---

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO  
MADRID, 2024

Primera edición: agosto de 2024

En la página web de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, [www.boe.es](http://www.boe.es), apartado de *publicaciones*, se incluyen las instrucciones para envío de originales, normas para su presentación y modelo de solicitud de publicación en esta colección que el autor deberá cumplimentar.

La AEBOE no se solidariza con las opiniones sostenidas por los autores de los originales publicados.

- © De los contenidos, la autora
- © Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons-Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional-CC BY-NC-ND 4.0

<https://cpage.mpr.gob.es>

NIPO: 144-24-186-X (edición en papel)  
144-24-187-5 (edición en línea, PDF)  
144-24-188-0 (edición en línea, ePUB)

ISBN: 978-84-340-3003-9

Depósito legal: M-17974-2024

IMPRENTA NACIONAL DE LA AGENCIA ESTATAL  
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO  
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

# ÍNDICE

	<u>Páginas</u>
PRÓLOGO .....	13
ABREVIATURAS .....	15
INTRODUCCIÓN .....	19
CAPÍTULO I. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA .....	21
<b>1. La previsión social complementaria</b> .....	21
1.1 Concepto y definición de previsión social complementaria .....	23
1.2 Breve historia de la previsión social complementaria .....	26
CAPÍTULO II. LA EVOLUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES .....	31
<b>1. El nacimiento de los planes de pensiones en España</b> .....	31
1.1 La Ley de Planes y Fondos de Pensiones .....	32
1.1.1 Nacimiento de la norma .....	32
a) La posición de los agentes sociales. Entre la descon- fianza y la acogida .....	33
b) La Ley 8/1987, de 8 de junio .....	34
c) Algunas notas sobre la ley .....	36
1.1.2 Posteriores modificaciones .....	38

<b>2. La normativa europea y su influencia en la legislación de planes y fondos de pensiones. Análisis crítico</b> .....	40
2.1 Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre de 1980 .....	41
2.2 Directiva 98/49/CEE, de 29 de junio de 1998 .....	42
2.3 Directiva 2001/23/CEE, de 12 de marzo de 2001 .....	46
2.4 Directiva 2003/41/CEE, de 3 de junio de 2003 .....	47
2.5 Directiva 2014/50/UE, de 16 de abril de 2014 .....	50
2.6 Directiva 2016/2341, de 14 de diciembre de 2016 .....	56
<b>CAPÍTULO III. EL SISTEMA GENERAL DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES</b> .....	61
<b>1. El sistema general de planes de pensiones</b> .....	61
1.1 Definición de plan de pensiones .....	61
1.2 Naturaleza de los planes de pensiones .....	64
1.3 Elementos personales de los planes de pensiones .....	68
1.3.1 Elementos constituyentes: El promotor .....	70
1.3.2 Elementos constituyentes: Los partícipes .....	71
1.3.3 Los partícipes en suspenso .....	72
1.3.4 Los beneficiarios .....	73
<b>2. Aportaciones y prestaciones de los planes de pensiones</b> .....	77
2.1 Financiación del plan de pensiones: contribuciones y aportaciones .....	78
2.1.1 Límite de aportaciones .....	80
2.1.2 Límite de financiero .....	80
2.1.3 Límite fiscal .....	82
a) Modificaciones en los límites de aportación .....	85
2.1.4 Exceso de aportaciones .....	92
2.2 Las contingencias de los planes de pensiones .....	93
2.2.1 Jubilación .....	95
a) La jubilación ordinaria .....	95
b) La jubilación parcial .....	97
c) La jubilación sin pensión pública .....	98
d) Otros supuestos de jubilación .....	98

	Páginas
2.2.2 Incapacidad .....	101
2.2.3 Fallecimiento .....	102
2.2.4 Dependencia .....	104
2.2.5 Supuestos excepcionales de liquidez .....	105
2.3 Las prestaciones de los planes de pensiones .....	111
2.3.1 Formas de cobro de las prestaciones .....	112
2.3.2 Embargo de prestaciones .....	115
<b>3. Principios reguladores de los planes de pensiones .....</b>	<b>117</b>
3.1 El principio de no discriminación .....	118
3.2 El principio financiero de capitalización .....	119
3.3 El principio de irrevocabilidad de aportaciones .....	121
3.4 El principio de atribución de derechos .....	126
3.5 El principio de integración obligatoria .....	128
<b>CAPÍTULO IV. LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO .....</b>	<b>133</b>
<b>1. Modalidades de los planes de pensiones en función de las obligaciones estipuladas .....</b>	<b>135</b>
1.1 Planes de pensiones de prestación definida .....	135
1.2 Planes de pensiones de aportación definida .....	137
1.3 Planes de pensiones mixtos .....	137
<b>2. Planes de pensiones de empleo .....</b>	<b>139</b>
2.1 Relación con la negociación colectiva .....	142
2.1.1 Modificación del plan de pensiones .....	143
2.1.2 Diferenciación de aportaciones entre partícipes .....	145
2.1.3 Adhesión al plan de pensiones .....	149
2.1.4 Designación de los miembros de la comisión de control del plan de pensiones .....	150
2.2 Ámbito subjetivo de los planes de pensiones de empleo .....	153
2.2.1 Los planes de pensiones de empresa .....	154
2.2.2 Los planes de pensiones de las administraciones públicas ..	156
2.2.3 Los planes de pensiones de promoción conjunta .....	158
2.2.4 Los partícipes en los planes de pensiones de empleo .....	161
a) Derechos de los partícipes .....	164

	Páginas
2.2.5 Los partícipes en suspenso en los planes de pensiones de empleo .....	172
2.3 Ámbito objetivo de los planes de pensiones de empleo .....	173
2.3.1 Contribuciones del promotor .....	173
2.3.2 Aportaciones de los partícipes .....	175
2.4 Promoción y funcionamiento de un plan de pensiones de empleo ..	176
2.4.1 Constitución del plan de pensiones de empleo .....	176
a) Comisión promotora .....	177
b) Las especificaciones del plan de pensiones .....	179
c) La comisión de control del plan de pensiones .....	181
2.4.2 La adhesión de partícipes al plan de pensiones .....	189
2.4.3 Movilización de los derechos consolidados .....	191
2.4.4 Modificación y revisión del plan de pensiones .....	195
a) Modificación .....	195
b) Revisión .....	198
2.4.5 Terminación y liquidación del plan de pensiones .....	200
a) Causas de terminación .....	200
b) Procedimiento de terminación .....	203
c) Liquidación .....	204
CAPÍTULO V. LA ESPECIAL RELEVANCIA DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO .....	207
<b>1. Consideraciones generales</b> .....	207
<b>2. Principio de no discriminación en el acceso al plan de pensiones</b> .....	209
2.1 Ámbito subjetivo .....	209
2.1.1 El principio de no discriminación desde la perspectiva de género .....	210
2.2 Periodo de carencia .....	214
2.2.1 Modalidad contractual en el periodo de carencia .....	217
2.2.2 Determinación del periodo de carencia .....	220

<b>3. Principio de no discriminación en las condiciones económicas del plan de pensiones .....</b>	<b>223</b>
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES .....	227
BIBLIOGRAFÍA .....	235

## PRÓLOGO

Durante los últimos años he tenido el placer de trabajar con Manuela, siempre me ha sorprendido su curiosidad y su inclinación por uno de los aspectos que más desagradan a los laboristas: la regulación del Derecho de Previsión Social en todas sus facetas. A lo largo de su labor investigadora ha analizado en profundidad aspectos tales como la jubilación parcial, las prestaciones de incapacidad, el desempleo. Y, además, ha incidido en esta materia, entre otras razones, porque ha tenido un acercamiento real y práctico a estas cuestiones desde su participación en las diversas comisiones de los entes gestores de la Seguridad Social. Y, todo ello, con un claro propósito: acercar al conjunto de las personas ese conocimiento, utilizando para ello, lo que no es habitual, desgraciadamente, en la literatura jurídica, todo tipo de esquemas y gráficos que permitan al lector una mejor comprensión del objeto de estudio.

En este caso, el desafío era, si cabe, mayor y también el esfuerzo. Pocas cuestiones más complejas que la regulación que atañe al Segundo Pilar, la previsión social voluntaria articulada a través de los planes de pensiones de empleo. De nuevo Manuela aúna sus cualidades teóricas a las prácticas, al vivir la realidad de esta materia a través de su adscripción a la Unidad de Previsión Social de UGT, donde ha tenido la ocasión de asesorar a múltiples colectivos en muy diversas cuestiones. Por ello, por unirse la inclinación por este segmento del Derecho Social con un conocimiento real profundo, no es extraño que la autora haya elegido esta rama de la Previsión Social Complementaria como objeto de una tesis que fue calificada como sobresaliente *cum laude*, y que hoy sale a la luz, adecuada al formato que exige la publicación en el ámbito editorial. En esta materia tan difícil, destaca la soltura de la autora y su esfuerzo por hacer inteligible y accesible a todos los ámbitos que habitualmente están reservados a iniciados y que la gentileza de Manuela pone a nuestra disposición.

La lectura de este libro nos introduce de forma inadvertida en el conocimiento de los planes de pensiones de empleo. Y lo hace, desde su nacimiento

y evolución histórica de sus instituciones en nuestro país y en nuestro entorno, exponiendo con precisión y soltura el marco constitucional y legal, pero sin olvidar una fuente de derecho clave y diferenciadora en este ámbito: la negociación colectiva. No se trata aquí la cuestión de la Previsión Social Complementaria de forma aislada, sino desde una perspectiva global y coherente con las otras formas de previsión social, entre las que destaca la más importante en España: la Seguridad Social, el primer pilar de protección de nuestro Estado Social y Democrático de Derecho.

Pero la importancia de la legislación europea respecto a la Previsión Social Complementaria es vital. Por ello, se dedican en el texto el número suficiente de páginas para poder advertir el sesgo y contenido de tal normativa y su influencia en el derecho español, que se va transformando al albur, en parte, del empuje comunitario.

El objeto del libro, los planes de pensiones de empleo, es analizado ya no en su vertiente legal que es desmenuzada críticamente en todas y cada una de sus facetas, entre las que destaca la perspectiva de género, por una autora que conoce de primera mano sus deficiencias, carencias, lagunas, y también las virtudes de esa normativa. Además, se hace hincapié en los fundamentos financieros de este segmento de la protección social, mostrándonos las cifras, estadísticas, ratios y ponderaciones que nos alumbran del verdadero peso e importancia de los planes de pensiones de empleo en nuestro país, su evolución y posibilidades de futuro. E, igualmente, se recurre a los planes de pensiones de empleo vigentes en España, exponiéndonos sus cifras y características fundamentales como reflejo de la aplicación práctica de la norma. En suma, una obra completa. Sin duda, un texto a leer y ponderar.

LUIS PÉREZ CAPITÁN

*Director del Servicio de Estudios de UGT  
Profesor asociado doctor de la UPNA*

## 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
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
<i>BOE</i>	<i>Boletín Oficial del Estado</i>
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
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

■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

<i>DOCE</i>	<i>Diario Oficial de la Unión Europea</i>
DPP	Declaración de prestaciones de pensión
DPPI	Declaración comprensiva de los principios de política de inversión
EE. MM.	Estados miembros
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
FIPROS	Fomento de la Investigación de la Protección Social
FJ	Fundamento jurídico
FP	Fondo de pensiones
FPE	Fondos de pensiones europeos
<i>ICE</i>	<i>Información Comercial Española</i>
IIC	Instituciones de Inversión Colectiva
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
LPPF	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
<i>op. cit.</i>	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 medianas empresas
RD	Real Decreto
RETA	Régimen especial de los trabajadores autónomos
RICP	Reglamento de Instrumentación de Compromisos por Pensiones
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
TFLPFP	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 Empleados de Europa
USO	Unión Sindical Obrera
VV. AA.	Varios autores

## 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 cuarto trimestre de 2023, el volumen de activos de los planes de pensiones de empleo era de 36.690 millones de euros, lo que supone el 2,48% del producto interior bruto (en adelante, PIB<sup>2</sup>). El número de cuentas de partícipes totalizó en 2.104.243<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 este libro es, fundamentalmente, el análisis de los planes de pensiones de empleo en el marco de la Previsión Social Complementaria (en adelante, PSC). El libro contiene una exposición completa del entorno regulatorio, la evaluación y la problemática de los planes de pensiones de empleo que constituyen el eje del sistema de previsión social complementaria en nuestro país. En el texto, se realiza un estudio pormenorizado de la naturaleza,

---

<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 2023 la cifra del PIB fue de 1.461.889 M €. [www.ine.es](http://www.ine.es).

<sup>3</sup> Informe cuarto trimestre 2023 Seguros y Fondos de Pensiones. [www.dgsfp.mineco.es/](http://www.dgsfp.mineco.es/).

<sup>4</sup> La población de España se situó en 47.486.727 habitantes en 2023. 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 9.382.447 a diciembre de 2023, pero que el número de partícipes estimado se sitúa en torno a ocho millones, al existir partícipes con más de un plan.

## ■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

el ámbito de aplicación y los elementos personales y reales de estos instrumentos, así como la influencia de la normativa europea sobre la española.

Se analiza la regulación convencional de numerosos planes de pensiones y examinando las características más relevantes de cada una de ellas. Se profundiza 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.

# CAPÍTULO I

## LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

### 1. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

La previsión social complementaria forma parte de nuestro sistema de protección. Cada sistema de protección social involucra diferentes dimensiones. 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>1</sup>.

En este libro se identifica al conjunto de medidas protectoras voluntarias y complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social con la expresión *previsión social complementaria*. 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 aplicación de

---

<sup>1</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., BARRIOS BAUDOR, G. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *Protección social complementaria*. Tecnos, Madrid, 2005, p. 48.

las pensiones privadas depende de la protección que nos den las pensiones públicas<sup>2</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>3</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>4</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>5</sup>. Esta temprana previsión social complementaria en el mundo 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

---

<sup>2</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, p. 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>3</sup> «Guía de la previsión social complementaria», en *La previsión social complementaria. Papel y claves de desarrollo*, *Ekonomiaz* núm. 85, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria, 2014, p. 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>4</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, p. 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>5</sup> MORA MÁRQUEZ, C.: *Representación del discurso sobre pensiones...*, *op. cit.*, p. 40.

alcanzado por el sistema público<sup>6</sup> de previsión social<sup>7</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>8</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.

### 1.1. Concepto y definición de previsión 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

---

<sup>6</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., en el prólogo de FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo*, 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.*, pp. 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, pp. 140-165.

<sup>7</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 núm. 3, 2005, p. 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>8</sup> ESPING-ANDERSEN, G.: *Los tres mundos del Estado del bienestar*, Alfons el Magnànim, Valencia, 1993. Extrayendo conclusiones de este manual, el Profesor MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privado, sistemas de pensiones*. Tecnos, 1996, pp. 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 DIAMOND, P.: «The economics of pensions», *Oxford Review of Economic Policy* 22, 2006, pp. 1-14.

empresa, buscan complementar al sistema público de pensiones para garantizar el nivel de vida de las personas que lo contratan. García Becedas 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>9</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>10</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>11</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 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>12</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>13</sup>. Se desarrolla a través de instrumentos

---

<sup>9</sup> GARCÍA BECEDAS, G.: *La Seguridad Social complementaria en España*. III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1993, p. 20.

<sup>10</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, p. 1419.

<sup>11</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., BARRIOS BAUDOR, G. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *Protección social complementaria*, *op. cit.*, p. 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.

<sup>12</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., BARRIOS BAUDOR, G. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *Protección social complementaria*, *op. cit.*, pp. 44-45.

<sup>13</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».

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.

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.

– *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.

– *Relación con la negociación colectiva*: es una materia que forma parte esencial de la negociación colectiva. 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>14</sup>.

## 1.2. Breve 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>15</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>16</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>17</sup>. Prácticamente cada cofradía

---

<sup>14</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>15</sup> MALDONADO MOLINA, F. J.: *Las Mutualidades de Previsión Social como Entidades Aseguradoras*, Comares, Granada, 2001, p. 201.

<sup>16</sup> PIESCHACÓN VELASCO, C.: *La ley de planes y fondos de pensiones; 20 años después*, Inverco, Madrid, 2007, p. 1.

<sup>17</sup> HERRÁIZ, C.: «Las pensiones de las mutualidades de previsión social en España», *Revista de Estadística y Sociedad*, marzo 2005, pp. 22-24.

se constituía bajo la advocación de un Santo<sup>18</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>19</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. 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>20</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>21</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>22</sup>. A lo largo del siglo XIX se instauró la implantación de las Cajas de Ahorros<sup>23</sup>. A todas estas instituciones de previsión social no se las dotó de una regulación exhaustiva hasta la Ley de asociaciones de 1887<sup>24</sup>, que previó una regulación especial para ellas<sup>25</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>26</sup>.

<sup>18</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, pp. 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 1318, siendo Obispo de Lérida Fr. Guillem de Aranyó, de la sagrada Orden de Predicadores.

<sup>19</sup> ÁVALOS, L. M.: «Antecedentes históricos del mutualismo», *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 12, CIRIEC-España, 1991, pp. 39-58.

<sup>20</sup> DE LA VILLA GIL, L. E.: «La previsión social mutualista de los funcionarios públicos del Estado», *Revista de Administración Pública*, 1963, núm. 40, pp. 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>21</sup> GARCÍA PADRÓN, 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, pp. 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>22</sup> MALDONADO MOLINA, F. J.: *Las Mutualidades de Previsión Social como entidades aseguradoras*, *op. cit.*, p. 5 ss. Decía el autor que las primeras entidades gestoras de los seguros sociales eran personas de derecho privado.

<sup>23</sup> GARCÍA OVIEDO, C.: *Tratado elemental de Derecho Social*, Madrid, 1954, p. 669.

<sup>24</sup> *Gaceta de Madrid*, núm. 193, de 12 de julio de 1887.

<sup>25</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, p. 31.

<sup>26</sup> Ley de 30 de junio de 1887 sobre el ejercicio del derecho de asociación.

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>27</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 cualquier orden a ajustar sus normas estatutarias a las disposiciones de la Ley<sup>28</sup>. Indudablemente el escenario internacional relativo a la previsión social complementaria tuvo repercusión en España<sup>29</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. instituyó 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>30</sup>.

---

<sup>27</sup> Ley de 6 de diciembre de 1941, de Montepíos y Mutualidades de Previsión Social y Decreto de 26 de mayo de 1943.

<sup>28</sup> QUESADA SÁNCHEZ F. J. y ROJAS TERCERO J. A.: «Antecedentes históricos de la previsión social. Pevnia», *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, Universidad de León, 2009, pp. 307-323.

<sup>29</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: *La ley de planes y fondos de pensiones...*, op. cit., p. 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>30</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-

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 out»<sup>31</sup>, que sería perfeccionado en 1975 con el gobierno laborista. Significó un fuerte impulso para la previsión social complementaria<sup>32</sup>. En Europa, especialmente en los territorios históricamente más desarrollados, como Flandes, Países Bajos o Alemania, existían las operaciones de renta vitalicia<sup>33</sup> de manera generalizada. En España, estos instrumentos tardaron en tener una gran representación.

---

se adquirió mayor conciencia sobre la necesidad de contar con una seguridad económica en la fase de jubilación.

<sup>31</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: *La ley de planes y fondos de pensiones...*, op. cit., p. 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>32</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 del siglo pasado, aunque fue a partir de 1936 cuando se tornaron más relevantes en la vida social y económica.

<sup>33</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: *La ley de planes y fondos de pensiones...*, op. cit., p. 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.

## CAPÍTULO II

### LA EVOLUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

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

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>1</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

---

<sup>1</sup> MONEREO PÉREZ J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT J. A.: «Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma», *Documentos de trabajo. Fundaciones alternativas*, núm. 137, 2008, p. 10.

fondos es otorgar las rentas o capitales acordadas en el correspondiente plan<sup>2</sup>. Estos instrumentos cuentan con una experiencia histórica de más de treinta años. Actualmente es un modelo asentado, aunque no consolidado.

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>3</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>4</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>5</sup>.

## 1.1. La Ley de Planes y Fondos de Pensiones

### 1.1.1. NACIMIENTO DE LA NORMA

A principios de los ochenta, 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

---

<sup>2</sup> DUQUE DOMÍNGUEZ, 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, p. 54. En opinión de MONEREO PÉREZ, J. L.: «Público y privado...», *op. cit.* p. 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...».

<sup>3</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «El futuro del sistema de pensiones: sistema público y sistemas privados I y II» *Revista española de Derecho del Trabajo* núm. 89, 1998, p. 464.

<sup>4</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>5</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Comentario a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones», *Relaciones Laborales*, tomo II, 1987, p. 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».

de 1982 en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales*<sup>6</sup>. Se pretendía legislar esta materia 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>7</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>8</sup>.

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>9</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>10</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

<sup>6</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.

<sup>7</sup> BOE de 27 de diciembre de 1984.

<sup>8</sup> GARCÍA PADRÓN, Y. y GARCÍA BOZA, J.: *Análisis legislativo de los planes...*, *op. cit.*, p. 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>9</sup> Congreso Internacional de Fondos de Pensiones, Inverco, Madrid, 1984. [www.inverco.es/web/index](http://www.inverco.es/web/index). 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>10</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.

a discutir sobre sistemas complementarios...»<sup>11</sup>. 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>12</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.

#### 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>13</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>14</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

---

<sup>11</sup> Ídem.

<sup>12</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: *La Ley de Planes y Fondos de Pensiones...*, op. cit., p. 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>13</sup> QUESADA SÁNCHEZ F. J. y ROJAS TERCERO J. A.: *Antecedentes históricos...*, op. cit., pp. 307-323.

<sup>14</sup> PIESCHACÓN VELASCO, C.: *La ley de planes y fondos de pensiones; 20 años después*, op. cit., p. 19.

aspectos aislados. La presente Ley viene a corregir esta 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>15</sup>.

Los planes y fondos de pensiones<sup>16</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>17</sup>. Estos instrumentos comenzaron a desarrollarse tras la publicación de la Ley 8/1987<sup>18</sup>, de 8 de junio, de regulación de planes y fondos de pensiones (LPFP)<sup>19</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 los fondos de pensiones<sup>20</sup>, con el objetivo de institucionalizar este instrumento como sistema privado de pensiones.

<sup>15</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, A.: *Análisis Dinámico*, op. cit., p. 24.

<sup>16</sup> Sobre la doble función que tienen los planes y fondos de pensiones se pronuncia en su tesis doctoral FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social de los planes de pensiones del sistema de empleo*, Granada, 2007, pp. 200-204.

<sup>17</sup> TAMBURINI, G. y CHASSARD, Y.: *Fonds de Pension. Comment font les autres pays*. Económica, París, 2002, pp. 135-176.

<sup>18</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 9 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>19</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, pp. 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, p. 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, pp. 1-32.

<sup>20</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *Comentario de Legislación*, op. cit., p. 1026.

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>21</sup>.

Se instaure 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>22</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>23</sup>. De manera reiterada, la norma garantiza el carácter complementario y nunca sustitutivo al régimen público en su Exposición de Motivos<sup>24</sup>, siendo refrendada por el Tribunal Constitucional<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma*, op. cit., p. 7.

<sup>22</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: *La participación privada en el sistema...*, op. cit., p. 96.

<sup>23</sup> Así lo interpreta el TC en su Sentencia 206/1997, de 27 de noviembre, (FJ 7.º), 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».

<sup>24</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: *La participación privada en el sistema...*, op. cit., p. 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>25</sup> STC 206/1997, de 27 de noviembre, (FJ 5.º), «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 4.º), «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

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>26</sup>. En esta misma fecha el número de planes de pensiones existentes era de 907<sup>27</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.

CUADRO 1. SITUACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES\*

	<b>Patrimonio</b> (Miles de euros)	<b>Número</b>	<b>Partícipes</b>
Empleo	5.318.560	545	243.895
Individual	4.778.142	239	1.272.977
Asociado	344.542	123	56.646
Total	10.517.483	907	1.573.519

\* Datos a 31 de diciembre de 1994.

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, 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>28</sup>. Muestra de ello son las más de 300 enmien-

---

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 2.º).

<sup>26</sup> *Planes y Fondos de Pensiones. Informe Estadístico 1994*. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Economía, Madrid, 1995, p. 33.

<sup>27</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.*, p. 11.

<sup>28</sup> CAMILO PIESCHACÓN, V.: *La ley de planes y fondos de pensiones...*, *op. cit.*, p. 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 ochenta 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.

das 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>29</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>30</sup>.

### 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>31</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>32</sup>. Posteriormente, el artículo 32 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social<sup>33</sup>, vuelve a realizar modificaciones en diversos aspectos de la Ley 8/1987<sup>34</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>35</sup>. Así pues, se aprobó el Texto Refundido, el Real Decreto Legislativo 1/2002<sup>36</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.

---

<sup>29</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: *La participación privada en el sistema...*, op. cit., p. 95. La autora reseña que la aparición de esta norma no fue bien acogida por los sindicatos.

<sup>30</sup> BOE de 2 de noviembre de 1988.

<sup>31</sup> BOE núm. 256, de 26 de octubre de 1999.

<sup>32</sup> GARCÍA PADRÓN, Y., y GARCÍA BOZA, J.: *Análisis legislativo de los planes...*, op. cit., pp. 273-274.

<sup>33</sup> BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2001.

<sup>34</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>35</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>36</sup> BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.

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>37</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>38</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>39</sup>. El objetivo de esta modificación normativa es impulsar la previsión social complementaria promoviendo los planes de pensiones del sistema de empleo. Amplia los colectivos que tienen acceso a los mismos, entre otros, las personas trabajadoras por cuenta propia y las pymes<sup>40</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>41</sup> y

<sup>37</sup> BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2004.

<sup>38</sup> GARCÍA PADRÓN, Y. y GARCÍA BOZA, J.: *Análisis legislativo de los planes...*, op. cit., p. 276.

<sup>39</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>40</sup> Dictamen del Consejo Económico y Social España, número 12/2021, CES, Madrid, 2021, pp. 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>41</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

su régimen financiero y, otro, que trata sobre los planes de pensiones de empleo simplificados.

Finalmente, el Real Decreto 668/2023<sup>42</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.

## 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.

---

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 perverse la integración de planes de pensiones asociados de trabajadores autónomos.

<sup>42</sup> BOE núm. 172, de 20 de julio de 2023.

**CUADRO 2. ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA ESPAÑOLA  
AL ORDENAMIENTO JURÍDICO EUROPEO**

<b>Norma europea</b>	<b>Trasposición España</b>
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.
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.

FUENTE: Elaboración propia<sup>43</sup>.

### 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 siste-

---

<sup>43</sup> Para más información sobre la Directiva 98/49/CE ver GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: «Desplazamiento de trabajadores y pensiones complementarias», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 27, 2000.

mas complementarios de pensiones<sup>44</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 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>45</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>46</sup>».

## 2.2 Directiva 98/49/CE, de 29 de junio de 1998

La Directiva 98/49/CE<sup>47</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

---

<sup>44</sup> 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, pp. 69-84.

<sup>45</sup> BOE de 9 de noviembre de 1995.

<sup>46</sup> Exposición de motivos de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados.

<sup>47</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *Desplazamiento de trabajadores y pensiones complementarias*, op. cit., pp. 159-165.

tributarios, como la doble tributación, en caso de adquirir derechos en varios Estados miembros<sup>48</sup>.

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 (arts. 2 y 3, letras c y d).

Esta Directiva se dirige a los «trabajadores desplazados», es decir, a la persona trabajadora desplazada a otro Estado miembro pero que sigue estando sujeto a la legislación del Estado miembro 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 Estado miembro 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>49</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

---

<sup>48</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., p. 17.

<sup>49</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.

Estados miembros no podía impedir la aplicación de las libertades consagradas en el Tratado de la Unión Europea<sup>50</sup>.

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 Estado miembro 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 Estado miembro.

En el mismo sentido, se determina que cuando la empresa del Estado miembro 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 Estado miembro 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

---

<sup>50</sup> DOC núm. 202 de 7 de junio de 2016.

supuestos contemplados por esta, el Estado miembro 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>51</sup>. Con carácter general, nuestra legislación se adelantó y superó a la promulgación de la norma europea.

---

<sup>51</sup> Esta diferenciación la veremos al hablar de los instrumentos válidos para la exteriorización.

### 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 actividad o de parte de empresas o de centros de actividad<sup>52</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>53</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>54</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

---

<sup>52</sup> DOCE núm. 82, de 22 de marzo de 2001, pp. 16 a 20.

<sup>53</sup> Artículo 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>54</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, p. 97.

de las personas trabajadoras en relación con los derechos adquiridos o en curso de adquisición, sobre prestaciones de jubilación y fallecimiento<sup>55</sup>.

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.

#### 2.4. Directiva 2003/41/CE, de 3 de junio de 2003

La Directiva 2003/41/CE<sup>56</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>57</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>58</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

---

<sup>55</sup> Artículo 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 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>56</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, p. 10).

<sup>57</sup> MELGAREJO ARMADA, J.: *Perspectiva internacional de planes y fondos de pensiones*, op. cit., p. 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>58</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.

junio de 2003, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo <sup>59</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 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 Estado miembro). 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 orde-

---

<sup>59</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.

nación 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>60</sup>. Por ejemplo, el Plan de Pensiones de los Empleados de Unilever HPC Industrial España<sup>61</sup>.

En mi opinión, la transposición 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 Estado miembro.

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 Estado miembro. 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 euro-

---

<sup>60</sup> MELGAREJO ARMADA, J.: «La previsión social complementaria en el mercado único», *El sector asegurador y de los planes y fondos de pensiones*, ICE núm. 833, Madrid, 2006, p. 122.

<sup>61</sup> <https://www.unilever.co.uk/unilever-proposes-changes-to-uk-pensions-and-benefits.html>

peas. 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.

## 2.5. Directiva 2014/50/UE, de 16 de abril de 2014

La Directiva 2014/50/UE<sup>62</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.

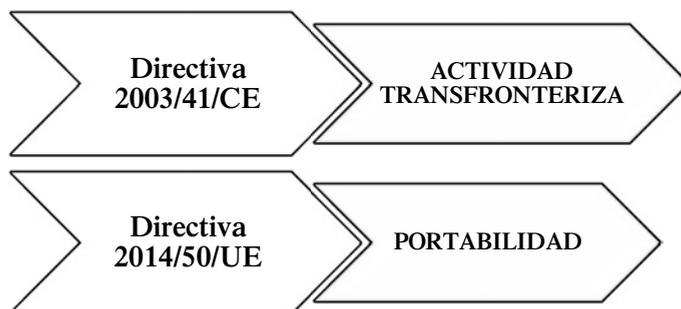
Para diferenciar el objetivo de la anterior Directiva con el de esta, debemos reseñar que la primera se refiere a la actividad transfronteriza, que es la posibilidad de que un plan de pensiones en su conjunto sea gestionado desde otro Estado miembro, mediante su integración en un fondo de pensiones domiciliado 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 Estado miembro en caso de movilidad laboral<sup>63</sup>. Ambos movimientos, actividad transfronteriza y portabilidad, tienen características similares, pero son procesos diferentes.

---

<sup>62</sup> *Diario Oficial de la Unión Europea* L 128/1, de 30 de abril de 2014.

<sup>63</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) núm. 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 1



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 tres 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 tres años, así como una edad mínima de acceso al sistema, veintiún 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 acogiéndose a la posibilidad dada por la propia Directiva en esta materia al regular que los Estados miembros «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 esta 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>64</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>65</sup>.

La trasposición acaba estableciendo una edad mínima de veintiún 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 dieciséis años. Bajo este precepto, deberían esperar cinco años para acceder al sistema (desde los dieciséis hasta los veintiuno), 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>66</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>67</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.

---

<sup>64</sup> Artículo 4 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, *Diario Oficial de la Unión Europea* L 128/1.

<sup>65</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, p. 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>66</sup> En el momento de la trasposición, el periodo de carencia para el acceso de los planes de pensiones era de dos años.

<sup>67</sup> La Directiva 1999/70/CE de igualdad de trato en todas las condiciones de trabajo con contratos indefinidos.

La transposición no ha sido respetuosa con la relevancia que nuestro ordenamiento jurídico considera a la negociación colectiva. La Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 2010<sup>68</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>69</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. Ejemplo de ello, es el artículo 62 del Convenio Colectivo de Seguros<sup>70</sup> en el que se regulan otros requisitos para la adquisición de los derechos: como

---

<sup>68</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>69</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 4 de septiembre de 2018.

<sup>70</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.

exigir un periodo de tiempo superior al legal (diez años) o si, pese a haber transcurrido diez 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>71</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.

## 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>72</sup>.

El objetivo de esta Directiva es que los fondos de pensiones operen en distintos Estados miembros, garantizando un elevado nivel de protección y

---

<sup>71</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>72</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, pp. 391-406.

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 Real Decreto-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>73</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>74</sup>, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, tanto para los sistemas públicos como para los privados.

Esta previsión se contempla en el Real Decreto Legislativo 8/2015<sup>75</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 infor-

---

<sup>73</sup> BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2020.

<sup>74</sup> BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011.

<sup>75</sup> BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

mación 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.

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.

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>76</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 (RPF) a través del R. D. 738/2020, de 4 de agosto<sup>77</sup>.

---

<sup>76</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>77</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

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>78</sup>, la Directiva era poco clara en cuanto a qué 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 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.

---

de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. *BOE* núm. 213, de 7 de agosto de 2020.

<sup>78</sup> LABORDA IBÁÑEZ, M.: *Repercusión de la Directiva 2016/2341 en los fondos de pensiones de empleo*, *op. cit.*, p. 405.

## CAPÍTULO III

### EL SISTEMA GENERAL DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

#### 1. EL SISTEMA GENERAL DE PLANES DE PENSIONES

##### 1.1. Definición de plan de pensiones

De conformidad con el artículo 1.1 TRLPFP y el 2.1 RPPF, 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>1</sup>. El TC 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 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>2</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 contrajo, 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>3</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>4</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>5</sup>.

---

<sup>1</sup> STC 206/1997, de 27 noviembre (FJ 4.º). 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.

<sup>2</sup> STC 206/1997, de 27 noviembre (FJ 7.º).

<sup>3</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, p. 43.

<sup>4</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 11.

<sup>5</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo, op. cit.*, p. 138.

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>6</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 o contrato que se denomina especificaciones del plan de pensiones. Estos aspectos serían los siguientes:

**Gráfico 2. Aspectos básicos de los planes de pensiones**

<b>Elementos generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición</li> <li>• Naturaleza</li> <li>• Modalidades</li> </ul>
<b>Elementos personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotor</li> <li>• Partícipes, Partícipes en suspenso y Beneficiarios</li> <li>• Derechos y obligaciones</li> </ul>
<b>Elementos reales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de aportaciones y contribuciones</li> <li>• Contingencias y prestaciones</li> </ul>
<b>Supervisión y control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órgano de control</li> <li>• Supervisión administrativa</li> </ul>
<b>Régimen financiero</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de capitalización</li> <li>• Movilización de derechos</li> </ul>
<b>Funcionamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción, gestión, liquidación y terminación.</li> </ul>

FUENTE: Elaboración propia.

<sup>6</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, 2.ª ed., Madrid, 1989, pp. 15-34.

## 1.2. 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. 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>7</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 artículo 2.1 RFPF<sup>8</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 artículo 1.2 TRLFPF al instituir que la constitución de los planes es voluntaria. Voluntariedad derivada de la cláusula constitucional prevista en el artículo 41 CE<sup>9</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>10</sup> y que la que suscribe comparte plenamente. Esto supone

---

<sup>7</sup> CASTRO ARGÜELLES, M. A.: «El papel de los Planes y Fondos de Pensiones en el sistema de previsión social», *Actualidad Laboral*, núm. 25, 1999, p. 500.

<sup>8</sup> El artículo 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 aquellas. Queda reservada la denominación de planes de pensiones, así como sus siglas, a los planes regulados por este Reglamento.»

<sup>9</sup> GARCÍA MURCIA, J.: *El espacio de las pensiones privadas...*, *op. cit.*, p. 196.

<sup>10</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, pp. 13 ss.

que cabe la renuncia al plan de pensiones, en el sistema de empleo<sup>11</sup>. En el caso de los individuales y asociados, es necesario un acto expreso de adhesión al mismo<sup>12</sup>. 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>13</sup>. Está admitido doctrinalmente que cuando el artículo 41 CE habla de «libre» ha de ser interpretado como sinónimo de voluntario frente al carácter obligatorio de la Seguridad Social<sup>14</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>15</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 artículo 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

---

<sup>11</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>12</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 15. Los autores creen que, como figura de previsión social voluntaria, tanto el derecho subjetivo privado como el negocio 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 SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, Lex Nova, Valladolid, 2003, pp. 333-369.

<sup>13</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo, op. cit.*, p. 152.

<sup>14</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo, op. cit.*, p. 155.

<sup>15</sup> STC 206/1997, de 27 de noviembre (FJ 6.º).

sucesivo, normativo, heterogestionado y autotutelado»<sup>16</sup>. Por su parte, García Murcia considera pensión privada la que se sufraga en su totalidad con fondos o aportaciones de carácter privado<sup>17</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 correspondiente de la Seguridad Social, teniendo, en consecuencia, carácter privado<sup>18</sup>.

No obstante, ello no impide que el Estado, debido a la trascendencia socioeconómica<sup>19</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>20</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 artículo 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>21</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 euros recibe una pensión de jubilación de 1.800 euros que comple-

---

<sup>16</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J. M.: *Naturaleza y tipología de los planes de pensiones*, Ariel, Barcelona, 1989, pp. 49 ss.

<sup>17</sup> GARCÍA MURCIA, J.: *El espacio de las pensiones privadas...*, op. cit., p. 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.

<sup>18</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, op. cit., p. 11.

<sup>19</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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>20</sup> GARCÍA PADRÓN, Y. y GARCÍA BOZA, J.: *Análisis conceptual y evolutivo de los planes de pensiones en España...*, op. cit., pp. 187-215.

<sup>21</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, op. cit., p. 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.

menta con la prestación del plan de pensiones en 200 euros. En este sentido, el plan de pensiones intensifica la acción protectora de la Seguridad Social pública<sup>22</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>23</sup> y, no en renta, por lo que no complementa, en sentido estricto, la prestación pública de la Seguridad Social.

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>24</sup>.

*Naturaleza contractual*<sup>25</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>26</sup>.

Este contrato agrupa a un conjunto de personas y, puede definirse como un contrato asociativo<sup>27</sup>, que engloba los elementos personales del mismo. También puede definirse como un contrato colectivo de previsión social<sup>28</sup>, con el objetivo de realizar y recibir contribuciones para la concesión de ciertas prestaciones cuando se produzcan determinados eventos, que son los elemen-

<sup>22</sup> CASAS BAAMONDE, M. E.: *Autonomía colectiva y Seguridad Social*, Instituto de Estudios Fiscales. Ministerio de Hacienda. Madrid, 1977, p. 204.

<sup>23</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., pp. 160-161.

<sup>24</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 162.

<sup>25</sup> DÍEZ-PICAZO, L.: *Derecho de Daños*. Civitas, Madrid, 1999, pp. 307 ss.

<sup>26</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, p. 36. <http://addi.ehu.es/handle/10810/2585>.

<sup>27</sup> SÁNCHEZ CALERO, F.: *Delimitación y notas características de los Planes de Pensiones*, op. cit., pp. 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.»

<sup>28</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J. M.: *Naturaleza y tipología de los planes de pensiones*, op. cit, pp. 49-76.

tos reales del contrato<sup>29</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>30</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>31</sup>. Lo que resulta ser doctrina unánime es que el plan de pensiones es un contrato<sup>32</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>33</sup>. Sin embargo, Sánchez Calero entiende que la pluralidad de sujetos a los que se refiere el artículo 3 TRLFPF permite calificar al plan de pensiones como un contrato tanto bilateral como plurilateral<sup>34</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>35</sup>.

### 1.3. 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.

---

<sup>29</sup> SÁNCHEZ CALERO, F.: *Delimitación y notas características de los Planes de Pensiones*, op. cit., pp. 16-25.

<sup>30</sup> MONEREO PÉREZ J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT J. A.: *Planes y fondos de pensiones...*, op. cit., p. 11.

<sup>31</sup> TAPIA HERMIDA, A. J.: *La gestión de los fondos de pensiones (un análisis jurídico)*, RDBB, núm. 30, 1988, pp. 376-377.

<sup>32</sup> LA CASA GARCÍA, R.: *Los fondos de pensiones*, Marcial Pons, Madrid, 1997, p. 180, donde habla de «innegable calificación del plan de pensiones como contrato».

<sup>33</sup> ALBALADEJO, M.: *Derecho Civil*, t. I, vol. 1.º, Bosch, Barcelona, 1989, p. 438.

<sup>34</sup> SÁNCHEZ CALERO, R.: *Delimitación y notas características de los planes de pensiones*, op. cit., p. 18.

<sup>35</sup> En la misma línea ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 142.

Los artículos 3 TRLPFP y 2 RPPF definen genéricamente los elementos personales<sup>36</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>37</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>38</sup>.

Los sujetos del contrato pueden ser personas físicas o jurídicas con la capacidad de obrar necesaria para obligarse. 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>39</sup>). Además de estos elementos personales, hay otros sujetos implicados en el plan de pensiones, que son los partícipes en suspenso<sup>40</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 su-

<sup>36</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>37</sup> TAPIA HERMIDA, A. J.: *La gestión de los fondos ...*, op. cit., p. 224.

<sup>38</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J. M.: *Naturaleza y tipología de los planes de pensiones*, op. cit., p. 61.

<sup>39</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores*, op. cit., p. 275.

<sup>40</sup> La figura del partícipe en suspenso no viene regulada en el artículo 3 TRLPFP, pero forma parte de los elementos personales del mismo de conformidad con lo establecido en el artículo 35 RPPF 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.»

jetos 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 artículo 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 incorporarán en un momento posterior, cuando el plan de pensiones ya existe como tal<sup>41</sup>.

El contrato que regula los elementos personales del plan de pensiones se plasma en las especificaciones<sup>42</sup>, documento que debe definir los derechos y obligaciones de cada uno de los elementos personales de este<sup>43</sup>. Puede afirmarse que estos elementos personales son comunes para todos los tipos y modalidades de planes de pensiones<sup>44</sup>. En este apartado, 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.

### 1.3.1 ELEMENTOS CONSTITUYENTES: EL PROMOTOR

El artículo 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>45</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

---

<sup>41</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 286.

<sup>42</sup> Con un contenido específico que viene regulado en el artículo 18 RPPF.

<sup>43</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, pp. 45-71.

<sup>44</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 285.

<sup>45</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. SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 275.

pensiones cualquier tipo de persona física o jurídica que pueda asumir compromisos por pensiones <sup>46</sup>.

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>47</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>48</sup>. Las características específicas del promotor dependen del tipo de plan de pensiones del que se trate en función de los sujetos constituyentes.

### 1.3.2 ELEMENTOS CONSTITUYENTES: LOS PARTÍCIPES

La definición general de partícipe de un plan de pensiones viene regulada en el artículo 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 artículo 5.1.a) RPPF, 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>49</sup>. Ade-

---

<sup>46</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, op. cit., p. 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. 1.ª 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 2.ª TRLPFP).

<sup>47</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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 artículo 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>48</sup> Artículo 3.1.a) TRLPFP.

<sup>49</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 304.

más de este requisito, en el sistema de empleo, se le exige tener una vinculación laboral con el promotor.

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 artículo 8.4 TRLFPF<sup>50</sup>.

### 1.3.3 LOS PARTÍCIPES EN SUSPENSO

De conformidad con el artículo 35.2 RFPF, 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>51</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>52</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

---

<sup>50</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J. P.: *Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados...*, op. cit., p. 54.

<sup>51</sup> Artículo 35 RPLFP.

<sup>52</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *Comentario al Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones*, Relaciones Laborales, tomo I, 1989, p. 1016.

participantes de un plan con 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>53</sup>.

#### 1.3.4 LOS BENEFICIARIOS

De acuerdo con lo previsto en el artículo 3.2 TRLPFP<sup>54</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 artículo 10.1 RFPF<sup>55</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>56</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. Por ello, mientras la contingencia que dé lugar al pago de la prestación no se produzca,

---

<sup>53</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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>54</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, p. 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>55</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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>56</sup> TIRADO SUÁREZ, F. J.: *Posición jurídica de los promotores, partícipes y beneficiarios*, op. cit., p. 108.

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>57</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 artículos 659 y 1.112 del Código Civil o en la capacidad para suceder por testamento o abintestato del artículo 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>58</sup>.

La regulación al respecto nos dice que el beneficiario debe ser persona física en el artículo 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 artículo 2.2.b) RPPF y el artículo 101.2.f) RPPF: «El boletín deberá contener espacios para la designación de beneficiarios en caso de fallecimiento del partícipe, advirtiéndose de que los designados deben ser en todo caso personas físicas»<sup>59</sup>. Sin embargo, otros preceptos de la misma norma no prevén esa necesidad de ser personas físicas, simplemente hablan de personas designadas. El artículo 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 desig-

---

<sup>57</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 375.

<sup>58</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J. P.: *Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados*, op. cit., pp. 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 RPPF. Basándose en la naturaleza económica de los derechos y en la capacidad para suceder que tiene toda persona jurídica siempre que no se les 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, p. 245.

<sup>59</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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.

nadas»; 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 artículos 3.2 TRLFPF 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>60</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 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 artículo 2.2 RFPF 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>61</sup>. En el mismo sentido, Tirado Suárez entiende que

---

<sup>60</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.

<sup>61</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J. P.: *Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados*, op. cit., pp. 57 y 58.

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 artículo 88 de la Ley de contrato de seguro (LCS)<sup>62</sup> en materia de planes de pensiones, los derechos consolidados del partícipe se integran en el acervo hereditario<sup>63</sup>.

El beneficiario del plan es el propio partícipe en los casos es jubilación, incapacidad o dependencia, existiendo una coincidencia de las posiciones jurídicas de partícipe y beneficiario<sup>64</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>65</sup>. 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>66</sup>.

La normativa de planes y fondos de pensiones da absoluta libertad<sup>67</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 ordenamien-

---

<sup>62</sup> Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro. *BOE* núm. 250, de 17 de octubre de 1980.

<sup>63</sup> TIRADO SUÁREZ, F. J.: *Los seguros de personas*, *op. cit.*, p. 245.

<sup>64</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, *op. cit.*, p. 70.

<sup>65</sup> PÉREZ VELÁZQUEZ, J. P.: *Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados...*, *op. cit.*, pp. 55 y 56.

<sup>66</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, *op. cit.*, p. 313.

<sup>67</sup> En la misma línea ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: «*Los planes de pensiones del sistema de empleo*», *op. cit.*, pp. 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.

to civil. Cada plan de pensiones debe especificar cómo se designan los beneficiarios. El artículo 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.

## 2. 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>68</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>69</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.

---

<sup>68</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, op. cit., p. 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>69</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 308.

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>70</sup>.

## 2.1. 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 artículo 8.3 TRLFPF diferencia aportaciones de contribuciones en función del elemento personal que las realice <sup>71</sup>. Igualmente, el texto reglamentario, artículo 5.1 RFPF <sup>72</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>73</sup>. 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

---

<sup>70</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, *op. cit.*, p. 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.

<sup>71</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.*, p. 308.

<sup>72</sup> Artículo 5.1 RFPF: «...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>73</sup> Artículo 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».

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>74</sup> como si son extraordinarias.

No son admisibles como aportaciones las cuantías abonadas por entidades o personas distintas de los sujetos constituyentes<sup>75</sup>. Sin embargo, sí son admisibles los incrementos patrimoniales a título gratuito obtenidos por un plan 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>76</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>77</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>78</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

<sup>74</sup> El Plan de Pensiones Asociado de UGT tiene una aportación mínima mensual de 30 euros/mes.

<sup>75</sup> FUENTES, E.: «*La crisis de la política social*». Seminario sobre Fondos de Pensiones. Madrid, 1984. Documentos Bolsa de Madrid, pp. 23-49.

<sup>76</sup> GARCÍA PADRÓN, Y., y GARCÍA BOZA, J.: *Análisis conceptual y evolutivo...*, op. cit., pp. 187-215.

<sup>77</sup> Artículo 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>78</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.

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.

### 2.1.1. 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.

Estos límites han sido modificados en repetidas ocasiones, especialmente, en los últimos años (límite aplicado hasta 2020: 8.000 euros; límite aplicado hasta 2021: 2.000 euros; límite aplicado a partir de 2023: 1.500 euros).

### 2.1.2. LÍMITE FINANCIERO

La limitación financiera se regula en el artículo 5.3 TRLFPF en el que se establece que las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones no podrán exceder de 2.000 euros<sup>79</sup> hasta enero de 2022. A partir de esta fecha el límite será de 1.500 euros<sup>80</sup>. Esta es la regulación financiera de las

---

<sup>79</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.

<sup>80</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.

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>81</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, un 2,5.
- Contribución empresarial 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.
- Contribución empresarial superior a 1.500 euros, un 1<sup>82</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>83</sup>.

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>84</sup>. A partir de ese momento,

<sup>81</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 (*BOE* de 31 diciembre). Con vigencia hasta 1 de enero de 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>82</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>83</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 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>84</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.*, p. 310. El autor pone de manifiesto, del mismo modo que se hace en este libro, que no se entiende el empeño por aumentar la aportación máxima cuando son muy pocas las personas trabajadoras que tienen semejante capacidad de

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 euros.

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>85</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).

En consecuencia, 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.

### 2.1.3. LÍMITE FISCAL

La limitación fiscal se regula en los artículos 51 y 52 LIRPF<sup>86</sup>, según los cuales, podrá reducirse en la base imponible general las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social regulados en el artículo 5.3 TRLRPF.

---

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>85</sup> Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos núm. V 0504-21, de 5 de marzo de 2021.

<sup>86</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.

CUADRO 3

Contribuyente	Tratamiento fiscal	
<b>Partícipe</b>	Deducible en Base Imponible (BI) del IRPF.	
	Exceso de aportación deducible en BI cinco ejercicios siguientes	
	Límite anual	1.500 euros
		Ampliación de 8.500 euros planes de empleo
		Personas con discapacidad partícipes: 24.250 euros
		Personas con discapacidad: aportación familiar: 10.000 euros
Cónyuge (rentas inferiores a 8.000 euros): 1.000 euros		
<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 euros	

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>87</sup>.

<sup>87</sup> Artículo 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 anuales iguales

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).

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 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.

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 ante-

---

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.

rior regulación, con el límite de aportaciones elevado, fuera regresiva<sup>88</sup> (los contribuyentes con rentas altas acumulaban el 67% del coste recaudatorio)<sup>89</sup>.

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>90</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>91</sup>. Aunque hay autores que no ven la justificación de esta reducción, concretamente para los planes de pensiones individuales, basándose en encuestas realizadas por entidades financieras y en la opinión pública<sup>92</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

<sup>88</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, pp. 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>89</sup> Informe AIReF «Spending Review» - 22 de julio de 2020, p. 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>90</sup> *Idem*.

<sup>91</sup> *Idem*.

<sup>92</sup> GARRIDO L. y CHULIÁ E.: *Reducción del límite de aportación a planes de pensiones individuales: Informes institucionales y opinión pública*. Inverco, Madrid, 2020, pp. 3-6. Se trata de un informe que ha promovido Inverco, la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones.

fiscal depende del tipo marginal más alto correspondiente a los rendimientos de cada contribuyente. Desde mi punto de vista, 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 norma.

CUADRO 4

Año	Límite financiero	Límite fiscal
1987	4.508 euros (750.000 pesetas) límite conjunto, por unidad familiar <sup>93</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>94</sup> .
1997	6.611 euros (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>95</sup> .
2000	7.212 euros (1.200.000 pesetas) y 601 euros (100.000 pesetas) adicionales por cada año a partir de los 52 años hasta un máximo de 15.025 euros.	La menor de: 25 % o límite financiero <sup>96</sup> 40 % para mayores de 52 años.

<sup>93</sup> Artículo 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>94</sup> Artículo 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.

<sup>95</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>96</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.

<b>Año</b>	<b>Límite financiero</b>	<b>Límite fiscal</b>
2003	8.000 euros y 1.250 euros adicionales por cada año a partir de los 52 años hasta un máximo de 24.250 euros. Límite separado de forma independiente partícipe y promotor.	8.000 euros por partícipe + 8.000 euros en caso de contribuciones empresariales <sup>97</sup> .
2007	10.000 euros y 12.500 euros 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>98</sup> .
2015	8.000 euros. Límite conjunto.	La menor entre 8.000 euros anuales o 30 % de los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas <sup>99</sup> .
2021	2.000 euros y 8.000 euros 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>100</sup> .
2022	1.500 euros y 8.500 euros 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>101</sup> .

<sup>97</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>98</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>99</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.

<sup>100</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>101</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.

Año	Límite financiero	Límite fiscal
2023	1.500 euros y 8.500 euros adicionales para contribuciones empresariales. Límite conjunto.	La menor entre 1.500 euros anuales o 30 % de los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas.

La primera norma de planes y fondos de pensiones reguló un límite conjunto<sup>102</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 RFPF, 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 artículo 71 de la Ley 18/1991 de 6 junio, del IRPF<sup>103</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 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>104</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>105</sup> elevó las cantidades deducibles a 1.100.000 pesetas o el 20% de los rendimientos netos del trabajo o empresariales.

<sup>102</sup> El límite conjunto incluye las aportaciones de los partícipes y la del promotor, en su caso.

<sup>103</sup> Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. *BOE* de 7 de junio de 1991.

<sup>104</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>105</sup> Ley 66/1997, de 30 de diciembre. *BOE* núm. 313, de 13 de diciembre de 1997.

La Ley 40/1998 de 9 diciembre<sup>106</sup> del IRPF, mantuvo los límites máximos de las reducciones que ya existían en la Ley anterior<sup>107</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>108</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 cincuenta y dos 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>109</sup> establecía como uno de sus objetivos «continuar con el fomento del ahorro previsional a largo plazo». Por ello, 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

<sup>106</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>107</sup> GÓMEZ DE LA TORRE DEL ARCO, M.: «Ventajas fiscales de las aportaciones y las prestaciones de los Planes de Pensiones...», *op. cit.*, pp. 259-280.

<sup>108</sup> *BOE* núm. 299, de 14 de diciembre de 2000.

<sup>109</sup> *BOE* núm. 303, de 19 de diciembre de 2002.

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>110</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 cincuenta años.

b) 10.000 euros anuales. No obstante, en el caso de contribuyentes mayores de cincuenta 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.

Posteriormente, la Ley 26/2014 de 27 de noviembre<sup>111</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>112</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

---

<sup>110</sup> BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2006.

<sup>111</sup> BOE núm. 288, de 28 de noviembre de 2014.

<sup>112</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.

euros a 2.500 euros 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>113</sup>, a través de su artículo 62, volvió a reducir el límite dejándolo en 2.000 euros ampliables en otros 8.000 euros 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:

CUADRO 5

Importe anual de la contribución	Aportación máxima del trabajador
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.
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>114</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

<sup>113</sup> BOE núm. 341, de 31 de diciembre de 2020.

<sup>114</sup> GARRIDO L. y CHULIÁ E.: *Reducción del límite de aportación a planes de pensiones individuales...*, op. cit., pp. 1-15.

planes y fondos de pensiones es de 582,86 euros <sup>115</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 euros <sup>116</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 euros. 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 euros se trata de las rentas por encima de 60.000 euros que representan el 15,73% del total de declarantes con aportaciones.

#### 2.1.4. 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>117</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 artículo 6.3 RFPF, precepto que remite al artículo 36.4 del texto refundido de la Ley en el que se prevé una sanción si no se retiran esos excesos en plazo <sup>118</sup>.

---

<sup>115</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, p. 197.

<sup>116</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/Estadísticas/Publicaciones/sites/irpf/2019/jrubikf20a535a60f054c44a7c75eaeed1cfbe80535e0dc.html](https://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadísticas/Publicaciones/sites/irpf/2019/jrubikf20a535a60f054c44a7c75eaeed1cfbe80535e0dc.html). Fecha de consulta 07/2021.

<sup>117</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.

<sup>118</sup> El artículo 36.4 TRLRPF 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 reti-

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 movilizado 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.

## 2.2. Las contingencias de los planes de pensiones

Inicialmente, es el artículo 1.1 TRLFPF el que hace una breve referencia a las situaciones que los planes de pensiones pueden dar cobertura. Seguidamente, el artículo 8.6 TRLFPF es el encargado de regular las situaciones cuya materialización va a determinar el reconocimiento de una prestación proveniente de un plan de pensiones <sup>119</sup>.

---

rado 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».

<sup>119</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 404.

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>120</sup> siendo, en todo caso, complementarias y no sustitutivas del mismo, de conformidad con el artículo 1.2 TRLPFP. Las prestaciones tienen que ser dinerarias y se causan como consecuencia de determinadas situaciones protegidas en el plan de pensiones.

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>121</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>122</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 artículo 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>123</sup>.

El artículo 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. Las contingencias susceptibles de cobertura a través de un plan de pensiones son

---

<sup>120</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 317. El autor reseña que el régimen privado no puede invadir el espacio de la protección social ocupado por el sistema público.

<sup>121</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 404.

<sup>122</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>123</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 405.

los «riesgos biométricos», esto es, los riesgos inherentes a la vida humana<sup>124</sup>. Además de la regulación legal citada, encontramos su desarrollo reglamentario en los artículos 7 y 8 RPPF. 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 ésta 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>125</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 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.

### 2.2.1. 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 sesenta años y el anticipo de la prestación por extinción de la relación laboral como consecuencia de un expediente de regulación de empleo.

#### a) *La jubilación ordinaria*

El primer supuesto de jubilación está regulado en el artículo 7.a) 1.º RPPF, 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

---

<sup>124</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>125</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.

jubilación <sup>126</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>127</sup>. En este caso se incluiría, en primer lugar, la jubilación a la edad establecida en el artículo 205. 1 a) LGSS <sup>128</sup>. Además, quedaría incluida cualquier edad inferior o superior a la ordinaria, incluyendo la jubilación anticipada, tanto por razones imputables a las personas trabajadoras como por razones no imputables a las mismas, la jubilación anticipada por razones de actividad <sup>129</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 artículo 210.2 LGSS <sup>130</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>131</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 artículo 214 LGSS <sup>132</sup>, el organismo supervisor considera que la persona interesada sí 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>133</sup>.

---

<sup>126</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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>127</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, pp. 39-57.

<sup>128</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.

<sup>129</sup> LOPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, Civitas, Madrid, 1998, pp. 67 ss.

<sup>130</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>131</sup> Consulta DGSFP de 21 de julio de 2014, op. cit. p. 6.

<sup>132</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>133</sup> Consulta DGSFP de 21 de julio de 2014, op. cit. p. 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

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 artículo 7.a) RPPF<sup>134</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 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.

---

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>134</sup> Artículo 7. a) 1.º 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...».

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>135</sup>.

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 sesenta y cinco 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>136</sup>.

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 sesenta años. Puede darse cuando una persona trabajadora, habiendo cotizado a varios regímenes del sistema de la

---

<sup>135</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 en el momento de la jubilación parcial, se entenderá que continúa como Partícipe en el Plan de Pensiones».

<sup>136</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 sesenta y cinco 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...».

Seguridad Social, no reúna todos los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación en ninguno de ellos <sup>137</sup>, considerando únicamente las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes a los que hubiese cotizado <sup>138</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.
- 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 artículo 8 RFPF, 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>139</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 artículo 8.2 RFPF 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.

---

<sup>137</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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>138</sup> Algunos autores como SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 321, creen que esta contingencia (o anticipo de la prestación) es realmente un supuesto excepcional de liquidez.

<sup>139</sup> Artículo 8. 2 RFPF «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 arts. 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».

En origen, esta prestación pretendía cubrir una situación de desempleo muy concreta, lo que se conocía coloquialmente como «prejubilación». Efectivamente, en la redacción del artículo 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>140</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 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>141</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 artículo 8.6 a) TRLPPF 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. Tam-

---

<sup>140</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: «*La prejubilación*», *op. cit.*, p. 86.

<sup>141</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.*, p. 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.

bién 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>142</sup>.

### 2.2.2. 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 artículo 8.6.b) TRLRFP. 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. 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>143</sup>.

El artículo 194 LGSS <sup>144</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

---

<sup>142</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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.

<sup>143</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 410.

<sup>144</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.

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.

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>145</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>146</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 artículo 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>147</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>148</sup>.

### 2.2.3. FALLECIMIENTO

La tercera contingencia es la situación que deriva del fallecimiento. En este supuesto, debemos diferenciar el fallecimiento del partícipe del falleci-

---

<sup>145</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.*, p. 323, reconoce la misma carencia en el sistema de planes de pensiones.

<sup>146</sup> Resolución de la DGSFP de 14 de abril de 2000.

<sup>147</sup> Consulta de la DGSFP de 5 de diciembre de 2007, *op. cit.*, pp. 5 y 6.

<sup>148</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SÁNCHEZ-ÚRAN AZAÑA Y.: *Protección social complementaria*, *op. cit.*, p. 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.

miento 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.

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.

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.

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>149</sup>. Uno de los aspectos básicos que pone de manifiesto esta separación es la potestad, prevista en el artículo 8.6.c) TRLRFP, 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>150</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>151</sup>.

---

<sup>149</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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>150</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SÁNCHEZ-URAN AZAÑA Y.: *Protección social complementaria*, op. cit., p. 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>151</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: «*Los planes de pensiones del sistema de empleo...*», op. cit., p. 324; ALONSO MURILLO, F.: «*Tributación de los Planes y Fondos de Pensiones*», McGraw-Hill, Madrid, 1996, p. 32.

#### 2.2.4. 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 planes y fondos de pensiones, aprobado por R. D. 304/2004, de 20 de febrero<sup>152</sup>. Incluyó la dependencia como nueva contingencia en la letra d) del artículo 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>153</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>154</sup>, como se ha puesto de manifiesto en párrafos precedentes. 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>155</sup>.

---

<sup>152</sup> BOE núm. 78, de 31 de marzo de 2007.

<sup>153</sup> BOE núm. 312, de 28 de diciembre de 2012.

<sup>154</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op., cit., p. 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>155</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 núm. 23, p. 403.

### 2.2.5. SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE LIQUIDEZ

Los planes de pensiones son productos financieros temporalmente ilíquidos<sup>156</sup> porque su naturaleza así lo prevé. Se trata de instrumentos destinados a complementar la jubilación y demás contingencias previstas en cada uno de ellos. 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.

Estamos ante situaciones que no son contempladas por la normativa de planes y fondos de pensiones como contingencias<sup>157</sup>, pero, a través de las cuales, los partícipes pueden acceder al cobro de sus derechos consolidados en el plan. En opinión de Suárez 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>158</sup>.

Estos supuestos están regulados en el artículo 8.8 TRLRFP, 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>159</sup>

El artículo 9 RFPF desarrolla el contenido legal de manera extensa, aunque poco concisa. Esta norma desarrolla las situaciones concretas, las condiciones y los 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 pla-

<sup>156</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 411.

<sup>157</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 411. La autora reseña que no se puede equiparar estos supuestos excepcionales a las situaciones previstas en el artículo 8.6 TRLRFP. 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>158</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 324.

<sup>159</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., p. 116.

nes 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>160</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 artículo 10 RFPF para el pago de las prestaciones del plan por contingencias corrientes (jubilación, incapacidad laboral permanente, fallecimiento y dependencia). Del mismo modo y por el mismo principio de aplicación análoga, las formas de cobro serán las establecidas en el apartado 1 del mismo artículo 10 RFPF<sup>161</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>162</sup>.

---

<sup>160</sup> LA CASA GARCÍA, R.: *Los fondos de pensiones, op. cit.*, p. 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.

<sup>161</sup> LABORDA IBAÑEZ, M.: «Los supuestos excepcionales de liquidez, aplicación práctica», *Revista del Instituto de actuarios españoles*, núm. 29, Madrid, 2011, pp. 42-44.

<sup>162</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 artículo 28.5 establecía que en todo caso las cantidades percibidas en las situaciones de desempleo de

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>163</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>164</sup>.

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>165</sup>.

---

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>163</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 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>164</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 compatible con la realización de aportaciones a planes de pensiones para contingencias susceptibles de acaecer».

<sup>165</sup> Queda regulado en el artículo 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

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>166</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 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>167</sup>.

Hasta agosto de 2009, el RFPF exigía como requisito para poder rescatar los derechos consolidados en caso de desempleo de larga duración, un periodo conti-

---

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 (*BOE* de 28 de noviembre). Vigencia: 1 de enero de 2015.

<sup>166</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.

<sup>167</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).

nuado de, al menos, doce meses en situación de desempleo<sup>168</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>169</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>170</sup>.

Supuesto de enfermedad grave, de conformidad con el artículo 9 RFPF, 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 tutela o acogimiento, conviva con el partícipe o de él dependa<sup>171</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 tres 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>172</sup>. Las citadas

---

<sup>168</sup> La eliminación del requisito de doce 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>169</sup> BOE núm. 185, de 1 de agosto de 2009.

<sup>170</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.

<sup>171</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 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>172</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.

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>173</sup>, conforme al régimen de la Seguridad Social<sup>174</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 quién sufra la dolencia, la merma económica debe ser del partícipe.

En la Resolución de la DGSFP de 24 de septiembre de 2010<sup>175</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.
- 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>176</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>177</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>178</sup>, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en

---

<sup>173</sup> Se sobrentiende que se refiere a cualquiera de sus grados en su modalidad contributiva.

<sup>174</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>175</sup> Consulta de 24 de septiembre de 2010, supuesto excepcional de enfermedad grave. <http://www.dgsfp.mineco.es/es/supervision/Paginas/CriteriosPlanes.aspx>.

<sup>176</sup> BOE núm. 116, de 15 de mayo de 2013.

<sup>177</sup> BOE núm. 180, de 29 de julio de 2015.

<sup>178</sup> BOE núm. 91, de 1 de abril de 2020.

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>179</sup>.

En 2021, el artículo 11 del Real Decreto-ley 20/2021, de 5 de octubre<sup>180</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 nueve 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.

### 2.3. 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>181</sup>. Las prestaciones consisten en el reconocimiento de

---

<sup>179</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, p. 257.

<sup>180</sup> BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021.

<sup>181</sup> GARCÍA PADRÓN, Y. y GARCÍA BOZA, J.: *Análisis conceptual y evolutivo...*, op. cit., pp. 187-215.

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>182</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 artículo 22 RFPF, 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 artículo 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 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 RFPF establece que son cuatro las formas en que podrán cobrarse las prestaciones que hayan sido reconocidas a los beneficiarios.

### 2.3.1. FORMAS DE COBRO DE LAS PRESTACIONES

Como observamos y de conformidad con el artículo 10.1 RFPF, 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.

---

<sup>182</sup> GARCÍA, J. C.: «Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas españolas. Situación actual y perspectivas», *Boletín Económico de ICE*, núm. 2606, 1999, pp. 7-17.

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>183</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>184</sup>. A partir de esa fecha y de conformidad con el artículo 8.5 TRLPFP y el 10 RFPF, 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>185</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>186</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 contin-

---

<sup>183</sup> El artículo 10 RFPF 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>184</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>185</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>186</sup> El artículo 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 euros de derechos consolidados/económicos.

gencia sin dar otras opciones de cobro. Esto suele ocurrir en los planes de pensiones de empleo de prestación definida<sup>187</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>188</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>189</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 cuarta forma de cobro se flexibilizan bastante

---

<sup>187</sup> El artículo 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>188</sup> De conformidad con el artículo 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>189</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.

las modalidades en las que los beneficiarios pueden cobrar sus prestaciones<sup>190</sup>.

### 2.3.2. EMBARGO DE PRESTACIONES

Los artículos 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 artículo 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 artículo 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 artículos 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 191, el TC resolvió declarando la constitucionalidad de la norma cuestionada en apli-

<sup>190</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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>191</sup> En la STC 88/2009, de 20 de abril (FJ 2.º), 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.

cación 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...». 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 artículo 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>192</sup> la que modificó el artículo 8.8 TRLPFP y el Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero<sup>193</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

---

<sup>192</sup> BOE núm. 288, de 28 de noviembre de 2014.

<sup>193</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.

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 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>194</sup>.

La jurisprudencia <sup>195</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.

### 3. PRINCIPIOS REGULADORES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Los planes de pensiones deben cumplir cada una de las reglas básicas reguladas en el artículo 5 TRLPPF. 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>196</sup>. Así lo iremos viendo en la descripción de cada uno de ellos.

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>197</sup>. Ello se debe a que esta característica de los planes de pensiones no

---

<sup>194</sup> LÓPEZ CUMBRE, L. y CARRASCO PERERA, A.: *Rescate y pignoración de planes de pensiones*, Diario La Ley núm. 9209 Editorial Wolters Kluwer, 2018, p. 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>195</sup> Auto de la Audiencia Provincial de Cantabria de 26 de junio del 2002, (FJ 2.º) 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.

<sup>196</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 227.

<sup>197</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y...*, op. cit., pp. 138 ss. LA CASA GARCÍA, R.: *Los Fondos...*, op. cit., p. 41.

es un principio que los regule, sino que forma parte de su esfera, tal y como referimos al hablar de la naturaleza de estos.

### 3.1. 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 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 artículo 26 RFPF está dedicado al principio de no discriminación en los planes de pensiones del sistema de empleo, el artículo 46 RFPF va dirigido al mismo principio en los planes de pensiones individuales y, por último, el artículo 52 RFPF contiene la regulación del principio de no discriminación en los planes del sistema asociado<sup>198</sup>.

De una primera lectura del texto legal (art. 5 TRLPFP), 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 artículo 5.1.a) TRLPFP (tenor reproducido literalmente en el artículo 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 obli-

---

<sup>198</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 228.

garse, manifieste su voluntad de hacerlo<sup>199</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 vinculación<sup>200</sup>. Con este mandato se evita la posible creación de un plan de pensiones en favor de un grupo exclusivo de personas<sup>201</sup>. Como señala Segalés Fidalgo<sup>202</sup>, para los planes de pensiones de empleo y asociados, el artículo 5.1.a) TRLFPF 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. Suárez 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>203</sup>.

### 3.2. 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>204</sup>.

En nuestro sistema de previsión social voluntaria, tal y como establece el artículo 19.2 RPPF, no se aplican los sistemas de reparto<sup>205</sup>, lo que supone que los planes de pensiones tienen que instrumentarse mediante sistemas financie-

<sup>199</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 372.

<sup>200</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, p. 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>201</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>202</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, p. 89.

<sup>203</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 371.

<sup>204</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *Los planes y fondos de pensiones. Comentarios al reglamento*, CDN, Madrid, 1988, p. 60.

<sup>205</sup> Sistema por el que las cotizaciones presentes de empresas y personas trabajadoras sirven para financiar las prestaciones de las personas actualmente jubiladas.

ros y actuariales de capitalización, artículo 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. 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>206</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>207</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>208</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>209</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. Igualmente, se deberá constituir un mar-

---

<sup>206</sup> MATEU ROS CEREZO, R.: «Planes y Fondos de Pensiones: Régimen Jurídico Social (I y II)», *Actualidad Laboral*, núm. 40/1988, p. 2396.

<sup>207</sup> CARPIO GARCÍA, M. y DOMINGO SOLANS, E.: *Presente y futuro de las pensiones en España*, Ediciones Encuentro, Madrid, 1996, p. 75.

<sup>208</sup> GARCIA MURCIA, J.: «*El espacio de las pensiones privadas...*», *op. cit.*, p. 199.

<sup>209</sup> SUAREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.*, p. 466.

gen 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>210</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, artículo 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>211</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>212</sup>.

### 3.3. El principio de irrevocabilidad de aportaciones

El principio de irrevocabilidad de aportaciones está regulado en el artículo 5.1.c) TRLPPF donde se establece que las aportaciones del promotor a

---

<sup>210</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 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>211</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: *Protección social complementaria*, op. cit., p. 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>212</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *Los planes y fondos de pensiones...*, op. cit., p. 68.

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>213</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>214</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>215</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.

Durante el primer periodo, el promotor adquiere el compromiso de financiación del plan de pensiones, la deuda ya resultará exigible al mismo<sup>216</sup>. Se determina el momento a partir del cual el promotor tiene la obligación de realizar las aportaciones al plan de pensiones<sup>217</sup>, compromiso que se vincula necesariamente con el correspondiente derecho de crédito que los partícipes os-

---

<sup>213</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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>214</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., pp. 474-475.

<sup>215</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.

<sup>216</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, p. 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>217</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».

tentan sobre los recursos comprometidos por el promotor<sup>218</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>219</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>220</sup> y la 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>221</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>222</sup>, es decir, no sólo a los planes de pensiones de empleo, sino también a los planes de pensiones asociados e individuales.

<sup>218</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social...*, op. cit., p. 440.

<sup>219</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 278.

<sup>220</sup> GALLEGO LOSADA, R.: *Sistemas privados de pensiones en las empresas españolas*, op. cit., p. 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.

<sup>221</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N.: *Comentario a los arts. 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, p. 240 y SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones...*, op. cit., p. 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>222</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social...*, op. cit., p. 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.

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>223</sup>. Por ello, cabría concluir que el principio de irrevocabilidad no engloba a las aportaciones de los partícipes.

A pesar de no ser irrevocables en puridad<sup>224</sup>, es interesante observar que la indisponibilidad<sup>225</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>226</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.

---

<sup>223</sup> Dictamen núm. 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».

<sup>224</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *Los planes y fondos de pensiones...*, *op. cit.*, p. 76; MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y...*, *op. cit.*, p. 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, pp. 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>225</sup> Dictamen núm. 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>226</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.*, pp. 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.

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>227</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 a los planes de pensiones a la que nos referimos en el apartado de límite de aportaciones<sup>228</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>229</sup>. En el caso de los partícipes únicamente hay una limitación temporal de la propiedad en la fase de acumulación de recursos<sup>230</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

<sup>227</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social...*, op. cit., p. 443.

<sup>228</sup> Véase esta situación en el artículo 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 artículo 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>229</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>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., pp. 278 y 279. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privado...*, op. cit., p. 180.

<sup>230</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social...*, op. cit., p. 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.

a la del promotor<sup>231</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>232</sup>.

### 3.4. El principio de atribución de derechos

Según Suárez 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>233</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>234</sup>. Los efectos que supone ser titular de ese patrimonio son el reconocimiento de unos determinados derechos consolidados y poder percibir unas prestaciones<sup>235</sup>.

Este principio se encuentra regulado genéricamente en el artículo 5.1.d) TFLPFP y se desarrolla a través del artículo 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 responsa-

---

<sup>231</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 479.

<sup>232</sup> Hay algunas especificaciones de planes de pensiones que consideran las aportaciones voluntarias de los partícipes irrevocables, así se establece en el artículo 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».

<sup>233</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., pp. 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, p. 1147.

<sup>234</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: *Protección social complementaria*, op. cit., p. 188.

<sup>235</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 279.

bilidades contractuales derivadas del mismo. 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>236</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>237</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>238</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>239</sup>.

En cuanto a la distribución de los recursos patrimoniales en función de las aportaciones y contribuciones realizadas, cabe destacar su connotación es-

<sup>236</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, p. 54.

<sup>237</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.*, p. 508.

<sup>238</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SANCHEZ-URAN AZAÑA Y.: *Protección social complementaria*, *op. cit.*, p. 188.

<sup>239</sup> LA CASA GARCÍA, R.: *Los fondos de pensiones...*, *op. cit.*, p. 118.

trechamente ligada con el principio de irrevocabilidad y la materialización del régimen financiero en un sistema de capitalización<sup>240</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>241</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>242</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>243</sup>.

### 3.5. El principio de integración obligatoria

El artículo 5.1.e) TRLPFP exige que todo plan de pensiones debe estar integrado obligatoriamente en un fondo de pensiones<sup>244</sup>, tanto las aportaciones

---

<sup>240</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 512.

<sup>241</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *Los planes y fondos de pensiones...*, op. cit., p. 92.

<sup>242</sup> GALLEGO LOSADA, R.: *Sistemas privados de pensiones ...*, op. cit., p. 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>243</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SÁNCHEZ-URAN AZAÑA Y.: *Protección social complementaria*, op. cit., pp. 188-189.

<sup>244</sup> De conformidad con el artículo 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.

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>245</sup>.

No hay plan de pensiones sin fondo de pensiones, ni fondo sin plan<sup>246</sup>. Se trata de dos figuras indisolublemente vinculadas, en el sentido de que no son jurídicamente concebibles la una sin la otra<sup>247</sup>. Por ello, el fondo tiene un carácter subordinado respecto al plan, ya que sirve como instrumento de inversión de este<sup>248</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>249</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>250</sup>.

En opinión de Ferruz y López, el plan de pensiones es el fin y el fondo de pensiones, el medio<sup>251</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 patrimonios independientes, sin personalidad jurídica, a través de los cuales se realiza la inversión del ahorro-previsión generado vía planes de pensiones<sup>252</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

<sup>245</sup> Este proceso de integración está regulado en el artículo 10 TRLFPF, 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>246</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., BARRIOS BAUDOR G., SÁNCHEZ-URAN AZAÑA Y.: *Protección social complementaria*, op. cit., p. 191.

<sup>247</sup> ANGULO RODRÍGUEZ, E.: *Constitución y régimen de organización de los fondos de pensiones*, en AA. VV. (A. MARTÍNEZ LAFUENTE) *Estudios sobre planes y fondos de pensiones*, Ariel, Barcelona, 1989, p. 70.

<sup>248</sup> LA CASA GARCÍA, R.: *Los fondos de pensiones*, op. cit., p. 95. Considera los fondos de pensiones como meras estructuras formales dispuestas para la instrumentación de los planes de pensiones.

<sup>249</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social...*, op. cit., p. 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>250</sup> STC 206/1997, 27 noviembre (FJ 6.º).

<sup>251</sup> FERRUZ AGUDO, L. y LÓPEZ ARCEIZ, F. J.: «Fondos de Pensiones: Normativa, impacto financiero y situación actual», *Análisis Financiero*, núm. 121, 2013, pp. 78-93.

<sup>252</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*, núm. 2973, 2009, pp. 27-40.

gestión de estas, poder hacer efectivas las prestaciones acordadas en dicho plan<sup>253</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>254</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 artículo 66 RFPF<sup>255</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>256</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 artículo 9.3 TRLFPF: «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». 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 artículo 14.2.i) TRLFPF, 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 fon-

---

<sup>253</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., pp. 281.

<sup>254</sup> Artículo 10.2 TRLFPF: 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>255</sup> Artículo 66 RFPF: Adscripción de un plan de pensiones de empleo a varios fondos de pensiones.

<sup>256</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».

dos de pensiones cuyo ámbito de actuación se limite al desarrollo de planes de pensiones de dicho sistema<sup>257</sup>, concretamente en el artículo 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.

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 de empleo, debiéndose proceder a las adaptaciones necesarias en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta.

---

<sup>257</sup> De conformidad con el artículo 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.

## CAPÍTULO IV

### 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. Este trabajo se centra en este instrumento <sup>1</sup> porque los planes de pensiones ocupacionales, 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>2</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>3</sup> ha tomado nuevas medidas con el ánimo de impulsarlos.

---

<sup>1</sup> YANINI BAEZA: *Las mejoras voluntarias en la Seguridad Social. Régimen del seguro colectivo laboral*, Edersa, Madrid, 1995, pp. 309 ss. Resulta enriquecedor ver la aplicación que se hace sobre el contrato de seguro colectivo laboral.

<sup>2</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: «Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma», *op. cit.*, p. 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>3</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

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>4</sup>. Ambos factores resultan necesarios para que se dé el programa de previsión colectivo representado por esta modalidad de previsión social voluntaria<sup>5</sup>.

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>6</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>7</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>8</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

---

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>4</sup> TAMBURINI, G., y CHASSARD, Y.: *Fonds de Pension. Comment font les autres pays*, op. cit., pp.76-135.

<sup>5</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Planes y fondos de pensiones...*, op. cit., pp. 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 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>6</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, p. 17.

<sup>7</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 144.

<sup>8</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 147.

de motivos del TRLPFP<sup>9</sup>. Este tipo de planes es el más representativo en el total del sistema. A 31 de diciembre de 2023, de los 2.309 planes de pensiones registrados en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), más de la mitad pertenecían al sistema de empleo (1.235)<sup>10</sup>.

## 1. MODALIDADES DE LOS PLANES DE PENSIONES EN FUNCIÓN DE LAS OBLIGACIONES ESTIPULADAS

Estamos ante un 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>11</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>12</sup>. El artículo 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.

### 1.1. Planes de pensiones de prestación definida

El artículo 4.2.a) TRLPFP define la primera modalidad: son planes de pensiones de prestación definida<sup>13</sup> aquellos en los que está predeterminada la cuantía de las prestaciones a percibir por los beneficiarios. Esta definición

---

<sup>9</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, p. 227.

<sup>10</sup> Datos del Informe cuarto trimestre 2023 de Seguros y Fondos de Pensiones. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Madrid, p. 60.

<sup>11</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 178.

<sup>12</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 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>13</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, op. cit., p. 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.

se completa con la regulación establecida en el artículo 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>14</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 ordinariamente por un actuario, tal y como puede verse en la mayoría de las especificaciones de este tipo de planes de pensiones<sup>15</sup>. 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>16</sup>.

---

<sup>14</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *Los planes y fondos de pensiones...*, op. cit., pp. 39-40.

<sup>15</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>16</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, p. 29.

## 1.2. Planes de pensiones de aportación definida

La segunda modalidad de planes en función de las obligaciones estipuladas son los de aportación definida. El artículo 4.2.b) TRLFP 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 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>17</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>18</sup>. De conformidad con el artículo 16.a) RFPF, 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.

## 1.3. Planes de pensiones mixtos

La última modalidad de esta clasificación viene regulada en el artículo 4.2.c) TRLFP. Establece que los planes de pensiones mixtos son aquellos cuyo objeto

<sup>17</sup> MICHAVILA NÚÑEZ, J. M.: *Naturaleza y tipología de los planes de pensiones*, op. cit., p. 65.

<sup>18</sup> MORENO ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *Los planes y fondos de pensiones...*, op. cit., p. 42.

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>19</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 artículo 16.c) RPPF, 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>20</sup>. Su importe, por partícipe, será igual al coste individual de éste en la

---

<sup>19</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*», *op. cit.*, p. 182.

<sup>20</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>21</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.

## 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>22</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

---

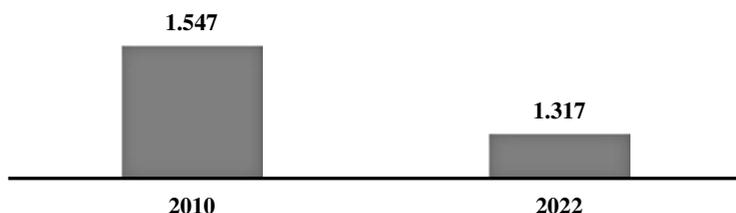
<sup>21</sup> Ejemplo de esta modalidad de plan de pensiones mixto lo vemos en el artículo 22 de las Especificaciones del Plan de Pensiones Autobuses de Córdoba S. A., en el que se establece: (...) Las contribuciones obligatorias ordinarias del promotor consistirán en un 4,10% de su salario anual regulador 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>22</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.

■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

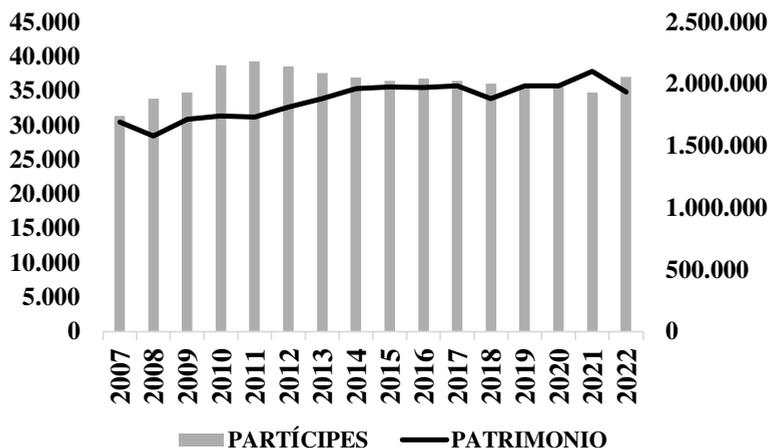
ocupar estos instrumentos ocupacionales<sup>23</sup> no se ha visto reflejada en la realidad como observamos en los siguientes gráficos.

**Gráfico 3. Número de planes de pensiones de empleo**



FUENTE: Elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2022. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

**Gráfico 4**



FUENTE: Elaboración propia con datos del Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2022. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>23</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, op. cit., p. 49. FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social...*, op. cit., p. 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.

En el Gráfico 3 vemos la disminución del número de planes de pensiones. En el Gráfico 4, observamos la tendencia descendente del número de partícipes y del patrimonio en los últimos años.

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>24</sup>. Se trata de un instrumento de protección previsto para el ámbito empresarial con alcance colectivo. La novedad de este trabajo 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>25</sup>.

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>26</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>27</sup>. Con carácter general, los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras surgen en el ámbito de la negociación colectiva<sup>28</sup>. Del

<sup>24</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, Comares, Granada, 2004, Prólogo.

<sup>25</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores*, op. cit., p. 139. MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: «*Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*», op. cit., p. 11.

<sup>26</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 núm. 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 el 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>27</sup> MONEREO PÉREZ, 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, p. 224.

<sup>28</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

mismo modo que el origen de los planes de pensiones de empleo tiene una estrecha vinculación con la negociación colectiva<sup>29</sup>.

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 RFPF que avanzó considerablemente en la unión de estas dos materias, los planes de pensiones de empleo y la negociación colectiva<sup>30</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 clari-

---

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 2001 y publicado en el *BOE* núm. 81 de 4 de abril del mismo año, y demás acuerdos dimanantes del mismo».

<sup>29</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 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 artículo 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>30</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, *op. cit.*, pp. 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.

ficar al máximo la relación entre negociación colectiva y las especificaciones del plan de pensiones en su ámbito objetivo y subjetivo<sup>31</sup>.

### 2.1.1 MODIFICACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES

En principio, el artículo 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>32</sup>.

«[...] 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>33</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 artículo 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>34</sup>. 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

<sup>31</sup> SAN 164/2022, de 12 de diciembre. (FJ 4.º) 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>32</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 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>33</sup> Párrafo segundo artículo 6.3 TRLPFP.

<sup>34</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 7.

plan de pensiones, especialmente cuando es el origen de este, pero también debe someterse a su propia normativa interna<sup>35</sup>. Es decir, 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>36</sup>.

Encontramos planes de pensiones de empleo que someten la voluntad de la comisión de control a la autonomía colectiva<sup>37</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>38</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>39</sup>.

---

<sup>35</sup> STS de 29 de noviembre de 2000, (FJ 5.º), 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 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>36</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, modalidades 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>37</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>38</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>39</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 nego-

### 2.1.2. DIFERENCIACIÓN DE APORTACIONES ENTRE PARTICÍPES

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 artículo 4.1.a) TRLFPF 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>40</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

---

ciación 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>.

<sup>40</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».

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>41</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 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>42</sup>. Generalmente, el empresario tendrá como objetivo negociar colectivos diferenciados de partícipes bonificando con mayores aportaciones a las personas con salarios más altos<sup>43</sup>.

---

<sup>41</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.

<sup>42</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>43</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».

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 negociación con una parte de los potenciales partícipes no atienda adecuadamente los intereses generales del conjunto de los empleados<sup>44</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 artículo 5.1.a) TRLPFP, siempre y cuando esta diferenciación sea conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo<sup>45</sup> o disposición equivalente o estén establecidos en las especificaciones del plan.

En materia de no discriminación, el TC<sup>46</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

---

<sup>44</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., pp. 4-5.

<sup>45</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, p. 65. SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores*, op. cit., p. 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>46</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 5.º).

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 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 TC 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>47</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 artículo 5.3 preveía concretamente los criterios objetivos<sup>48</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 deter-

---

<sup>47</sup> STC 104/2004, de 28 de junio, *BOE* núm. 180, de 27 de julio de 2004 (FJ 6.º).

<sup>48</sup> STC 104/2004, de 28 de junio, *BOE* núm. 180, de 27 de julio de 2004 (FJ 7.º). 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 [artículo 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.

minado. Posteriormente, esta lista de criterios objetivos<sup>49</sup> se eliminó y, con 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 artículo 4.1.a) TRLFPF 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 TRLFPF con efectos 1 de enero de 2002<sup>50</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>51</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 beneficia-

---

<sup>49</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los Planes de Pensiones...*, op. cit., pp. 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.

<sup>50</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>51</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...* op. cit., p. 74.

rios, 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 de los planes de pensiones<sup>52</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>53</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 artículo 7.2 TRLRFPF y en el 31.2 RFPF. En ambos, se regula un procedimiento directo de

---

<sup>52</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>53</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».

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 artículo 22.3.d) del Real Decreto 1307/1988, de 30 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>54</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>55</sup>. Finalmente, algunos planes ocupacionales establecen de forma principal la designación directa y de forma subsidiaria

---

<sup>54</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>55</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».

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>56</sup>.

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>57</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 artículo 22 del CCIG se opone al contenido de los artículos 22.3 y 23.2 del Real Decreto 1307/1988 en relación con los 7 y 9 de la Ley 8/1987. El TS señaló que «estamos ante la

---

<sup>56</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 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>57</sup> BOE de 20 de agosto de 1998.

conurrencia 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 complementaria, no es instrumento idóneo para regular los aspectos institucionales de los planes y fondos de pensiones no disponibles por la autonomía privada»<sup>58</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>59</sup>: la del promotor y la de los potenciales partícipes<sup>60</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 pro-

<sup>58</sup> STS de 29 de noviembre de 2000 (FJ 3.º, 4.º y 5.º).

<sup>59</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 11.

<sup>60</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., p. 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., pp. 28-29 reseña que en puridad los potenciales partícipes no gozarán de la condición de partícipes plena hasta que no se adhieran al plan.

motor es el que insta la constitución del plan de pensiones y los partícipes asumen la titularidad sobre la aportación imputada.

### 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>61</sup> y, dos, tener capacidad para asumir los compromisos por pensiones con sus trabajadores<sup>62</sup>.

Según el artículo 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>63</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 artículo 25 RPPF 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 simultanarse 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. El Texto Refundido de la Ley de planes y fondos de pensiones amplió la figura del promotor, incluyendo al empresario individual<sup>64</sup> y a otro tipo de sociedades que podrían quedar incluidas en el artículo 4.1.a) TRLPFP<sup>65</sup>. Posteriormente, la figura del empresario individual se desarrollaría en el segundo

---

<sup>61</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>62</sup> CASTRO ARGÜELLES, M. A.: *El papel de los planes y fondos de pensiones*, op. cit., p. 484.

<sup>63</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social...*, op. cit., p. 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.

<sup>64</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>65</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social...*, op. cit., p. 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.

párrafo del artículo 25.1 RPPF y, los otros tipos de sociedades, en el artículo 25.3 y en el segundo párrafo del artículo 37.2 RPPF.

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>66</sup>, así como a sus trabajadores, a planes de pensiones de empleo de promoción conjunta o, en su caso, propios<sup>67</sup>. Ambas figuras, empresario individual y Pymes, fueron desarrolladas a través del artículo 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 1.º 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».

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>68</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>69</sup>.

<sup>66</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo*, op. cit., p. 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>67</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>

<sup>68</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...* op. cit., p. 58.

<sup>69</sup> FERNANDEZ BERNAT, J. A.: *El régimen jurídico-social...*, op. cit., p. 300.

## 2.2.2. LOS PLANES DE PENSIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En la disposición final 2.<sup>a</sup> 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>70</sup>. La misma disposición final 2.<sup>a</sup> 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>71</sup>. 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>72</sup>; y la segunda, porque el artículo 37.3.b) RFPF, 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>73</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>74</sup>,

---

<sup>70</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 62.

<sup>71</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.*, p. 22.

<sup>72</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>73</sup> BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2011.

<sup>74</sup> Informe Abogacía General del Estado Administración General Administraciones Públicas 1/04.

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>75</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».

Esta prohibición, posteriormente convertida en limitación, se mantiene vigente a la fecha de redacción de este trabajo<sup>76</sup>. Desde el año 2018<sup>77</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 incentiación 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>78</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>79</sup>.

---

<sup>75</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 artículo 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 artículo 149.1.13 CE».

<sup>76</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, pp. 53-80.

<sup>77</sup> Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado. *BOE* núm. 161, de 4 de julio de 2018.

<sup>78</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>79</sup> LÓPEZ GANDÍA, J. y MOMPARLER CARRASCO, M. A.: «La protección social de los funcionarios públicos. Regulación actual y perspectivas ante los sistemas privados de pensiones», *RDS*, núm. 25, 2004, pp. 59-64.

## ■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

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 varias empresas o que puede ser promovido por grupos de empresas<sup>80</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 4.º del artículo 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 artículo 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>81</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 artículo 37.2 RFPF, podemos dividir a los planes de pensiones de promoción conjunta en dos grupos (Gráfico 5):

---

<sup>80</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>81</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 63.

## Gráfico 5

**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.

FUENTE: Elaboración propia.

Los planes de pensiones de promoción conjunta se dividen en tres tipos en función de sus características:

– Primer tipo: con origen en la negociación colectiva. Cuando exista un acuerdo de ámbito supraempresarial<sup>82</sup>, o de ámbito superior al de empresa<sup>83</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>84</sup>.

<sup>82</sup> Ejemplo de ello es el Plan de Pensiones de Flores y Plantas que se formalizó en el año 2006.

<sup>83</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 19. Son los que se constituyen por varias empresas y que generalmente traen causa de un convenio colectivo de ámbito supraempresarial..

<sup>84</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*

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>85</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.

En su redacción anterior<sup>86</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>87</sup> significativos de planes de promoción conjunta sectoriales<sup>88</sup>.

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

---

*grupo de empresas*, RTSS, núms. 209-210/2000, p. 48.

<sup>85</sup> ROMERO BURILLO, A. M.: *Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo*, op. cit., p. 291.

<sup>86</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>87</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 artículo 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>88</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 20.

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>89</sup>.

#### 2.2.4. LOS PARTÍCIPES EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

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>90</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>91</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 artículo 4.1.a) TRLFPF muestra el carácter abierto de la figura posibilitando la adhesión como partícipes a los empleados de la empre-

---

<sup>89</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».

<sup>90</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 24.

<sup>91</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>2</sup>: *Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo*, op. cit., p. 304.

sa promotora, incluido el personal con relación laboral de carácter especial<sup>92</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 artículo 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>93</sup>.

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>94</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 artículo 4.1.a). Pero la alusión expresa del artículo 25.2 RFPF 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 artículo 16 del RD 1382/1985<sup>95</sup> de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección<sup>96</sup>. El RFPF, 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

---

<sup>92</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>93</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>3</sup>: *Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo*, *op. cit.*, p. 307. MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.*, p. 25. Refieren los autores que la noción jurídica de empleado es omnicompreensiva a los efectos de la norma delimitadora abarcando a los sujetos vinculados por una relación laboral o por una relación de carácter administrativo.

<sup>94</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>95</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, *op. cit.*, p. 66.

<sup>96</sup> BOE de 12 de agosto de 1985.

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 artículo 25.3 RFPF 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 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>97</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>98</sup> para que este último pueda ser partícipe del plan de pensiones promovido por su empresario. No obstante, excepcionalmente, el párrafo segundo del artículo 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>99</sup>. Para incorporar a estas personas al

---

<sup>97</sup> BOE núm. 235, de 29 de septiembre de 2008.

<sup>98</sup> Artículo 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>99</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

plan, es necesario que exista una obligación previa a la formalización de este, refiriéndose a la 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>100</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>101</sup>, apenas les han reconocido una expectativa de derecho.

#### 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

---

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».

<sup>100</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, pp. 68-69.

<sup>101</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 (...)».

recibir información, tanto por parte del promotor como por parte de la entidad gestora. Esta información viene regulada en el artículo 34 RFPF 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.

Las especificaciones de la mayoría de los planes de pensiones dividen los derechos de los partícipes en tres tipos<sup>102</sup>: derechos de información (incluyen toda la información que cada elemento personal del plan debe recibir), dere-

---

<sup>102</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 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.

chos 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 artículo 34 RPPF, la entidad gestora<sup>103</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>104</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 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.

---

<sup>103</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>104</sup> BOE núm. 213, de 7 de agosto de 2020.

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.

**Gráfico 6**

**INCORPORACIÓN 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

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>105</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>106</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 imputa-

---

<sup>105</sup> Artículo 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 acacimiento 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>106</sup> Las especificaciones podrán prever plazos inferiores al señalado anteriormente para remitir dicha información.

das, 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>107</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>108</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 como extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios en las especificaciones del plan

---

<sup>107</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>108</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.

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>109</sup>, bajo los criterios de la Ley de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales<sup>110</sup>, serán cedidos con el consentimiento de los partícipes al adherirse al plan. Los partícipes deberán comunicar las contingencias y aportar la documentación necesaria para el percibo de las prestaciones, conforme se establezca en las especificaciones.

---

<sup>109</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>110</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.

### 2.2.5. LOS PARTICÍPES EN SUSPENSO EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

La definición de partícipe en suspenso la encontramos en el artículo 35.2 RPPF. 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>111</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>112</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 doce 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>113</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.

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

<sup>111</sup> ROMERO BURILLO, A. M.ª: «Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo», *op. cit.*, p. 311.

<sup>112</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>113</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).

Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Asegurador Reale <sup>114</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>115</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>116</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>117</sup> del mismo. En efecto, las aportaciones se efectúan en la fase de acumulación o financiación, las contingencias se 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.

---

<sup>114</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>115</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>116</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *Comentarios al reglamento...*, op. cit., p. 1016.

<sup>117</sup> TURBOT, P.: *Les fonds de pension*, Presses Universitaires de France, Paris, 1997, pp. 9 ss.

De conformidad con el párrafo quinto del artículo 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 artículo 8.3 TRLPPF<sup>118</sup>.

### 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 artículo 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.

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>119</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) TRLPPF) o cuando se establece la posibilidad de que los partícipes no realicen aportaciones (art. 3.1.b) TRLPPF y 2.2.b) RPPF).

---

<sup>118</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.

<sup>119</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, pp. 95-96.

Estas contribuciones pueden ser un porcentaje del salario<sup>120</sup>, puede ser una cantidad 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.)<sup>121</sup>. 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 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>122</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>123</sup> o en acuerdo de negociación colectiva<sup>124</sup>.

---

<sup>120</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 artículo 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>121</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 2012, 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».

<sup>122</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>123</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>124</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.

### 2.3.2. APORTACIONES DE LOS PARTÍCIPES

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>125</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>126</sup>. Es una práctica habitual en el 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>127</sup>.

<sup>125</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>126</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 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 tabla regulada en este artículo. Por ejemplo, en el artículo 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>127</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».

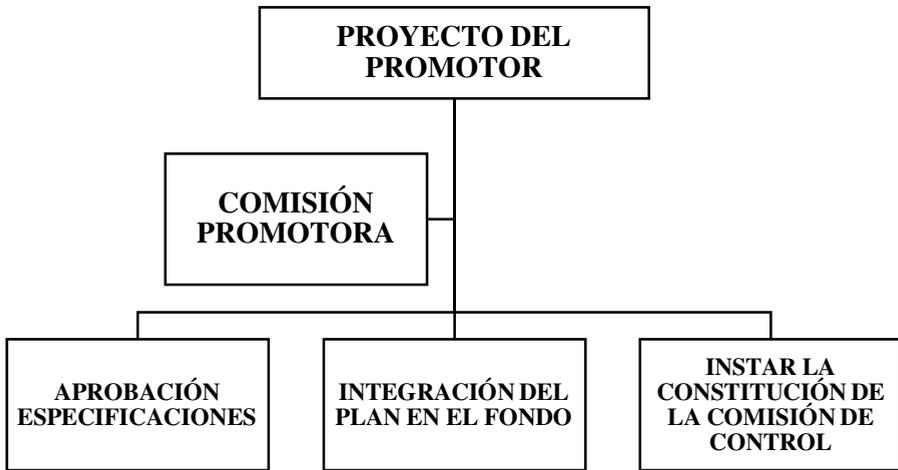
■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

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 artículo 5.3 TRLFPF.

**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 7**



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 artículo 27 RFPF. Este proyecto se dará a conocer por los medios de co-

municación internos habituales en la empresa a las personas trabajadoras y se instará la constitución de la comisión promotora del plan de pensiones <sup>128</sup>.

Estamos ante de un proceso de elaboración de un documento técnico jurídico (especificaciones y base técnica, en su caso).

#### 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>129</sup>. Una vez constituida esta comisión <sup>130</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 proce-

---

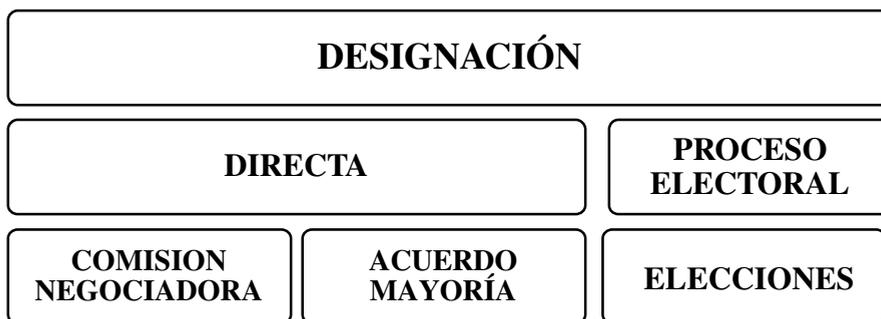
<sup>128</sup> Artículo 27. 2 RPPF, «La comisión promotora estará formada y operará de acuerdo con lo previsto en la sección 2.ª de este capítulo para la comisión de control de un plan de pensiones de empleo con las peculiaridades previstas en este artículo. Con carácter general deberá garantizarse la 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 procederá a promover un proceso electoral para la elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios».

<sup>129</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...* op. cit., p. 82.

<sup>130</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.

dimientos 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 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 8**



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>131</sup>. El mismo está formado<sup>132</sup> por las

<sup>131</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 79.

<sup>132</sup> De conformidad con el artículo 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.

especificaciones<sup>133</sup> y por la base técnica cuando el plan contemple prestaciones definidas para todas o alguna de las contingencias o prestaciones causadas<sup>134</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.

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 artículo 18 RFPF, 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>135</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

<sup>133</sup> Artículo 6 TRLFPF y 18 RFPF.

<sup>134</sup> Segundo párrafo del artículo 6.1.e) TRPLPF y tercero del 18.1.e) RFPF. Esta base sustituyó al preceptivo dictamen actuarial previsto en la original LFPF sobre la suficiencia del sistema financiero y actuarial en que se fundamentara el proyecto.

<sup>135</sup> SAN 164/2022, de 12 de diciembre, (FJ 4.º) en la que determina el contenido de las especificaciones de los planes de pensiones abarcando el tipo de revalorización de estas.

base técnica elaborada por un actuario con el contenido <sup>136</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.

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

---

<sup>136</sup> El contenido de la base técnica se regula en el artículo 18 bis RFPF.

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 artículo 5.e) TRLPPF.

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>137</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 desaparece, dejando paso al órgano que controlará y supervisará el funcionamiento del plan de pensiones indefinidamente, la comisión de control.

### 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>138</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>139</sup>. De este modo, todos los elementos personales del plan de pensiones están representados en la comisión de control.

---

<sup>137</sup> El artículo 28.1 RPPF señala que el plazo no podrá ser superior a doce meses desde la formalización del plan.

<sup>138</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 artículo 18 del Plan de Pensiones de Mutua Universal o el artículo 31.2 del Plan de Pensiones de promoción conjunta de los empleados del Grupo Asegurador Reale.

<sup>139</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.

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>140</sup>. Este órgano de supervisión está regulado en los artículos 7 TRLFPF y 29 a 32 RFPF. Su composición ha sido un aspecto controvertido<sup>141</sup> desde la originaria Ley 8/1987 en la que se regulaba el llamado principio de supremacía de los partícipes<sup>142</sup>.

La primera regulación de la composición de la comisión de control se recogía en los artículos 7 LPFP (Ley 8/1987) y 22 RFPF (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>143</sup>. En aquel momento, el nombramiento de tales miembros debía hacerse mediante elecciones a través de sistemas mayoritarios y listas abiertas, con renovación bianual.

---

<sup>140</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo*, op. cit., p. 395.

<sup>141</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, p. 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>142</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 634. MONEREO PÉREZ, J. L.: *La posición jurídica de los partícipes en la estructura de gestión y el sistema de adopción de acuerdos en las comisiones de control de los planes y fondos de pensiones*, RL. Vol. I, 1992, p. 1371. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit. p. 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>143</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit. p. 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.

CUADRO 6. REGULACIÓN LEY 8/1987 Y RD 1307/1988

Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones	Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones
<p>Artículo 7.3 <i>Composición.</i></p> <p>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></p>	<p>Artículo 22.3.a) <i>Composición.</i></p> <p>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></p>
	<p>Artículo 22.3.d) <i>Designación.</i></p> <p>Colegios electorales, listas abiertas, voto personal, libre, directo y secreto.</p>

FUENTE: Elaboración propia.

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 artículo 7.3 TRLPFP, eliminando la mayoría absoluta de los partícipes y beneficiarios y transformándola en un órgano paritario<sup>144</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>145</sup>. El artículo 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 even-

<sup>144</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., p. 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>145</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.

tual 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>146</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>147</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>148</sup>. Sin embargo, los planes de pensiones que se formalizaron a partir de la entrada en vigor del TRLPFP, en su mayoría <sup>149</sup>, se implementaron con comisiones de control paritarias <sup>150</sup>. En la misma reforma y, como contrapeso a la eliminación de la representación mayoritaria de los partícipes en la comisión de control, se

<sup>146</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit. p. 134.

<sup>147</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 artículo 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>148</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); 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>149</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 artículo 33 de las Especificaciones del Plan de Pensiones del Ayuntamiento de Madrid cuenta con 10 representantes de los partícipes y 9 del promotor; el artículo 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>150</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).

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>151</sup>.

CUADRO 7. REGULACIÓN RDLEG. 1/2002 Y RD 304/2004

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.	Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.
<p>Artículo 7.3 <i>Composición.</i></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>Artículo 30.1.a) <i>Composición.</i></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.</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. designados por el promotor o promotores frente a la representación de los partícipes y beneficiarios.</p>

<sup>151</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 4.º) 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, aprobada 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».

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.	Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.
<p>Artículo 7.2 <i>Designación.</i></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>Artículo 31.2 <i>Designación.</i></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>

FUENTE: Elaboración propia.

El método de designación regulado en los artículos 7.2 TRLPFP 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 aquellos tuvieran más o menos presencia en el plan<sup>152</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 artículo 31.2 RFPF era contrario al artículo 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>153</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

<sup>152</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, *op. cit.* p. 137.

<sup>153</sup> Sentencia 128/2010, de 29 de noviembre de 2010. Por extensión, la doctrina que expresa la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3.ª) de 4 de abril de 2011.

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.

CUADRO 8. REGULACIÓN TRAS LA SENTENCIA DEL TC, RDLEG. 1/2002 Y RD 304/2004

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	Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones
<p>Artículo 7.2 <i>Designación.</i></p> <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>Artículo 31.2 <i>Designación.</i></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. 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>

FUENTE: Elaboración propia.

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.

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: la designación directa o las elecciones.

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>154</sup>. Sin embargo, existen planes de pensiones que siguen manteniendo el sistema electoral como único método de elección de los miembros de la comisión de control<sup>155</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 siguien-

---

<sup>154</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.

<sup>155</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).

do las pautas que se establecen en el artículo 29 RPPF, 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>156</sup>. Algunas comisiones de control cuentan con oficina del partícipe<sup>157</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>158</sup>.

#### 2.4.2. LA ADHESIÓN DE PARTÍCIPES AL PLAN DE PENSIONES

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 establecidos en las especificaciones de este<sup>159</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.

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 artículo 32 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, únicamente existía esta vía de in-

---

<sup>156</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>157</sup> Oficina de Atención al Partícipe de RTVE, de la Administración General del Estado, de Aena, etc.

<sup>158</sup> <https://fondodepensionescasbega.es/comision-de-control/>

<sup>159</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 72.

corporación al plan de pensiones. La posibilidad de adhesión automática se regula por primera vez a través del artículo 9.4 TRLRFP. 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>160</sup>.

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>161</sup>, respetando el criterio de libertad que el artículo 41 CE otorga a los sistemas de previsión social complementaria.

El artículo 28.2 RFPF 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 con-

---

<sup>160</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 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>161</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, op. cit., p. 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.

venio 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>162</sup>.

En caso de renuncia por parte del partícipe, el apartado tercero del artículo 28 RFPF reconoce a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder al plan 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>163</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 artículo 35.3 RFPF, con carácter general, los derechos consolidados de los planes de pensiones de empleo no podrán movilizarse 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

---

<sup>162</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.

<sup>163</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».

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 mobilizarse 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.

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>164</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>165</sup>. En caso de que el partícipe no proceda a

---

<sup>164</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. (art. 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 mobilizarse 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>165</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 la-

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>166</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 9**



FUENTE: Elaboración propia.

boral con 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>166</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 transferencia, 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>167</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>167</sup> Artículo 35.3 RFPF; 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.

#### 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>168</sup>, por lo tanto, este instrumento de previsión seguiría el principio de continuidad<sup>169</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, artículo 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, artículo 6.3 TRLPFP<sup>170</sup>.

##### a) *Modificación*

De conformidad con el artículo 33.1 RFPF, 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>171</sup>. La comisión de control es el órgano encargado de adoptar los acuerdos de modificación, un papel esencial en este proceso de los planes de pensiones de empleo<sup>172</sup>.

---

<sup>168</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>169</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 155.

<sup>170</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>171</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 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>172</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., pp. 159-160.

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>173</sup>. Así lo prevé el párrafo segundo del artículo 33.1 RFPF, haciendo referencia a determinados aspectos importantes<sup>174</sup> del plan de pensiones, los cuales pueden ser modificados mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras<sup>175</sup>.

---

<sup>173</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>174</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 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>175</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 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».

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>176</sup>.

Finalmente, de conformidad con el artículo 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>177</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.

---

<sup>176</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>177</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».

b) *Revisión*

La revisión financiero-actuarial viene recogida en los artículos 9.5 TRLPPF, 23 RPPF, y demás normativa de desarrollo<sup>178</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 artículo 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>179</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>180</sup>. Este análisis tiene por objeto dar una opinión

---

<sup>178</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>179</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>180</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 aque-

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 artículo 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>181</sup>. En efecto, los fondos de pensiones de empleo deberán presentar al organismo supervisor<sup>182</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 características de los activos que integran

---

llos planes de pensiones cuyas características y/o dimensión dificulten o hagan desproporcionada la 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>181</sup> De acuerdo con el artículo 30 quinquies LFPF.

<sup>182</sup> Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

## ■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

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.

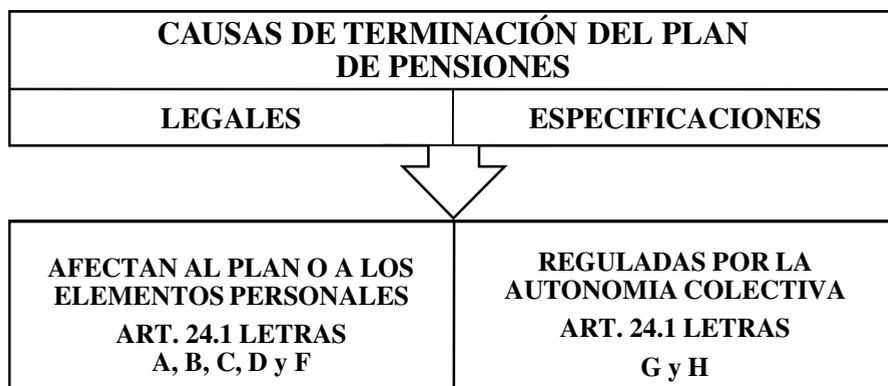
### 2.4.5. TERMINACIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES

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 artículo 32 TRLRFP.

#### a) *Causas de terminación*

Tanto el artículo 5.4 TRLRFP como el artículo 24 RFPF establecen una serie de causas por las que los planes de pensiones se verán abocados a su terminación.

**Gráfico 10**



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 artículo 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 artículo 24.1 RFPF. 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>183</sup>.

Las causas de terminación de los planes de pensiones son las siguientes:

a) Dejar de cumplir los principios básicos establecidos en el artículo 5.1 TRLFPF 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>184</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 exigi-

---

<sup>183</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.*, p. 151.

<sup>184</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...*, *op. cit.*, p. 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.

das 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.

e) Por ausencia de partícipes y beneficiarios en el plan de pensiones durante un plazo superior a un año<sup>185</sup>. En el sistema de empleo será complicado que se de esta situación al tratarse de un instrumento de naturaleza laboral<sup>186</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>187</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 subroge en los derechos y obligaciones de la entidad promotora disuelta<sup>188</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 consoli-

---

<sup>185</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>186</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>187</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., pp. 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 artículo 5.4 TRLRFP, el cual, hace primar (a diferencia de la general aplicación *ex* artículo 44 ET, que establece una regulación de derecho necesario estricto imponiendo una solución directa inatacable) la voluntad negocial de las partes implicadas.

<sup>188</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.

dados y, en su caso, a los beneficiarios, en el plazo de 12 meses desde la fecha de efecto de la operación societaria, artículo 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 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>189</sup>.

## b) *Procedimiento de terminación*

El procedimiento de terminación del plan de pensiones debe ajustarse a lo establecido en el artículo 32 TRLPFP que regula dos opciones: la primera, voluntaria, apartado primero del artículo 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

---

<sup>189</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.

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>190</sup> cualificadas<sup>191</sup>. La segunda, obligatoria, apartado segundo del artículo 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.

### c) *Liquidación*

La terminación efectiva de un plan de pensiones conlleva un procedimiento de liquidación, regulado en el artículo 24.2 RFPF, 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

---

<sup>190</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 169.

<sup>191</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.

la condición de partícipes o asegurados, el RFPF ofrece la posibilidad de que se integren en planes del sistema individual o asociado o en planes de previsión asegurados.

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>192</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>193</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>194</sup>.

Con carácter general, el proceso de liquidación se divide en varias etapas:

- 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>195</sup> y a la cuantificación de los derechos consolidados correspondientes a cada partícipe, movilizándose estos al plan o instrumento de previsión que cada uno determine.

---

<sup>192</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>193</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 (art. 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 (art. 47).

<sup>194</sup> Artículo 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.

<sup>195</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 (art. 46. Letra b), el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Canal de Isabel II (art. 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».

## ■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

– 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>196</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>196</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 (art. 38.3 del Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica).

## CAPÍTULO V

### LA ESPECIAL RELEVANCIA DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

#### 1. CONSIDERACIONES GENERALES

Reconocidos los principios básicos de los planes de pensiones con carácter general en el artículo 5 TRLPFP<sup>1</sup> y expuestos previamente, es momento de analizar el principio de no discriminación en los planes de pensiones de empleo, regulado en los artículos 5.1.a)<sup>2</sup> TRLPFP y 26 RPPF, por su singular relevancia con las relaciones laborales<sup>3</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

---

<sup>1</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, p. 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>2</sup> Apartado modificado por la Ley 12/2022, de 30 de junio. BOE núm. 157, de 1 de julio de 2022.

<sup>3</sup> ROMERO BURILLO, A. M: *Los planes de pensiones...*, *op. cit.*, p. 228. La autora pone de manifiesto la importancia del principio de no discriminación porque en su enunciado general se ve realzada por la concreción que se hace del mismo en el RPPF, dedicándole un precepto diferente para cada tipo de planes.

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 económicas que 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>4</sup>.

**Gráfico 11**

<b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN</b>	
<b>ACCESO AL PLAN DE PENSIONES</b>	<b>CONDICIONES DEL PLAN DE PENSIONES</b>

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.

---

<sup>4</sup> ROMERO BURILLO, A. M: *Los planes de pensiones...*, op. cit., p. 229.

## 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.

**Gráfico 12**

<b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL PLAN DE PENSIONES</b>	
<b>PUEDA ACOGERSE LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA</b>	<b>PERIODO DE CARENIA MÁXIMO UN MES</b>

FUENTE: Elaboración propia.

### 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 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>5</sup>. Este criterio ha sido confirmado jurisprudencialmente por el Tribunal Supremo<sup>6</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

<sup>5</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...* *op. cit.*, p. 91.

<sup>6</sup> MONEREO PEREZ, J. L. y FERNANDEZ BERNAT J. A.: *Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo...* *op. cit.*, p. 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 artículo 5.1.a) LPFP.

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>7</sup>.

### 2.1.1 EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Además del periodo de carencia, los artículos 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>8</sup>. A este respecto, la jurisprudencia comunitaria ha determinado que el principio de igualdad en materia de complemento de pensión viene determinado por el artículo 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>9</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 parcial, en su mayoría mujeres, no lo tenían. Se trata del asunto *Bilka*, a partir del cual se establecen los principios aludidos en el citado artículo<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> SEGALÉS FIDALGO, J.: *El contenido del principio de no-discriminación en la regulación sobre planes y fondos de pensiones*, op. cit., p. 89.

<sup>8</sup> ROMERO BURILLO, A. M.: *Los planes de pensiones...*, op. cit., pp. 242-243.

<sup>9</sup> Asunto C-170/1984, *Bilka* contra Karin Weber.

<sup>10</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo...*, op. cit., p. 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.

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>11</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>12</sup>.

Posteriormente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado otras sentencias declarando nulas las cláusulas motivadas exclusivamente en el género <sup>13</sup>, que limitaban el acceso como partícipe a planes de pensiones del sistema de empleo a las personas trabajadoras.

Con relación al principio de no discriminación en nuestro país, no se ha detectado ninguna regulación convencional en la que exista discriminación en el momento de acceso al plan de pensiones por razón de género.

---

<sup>11</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>12</sup> ROMERO BURILLO, A. M: *Los planes de pensiones...*, op. cit., p. 246.

<sup>13</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.

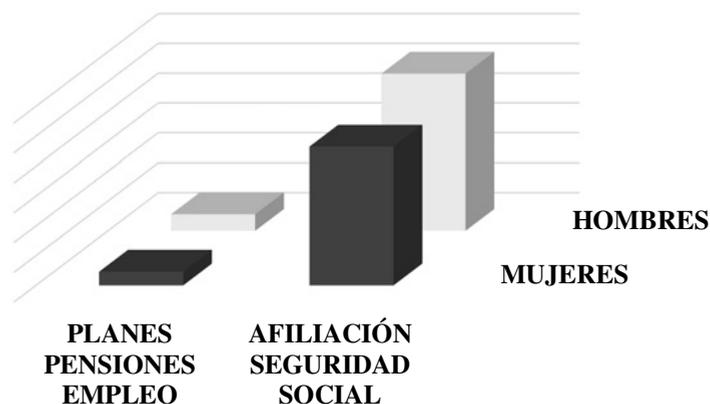
## ■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

No obstante, en cuanto al número de personas que forman el sistema de empleo, el volumen de cuentas de posición<sup>14</sup> en 2023 se cifraba en 2.104.243. 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. La diferencia de género es similar a la que se produce en el número de personas afiliadas a la Seguridad Social. Observamos que, de 20.836.010 personas afiliadas, en diciembre de 2023, los hombres representan el 52,7% (10.979.752) y las mujeres el 47,3% (9.856.258). 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.

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 de veintiséis a treinta años, la proporción de hombres es mayor a la de mujeres.

**Gráfico 13**

### **NÚMERO DE PERSONAS EN CADA SISTEMA**



FUENTE: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Informe 2022 Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>14</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.

CUADRO 9

Edades	Hombres	Mujeres	Total
De 0 a 20	589	350	939
De 21 a 25	10.013	7.455	17.468
<b>De 26 a 30</b>	<b>26.347</b>	<b>28.466</b>	<b>54.813</b>
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

FUENTE: Elaboración propia con datos del Informe 2022 Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

El mercado de trabajo refleja, en el caso de los planes de pensiones de empleo, las diferencias de género que presentan las prestaciones de estos<sup>15</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>16</sup>.

<sup>15</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>16</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 euros, la media de las aportaciones de los hombres (1.560 euros) es un 19% superior a la media de las mujeres (1.316 euros). Como consecuencia,

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>17</sup>, permitirán lograr una carrera 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 artículo 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 artículos 37.6 y 48 ET<sup>18</sup>.

## 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 máxima de dos años<sup>19</sup>, a disposición de las partes negociadoras (elementos constituyentes) del plan de pensiones. Esta disponibilidad sobre el periodo de carencia no siempre fue pacífi-

---

las prestaciones de las mujeres son inferiores a las de los hombres. El importe medio percibido por los hombres (10.797 euros) es un 46% superior al importe medio percibido por las mujeres (7.399 euros). Informe Previsión Social Complementaria en el País Vasco, año 2022.

<sup>17</sup> Artículo 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.

<sup>18</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>19</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores*, op. cit., p. 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.

ca. 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>20</sup>.

Posteriormente, con la regulación introducida por la Ley 24/2001, los términos del artículo 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 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>21</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>22</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>23</sup>, tal y como se prevé en el primer párrafo del artículo 26.1 RPPF<sup>24</sup>. En la prác-

<sup>20</sup> STS de 30 de marzo de 1999 (FJ 7.º).

<sup>21</sup> ROMERO BURILLO, A. M.: *Los planes de pensiones...*, op. cit., pp. 236-237.

<sup>22</sup> SEGALÉS FIDALGO, J.: *El contenido del principio de no-discriminación en la regulación sobre planes y fondos de pensiones*, op. cit., p. 91.

<sup>23</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *Comentario al Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones*, op. cit., p. 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>24</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

tica ha quedado demostrada, ya desde los primeros planes de pensiones, la licitud de la incorporación inmediata al plan de pensiones, avalada también por la jurisprudencia<sup>25</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>26</sup>.

La Ley 12/2022, de 1 de julio<sup>27</sup>, modificó el periodo de carencia para determinar si un plan de pensiones de empleo cumple con el principio de no discriminación. Este periodo fue 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. 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

---

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 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 Redaxis.

<sup>25</sup> STS de 26 de enero de 1993 (RJ 1993, 270), aunque sólo para las personas trabajadoras con contrato fijo.

<sup>26</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los planes de pensiones...*, op. cit., p. 33.

<sup>27</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.

la posibilidad de movilizar entre ellos y conseguir un complemento a su pensión pública.

Posteriormente, el Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, en modificación del artículo 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.

### 2.2.1. MODALIDAD CONTRACTUAL EN EL PERIODO DE CARENANCIA

En cuanto a la forma de computar este periodo en función de la modalidad contractual de los potenciales partícipes, la transcripción del párrafo tercero artículo 26.1 RFPF establece sobre el mismo que «se computará el tiempo transcurrido 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>28</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>29</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>30</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

<sup>28</sup> STS de 26 de enero de 1993.

<sup>29</sup> En el mismo sentido la STS de 15 de julio de 1998 o SAN de 12 de septiembre de 1997.

<sup>30</sup> ROMERO BURILLO, A. M: *Los planes de pensiones...*, op. cit., p. 238.

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>31</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 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>32</sup>.

En origen, la norma no ponía de manifiesto la prohibición de discriminar por modalidad de contratación<sup>33</sup>. Fue la Sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004, de 28 de junio<sup>34</sup> la que introdujo la referencia expresa «bajo cualquier modalidad contractual», considerando que el texto normativo original atentaba contra el principio de igualdad del artículo 14 CE. En efecto, en la primera regulación en materia de planes y fondos de pensiones no se prevenía 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

<sup>31</sup> ROMERO BURILLO, A. M.: *Los planes de pensiones...*, op. cit., pp. 233-234.

<sup>32</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: *Planes y fondos de pensiones...*, op. cit., pp. 494-495.

<sup>33</sup> Para un estudio amplio sobre el principio de no discriminación en los planes de pensiones de empleo en su primera regulación ver: SUÁREZ CORUJO, B.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores*, op. cit., pp. 404-410.

<sup>34</sup> STC 104/2004, de 28 de junio, BOE núm. 180, de 27 de julio de 2004. El TC 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).

empleados ingresados en la empresa antes del 30 de mayo de 1986 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 artículo 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 en función del tipo de contrato, sin ninguna justificación objetiva en la que se funde la diferenciación<sup>35</sup>. El TC concluye que hay desigualdad de trato y que resulta contraria al artículo 14 CE, en cuanto que utiliza como criterio de discriminación una circunstancia que no puede justificar tal diferencia<sup>36</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>37</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

---

<sup>35</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>36</sup> Es doctrina consolidada del TC respecto al artículo 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>37</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 92.

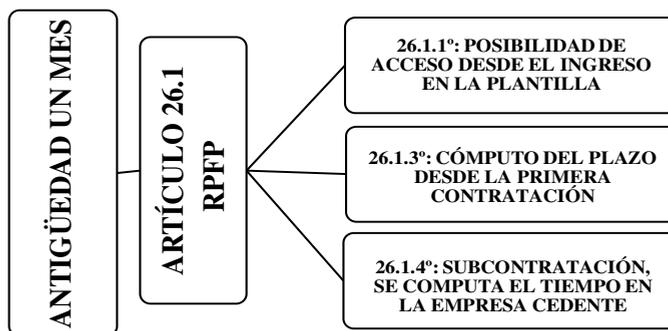
## ■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

con las contratadas de forma indefinida, exigiendo un periodo de carencia diferenciado en función del tipo de contrato<sup>38</sup>. Esta regulación es discriminatoria de conformidad con lo establecido tanto en la norma legal como en la reglamentaria<sup>39</sup>.

### 2.2.2. 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 14



FUENTE: Elaboración propia

<sup>38</sup> En la misma línea de opinión MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 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>39</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 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 dos 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 partícipe 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».

En orden a determinar la antigüedad máxima exigible para el acceso al plan de pensiones, el párrafo tercero del artículo 26.1 RFPF 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>40</sup>. Este precepto 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>41</sup> o del mismo sector<sup>42</sup>.

El párrafo cuarto del artículo 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 artículo 44 ET sobre subrogación de derechos y obligaciones laborales en materia de protección social complementaria<sup>43</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

---

<sup>40</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 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.

<sup>41</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>42</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>43</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación... op. cit.*, p. 93.

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>44</sup>. Este ha sido el criterio seguido para la reducción del citado periodo de carencia introducido por la Ley 12/2022.

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>45</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>46</sup>. Lo

---

<sup>44</sup> ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J. L.: *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, 17.<sup>a</sup> ed., 2000, p. 587.

<sup>45</sup> Artículo 26.1 del Real Decreto 668/2023, de 18 de julio.

<sup>46</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 dieciocho meses.

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 contribuciones del promotor, hasta los que tienen un periodo de carencia máximo. 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.

La interpretación de esta norma y su reglamento de desarrollo han suscitado numerosas disquisiciones sobre la aplicación práctica del principio de no discriminación. La Subdirección General de Organización, Estudios y Previsión Social Complementaria, en respuesta a una consulta planteada ha determinado que para cumplir con el principio de no discriminación es necesario que el promotor realice todas las contribuciones que estén determinadas en las especificaciones del plan de pensiones. Considera que no es suficiente con aportar para cubrir las contingencias de riesgo (fallecimiento e incapacidad), por lo tanto, determina que deberán hacerse efectivas las contribuciones para cubrir la contingencia de ahorro (jubilación). Por ello, la aplicación del principio de no discriminación debe entenderse referida al conjunto de contribuciones incluidas en las especificaciones del plan de pensiones desde la entrada en vigor de la Ley 12/2022 (2 de julio de 2022).

### 3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PLAN DE PENSIONES

El párrafo segundo del artículo 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.

**Gráfico 15**

<b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PLAN DE PENSIONES</b>	
<b>CRITERIOS OBJETIVOS Y RAZONABLES</b>	<b>ACUERDO COLECTIVO O ESPECIFICACIONES</b>

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>47</sup> y razonables<sup>48</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>49</sup>. En 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>50</sup>.

En segundo lugar, el principio de no discriminación exige que la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe se es-

<sup>47</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *Planes de pensiones...*, *op. cit.*, p. 50. La edad del partícipe según el autor sería un criterio admisible y razonable.

<sup>48</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...* *op. cit.*, p. 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>49</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J. A.: *Guía de negociación...* *op. cit.*, p. 101.

<sup>50</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».

tablezca según criterios previstos en un acuerdo de negociación colectiva o determinados en las propias especificaciones del plan de pensiones. 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 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>51</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>52</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>53</sup>.

---

<sup>51</sup> ROMERO BURILLO, A. M: *Los planes de pensiones...*, *op. cit.*, p. 254.

<sup>52</sup> En la misma línea MONEREO PÉREZ, J. L.: *Planes de pensiones...*, *op. cit.*, p. 46; o ROMERO BURILLO, A. M: *Los planes de pensiones...*, *op. cit.*, p. 254.

<sup>53</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 euros (2012) y los colectivos B y C con unas aportaciones de 314,88 euros (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 artículo 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 VI

### 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.

En primer lugar, 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 TC, en la sentencia 206/1997, de 27 de noviembre, lo ha calificado como un contrato atípico de seguro.

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.

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 precep-

tivas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, y, son complementarios porque su objetivo es mejorar el sistema público de pensiones, no sustituirlo. 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.

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 artículo 5 TRLPFP 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.

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.

En un primer momento, 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. 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 2023 el número de cuentas de partícipes incrementó un 1,89 por 100, hasta situarse en 2.104.243. 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 a 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.

Seguidamente, es importante destacar que 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.

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 (TRLRFP) 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.

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.

En materia fiscal, de los datos estudiados a lo largo de este trabajo, se puede concluir 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 euros) 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.

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 euros, a los actuales 1.500 euros, 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.

En el ámbito de la supervisión y el control en los planes de pensiones de empleo, la comisión de control 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.

Finalmente, 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.

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.

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.

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 16.<sup>a</sup> 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 5.<sup>a</sup> 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 incen-

tivar 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.

Tras el análisis del ámbito de aplicación de la previsión social complementaria, se puede concluir 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.

Este trabajo pretende recapacitar sobre 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. Ello, con el objetivo de que la población activa cuente con un sistema de pensiones complementario vinculado a su relación laboral. En este sentido, si se quiere generalizar esta posibilidad, es imprescindible tener unos objetivos claros.

## BIBLIOGRAFÍA

- 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.
- ALBALADEJO, M.: *Derecho Civil*, tomo I, vol. 1.º, Bosch, Barcelona, 1989.
- 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*, 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*, 10.ª ed., Civitas, Madrid, 1985.
- *Las mutualidades de previsión social*, en AA.VV., *Comentarios a la Ley de Ordenación del Seguro Privado*, vol. 1, Verdera, Madrid, 1988.
- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J. L.: *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, 17.ª ed., 2000.
- 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.
- ARADILLA MARQUÉS, M.ª J.; BLASCO LAHOZ, F. J. y LÓPEZ GANDÍA, J.: «Comentario al artículo 4.1.b) del TRLRFP», 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.
- BARR, N. y DIAMOND, P.: «The economics of pensions», *Oxford Review of Economic Policy*, 22, 2006.
- BATALLER GRAU, J., (dir.) *et al.*: *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.
- 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*, Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Hacienda. Madrid, 1977.
- CASTRO ARGÜELLES, M. A.: «El papel de los Planes y Fondos de Pensiones en el sistema de previsión social», *Actualidad Laboral*, núm. 25, 1999.
- DE LA VILLA GIL, L. E., «La previsión social mutualista de los funcionarios públicos del Estado», *Revista de Administración Pública*, 1963.
- DÍEZ-PICAZO, L.: *Derecho de Daños*, Civitas, Madrid, 1999.
- DUQUE DOMÍNGUEZ, 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.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *Comentario a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones*, Relaciones Laborales, tomo II, 1987.
- *Comentario al Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones*, Relaciones Laborales, tomo I, 1989.
- ESPING-ANDERSEN, G: *Los tres mundos del Estado del bienestar*, Alfons el Magnánim, Valencia, 1993.
- FERNÁNDEZ 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*, núm. 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*, núm. 2973, 2009.
- FERRUZ AGUDO, L. y LÓPEZ ARCEIZ, F. J.: «Fondos de Pensiones: Normativa, impacto financiero y situación actual», *Análisis Financiero*, núm. 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.
- 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.: «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 PADRÓN, 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.
- GARRIDO L. y CHULIÁ E.: *Reducción del límite de aportación a planes de pensiones individuales: Informes institucionales y opinión pública*, Inverco, Madrid, 2020.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: «Desplazamiento de trabajadores y pensiones complementarias», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 27, 2.000.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- HERRÁIZ, C.: «Las pensiones de las mutualidades de previsión social en España», *Revista de Estadística y Sociedad*, 2005.
- HÖFER, R.: *Die Neuregelung des Betriffsrentenrechts durch das Altersvermögensgesetz (AvmG)*, Der Betrieb, 2001.
- LA CASA GARCÍA, R.: *Los fondos de pensiones*, Marcial Pons, Madrid, 1997.
- LABORDA IBAÑEZ, M.: «Los supuestos excepcionales de liquidez, aplicación práctica», *Revista del Instituto de actuarios españoles*, núm. 29, Madrid, 2011.
- «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.
- LÓPEZ 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.
- «Concentración empresarial y compromisos por pensiones. Una regulación reglamentaria indirecta del grupo de empresas», *RTSS*, núms. 209-210, 2000.
- «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.
- *La participación privada en el sistema de protección social español*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2010.
- *La nueva regulación europea sobre los fondos de pensiones de empleo*, Análisis GA&P, Madrid, enero 2017.

- LÓPEZ CUMBRE, L. y CARRASCO PERERA, A.: «Rescate y pignoración de planes de pensiones», *Diario La Ley*, núm. 9209, Wolters Kluwer, 2018.
- LÓPEZ GANDÍA, J. y MOMPALAR 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*, Comares, Granada, 2001.
- 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*, núm. 833, Madrid, 2006.
- «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.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privado, sistemas de pensiones*, Tecnos, 1996.
- *Los planes de pensiones del sistema de empleo: La incidencia de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
- «El futuro del sistema de pensiones: sistema público y sistemas privados» I y II, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 89, 1998.
- «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.
- *Comentario al Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones*, Comares, Granada, 2003.
- «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.
- *La Negociación Colectiva en el Sector Energético*, Comisión consultiva nacional de convenios colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.

■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

- «Prólogo», en Fernandez Bernat, J. A.: *Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo*, Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2007.
- *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., et al.: *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2006.
- 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, Comares, Granada, 2004.
- *Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma*, Documentos de trabajo. Fundación Alternativas, núm. 137, 2008.
- *Guía de negociación colectiva los planes y fondos de pensiones*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009.
- 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.
- 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 ROYES, F., SANTIDRIÁN ALEGRE, J. y FERRANDO PIÑOL, A.: *Los planes y fondos de pensiones. Comentarios al reglamento*, CDN, Madrid, 1988.
- 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.
- PÉREZ VELÁZQUEZ, J. P.: *Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados: su inclusión en el caudal hereditario*, Fundación Mapfre, Madrid, 2007.
- PIESCHACÓN VELASCO, C.: *Sistemas de pensiones. Experiencia española e internacional*, Inverco, Madrid, 2005.

- *La ley de planes y fondos de pensiones; 20 años después*, Inverco, Madrid, 2007.
- 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.
- REGUERO CELADA, J.: «Aspectos jurídicos-laborales de los Planes y Fondos de Pensiones», *RL*, núm. 4, 1995.
- ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, Aranzadi, Pamplona, 2002.
- 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 núm. 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.
- «Instituciones de Derecho Mercantil», *Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1991.
- 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, 2.<sup>a</sup> ed., Madrid, 1989.
- 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.
- SUÁREZ 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 SUÁREZ, F. J.: *Ley ordenadora del seguro privado; exposición y crítica*. Sevilla, 1984.

■ LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

— *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.

VAL 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.: «Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria», *Ekonomiaz*, núm. 85, 1.<sup>er</sup> semestre, 2014.

YANINI BAEZA: *Las mejoras voluntarias en la Seguridad Social. Régimen del seguro colectivo laboral*, Edersa, Madrid, 1995.

Los planes de pensiones de empleo se constituyen en el eje del sistema de previsión social complementaria en nuestro país. Son instrumentos de ahorro-previsión a largo plazo promovidos por las empresas o las instituciones para las personas trabajadoras, con el objetivo de complementar las prestaciones públicas de la Seguridad Social, no sustituirlas.

Estos instrumentos socio-laborales experimentaron un crecimiento significativo en los primeros años de la década de 2000, debido a la externalización de los compromisos de pensiones de las empresas, aunque este crecimiento se ha ralentizado. Actualmente, la adopción de estos planes varía considerablemente entre grandes empresas y pymes. 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. La Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, y su desarrollo reglamentario, trata de fomentar la implementación de los planes de empleo a través de la negociación colectiva.

Esta obra contiene un estudio técnico del entorno regulatorio, la evaluación y la problemática de los planes de pensiones de empleo. 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, con especial enfoque en materia de género. No se olvida, tras el estudio casuístico de numerosas regulaciones, formular una 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

## Manuela Laborda Ibáñez

Es Doctora en Ciencias Jurídicas por la UPNA y abogada. Profesora en EUDE Business School en el Máster en Administración y Dirección de Empresas. Coordinadora del Área Jurídica del Servicio de Estudios Confederal. Ha publicado varios artículos relacionados, entre otros temas, con los planes de pensiones de empleo y coautora en varios libros en materia de Derecho Laboral. Ha sido miembro del Committee on Worker's Capital (CWC). Ponente habitual en conferencias relacionadas con la previsión social y miembro integrante de diversas comisiones y consejos de los entes gestores de la Seguridad Social.