



Análisis conceptual y evolutivo de los planes de pensiones en España

Yaiza García Padrón¹ y Juan García Boza²

¹Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Profesora Asociada a Tiempo Completo del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. Dirección: Campus Universitario de Tafira, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Módulo D, Las Palmas de Gran Canaria, C.P. 35017, Las Palmas, España. E-mail: ygarcia@defc.ulpgc.es

²Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales. Catedrático de Universidad, Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España.

Resumen

Los Planes de Pensiones son uno de los instrumentos de previsión que mayor importancia tienen en España y que, además, dada su naturaleza social han sido impulsados por el Gobierno. Por ello este trabajo analiza los Planes de Pensiones en España, exponiendo sus principales características y realizando un estudio sobre su evolución y desarrollo en este país europeo. Así, el análisis de la evolución de los Planes de Pensiones se lleva a cabo atendiendo, además, a las diversas modalidades existentes y teniendo presente tanto la situación económica del país como los cambios legislativos que afectan a los Planes.

Palabras clave: Plan de Pensiones, evolución histórica, sistema individual, sistema de empleo, sistema asociado.

Conceptual and Evolutionary Analysis of Pension Plans in Spain

Abstract

Pension plans are one of the most important social security instruments in Spain and given their social nature, they have been promoted by the government. This paper analyzes pension plans in Spain, explaining their principle characteristics and undertaking a study of their evolution and development in this European country. The analysis of the evolution of pension plans is undertaken by studying the diverse modalities that exist and taking into account the economic situation of the country as changes in legislation affect such plans.

Key words: Pension plan, historical evolution, personal pension plan, employment system, associated system.

1. Introducción

En los últimos años, en los países occidentales en general y en España en particular, la previsión social complementaria ha constituido una de las principales preocupaciones de los Gobiernos. El aumento paulatino de la esperanza media de vida, la inversión de la pirámide poblacional, así como la delicada situación económico-financiera de la Seguridad Social unido a las dudas sobre su viabilidad futura, han sido factores determinantes en la creación e impulso en España de los Planes y Fondos de Pensiones como sistema privado de previsión y ahorro a largo plazo¹.

Estas instituciones aparecen en España, al amparo de la Ley 8/1987, de 8 de junio, con cierto retraso en comparación con otros países europeos, como Inglaterra y Alemania, y Estados Unidos, donde llevaban funcionando varios años y en los cuales ya se había observado su eficiencia, así como sus efectos en los mercados de valores. Además, se había comprobado que como mecanismo de captación de ahorro y, por consiguiente, inversor de los mismos, ayudaban a desarrollar los mercados de capitales, facilitando a su vez inversiones a las empresas. Por ello, los Planes y Fondos de Pensiones no sólo se contemplaron como una figura alternativa a

1 La preocupación por los problemas de la Seguridad Social y el interés en la creación de los Planes y Fondos de Pensiones queda reflejado, entre otros, en López y Veganzones (1982:287-294), Fuentes (1984:27-45), Pérez (1984:125-128), Prieto

la crisis de la Seguridad Social en España, sino también como fuente dinamizadora del ahorro, en una época, finales de los 70 y principios de los 80 del siglo XX, caracterizada principalmente por caídas drásticas en las tasas de ahorro.

Todo lo anterior pone de manifiesto la necesidad del estudio de los Planes de Pensiones como sistema de privado de previsión y producto de captación de ahorro a largo plazo, así como de la evolución que a lo largo de los años ha experimentado este tipo de institución financiera.

El trabajo se ha estructurado en cuatro apartados. Tras la introducción, en la segunda sección se realiza un estudio de los Planes de Pensiones, presentando sus principales características. En la tercera sección se analiza la evolución histórica de los Planes a lo largo de su existencia en España, atendiendo a las diversas modalidades existentes y teniendo presente tanto la situación económica como los cambios legislativos que les afectan. Finalmente, en la cuarta sección se recoge un compendio de las conclusiones más relevantes.

2. Aspectos Fundamentales de los Planes de Pensiones

Los Planes de Pensiones son uno de los productos financieros de previsión y ahorro a largo plazo que mayor importancia tienen en la actualidad en España. El desarrollo que han alcanzado en España se debe principalmente a dos motivos. Por un lado, al beneficio fiscal² que de los mismos se deriva y, por otro, a la tendencia de los sujetos a cubrirse ante los posibles problemas de insuficiencia financiera de los sistemas de la Seguridad Social, con el propósito de asegurarse un determinado nivel de renta cuando se jubilen³.

En este sentido, se puede decir que los Planes de Pensiones se configuran como Instituciones de previsión voluntaria, libre, privada y de carácter complementario o no, pero nunca sustitutivo, al sistema público de previsión social⁴. Así, los Planes de Pensiones constituyen un instrumento de ahorro en el que los sujetos o partícipes realizan aportaciones, periódicas o extraordinarias, con el objetivo de formar a largo plazo un capital que les podrá servir como complemento pri-

(1984:70-72), Cruz y De Vicente (1985:213-220), Carcelén (1989:19-34) y Navas (1989:14-15).

2 En general en España las aportaciones de los sujetos a los Planes de Pensiones se pueden deducir, hasta un límite máximo del impuesto personal que grava su renta. Este aspecto se presenta con detalle en el Cuadro 3.

3 No obstante, también cubren otras contingencias como son la supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez.

4 Esta característica se recoge en el artículo 1.2 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.

vado a las prestaciones que provengan de la Seguridad Social.

No obstante, en España legalmente se han definido los Planes de Pensiones atendiendo fundamentalmente a su función, tal y como se puede observar en el artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en el cual se estipula que “los Planes de Pensiones definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, las obligaciones de contribución a los mismos y, en la medida permitida por la presente ley, las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio que al cumplimiento de los derechos que reconoce ha de afectarse”.

Por otro lado, de la lectura de la citada ley, y de acuerdo con la definición anterior, se desprende la idea que un Plan de Pensiones es un contrato⁵ 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.

Además de lo anterior, se han de destacar las siguientes características fundamentales de los Planes de Pensiones, que son la voluntariedad de los mismos, su carácter privado y la complementariedad o no a la Seguridad Social.

- *La voluntariedad* se manifiesta en dos ámbitos, el de constitución y el de adhesión. En este sentido, los Planes de Pensiones han de ser constituidos libremente, al igual que cualquier sujeto es libre de adherirse a uno de ellos. Por tanto, la voluntariedad hace referencia a la libre decisión tanto de los promotores para la creación de un Plan de Pensiones, como de los partícipes de suscripción a un Plan.
- *La naturaleza jurídica-privada del Sistema de Planes y Fondos de Pensiones.* Esto implica que la creación y gestión de los mismos se lleva a cabo a través de entidades de carácter privado, tales como empresas, entidades financieras o aseguradoras, y no por entidades gestoras de la Seguridad Social. Asimismo, las prestaciones de los Planes de Pensiones también tienen carácter privado, estando al margen de la acción protectora de la Seguridad Social. No obstante, ello no impide que el Estado, debido a la trascendencia socioeconómica de los mismos y con el objeto de salvaguardar su seguridad y solvencia, haya dictado unas normas legales 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.

5 Un estudio respecto al carácter contractual de los Planes de Pensiones se puede encontrar en Sánchez *et al.* (1989:15-34).

- En *tercer* y último lugar, el *carácter complementario* alude a lo señalado en el artículo 41 de la Constitución Española como “prestaciones complementarias”, en dicho artículo se hace referencia a prestaciones que provengan de operaciones concertadas por los interesados de forma aislada al Sistema Público de la Seguridad Social. Por un lado, tales prestaciones pueden tener como referencia el Sistema Público de Pensiones, de tal forma que con el Plan de Pensiones se pretenda completar el importe de la pensión pública para llegar a una cuantía más acorde con las rentas percibidas por el sujeto antes de producirse la contingencia causante de la pensión. Por otro lado, las prestaciones que se obtengan de un Plan de Pensiones puede que simplemente se deriven de las aportaciones y de los rendimientos de las inversiones de los Fondos de Pensiones⁶, independientemente de lo que provenga de la Seguridad Social. De acuerdo con lo expuesto, se ha de reseñar que la percepción de las prestaciones derivadas de los Planes de Pensiones no puede conllevar la no percepción de las correspondientes a la Seguridad Social, en el caso que proceda, al igual que la participa-

ción de un sujeto en este régimen privado tampoco puede conllevar la exención de afiliación y pago de las cuotas del régimen público de la Seguridad Social.

En síntesis, se puede afirmar que un Plan de Pensiones es un contrato mediante el cual un sujeto se compromete a realizar aportaciones con el fin de que en un futuro pueda percibir unas prestaciones, previendo de esta manera el posible descenso de su poder adquisitivo cuando se jubile. Por todo ello, se puede definir como un producto de previsión y ahorro a largo plazo.

Una vez analizada la naturaleza de los Planes de Pensiones y para una mayor comprensión de los mismos, a fin de poder hacer referencia a las diversas clases de Planes, es necesario estudiar tanto los elementos personales o sujetos como los elementos reales o conjuntos de capitales asociados a los mismos. En esta línea, los Planes de Pensiones pueden adoptar diferentes modalidades en función de la relación existente entre los sujetos y de las obligaciones que se estipulen.

A) Elementos personales

Los elementos personales hacen referencia a los sujetos implicados en un Plan de Pensiones. En este sentido, se distingue entre los constituyentes del mismo y los beneficiarios. A su vez, dentro de los sujetos constituyentes

6 Los Fondos de Pensiones son patrimonios independientes, sin personalidad jurídica, que constituyen el medio para instrumentar los Planes de Pensiones. Un estudio de esta característica de los Fondos de Pensiones como patrimonio separado se encuentra en Romero (2002:149-150).

es necesario diferenciar dos figuras: el promotor y los partícipes.

- El *promotor* es cualquier sujeto que impulsa la creación de un Plan de Pensiones. Normalmente, se trata de una persona jurídica, si bien dicha labor la puede realizar cualquier entidad, corporación, sociedad, empresa, asociación, sindicato o colectivo de cualquier clase.
- Los partícipes son las personas físicas en cuyo interés se crea el Plan, independientemente de que realicen aportaciones. En otras palabras, son los sujetos que se hayan adscritos al Plan, siendo, por tanto, los titulares de los recursos patrimoniales afectos a los mismos. Además, son los que normalmente realizan las aportaciones, salvo en el caso de los planes de empleo, en los que no es necesario que los trabajadores aporten directamente cuantía alguna. Sin embargo, cuando ya no se realicen aportaciones por parte del partícipe o a su favor, éste pasará a situación de “partícipe en suspenso”, dado que seguirá manteniendo sus derechos consolidados⁷ dentro del Plan. Por tanto, sólo se dará de baja a un partícipe cuando ocurra alguna de las contingencias previstas en el Plan.
- Los beneficiarios son las personas físicas que tienen derecho a perci-

bir las prestaciones de los Planes de Pensiones, independientemente de que hayan sido partícipes o no.

De acuerdo con la vinculación jurídica que exista entre los sujetos constituyentes, dentro de los Planes de Pensiones podemos distinguir tres modalidades: Planes de Pensiones del sistema de empleo, Planes de Pensiones del sistema asociado y Planes de Pensiones del sistema individual.

- *Planes de Pensiones del sistema de empleo.* Esta clase de planes corresponde a aquéllos en los que existe una relación laboral entre promotor y partícipe, de tal forma que el promotor sea una entidad, corporación, sociedad o empresa y los partícipes sus empleados.

En este sentido, es de destacar que el sujeto que actúe como promotor en este tipo de planes sólo podrá serlo de uno. Este hecho no implica que varias empresas o entidades no se puedan unir para promover conjuntamente un Plan del sistema de empleo. En esta línea, en la regulación de los mismos se especifica que pueden existir Planes de Pensiones promovidos de manera conjunta por varias empresas o entidades, incluso por empresarios individuales y por los entes y organismos de las Administraciones Públicas. Es más, tales Planes pueden ser abiertos a cualquier empresa o bien tener su ámbito limitado al de deter-

7 Derechos económicos derivados de las aportaciones realizadas y del régimen financiero actuarial de capitalización que aplique el correspondiente Plan de Pensiones.

minadas empresas promotoras o por algún criterio como puede ser: empresas de un mismo grupo, pequeñas y medianas empresas⁸, empresas que tengan asumidos compromisos por pensiones en virtud de un acuerdo de negociación colectiva de ámbito superior al de empresa.

Por todo lo anterior, en este tipo de Planes adquiere especial importancia el principio de no discriminación. Asimismo, para que no puedan existir problemas de esta índole se especifica en su normativa que la totalidad del personal empleado por el promotor debe estar acogido o en condiciones de acogerse⁹ al Plan. No obstante, ello no implica que el promotor no pueda realizar aportaciones de cuantías distintas a cada partícipe, siempre y cuando se base en criterios objetivos, previamente establecidos en el Plan o en acuerdo colectivo.

Otra de las características que presentan este tipo de Planes es que se permite la posibilidad de que dentro de un determinado Plan se constituyan subplanes, cada uno con determinadas características en cuanto a las aportaciones y prestaciones. En otras palabras, bajo un mismo Plan genérico del sistema de empleo se pueden crear a su vez Planes que atiendan a

un número de partícipes inferior al del Plan genérico, como es el caso de un subplan para un determinado colectivo de la plantilla y que, por tanto, se adapten mejor a sus características. Este hecho conlleva que los subplanes puedan ser a su vez de distintas modalidades.

El sistema de empleo fue establecido como un medio para que el régimen empresarial canalizase las pensiones complementarias en relación a las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, a la vez que constituye un producto financiero a través del cual las empresas pueden exteriorizar los compromisos por pensiones que han establecido con sus empleados. Por tanto, de todo lo anterior se deduce que los sujetos que realizan aportaciones en este tipo de Planes son principalmente los promotores¹⁰, teniendo las mismas carácter irrevocable, aunque todo ello no obsta para que los partícipes también puedan destinar cuantías monetarias a los mismos.

- *Planes de Pensiones del sistema asociado.* Este tipo de planes son aquéllos en los que existe una relación asociativa o corporativa entre promotor y partícipes. Por lo tanto, el promotor es cualquier asociación, sindicato,

8 Para atender a dicha definición se hace referencia a la Recomendación 96/280/CE de la Comisión, de 3 de abril de 1996.

9 Para acceder a un Plan de Pensiones del sistema de empleo se puede exigir una antigüedad de como máximo dos años, aunque ello no implica que ésta sea una condición obligatoria para todos los Planes de esta modalidad.

10 La contribución al Plan de Pensiones del sistema de empleo que realiza el promotor se interpreta como una retribución en especie a sus trabajadores y, por tanto, gasto deducible en el impuesto personal que grava su renta.

gremio o colectivo, siendo los partícipes sus asociados o miembros.

Este tipo de Planes se ha concebido para favorecer su constitución, principalmente, entre colectivos ya existentes. Al objeto de evitar acciones fraudulentas respecto al motivo de creación de las asociaciones con el fin de impulsar un Plan de Pensiones del sistema asociado reglamentariamente se exige que, para que un colectivo pueda crear un Plan de estas características, aquél se haya constituido y presente un fin común a todos sus asociados y distinto al de un Plan de Pensiones. Este último hecho es la justificación fundamental de la imposibilidad en este tipo de Planes de que el promotor realice aportaciones, pudiendo únicamente realizarlas los partícipes.

- *Planes de Pensiones del sistema individual.* Cuando para la constitución y adhesión a un Plan de Pensiones no se exige ninguna relación concreta entre promotor y partícipes, sino simplemente que una o varias entidades de carácter financiero insten a la creación de un Plan, en este caso se estará ante un Plan de Pensiones del sistema individual. Este tipo de Planes sólo pueden contar con un promotor.

Este tipo de Planes han representado una competencia a otros productos financieros ya existentes como son, principalmente, los Planes de Ju-

bilación, aunque también lo son para los Fondos de Inversión y los *Unit Linked*, debido a que presentan características comunes como son el constituir inversiones a largo plazo. Aunque, la competencia es más directa con los Planes de Jubilación ya que ambos están destinados a cubrir la contingencia de jubilación¹¹.

B) Elementos reales

Las aportaciones y prestaciones asociadas a un Plan de Pensiones constituyen sus elementos reales. Ambas son conjuntos de capitales financieros equivalentes, determinados de acuerdo con sistemas financieros y actuariales de capitales, a través de los que se instrumentan los Planes.

- Las *aportaciones* son las cuantías satisfechas a un Plan de Pensiones por parte de los partícipes y/o promotores, aunque este último solamente si se trata de un Plan de empleo. Tales contribuciones se realizarán conforme a las condiciones y casos estipulados en el propio Plan. Asimismo, en el Plan también se deben prever las causas y circunstancias que facultan a los partícipes para modificar o suspender sus aportaciones, al igual que la incidencia de tales conductas en la cuantificación de sus derechos y de las prestaciones, dado que las aportaciones realizadas a un Plan determinan

11 Otro producto que en el futuro va a competir directamente con los Planes de Pensiones del sistema individual son los Planes de Previsión Asegurados, un seguro de vida con idénticas ventajas fiscales que los primeros, creados a través de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre.

los derechos consolidados del partícipe y las prestaciones de los beneficiarios.

Por otro lado, se ha de reseñar que no son admisibles como aportaciones las cuantías abonadas por entidades o personas distintas de los sujetos constituyentes¹². 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, pero siempre y cuando su importe total sea imputado financieramente entre los partícipes del Plan y, por ello, éstos tendrán que tributar en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

También se ha de destacar que la cuantía que anual e individualmente se puede aportar a Planes de Pensiones está limitada legalmente¹³. Otro factor a tener en cuenta es que el paso de un sujeto a situación pasiva de jubilado conlleva que dicho sujeto ya no pueda seguir realizando aportaciones a los Planes para cubrir las contingencias de jubilación e invalidez, por tanto, la única contingencia que podrá cubrir es la de fallecimiento.

Por último, se ha de señalar que las aportaciones pueden realizarse, en función de lo señalado en el correspondiente Plan, con una determinada pe-

riodicidad, ya sea mensual, trimestral, semestral o anual. Este hecho no implica que el partícipe no pueda realizar aportaciones en cualquier momento del tiempo, recibiendo en este último caso la denominación de aportaciones extraordinarias.

- Las *prestaciones* consisten en el reconocimiento de un derecho económico a favor de los beneficiarios del Plan de Pensiones, como resultado del acacimiento de una de las contingencias¹⁴ previstas en el Plan.

Las prestaciones se pueden percibir de forma inmediata a la fecha de ocurrencia de la contingencia, o bien de forma diferida. En otras palabras, el beneficiario puede elegir entre recibir las cuantías monetarias correspondientes en el momento en que ocurra alguna de las contingencias estipuladas en el Plan, o bien postergar el comienzo del cobro a períodos posteriores.

Independientemente del momento de percepción de las mismas, éstas se pueden materializar de distintas formas, como un capital, recibiendo un único pago, a través de una renta, mediante pagos sucesivos, o si se combinan las dos opciones anteriores, en forma mixta.

12 Salvo en el caso de aportaciones realizadas a favor de personas con minusvalías por parte de familiares de hasta tercer grado de parentesco, en línea directa o colateral, o por el cónyuge o por aquellos sujetos que los tuviesen a su cargo en régimen de tutela o acogimiento.

13 Esta cuestión es analizada con más detalle en el Cuadro 2 correspondiente a su régimen fiscal.

14 Las contingencias cubiertas por un Plan de Pensiones son la jubilación, invalidez y fallecimiento del partícipe o beneficiario.

Finalmente, hay que tener en cuenta que los Planes de Pensiones son un producto financiero con pago diferido y que debido a las variaciones que experimentan las distintas variables económicas que afectan directa o indirectamente al Plan, para garantizar la solvencia y liquidez de los mismos, su sistema financiero y actuarial se somete a revisiones periódicas, a consecuencia de las cuales se puede plantear la conveniencia de introducir modificaciones en las aportaciones y contribuciones, o en las prestaciones previstas, o incluso en ambas, todo ello conforme a las especificaciones de cada Plan.

En función de las obligaciones que se estipulen en un Plan de Pensiones en relación a las aportaciones y prestaciones de los mismos es posible distinguir tres tipos de Planes: Planes de Pensiones de prestación definida, Planes de Pensiones de aportación definida y Planes de Pensiones mixtos.

- *Planes de Pensiones de prestación definida.* Reciben esta denominación los Planes en los que la cuantía de las prestaciones que van a percibir los beneficiarios está definida desde un principio, ya sea, de forma absoluta como una cuantía concreta, o de forma relativa a través de una cuantía referenciada a alguna magnitud previamente establecida¹⁵.

Por tanto, en este tipo de Planes una vez estimada la prestación se obtendrá

la aportación necesaria mediante la aplicación del sistema financiero actuarial. En este sentido, quienes asumen los riesgos financieros derivados de modificaciones en las hipótesis actuariales previstas son los sujetos que realizan las aportaciones, dado que ello repercutirá en la cuantía de las mismas. De la definición de esta modalidad se deduce que la misma conlleva la renuncia por parte de los partícipes a la rentabilidad que proporcionen los mercados financieros.

Por otro lado, debido a la complejidad de gestión que este criterio implica, sólo lo pueden adoptar los Planes de Pensiones del sistema asociado y los de empleo. No obstante, dentro de estos últimos, los Planes de promoción conjunta, en términos generales, no lo pueden utilizar para la contingencia de jubilación.

- *Planes de Pensiones de aportación definida.* Son aquellos en los que la cuantía de las contribuciones de los promotores y de las aportaciones de los partícipes, en el caso de que existan, están definidas de antemano, ya sea, de forma absoluta o referenciada a alguna variable.

Por ello, en este tipo de Planes la cuantía de la prestación es incierta y estará en función de las aportaciones que se realicen, de la rentabilidad de las inversiones del Fondo de Pensiones y del correspondiente régimen fi-

15 El Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, en su artículo 16 deja abierta las variables que se pueden tomar como referencia, indicando simplemente algunas como ejemplo, tales como, el salario, antigüedad en la empresa y las percepciones complementarias.

nanciero actuarial de capitalización¹⁶. De lo anterior se deduce que en esta modalidad es el beneficiario quien asume el riesgo financiero.

Además, en este criterio no puede existir una garantía de interés mínimo en la capitalización por parte del Plan, dado que si se llegase a fijar una rentabilidad mínima ello conllevaría un determinado nivel de prestación, lo que iría en contra de la naturaleza propia de esta modalidad, en la cual el Plan no puede garantizar ni definir la cuantía de las prestaciones futuras¹⁷. Por último, se ha de señalar que bajo esta modalidad se puede constituir cualquier tipo de Plan de Pensiones, independientemente de la relación existente entre promotor y partícipes.

- *Planes de Pensiones mixtos*. Surgen de la confluencia en un mismo Plan de características de las dos modalidades anteriores. Se pueden distinguir, a su vez, tres tipos de Planes mixtos.

En primer lugar, aquéllos en los que, estando definida la cuantía de las aportaciones, se garantiza la obtención de un tipo de interés mínimo en la capitalización de aquéllas o una prestación mínima.

En segundo lugar, aquellos Planes en los que, estando definida la cuantía de las aportaciones, se garantiza la obtención de un tipo de interés deter-

minado en la capitalización de las aportaciones realizadas.

En los dos casos citados el Plan presenta como objetivo simultáneo el importe de la prestación y de la aportación.

En tercer lugar, los Planes de Pensiones pueden presentar de forma separada como objeto la definición de la aportación para alguna contingencia, colectivo o subplan determinado y, además, estipular la cuantía de la prestación para otros.

Esta modalidad la pueden adoptar tanto los Planes del sistema asociado como los de empleo. No obstante, en este último caso se ha de especificar que si se trata de Planes promovidos de manera conjunta las contingencias que pueden ser cubiertas a través de la modalidad de prestación definida son la de invalidez y fallecimiento, ya que, según la normativa la de jubilación, en términos generales, sólo puede cubrirse mediante el sistema de aportación definida. Sin embargo, se permite que cuando este tipo de Planes sean promovidos por empresas en virtud de un mismo convenio colectivo o por empresas de un mismo grupo, puedan contemplar prestaciones definidas para la jubilación siempre y cuando cumplan los requisitos fijados reglamentariamente¹⁸.

16 Un estudio sobre el sistema financiero-actuarial puede consultarse en De la Peña (2000).

17 No obstante, a partir del acaecimiento de la contingencia, a través de un tercero se puede garantizar las prestaciones causadas, pero nunca a través del propio Plan.

18 Véase el artículo 38 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

En síntesis, en un Plan de Pensiones los riesgos que se derivan de las variaciones en las hipótesis actuariales y en las magnitudes económico-financieras que afectan directa o indirectamente al Plan repercutirán en sujetos distintos en función de cómo estén definidas sus aportaciones y prestaciones.

Por último, se ha de resaltar que las clasificaciones expuestas según los dos criterios anteriormente señalados no son independientes, sino que al mismo tiempo un Plan de Pensiones en su definición atenderá a cada uno de ellos. A modo de resumen se muestra en el Cuadro 1 las confluencias que se pueden dar entre las diversas modalidades de Planes de Pensiones en función de las dos clasificaciones señaladas.

Según la normativa vigente, los Planes de Pensiones en general pueden prever la contratación de seguros, avales y otras garantías con las correspondientes entidades financieras para la cobertura de riesgos determinados o incluso el aseguramiento o garantía de las prestaciones¹⁹. Esta posibilidad abierta por la ley ha permitido que con los malos resultados que se estaban obteniendo en el mercado bursátil, sobre todo en los años 2000 y 2001, se hayan comercializado en Es-

paña Planes de Pensiones del sistema individual que ofrecen una revalorización asegurada a un plazo determinado independientemente de la evolución del mercado, en este caso la denominación que han recibido es la de Planes de Pensiones garantizados o con compromiso de revalorización. Estos Planes están destinados principalmente a partícipes con un perfil muy conservador y a personas próximas a la edad de jubilación.

Se ha de destacar que los Planes de Pensiones garantizados aunque son de aportación definida y, por tanto, no puedan garantizar un interés mínimo, no están incumpliendo la ley, dado que la garantía no la asume ni el Plan de Pensiones, ni su Fondo, ni la entidad gestora del mismo, sino un tercero, una entidad financiera, siendo dicha garantía una figura anexa al Plan de Pensiones.

Por otro lado y con independencia de la modalidad asumida, todo Plan de Pensiones debe ser supervisado por una Comisión de Control²⁰ constituida al efecto por representantes del promotor, partícipes y beneficiarios.

Asimismo, todo Plan debe cumplir los principios básicos de no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de aportaciones, atribución de derechos e integración obligatoria.

19 Artículo 8.2 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.

20 En los Planes de Pensiones del sistema individual no se crea una Comisión de Control sino que las competencias que le corresponden a dicha Comisión la asume el promotor. Sin embargo, en este tipo de Planes se crea la figura del Defensor del Partícipe, entidad o experto independiente de reconocido prestigio, para atender las reclamaciones de los partícipes y beneficiarios.

Cuadro 1
Modalidades de Planes de Pensiones

Sujetos Constituyentes	Obligaciones estipuladas	Prestación definida	Aportación definida	Mixto
Empleo		SÍ*	SÍ	SÍ
Asociado		SÍ	SÍ	SÍ
Individual		NO	SÍ	NO

* Excepto, en términos generales, para la contingencia de jubilación en los Planes de promoción conjunta.

Fuente: Elaboración propia.

- *No discriminación.* Con este principio se pretende garantizar a cualquier persona física el acceso como partícipe a un Plan de Pensiones, siempre y cuando reúna las condiciones de vinculación que caracterizan a cada sistema. Por ello, este principio tiene una aplicación distinta en función del tipo de Plan de que se trate²¹.
- *Capitalización.* Los Planes de Pensiones se instrumentan a través de sistemas financieros y actuariales de capitalización individual²². De acuerdo con dicho régimen, para cada partícipe debe estar en equilibrio sus aportaciones y prestaciones.
- *Irrevocabilidad de las aportaciones.* Este principio hace referencia explícita a las aportaciones del promotor, por tanto, a los Planes del sistema de empleo. A través de este principio se pretende evitar que los promotores puedan retirar las cuantías aportadas a los Planes de Pensiones correspondientes a sus empleados, ya que dichos importes se imputan como parte de su salario. Además, en este principio se especifica que las aportaciones son irrevocables desde el momento en que sean exigibles, independientemente de cuando se materialicen en efectivo, para así poder evitar que el

21 En función del sistema de Plan de Pensiones las condiciones necesarias para que el Plan no sea discriminatorio son: - Sistema individual. Cualquier sujeto con voluntad de adhesión y capacidad de obligarse contractualmente pueda suscribirse.

- Sistema asociado. Cualquier asociado pueda adherirse.

- Sistema de empleo. Cualquier empleado esté en condiciones de acogerse al mismo, sin que se le exija una antigüedad superior a dos años.

22 Antes de la publicación del Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre, en los Planes de Pensiones del sistema de empleo se permitía además que adoptasen un régimen financiero de capitalización colectiva.

promotor revoque unilateralmente su compromiso.

Sin embargo, si se traslada la irrevocabilidad de las aportaciones a los partícipes y a los Planes del sistema asociado e individual se estaría haciendo referencia a la indisponibilidad de las mismas e iliquidez de los derechos consolidados existentes en los Planes de Pensiones hasta que ocurra alguna de las contingencias o se trasladen los derechos a otro Plan. No obstante, los derechos consolidados también se pueden hacer efectivos en los supuestos de desempleo de larga duración o enfermedad grave.

Esta indisponibilidad de las cuantías aportadas es la causa principal del lento desarrollo de los Planes de Pensiones del sistema individual frente a otros productos de ahorro-previsión. Así, Jordá y Vidal (1995:113-114) analizan la flexibilización de la iliquidez de estos Planes y plantean diversos modelos en los que se permite percibir las prestaciones de forma anticipada, pero con una penalización fiscal para no ir en contra del fin de los Planes de Pensiones como producto de ahorro de cara a la jubilación. En esta línea, partiendo del modelo americano de penalización fija, postulan diversos sistemas de penalización variable en función de las circunstancias específicas del partícipe.

- *Atribución de derechos.* Las aportaciones realizadas a los Planes de

Pensiones junto con el sistema financiero actuarial correspondiente determinan los derechos consolidados y las prestaciones, cuyos titulares son respectivamente los partícipes y los beneficiarios.

- *Integración obligatoria.* Todo Plan de Pensiones, las aportaciones realizadas y los bienes y derechos adscritos al mismo, debe integrarse obligatoriamente a un Fondo de Pensiones. En este sentido, los Planes de Pensiones constituyen un producto financiero de previsión que capta ahorro a largo plazo y los Fondos de Pensiones el instrumento que se emplea para canalizar los ahorros captados hacia la inversión.

Por otra parte, tal y como se ha comentado anteriormente, la fiscalidad de los Planes de Pensiones constituye uno de los principales atractivos de este producto de previsión, al permitir deducir las aportaciones realizadas. Por ello, en el Cuadro 2 se recoge con detalle el gravamen de las aportaciones. En el citado cuadro se distingue entre el tratamiento fiscal de las aportaciones realizadas por los partícipes de los Planes de Pensiones y el de las contribuciones realizadas por el promotor en los Planes de Pensiones del sistema de empleo, existiendo en ambos casos un límite máximo anual para las cuantías aportadas. Además, en España se da un tratamiento especial a: a) personas con minusvalía²³, esta-

23 Siempre y cuando presenten un nivel de minusvalía igual o superior al 65%.

Cuadro 2

Régimen fiscal en España de las aportaciones a Planes de Pensiones

Sujeto	Tratamiento Fiscal	
Partícipe	<ul style="list-style-type: none"> - Deducible en la base imponible (BI) del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, sin convertirla en negativa. - Exceso de aportación deducible en BI correspondiente a los 5 ejercicios siguientes. 	
	- Límite anual	8.000€
		Minusválidos: 24.250€ (propia + familiar) <ul style="list-style-type: none"> - Aportación propia: 24.250 €. - Aportación de un familiar: 8.000€.
		Mayores de 52 años: <ul style="list-style-type: none"> - 1.250 € adicionales por cada año que exceda de 52 años. - Personas de 65 años o más: 24.250€.
Cónyuge (con rentas inferiores a 8.000€): 2.000€.		
Promotor en Planes de empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Imputa las contribuciones como rendimiento del trabajo en especie*. - Gasto deducible en la base imponible del impuesto que grava su renta. - Límite anual 8.000€ y cuantías señaladas para partícipes mayores de 52 años**. 	

* Requisito no necesario cuando se trata de contribuciones de carácter extraordinario por detectarse déficit en la revisión actuarial del Plan.

** El partícipe puede reducir dicha cuantía de su base imponible.

Fuente: Elaboración propia.

bleciéndose límites más elevados para los mismos, permitiéndose que sus familiares realicen aportaciones a su favor; y b) partícipes mayores de 52 años, fijándose límites superiores para los mismos. Asimismo, se contempla el caso particular del cónyuge que trabaja en su propio hogar, permitiéndose que el otro cónyuge realice aportaciones a favor del primero y que sea deducible en su base imponible.

Por otra parte, en el Cuadro 3 se especifica la tributación de las prestaciones percibidas por los Planes de Pensiones, las cuales se consideran rendimiento del trabajo personal y su gravamen varía en función de la forma en que se perciban. Así cuando dichas prestaciones no se perciben de forma periódica, sino en forma de capital, para determinar su tributación se reducirá el importe de las mismas, dado

Cuadro 3
Régimen fiscal en España de las prestaciones
de los Planes de Pensiones

Materialización de la prestación	Tratamiento Fiscal		
Renta	Rendimiento del trabajo	-No reducción.	
		-Minusválido: reducción hasta un importe máximo de 2 veces el salario mínimo interprofesional.	
Capital	Rendimiento del trabajo	-Transcurrido más de dos años desde la primera aportación:	-Reducción del 40%. -Minusválido: reducción del 50%.
		-Sin transcurrir más de dos años desde la primera aportación:	-No reducción. -Contingencia por invalidez: reducción del 40%.
Fuente: Elaboración propia.			

que si no esto no se realizase y al ser el tipo de gravamen del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas un tipo progresivo, el beneficiario tendría que tributar a un tipo superior al que lo hubiese hecho si las prestaciones las hubiera percibido en forma de renta.

En definitiva, para finalizar este epígrafe, vale destacar que los Planes de Pensiones constituyen un medio para captar ahorro a largo plazo con el objeto de constituir un capital que esté disponible principalmente cuando el sujeto se jubile y poder así mantener un determinado nivel de renta. Se ha de resaltar, a su vez, el favorable tratamiento fiscal de este producto, junto con la posibilidad existente para el partícipe de poder traspasar las cuantías correspondientes de un determinado Plan a otro, a la vez que la indisponibilidad de las mismas hasta

el acaecimiento de alguna de las contingencias previstas en el Plan.

3. Evolución histórica de los Planes de Pensiones en España

Los Planes y Fondos de Pensiones en España han estado en continuo crecimiento desde el momento de su regulación. Aunque fueron autorizados en España por la Ley 8/1987, de 8 de junio, los primeros Planes y Fondos de Pensiones no se crearon hasta finales de 1988, pues es a finales de septiembre de dicho año cuando se aprueba su Reglamento.

En aras a realizar en este apartado un análisis más profundo de la evolución de los Planes de Pensiones, ésta se va a distinguir en función de las dos características siguientes: a) número de Planes según su sistema y obligaciones estipuladas, y b) cuantía de partícipes adscritos a los mismos y volumen de activos asociados.

A) Evolución del número de Planes de Pensiones

La evolución anual del número de Planes de Pensiones, desde 1988 hasta 2003, se muestra en el cuadro 4, haciéndose distinción entre los tres sistemas: de empleo, asociado e individual.

Del Cuadro 4 cabe destacar el escaso número de Planes creados en 1988, 56 del sistema individual y 1 del sistema asociado, ocasionado, fundamentalmente, porque la aprobación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones²⁴ no se produjo hasta finales de septiembre de dicho año. Sin embargo, desde ese momento se comenzó a dar amplia publicidad de los mismos de tal forma que en los dos años siguientes creció el número de Planes en más de un 200%. Así, en 1989 se pasa de los 57 Planes del año anterior a 206, llegando a 622 en 1990.

En términos generales ha habido un crecimiento paulatino en el número de Planes de cada uno de los sistemas, durante el periodo 1988-2003, siendo de destacar el menor crecimiento experimentado en el año 1992, reflejándose la recesión económica en los países europeos en general y en España en particular. Sin embargo, si se analiza la evolución del período ob-

jeto de estudio en términos porcentuales la misma es errática, estando situada entre el mínimo de 1992, un 6,19%, y el máximo²⁵ de 1999, un 26,82%.

Otro factor a destacar de la observación del Cuadro 4 es que la mayoría de Planes de Pensiones existentes corresponden al sistema de empleo, aproximadamente el 60%, lo cual es lógico ya que los mismos representan para las empresas una forma de cumplir con los compromisos por pensiones establecidos con su plantilla teniendo un favorable tratamiento fiscal²⁶, completando el salario de los trabajadores. Además, estos Planes han constituido uno de los instrumentos más utilizados para exteriorizar dichos compromisos frente a la alternativa de contratar un seguro colectivo sobre la vida, bien a través de Compañías de Seguros o mediante una Mutualidad de Previsión Social, acción que ha sido impulsada por el Gobierno a través de ventajas fiscales. No obstante, en los primeros años también se ha de tener en cuenta la conversión de otras entidades de previsión social en Fondos de Pensiones, dando lugar a la integración en un Plan de Pensiones de las personas y recursos inicialmente vinculados a aquéllas.

24 Aprobado por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre.

25 Si no se tienen en cuenta los años 1989 y 1990, por su carácter extraordinario señalado anteriormente.

26 La contribución de las empresas a los Planes de Pensiones del sistema de empleo, cuyos partícipes son sus empleados, se computa como gasto deducible, ya que se imputa como retribución en especie en el salario de los trabajadores.

Cuadro 4. Evolución del número de Planes de Pensiones inscritos en la DGSFP

Año	Sistema de empleo			Sistema asociado			Sistema individual			TOTAL	
	número de planes	variación anual (%)	% sobre el total	número de planes	variación anual (%)	% sobre el total	número de planes	variación anual (%)	% sobre el total	número de planes	variación anual (%)
1988	0	-	0,00	1	-	1,75	56	-	98,25	57	-
1989	20	-	9,71	17	1.600,00	8,25	169	201,79	82,04	206	261,40
1990	377	1.785,00	60,61	55	223,53	8,84	190	12,43	30,55	622	201,94
1991	414	9,81	59,57	76	38,18	10,94	205	7,89	29,50	695	11,74
1992	442	6,76	59,89	85	11,84	11,52	211	2,93	28,59	738	6,19
1993	492	11,31	59,49	104	22,35	12,58	231	9,48	27,93	827	12,06
1994	545	10,77	60,09	123	18,27	13,56	239	3,46	26,35	907	9,67
1995	582	6,79	59,88	131	6,50	13,48	259	8,37	26,65	972	7,17
1996	619	6,36	58,40	144	9,92	13,58	297	14,67	28,02	1.060	9,05
1997	680	9,85	55,06	170	18,06	13,77	385	29,63	31,17	1.235	16,51
1998	822	20,88	54,98	189	11,18	12,64	484	25,71	32,37	1.495	21,05
1999	1.112	35,28	58,65	206	8,99	10,86	578	19,42	30,49	1.896	26,82
2000	1.268	14,03	59,73	213	3,40	10,03	642	11,07	30,24	2.123	11,97
2001	1.485	17,11	60,61	228	7,04	9,31	737	14,80	30,08	2.450	15,40
2002	1.683	13,33	60,65	240	5,26	8,65	852	15,60	30,70	2.775	13,27
2003	1.787	6,18	60,62	243	1,25	8,24	918	7,75	31,14	2948	6,23

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP).

Con respecto a la evolución de estos Planes de Pensiones, ésta se puede dividir en dos etapas si se tiene en cuenta que con la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, se establecía a las empresas la obligación de exteriorizar sus compromisos por pensiones²⁷, estableciéndose como plazo inicial²⁸ hasta 1998²⁹.

La primera etapa recoge el período comprendido desde 1991 hasta 1997, al no considerarse los primeros años de implantación del sistema, y se caracteriza por un crecimiento del número de Planes de Pensiones que se mantiene siempre por debajo del 12% anual.

En la segunda etapa, comprendida entre 1998 y 2002, dicho crecimiento toma cifras superiores al 13%. En esta etapa se destaca el crecimiento experimentado en los años 1998 y 1999. En este sentido, en 1998 los Planes de empleo crecieron aproximadamente un 21%, una explicación a esta cifra tan alta se puede encontrar en que era precisamente ese año cuando finalizaba el plazo para la exteriorización³⁰. Asimismo, en 1999 dichos Planes tuvieron un aumento bastante superior, del 35,28%, año en que se aprobó el Reglamento sobre la exteriorización de los compromisos por pensiones.

27 Esta obligación se establece a fin de proteger los compromisos por pensiones que tienen las empresas con los trabajadores. Así, en términos generales, las empresas deben instrumentar de forma externa los compromisos por pensiones, vinculados a las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento, que habían asumido con el personal. Ello motivó que las empresas que mantenían tales compromisos y realizaban una gestión interna de los mismos no pudieran seguir haciéndolo y tuviesen que instrumentarlos necesariamente bien a través de contratos de seguros, bien mediante formalización de Planes de Pensiones o bien de ambos, produciéndose, por tanto, un traspaso de fondos. Así, la exteriorización de los compromisos por pensiones ha sido un tema de especial interés y de gran trascendencia en el sector de previsión, siendo objeto de estudio en diversos trabajos de investigación. En esta línea, García (1999:10-17) presenta un análisis detallado de la instrumentación de los compromisos por pensiones, así como del grado de cumplimiento, y Gallego (2000:5-7) realiza un estudio sobre el futuro de los sistemas privados de pensiones de empresa.

28 Posteriormente dicho plazo fue ampliado hasta el 16 de noviembre de 2002, si bien éste sería de nuevo aumentado hasta el año 2004 para un caso específico respecto a la integración en Planes de Pensiones de promoción conjunta de compromisos establecidos en convenio de ámbito supraempresarial. Para más detalle véase la disposición adicional decimoquinta de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre.

29 Con la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, se permitió que varias pequeñas y medianas empresas o empresas de un mismo grupo creasen un Plan de Pensiones del sistema de empleo de manera conjunta, al igual que la existencia de subplanes.

30 Con la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, dicho plazo se ampliaría por primera vez hasta principios de 2001.

En relación a los Planes de Pensiones del sistema individual, desde 1990 hasta 2003 representan aproximadamente un 30% del total de Planes existentes. Esta cifra es coherente dado que constituyen uno de los productos que cada vez con más intensidad utilizan las entidades financieras como instrumento de captación de ahorro a largo plazo, frente a otros productos tales como los Fondos de Inversión, que en los últimos años han sufrido una notable disminución³¹. Por su parte, los Planes de Pensiones del sistema asociado han contado con un menor peso, representando siempre menos del 14% del total.

Otra consecuencia derivada de la aprobación de la anteriormente mencionada Ley 30/1995, de 8 de noviembre, es que ayudó a perfeccionar la regulación de este sistema de previsión social³², lo cual favoreció que las entidades financieras iniciasen una carrera comercial a través de la oferta de una diversidad de Planes, destinados a distintos sujetos en función de la edad y de la propensión al riesgo de los mismos. Todo ello, queda reflejado en que a partir de 1995 la cifra de Planes de Pensiones del sistema individual se incrementa en una tasa superior al 11% anual.

El Cuadro 5 atiende al número de Planes de Pensiones distinguidos según su objeto. En el mismo se observa que el mayor peso del sector corres-

ponde a los de aportación definida, representando más del 60% del total, seguidos de los mixtos, en torno al 30% y, por último, los de prestación definida, los cuales desde 1994 en adelante han significado menos del 2% del total de Planes.

La importancia relativa de la modalidad de aportación definida viene explicada por el hecho de que se pueda adoptar en todos los sistemas de Planes de Pensiones. Sin embargo, los criterios de prestación definida y mixta sólo se pueden aplicar a dos de los tres sistemas de Planes de Pensiones, quedando excluidos los Planes del sistema individual.

Otro aspecto que puede explicar la poca relevancia de la modalidad de prestación definida, aparte del crecimiento de los Planes del sistema individual, es según Montlor (2001:66) la evolución del mercado de trabajo, el cual se caracteriza por una elevada movilidad laboral y por las variaciones en el salario de un individuo a lo largo de su vida activa. En este sentido, Petersen (1994:381) afirma que los Planes de aportación definida son más favorables para las empresas al ser más flexibles e implicar un menor riesgo financiero, lo cual para las empresas que realizan la conversión de un Plan de prestación definida a uno de aportación definida conlleva consecuencias similares a una reducción en

31 Esta tendencia se ha invertido en el año 2003.

32 La Ley 30/1995, de 8 de noviembre, introdujo la adecuación de la actividad de los Planes y Fondos de Pensiones a la prevista en dicha norma para la actividad aseguradora.

Cuadro 5
Evolución del número de Planes de Pensiones
según las obligaciones estipuladas

Año	Aportación definida		Prestación definida		Mixtos		TOTAL	
	número	Variación anual (%)	número	Variación anual (%)	número	Variación anual (%)	número	Variación anual (%)
1988	57	-	0	-	0	-	57	-
1989	198	247,37	1	-	7	-	206	261,40
1990	284	43,43	18	1.700,00	320	4.471,43	622	201,94
1991	341	20,07	19	5,56	335	4,69	695	11,74
1992	371	8,80	19	0,00	348	3,88	738	6,19
1993	436	17,52	20	5,26	371	6,61	827	12,06
1994	485	11,24	18	-10,00	404	8,89	907	9,67
1995	542	11,75	18	0,00	412	1,98	972	7,17
1996	630	16,24	18	0,00	412	0,00	1.060	9,05
1997	793	25,87	19	5,56	423	2,67	1.235	16,51
1998	1.007	26,99	20	5,26	468	10,64	1.495	21,05
1999	1.187	17,87	21	5,00	688	47,01	1.896	26,82
2000	1.359	14,49	21	0,00	743	7,99	2.123	11,97
2001	1.592	17,14	31	47,62	827	11,31	2.450	15,40
2002	1.820	14,32	34	9,68	921	11,37	2.775	13,27
2003	1.968	8,13	35	2,94	945	2,60	2.948	6,23

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por la DGSFP.

el nivel de endeudamiento. Por su parte, Ippolito (1995:19) señala que los Planes de empresa de prestación definida sólo tienen sentido si las bajas de personal son infrecuentes.

B) Evolución del número de partícipes y del volumen de activos asociados a los Planes de Pensiones

En términos generales el número de partícipes y del volumen de activos

asociados a los Planes de Pensiones ha ido aumentando paulatinamente, pero su ritmo de crecimiento, en general, es cada vez menor, tal y como se puede observar en los Cuadros 6 y 7, respectivamente.

En el Cuadro 6 se expone la evolución de la cifra de partícipes en función del sistema de Planes de Pensiones. Hay que tener en cuenta que dicha cifra corresponde al número de personas adscritas a cada Plan de Pensiones. Por tanto, se pueden producir duplicidades en el caso de que un sujeto esté adherido a más de un Plan. No obstante, ello no impide realizar una aproximación de su crecimiento por sistema.

La evolución anual del volumen de activos asociados a los Planes de Pensiones se muestra en el Cuadro 7. En términos generales, destaca la disminución en la tasa de crecimiento anual de dichos recursos en el período 1992-1994, debido principalmente a la crisis económica que se desencadenó en 1992.

Los Planes del sistema asociado siempre han representado la parte residual del sector, con un número de partícipes inferior a 93.000, llegando únicamente en 1993 a constituir el 5% de la totalidad del sector. Además, esta cifra ha comenzado a disminuir en los últimos años, excepto en 2001. Con respecto al patrimonio asociado a los mismos, nunca ha llegado a suponer más del 3% del volumen total del sector e incluso, en el año 2000 empezó una tendencia bajista que se prolongó hasta 2002. Sin embargo, en el último año dicha tendencia se ha in-

vertido, aumentando su patrimonio en un 10,23%.

Por otro lado, los Planes del sistema individual y los Planes del sistema de empleo desde la aparición de los Planes de Pensiones en el mercado en 1988 hasta 1994 han presentado comportamientos opuestos con respecto al número de partícipes y su participación en el volumen total de activos.

Así, los Planes del sistema individual destacan por presentar el mayor número de partícipes, sobre el 85% del sector en términos medios. No obstante, su participación monetaria aunque iba en ascenso año tras año era siempre inferior a la correspondiente a la de los Planes de empleo hasta 1994, año en que se invierte la situación, con lo cual han pasado los Planes del sistema individual a ser los de mayor peso. En relación al número de partícipes, los Planes de empleo aunque hasta dicha fecha su cuenta de posición representaba más del 50% de la agregada, su cifra de partícipes ha sido a lo largo de todo el período analizado muy inferior a la de los Planes del sistema individual.

El número de partícipes de los Planes de Pensiones del sistema individual es un reflejo de la diferencia existente en el mercado potencial de ambos tipos de Planes, ya que, cualquier sujeto puede adherirse al sistema individual. En cambio, los Planes de empleo sólo pueden presentar como partícipes a los empleados de los promotores de dicho Plan.

Desde 1996 en adelante el sistema individual no sólo tiene el mayor número de partícipes, representando el

Cuadro 6
Evolución del número de partícipes de los Planes de Pensiones

Año	Sistema de empleo		Sistema asociado		Sistema individual		TOTAL	
	Número	Variación anual (%)	Número	Variación anual (%)	Número	Variación anual (%)	Número	Variación anual (%)
1988	-	-	-	-	-	-	-	-
1989	-	-	-	-	317.777	-	317.777	-
1990	81.420	-	15.987	-	530.551	66,96	627.958	97,61
1991	110.315	35,49	21.309	33,29	710.677	33,95	842.301	34,13
1992	166.592	51,01	26.358	23,69	875.041	23,13	1.067.991	26,79
1993	212.668	27,66	62.791	138,22	1.066.872	21,92	1.342.331	25,69
1994	222.249	4,51	67.759	7,91	1.301.712	22,01	1.591.720	18,58
1995	234.674	5,59	71.155	5,01	1.490.255	14,48	1.796.084	12,84
1996	267.174	13,85	72.669	2,13	1.838.804	23,39	2.178.647	21,30
1997	292.090	9,33	76.459	5,22	2.352.239	27,92	2.720.788	24,88
1998	316.545	8,37	76.497	0,05	2.953.750	25,57	3.346.792	23,01
1999	371.648	17,41	76.448	-0,06	3.623.507	22,67	4.071.603	21,66
2000	463.519	24,72	72.601	-5,03	4.402.708	21,50	4.938.828	21,30
2001	566.885	22,30	92.941	28,02	5.168.114	17,38	5.827.940	18,00
2002	614.996	8,49	88.712	-4,55	5.829.358	12,79	6.533.066	12,10
2003	696.723	13,29	88.193	-0,59	6.577.056	12,83	7.361.972	12,69

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO).

89% del total en los últimos cinco años, sino que además presentan el mayor volumen de activos con cifras siempre superiores a la mitad del volumen total.

Este cambio de postura a partir de 1995 va en consonancia con lo argumentado con respecto al aumento más significativo en el número de Planes del sistema individual, debido al ma-

yor énfasis comercial en este producto junto con una mayor concienciación de la población respecto a la situación del Sistema de la Seguridad Social y la conveniencia de complementar las pensiones de jubilación a través de los Planes de Pensiones. No obstante, en los primeros años de vida de los Planes de Pensiones la mayoría de las personas recurría a los del sistema in-

Cuadro 7
Evolución del patrimonio por modalidad de Plan de Pensiones
(importe en miles €)

Año	Sistema de empleo		Sistema asociado		Sistema individual		TOTAL	
	Cuantía	Variación anual (%)	Cuantía	Variación anual (%)	Cuantía	Variación anual (%)	Cuantía	Variación anual (%)
1988	-	-	-	-	152.837	-	152.837	-
1989	-	-	-	-	511.425	234,62	511.425	234,62
1990	2.096.565	-	95.537	-	1.022.370	99,91	3.214.471	528,53
1991	3.025.086	44,29	137.055	43,46	1.728.679	69,09	4.890.820	52,15
1992	3.863.564	27,72	180.003	31,34	2.560.696	48,13	6.604.263	35,03
1993	4.570.385	18,29	252.551	40,30	3.786.022	47,85	8.608.958	30,35
1994	5.362.524	17,33	304.485	20,56	4.740.501	25,21	10.407.510	20,89
1995	6.135.733	14,42	380.236	24,88	6.306.312	33,03	12.822.281	23,20
1996	7.842.974	27,82	506.912	33,32	9.091.426	44,16	17.441.311	36,02
1997	8.983.268	14,54	634.753	25,22	12.292.152	35,21	21.910.173	25,62
1998	10.083.835	12,25	766.982	20,83	16.310.224	32,69	27.161.041	23,97
1999	11.834.360	17,36	840.184	9,54	18.925.286	16,03	31.599.830	16,34
2000	15.553.271	31,42	812.290	-3,32	21.494.220	13,57	37.859.781	19,81
2001	18.837.398	21,12	777.444	-4,29	24.214.318	12,66	43.829.160	15,77
2002	21.278.267	12,96	759.967	-2,25	26.284.054	8,55	48.322.288	10,25
2003	23.597.354	10,90	837.739	10,23	31.329.674	19,20	55.764.768	15,40

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por INVERCO.

dividual principalmente por razones fiscales. Últimamente, esta concepción sigue presente, aunque cada vez se da más peso al concepto de ahorro-previsión comentado anteriormente. En este sentido, Alvira *et al.* (1996:90) señalan que se ha producido un cambio en las creencias y valores de los españoles, quienes han perdido confianza en el sistema público, lo cual se tra-

duce en intenciones de suscribir Planes de Pensiones, principalmente, entre los jóvenes, pero esto se ve supeditado por sus ingresos. Además, añaden que esto no se ha traducido en un incremento espectacular de dichos Planes por una combinación de diversos factores, entre los que cabe destacar, principalmente, la incertidumbre de su rentabilidad, su iliquidez y la

falta de medios económicos por parte de los sujetos para realizar aportaciones.

Por otro lado y en relación a los recursos, señalar que los Planes de empleo presentaban en un principio un patrimonio de mayor cuantía porque fueron un instrumento que utilizaron muchas empresas con compromisos de pensiones, debido fundamentalmente a las ventajas fiscales existentes para la conversión del instrumento que estuviesen utilizando para ello hacia un Plan de Pensiones.

Con respecto a los Planes de Pensiones del sistema de empleo también se ha de reseñar el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones impulsado fundamentalmente por su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, por lo cual ha aumentado el ritmo de crecimiento anual del patrimonio y número de partícipes de tales Planes desde 1999 a 2001. Asimismo, la finalización, en términos generales, de dicho proceso en noviembre de 2002 se refleja en las mencionadas tasas de crecimiento en los últimos dos años.

En síntesis, los Planes de Pensiones del sistema individual han ido paulatinamente ganando cuota de mercado y reduciéndola fundamentalmente los de empleo, representando los Planes del sistema asociado una parte ínfima del sector.

En términos generales, los Planes de Pensiones no han alcanzado todavía su desarrollo esperado. Según Sanz (1996:62-63), ello se debe principalmente a dos razones: a) excesivas limitaciones interpuestas por su nor-

mativa reguladora, concretamente, iliquidez (no disponibilidad del dinero aportado), límites máximos de aportaciones y principio de no discriminación, y b) poca tradición previsora en España, aunque paulatinamente esta concepción se está cambiando. Actualmente, aunque se han flexibilizado los límites, elevándose para mayores de 52 años, la indisponibilidad de las cuantías aportadas sigue constituyendo un gran freno para el desarrollo de este producto.

4. Conclusiones

A lo largo del presente trabajo se ha realizado un estudio sobre los Planes de Pensiones en España, analizando sus aspectos fundamentales así como su desarrollo cuantitativo a lo largo de sus años de existencia en este país. De acuerdo con el análisis realizado, se presentan a continuación las conclusiones más relevantes que se han obtenido.

Los Planes y Fondos de Pensiones son dos figuras estrechamente vinculadas, que se complementan y se necesitan mutuamente para existir. Así, los Planes de Pensiones se configuran como instituciones de previsión voluntaria, libre, privada y de carácter complementario o no, pero nunca sustitutivo, al sistema público de previsión social. Los partícipes se comprometen a realizar aportaciones a los mismos a fin de constituir un capital para cuando llegue el momento de su jubilación, el cual lo pueden percibir de una sola vez o de forma fraccionada. Asimismo, las cuantías aportadas a los mismos se deben integrar en un Fondo de Pensiones, que realizará la

inversión de éstas. Por ello, los Fondos de Pensiones se configuran como patrimonios independientes, sin personalidad jurídica, que constituyen el medio para instrumentar los Planes de Pensiones.

En la actualidad, los Planes y Fondos de Pensiones son uno de los productos financieros de previsión y ahorro a largo plazo que mayor importancia tienen en España. Ello es debido, principalmente, a su favorable tratamiento fiscal, el cual se deriva de la función social que poseen al permitir completar la pensión pública. Asimismo, han constituido uno de los principales instrumentos utilizados por las empresas para exteriorizar los compromisos establecidos con sus trabajadores. El desarrollo de estas instituciones se circunscribe a los sistemas privados de previsión, tanto de carácter profesional como personal, contemplados en el artículo 41 de la Constitución Española de 1978.

A pesar de lo anterior, la iliquidez de los Planes de Pensiones, o indisponibilidad de las cuantías aportadas hasta el acaecimiento de alguna de las contingencias previstas, ha sido el factor en el que se han centrado el mayor número de críticas a esta figura y que conlleva, muchas veces, a la reticencia de los sujetos. Sin embargo, ésta se justifica por el carácter de ahorro finalista, es decir, ahorro para la jubilación, que tienen los Planes de Pensiones, así como por la existencia de deducciones fiscales por las cuantías aportadas.

Se ha de señalar que en España los Planes de Pensiones pueden ser de diversos sistemas en función de la rela-

ción que exista entre quienes lo promuevan y los partícipes. Así, se distingue entre Planes del sistema de empleo si la relación es laboral, Planes del sistema asociado si la relación es asociativa y Planes del sistema individual si no se exige ninguna vinculación específica. En la actualidad, la mayor importancia la ostentan los Planes del sistema individual debido, principalmente, a que presentan un mayor mercado potencial, los cuales con sólo un 30% aproximadamente del total de Planes existentes, representan el 89% del volumen total de recursos, y siempre han poseído un mayor número de partícipes, un 85% por término medio. A éstos, en importancia les siguen los de empleo, con más del 60% del total de Planes y, aproximadamente, una media del 12% del total de partícipes, constituyendo hasta 1994 más del 50% de la cuenta agregada. Sin embargo, los del sistema asociado siempre han representado la parte residual del sistema.

Por otro lado, si se atiende a las obligaciones estipuladas en los Planes de Pensiones se puede diferenciar entre Planes de aportación definida si éstas están determinadas, Planes de prestación definida cuando se fija la cuantía a percibir y, mixtos, si se combinan las dos modalidades anteriores. Siendo los primeros los de mayor importancia al poder adoptar esta modalidad cualquier tipo de Plan y, además, desde un punto de vista empresarial, destacan por ser más flexibles e implicar menor riesgo para las corporaciones.

Asimismo, la evolución y desarrollo de los Planes de Pensiones en España ha estado continuamente vinculada a

reformas legislativas, tanto en su regulación específica como en su tributación, así como a la situación económica del país. En este sentido, se debe reseñar que el crecimiento de los Planes de Pensiones del sistema de empleo se deriva principalmente de la obligación de las empresas de exteriorizar los compromisos por pensiones, introducida por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre. Por otra parte, destacar que también se ha observado un crecimiento en la importancia de los Planes de Pensiones del sistema individual, derivado del aumento de la oferta y comercialización de Planes de Pensiones por parte de las entidades financieras, justificado a su vez por una mejora en la regulación de los Planes de Pensiones, introducida por la citada ley, al dotarles de mayor seguridad al adecuarla a la normativa aseguradora, así como por un mayor énfasis de las entidades en este producto derivado de la disminución que tales entidades estaban sufriendo en otros productos como los Fondos de Inversión, por la evolución no favorable de los mismos.

Finalmente, señalar que en España los sujetos son cada vez más conscientes de la situación del sistema de la Seguridad Social en dicho país y de la incertidumbre existente sobre si en un futuro, cuando se jubilen, podrán mantener un determinado nivel de vida. Todo ello se está traduciendo en un aumento de la importancia de los Planes de Pensiones del sistema individual. No obstante, la iliquidez de las cuantías aportadas constituye uno de sus principales frenos.

Bibliografía

ALVIRA, F.; GARCÍA, J. y BLANCO, F. (1996). "Jubilación, planes de pensiones y opinión pública". En: **Perspectivas del Sistema Financiero**, no. 56, pp. 83-90.

ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA Y FONDOS DE PENSIONES (INVERCO). www.inverco.es.

BANCO DE ESPAÑA (1989-2004). **Informe anual del Banco de España 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003**. Madrid. Banco de España.

CARCELÉN, J.M. (1989). **Planes de Pensiones y Sistemas de Jubilación**. Madrid. Ed. Tecnos, S.A.

CONSULTA A LA DIRECCIÓN GENERAL TRIBUTARIA, No. 0724-02, fecha de salida 16 de mayo de 2002.

CRUZ, I. y DE VICENTE, C. (dir.) (1984). **El Futuro de las Pensiones en España. Seguridad Social y Fondos de Pensiones**. Madrid. Ed. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DE LA PEÑA, J.I. (2000). **Planes de Previsión Social**. Madrid. Ed. Pirámide.

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES (1996). **Memoria estadística de Planes y Fondos de Pensiones 1995**. Madrid. Ministerio de Economía y Hacienda.

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES (2001). **Memoria estadística de Planes y Fondos de Pensiones 2000**. Madrid. Ministerio de Economía.

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES (2003). **Seguros y Fondos de Pensiones. Informe 2002**. Madrid. Ministerio de Economía.

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES (2004). **Seguros y Fondos de Pensiones. Informe 2003**. Madrid. Ministerio de Economía.

FUENTES, E. (1984). "La crisis de la política social". **Seminario sobre Fondos de Pensiones** (Madrid, noviembre de 1983). Documentos Bolsa de Madrid, pp. 23-49.

GALLEGO, R. (2000). "El futuro de la exteriorización de las pensiones privadas". En: **Actualidad Financiera**, No. 12, pp. 3-14.

GARCÍA, J.C. (1999). "Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas españolas. Situación actual y perspectivas". En: **Boletín Económico de ICE**, No. 2606, pp. 7-17.

IPPOLITO, R.A. (1995). "Toward explaining the growth of defined contribution plans". En: **Industrial Relations**, vol. 34, no. 1, pp. 1-20.

JORDÁ, M.P. y VIDAL, C. (1995). "Penalización fiscal variable y liquidez en los Planes Individuales de Pensiones". En: **Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa**, vol. 4, no. 1, pp. 107-114.

MONTLOR, J. (2001). "Las Pensiones Privadas: un reto para la Gestión Financiera del siglo XXI". En: **Revista AECA**, No. 56, pp. 66-67.

Ley 8/1987, de 8 de junio (BOE de 9 de junio), de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Ley 30/1995, de 8 de noviembre (BOE de 9 de noviembre), de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Ley 50/1998, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre), de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Ley 44/2002, de 22 de noviembre (BOE de 23 de noviembre), de medidas de reforma del Sistema Financiero.

Ley 46/2002, de 18 de diciembre (BOE de 19 de diciembre), de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y modifica las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes.

LÓPEZ, A. y VEGANZONES, J. (1982). "Fondos de Pensiones". En: **Papeles de Economía Española**, No. 12-13, pp. 287-296.

NAVAS, J. (dir.) (1989). **Los Planes y Fondos de Pensiones**. Madrid. Ed. Colegio de Economistas de Madrid.

PÉREZ, J.L. (1984). "Spanish Pension Fund and Social Security Technical Aspects and Perspectives of Development". En: **XXII International Congress of Actuaries**, Sydney, pp. 125-135.

PETERSEN, M.A. (1994). "Cash flow variability and firm's pension choice: A role for operating leverage". En: **Journal of Financial Economics**, Vol. 36, No. 3, pp. 361-383.

PRIETO, E. (1984). "Fondos de Pensiones, problemática de su gestión". En: **Revista Española de Financiación y Contabilidad**, Vol. 13, no. 43, pp. 67-85.

Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre (BOE de 2 de noviembre), por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre (BOE de 26 de octubre), por el que se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 1307/1988.

Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE de 25 de febrero), por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (BOE de 13 de diciembre), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Recomendación 96/280/CE de la Comisión, de 3 de abril de 1996 (DOL 30 de abril) sobre la definición de pequeñas y medianas empresas.

Resolución, de 7 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado de Economía, de Energía y de la Pequeña y Mediana Empresa.

ROMERO, A.M. (2002). **Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo**. Navarra. Ed. Aranzadi, S.A.

SÁNCHEZ, F.; DE ANGULO, L.; DUQUE, J.; TIRADO, F.J.; VÉRGEZ, M.; AGUILAR, J.; CASTRESANA, L.F. y MANSILLA, F. (1989). **Régimen jurídico de los Planes y Fondos de Pensiones**. Madrid. 2ª edición. Ed. Española de Seguros.

SANZ, E. (1996). "Sistemas de Previsión Social Complementaria". En: **Perspectivas del Sistema Financiero**, no. 56, pp. 53-65.