



GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO 2018-2019.

Los planes de previsión como herramienta para evitar pérdida de poder adquisitivo en la jubilación.

Forecast plans used as tools to avoid the loss of purchasing power in the retirement.

7 de agosto de 2019

Autor: Víctor Fernández Zorrilla.

Tutora: Noemí Lara Calleja Cobo.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. DEFINICIÓN Y ASPECTOS GENERALES	
2.1. Naturaleza de los planes de pensiones.....	2
2.2. Entidades promotoras.....	3
2.3. Modalidades.....	3
3. PRINCIPIOS Y ORGENDACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES:	
3.1. Principios que rigen los planes de pensiones.....	6
3.2. Especificaciones de los planes de pensiones.....	8
3.3 Órganos de defensa y control de los planes de pensiones.....	10
4. RÉGIMEN FINANCIERO.	
4.1 Aportaciones y prestaciones.....	11
4.2. Contingencias.....	14
4.3. Incompatibilidades.....	15
4.4. Aprobación y revisión de los planes de pensiones.....	16
4.5. Integración en el fondo de pensiones.....	18
5. RÉGIMEN DE CONTROL ADMINISTRATIVO.	
5.1. Ordenación y supervisión administrativa.....	19
5.2. Contabilidad de los planes de pensiones.....	19
5.3. Publicidad de los planes de pensiones.....	19
6. RÉGIMEN FISCAL.....	20
7. ESTADÍSTICAS	
7.1. Distribución del patrimonio.....	21
7.1.1 Planes del sistema de empleo.....	21
7.1.2. Planes asociados.....	23

7.2. Partícipes	24
7.2.1. <i>Según edad</i>	24
7.2.2. <i>Según aportación</i>	26
7.3. Prestaciones	27
8. ANÁLISIS DE MERCADO	29
9. CONCLUSIONES	30
10. BIBLIOGRAFÍA	31

1. INTRODUCCIÓN

Los Planes y Fondos de Pensiones son herramientas conexas y sistemas que forman parte de la previsión social complementaria. Hablamos del término “complementaria” por tratarse de una forma de ahorro para hacer frente a posibles eventualidades que puedan acaecer en el futuro.

Esta idea surge como apéndice del sistema público de Seguridad Social. Ahí es donde surge la primera diferencia, ya que los planes de pensiones son privados. De esta primera idea, surgen otros rasgos característicos diferenciadores entre ambas realidades.

Por un lado, nos encontramos con un sistema público de Seguridad Social en el que existe un sistema financiero de reparto y solidario caracterizado porque las aportaciones actuales sirven para pagar las pensiones actuales. Esta idea se desvirtúa en los planes de pensiones, ya que estos siguen una sistemática de capitalización, en la que cada uno de los sujetos realiza aportaciones que, en un futuro, serán útiles para el pago de las pensiones por las contingencias que hayan podido acaecer.

Otra de las grandes diferencias que existe entre el sistema público y la previsión social complementaria es la voluntariedad. En el sistema público de la Seguridad Social es requisito indispensable la afiliación y cotización al mismo, supuesto que de no ocurrir puede tener consecuencias tanto para el empresario - administrativas y penales- como para el propio trabajador a la hora de cálculo de las prestaciones a las que pueda tener derecho como son la incapacidad temporal, la incapacidad permanente, el desempleo y la jubilación.

Por su parte, el acceso a la previsión social complementaria es voluntario, pudiendo acogerse a la misma o no, sin que esto repercuta en la situación de quién se acoja. Esto sirve de complemento para garantizarse una mayor estabilidad a la hora de la percepción de las prestaciones.

En este punto, tenemos que hacer hincapié en el modelo de los tres pilares de la Escuela de Lovaina (Bélgica). En el primer nivel, si lo circunscribimos a la situación española, nos estaremos refiriendo al sistema público de Seguridad Social, mientras que el segundo y tercer pilar se asocian a la previsión social

complementaria. El segundo pilar se concreta en la previsión social empresarial y el tercero se define en el ahorro individual.

Por lo que se refiere a su historia, los planes de pensiones comenzaron su andadura en España en la década de los 80 del siglo pasado. Concretamente, la Ley 8/1987 fue el primer texto que hizo una regulación específica de los mismos. Este texto normativo distinguió entre planes y fondos de pensiones. Los planes son definidos como productos financieros empleados para realizar un ahorro a largo plazo con carácter finalista. Su orientación principal es cubrir contingencias de jubilación de forma más notoria.

Con el transcurso de los años y las consiguientes modificaciones introducidas en este texto legal, se hizo necesaria la refundición de estas. En la actualidad, los planes y fondos de pensiones son regulados en España a través del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, que aprueba la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Este texto legal es desarrollado por el Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero, que aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

La última actualización de esta legislación se produjo con el Real Decreto 62/2018 de 9 de febrero, con el que se introdujeron modificaciones en el Reglamento regulador de los Planes y Fondos de Pensiones en relación con las aportaciones y el anticipo de determinadas prestaciones.

2. DEFINICIÓN Y ASPECTOS GENERALES

2.1. Naturaleza de los planes de pensiones

El artículo 1 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre define los planes de pensiones como los elementos que definen el derecho de los beneficiarios a recibir rentas o capitales en virtud de una serie de contingencias, tales como jubilación, desempleo e invalidez.

Es necesario señalar que sus prestaciones nunca serán sustitutorias de las que se perciban de la Seguridad Social.

Los fondos de pensiones son patrimonios que se crean con la intención de dar cumplimiento a los planes de pensiones. Además, estos podrán ser creados de modo abierto para canalizar las inversiones que sean realizadas por otros fondos de pensiones.

2.2. Entidades promotoras

En este apartado debemos distinguir los sujetos constituyentes y los elementos personales que conforman un plan de pensiones.

En lo que se refiere a los sujetos constituyentes debemos distinguir entre el promotor y los partícipes. Un promotor es cualquier entidad que participe en la creación de un plan de pensiones o participe en el mismo. Por su parte, un partícipe es cualquier persona física que sea beneficiario, realice o no aportaciones al mismo.

En lo relativo a los elementos personales estos son los sujetos constituyentes y los beneficiarios, que son las personas físicas en cuyo beneficio se ha creado el plan de pensiones.

2.3. Modalidades

El artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2002 nos detalla las diferentes modalidades en las que podemos clasificar los planes de pensiones. Podemos hacer dos clasificaciones. Por un lado, distinguiremos los planes de pensiones según los sujetos que los constituyen. Así podemos discernir entre:

- **Sistema de empleo.** Son los planes cuyo promotor es cualquier empresa, entidad, asociación o corporación y cuyos partícipes son los empleados de esta.

Los planes de este sistema se caracterizan por la singularidad de que el promotor solo podrá serlo de uno de ellos, adhiriéndose única y exclusivamente los trabajadores de la empresa como partícipes. Esto se hará extensible a los socios trabajadores en los planes de empleo que promuevan las sociedades cooperativas y laborales, de acuerdo a los términos que se establezcan reglamentariamente. Además, se incluyen los trabajadores que posean una relación laboral de carácter especial. Todo ello con independencia del régimen de la Seguridad Social al que pertenezcan. También es necesario resaltar que el empresario podrá ser partícipe de dicho plan de pensiones.

Por otro lado, varias entidades podrán promover de forma conjunta un plan de pensiones en el que podrán articular los compromisos que vayan a ser cubiertos por el mismo.

También existe el supuesto en el que el convenio colectivo establezca la integración directa de los trabajadores en el plan de pensiones, siempre que en el plazo establecido manifiesten su negativa por escrito a la comisión de control del plan de pensiones.

- **Sistema asociado.** Hace referencia a los planes en los que el promotor o promotores son cualquier asociación o sindicato y los partícipes sus asociados y afiliados.
- **Sistema individual.** Sus promotores son una o varias entidades financieras y cumple la función de partícipe cualquier persona física.

Por otro lado, según las obligaciones estipuladas, podemos diferenciar los planes de pensiones en:

- **Planes de prestación definida.** En este tipo se concreta la cuantía de la prestación que van a recibir los beneficiarios.
- **Planes de aportación definida.** El objeto de estos es la cuantía de las contribuciones de los promotores y de los partícipes -cuando proceda- al plan.
- **Planes mixtos.** Su objeto es tanto la cuantía de la prestación como la de la aportación.

Es conveniente señalar que los planes de empleo y asociados podrán ser de prestación definida, aportación definida o mixtos. Por su parte, los del sistema individual solo podrán ser de aportación definida.

En el artículo 6 del Real Decreto Legislativo 1/2002 que regula los Planes y Fondos de Pensiones, se establecen una serie de extremos que deberán ser cumplidos por dichos planes.

En primer lugar, se deberá determinar su ámbito personal de aplicación y su modalidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del RDL 172002. Por otro lado, se deberán concretar las normas para la constitución y funcionamiento de la comisión de control del plan en los supuestos de planes pertenecientes al sistema de empleo y asociados. Se debe establecer su sistema de financiación y su adhesión a un fondo de pensiones, de acuerdo con los términos marcados por la legislación.

En el plan de pensiones se deben definir las prestaciones y las normas para determinar su cuantía, indicando si estas van a ser revalorizables o no. Además, se indicará el modo en el que se van a revalorizar y se especificará los regímenes de diferenciación de aportaciones y prestaciones. En los supuestos de planes de pensiones en los que se contemplen prestaciones definidas para todas o algunas de las contingencias o prestaciones deberán añadir una tabla técnica realizada por un actuario, de acuerdo con los criterios establecidos por el Ministerio de Economía.

Se deben recoger los derechos y obligaciones de los partícipes y beneficiarios, las contingencias cubiertas y en su caso la edad y circunstancias que han generado el derecho al disfrute de dichas prestaciones. Además, se incluirán la forma y condiciones de estas. Las especificaciones previstas en dicho artículo deberán tener prevista la documentación que tendrán que recibir los partícipes en el momento en el que se adhieren al plan y la información periódica que tendrá que recibir.

Se debe incluir las causas y circunstancias por las que los partícipes pueden suspender o modificar sus aportaciones, derechos y obligaciones. Al hilo de lo anterior, se establecerán las normas reguladoras de los altas y bajas de los partícipes en los planes.

En cuanto a la modificación del plan, se tendrán que aclarar los requisitos y el procedimiento para adoptar acuerdos en este sentido. Por su parte, se tendrá que plasmar las causas que deriven en la terminación del plan y las normas que regulen su liquidación.

También existe la posibilidad de que, dentro de un plan de pensiones del sistema de empleo, se promuevan subplanes, no siendo necesario que pertenezcan a la misma modalidad o se articulan dentro de estas prestaciones y aportaciones diferentes.

3. PRINCIPIOS Y ORDENACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES

3.1. Principios que rigen los planes de pensiones.

Los planes de pensiones deberán ajustarse a una serie de principios regulados en el artículo 5 del Real Decreto Legislativo 1/2002 al que hemos hecho referencia anteriormente y son los siguientes:

- **Principio de no discriminación.** Se debe garantizar el acceso como participe a los planes de pensiones a cualquier persona física que cumpla los requisitos de vinculación o de capacidad para contratar con el promotor que exija el plan que se quiera formalizar.

Dentro de este principio, el texto legislativo hace referencia a ciertas particularidades de determinados planes de pensiones.

En lo que se refiere a los planes del sistema de empleo, se especifica la necesidad del personal a cargo del promotor esté acogido o tenga la opción de hacerlo. En este último caso, no será válido el requisito de tener antigüedad superior a 2 años en la empresa o en la fecha de su incorporación al promotor. Por otro lado, la no discriminación será compatible con la diferenciación en lo referente a las aportaciones por parte del promotor con respecto a los partícipes.

En lo que se refiere a los planes asociados, serán no discriminatorios cuando todos los que a él estén ligados puedan acceder en las mismas condiciones de igualdad y de derechos.

Por último, en los planes pertenecientes al sistema individual no habrá discriminación alguna cuando los sujetos que deseen adherirse al mismo y tenga capacidad de obligarse pueda hacerlo en las mismas condiciones que se establecen para los sujetos que ya forman parte de este.

- **Principio de capitalización.** Los planes de pensiones se articulan en torno a sistemas financieros y actuariales de capitalización. Como consecuencia, las prestaciones estarán ajustadas a los cálculos que se deriven de dichos sistemas. En este texto se establece que a través de reglamento será definida la tipología de los sistemas de capitalización y en qué condiciones será puesto en práctica. Será exigible la constitución

de reservas patrimoniales que hagan viable dicho plan, salvo en los casos que medie alguna forma de aseguramiento.

- **Irrevocabilidad de aportaciones que realice el promotor.**
- **Atribución de derechos.** Las aportaciones que realicen los partícipes les otorgarán una serie de derechos que vienen establecidos en el artículo 8 del Real Decreto Legislativo al que se hace mención.
- **Integración obligatoria.** Cada plan de pensiones deberá incluirse en un determinado fondo de pensiones, tanto las aportaciones de promotores y partícipes como los bienes que a dicho plan estuviesen adscritos.

En lo que se refiere a las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones, estas deben seguir unos requisitos:

- Las aportaciones y contribuciones por parte del empresario a los planes de pensiones no podrán superar los 8.000 euros en cómputo anual.
- Este límite se aplicará de forma individual a cada miembro de la unidad familiar.
- De forma excepcional, se permite a la empresa la realización de aportaciones en los planes en los que sea promotora para garantizar las prestaciones en curso y los derechos de los partícipes cuando dichos planes se encuentren en situación de déficit, de acuerdo con las revisiones actuariales.

El artículo 5.4 del Real Decreto Legislativo 1/2002 establece las causas por las que un plan de pensiones puede terminar, que son las siguientes:

- Incumplimiento de los principios básicos mencionados anteriormente.
- Paralización de la comisión de control del plan de pensiones, provocando la imposibilidad de su funcionamiento.
- En los supuestos en los que un plan no haya podido cumplir en un plazo determinado, no haya dado cumplimiento a las medidas sanadoras o de financiación establecidas por la legislación.

- Cuando no sea posible llevar a cabo las variaciones que se necesitan para la revisión del plan.
- Cuando no haya partícipes o beneficiarios del plan de pensiones en un plazo superior a 1 año.
- En los supuestos de disolución del promotor del plan. Este extremo no será causa de terminación, salvo que se acuerde lo contrario, en los supuestos de fusión o cesión del patrimonio. Se deberá atender al hecho de la necesaria asunción por parte de la entidad que absorbe de las funciones de promotor.

En los casos de disolución de la entidad promotora de un plan del sistema individual, la comisión de control del fondo o la entidad gestora serán quienes tengan la potestad para aceptar la sustitución de esta.

Por otro lado, en los supuestos en los que una entidad promotora asuma dos o más planes de pensiones del sistema de empleo, estos serán integrados en un único plan, en el que se englobarán los partícipes y los derechos consolidados que estos ostenten y cuando proceda, los beneficiarios. Todo ello en un plazo máximo de doce meses desde el momento en que se produzca esa situación.

- Por cualquier otra causa que haya sido establecida en las especificaciones del plan.

Por último, la liquidación de los planes de pensiones deberá llevarse a cabo conforme a lo establecido por las especificaciones del plan. Deben ser respetadas las garantías individuales de las prestaciones y la integración de los derechos consolidados. En los casos de los planes del sistema de empleo, la integración de los derechos consolidados se realizará en los planes en los que dicho sujeto ostente esa posición.

3.2. Especificaciones de los planes de pensiones.

El artículo 6 del Real Decreto Legislativo 1/2002 señala cuál es el contenido mínimo de un plan de pensiones. En él deben aparecer los siguientes elementos:

- Ámbito personal y modalidad del plan.
- Normas por las que se va a realizar la constitución y regir su funcionamiento.

- Sistema por el que se va a financiar.
- Inscripción a un fondo de pensiones que vaya a ser constituido o que se encuentre en funcionamiento.
- Definir las prestaciones y las normas que van a determinar su cuantía.
- Delimitación de los derechos y obligaciones de los beneficiarios y partícipes, contingencias a las que se va a dar cobertura en el plan. También deberá ser determinada la edad y circunstancias para el acceso a las prestaciones, así como la forma y las condiciones de estas.
- Supuestos en los que los partícipes puedan realizar modificaciones o suspender sus aportaciones, sus derechos y sus obligaciones.
- Normas reguladoras de las altas y las bajas de los partícipes en los planes de pensiones.
- Requisitos para modificar el plan y procedimientos que deben ser seguidos para la adopción de acuerdos al respecto.
- Causas para la finalización del plan y normativa reguladora de su liquidación.

Por otro lado, se debe tener previsto el procedimiento por el que van a ser transferidos los derechos consolidados en el caso de que hubiese algún cambio que supiese la alteración en la inscripción a un determinado plan de pensiones. Las especificaciones de los planes del sistema de empleo y asociados podrán ser realizadas, mediante los acuerdos que estas tengan previstos. Estos podrán ser adoptados por la comisión de control del plan con el quórum establecido en las mismas.

Esto no es impedimento para que, en los supuestos de planes pertenecientes al sistema de empleo, estos requisitos específicos puedan alterar el régimen que regula las prestaciones y aportaciones a través de acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

En los planes del sistema individual, las especificaciones podrán sufrir variaciones por acuerdo del promotor, siempre cumpliendo el requisito de la previa comunicación por parte de éste o de la entidad que lo gestiona o depositaria a los partícipes y beneficiarios. Se debe cumplir el plazo de un mes de antelación.

3.3. Órganos de defensa y control de los planes de pensiones.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 1/2002, los planes de pensiones del sistema de empleo tendrán un órgano que supervise su funcionamiento -comisión de control-, cuyas funciones son las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento de todo lo que establezca el plan en lo que se refiere a los derechos de los partícipes y beneficiarios de este.
- Elección del actuario encargado de corroborar la situación y dinámica del plan.
- Realizar los nombramientos de los representantes de esta comisión en la homónima del fondo de pensiones en el que se encuentra adherido dicho plan.
- Tomar las decisiones en las restantes cuestiones en las que la normativa le atribuye competencias.
- Ostentar la representación judicial y extrajudicial de los intereses de los partícipes y beneficiarios en todo lo que concierne al plan de pensiones.

También debemos señalar que esta comisión de control estará compuesta por representantes del promotor o promotores, partícipes y beneficiarios. La representación de estos últimos puede ser asumida por quién ostente la de los partícipes. En los planes del sistema de empleo de promoción conjunta, pueden ser establecidos sistemas de representación agregada de los promotores, partícipes y beneficiarios.

En la comisión de control, se deberán cumplir unos requisitos en todo lo que se refiere a la representación:

- El 50% de los representantes corresponderán a los promotores.
- Si el plan es de aportación definida para la jubilación, las consideraciones que se deban hacer a la política de inversiones en el fondo de pensiones deberán ser aprobadas por al menos el 50% de los representantes de los partícipes.
- Si el plan es de prestación definida o mixto, será necesario el voto afirmativo de al menos el 50% de los representantes de los promotores, cuando se trate de decisiones relativas al coste económico que asume la empresa sobre dichas prestaciones.

4. RÉGIMEN FINANCIERO

4.1. Aportaciones y prestaciones.

En el artículo 8 del Real Decreto Legislativo 1/2002, se establece que los planes de pensiones se articularán a través de sistemas financieros y actuariales de capitalización, lo que posibilita establecer un equilibrio entre las aportaciones y las prestaciones futuras que recibirán los beneficiarios. Esto genera la necesidad de crear fondos de provisiones u otros mecanismos similares para el cumplimiento de los compromisos contraídos en el plan de pensiones.

Será necesaria la constitución de un margen de solvencia, conformado por las reservas patrimoniales necesarias como modo de compensación de las posibles desviaciones que pudiesen producirse.

Por otro lado, el plan podrá contener la posibilidad de contratar un seguro, aval u otras garantías con las entidades financieras para dar cobertura a determinadas contingencias y servir de garantía de las prestaciones.

En lo referente a las aportaciones, estas serán realizadas por el promotor o promotores del plan y los partícipes, de acuerdo con lo establecido por el propio plan de pensiones.

Los partícipes y beneficiarios serán los titulares de los recursos patrimoniales que estén ligados al plan de pensiones. Por otra parte, las fechas y modalidades serán fijadas con total libertad por estos, atendiendo a las posibles limitaciones que puedan ser establecidas por las especificaciones concretas de cada plan.

En lo que concierne a las prestaciones de los planes de pensiones vienen reguladas en el artículo 8 del Real Decreto Legislativo 1/2002 y en el 10 del Real Decreto 304/2004.

Este artículo las define como el derecho económico que poseen los beneficiarios de los planes de pensiones cuando se produce una contingencia a la que estos dan cobertura.

Como norma general, las fechas y modalidades en las que se perciben dichas prestaciones serán fijadas con total libertad por parte del partícipe o beneficiario, siempre que se atengan a los requisitos y limitaciones establecidas en las especificaciones o en las condiciones de garantía de estos.

Las prestaciones tendrán un carácter dinerario y podremos distinguir las siguientes:

- En forma de capital. Este tipo de prestación se canaliza a través del pago único. Este podrá realizarse en el momento en el que se produce la contingencia o en uno posterior -pago diferido-.
- En forma de renta. Este tipo de prestación consiste en la realización de dos o más pagos sucesivos con regularidad -al menos un pago anual-. Dicha renta podrá ser actuarial o financiada con una cuantía constante o que pueda variar, de acuerdo con algún índice o parámetro determinado previamente.

Estas rentas podrán ser vitalicias o temporales. Además, su pago podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

En el supuesto del fallecimiento del beneficiario, estas rentas podrán ser revertidas a otros beneficiarios que hayan sido designados.

- Prestaciones mixtas. Son la combinación de las rentas de cualquier clase con un pago único en forma de capital. Debiendo ceñirse a lo establecido en estas categorías.
- Prestaciones distintas en forma de pago que no siguen una periodicidad regular en el mismo.

La forma de las prestaciones deberá ser concretada en las especificaciones del plan. Además, se deberán señalar sus modalidades y las normas que regularán la determinación de su cuantía y vencimiento. Se debe indicar si son revalorizables y la forma en la que se llevan a cabo, las posibilidades que existen para revertirlas y el grado en el que se aseguran y garantizan.

Cuando realice la solicitud de la prestación, el beneficiario del plan o su representante legal deberá señalar el modo en el que desea cobrar la prestación. Además, debe presentar la documentación que lo acredite, según lo establecido en las especificaciones del plan. Esta podrá ser presentada ante la comisión de control del plan (planes de empleo y asociados), ante las entidades gestoras o depositarias del plan o ante quien ha comercializado dicho producto financiero. El receptor de dicha documentación se verá obligado a llevar a cabo las actuaciones para el reconocimiento y plena efectividad de la prestación.

La entidad gestora deberá remitir un escrito firmado al beneficiario en el que se acredite el reconocimiento de la prestación en un plazo de 15 días hábiles desde que la documentación fue presentada. En dicho escrito se deben indicar las siguientes cuestiones:

- Forma, modalidad y cuantía de la prestación.
- Periodicidad en el cobro y vencimientos.
- Formas en las que se va a revalorizar.
- Posibles supuestos de reversión de la prestación.
- Grado en el que va a estar asegurada o garantizada.
- Riesgo a cargo de quién se va a beneficiar de la misma.
- Resto de elementos que la definen.

En el supuesto de capital inmediato, esta deberá ser percibida en el plazo máximo de 7 días desde el momento en el que la documentación ha sido presentada. En los supuestos de planes de empleo y asociados en los que la contingencia de jubilación se articula a través de la modalidad de prestación definida, las especificaciones pueden señalar la extensión del plazo hasta los 30 días hábiles, cuando sea necesaria la intervención de terceros para cuantificar este derecho consolidado.

En los supuestos de liquidez por enfermedad grave y desempleo de larga duración, los derechos consolidados podrán hacerse efectivos a través de un único pago o de pagos sucesivos, siempre que se mantengan estas situaciones debidamente acreditadas. Además, los derechos consolidados generados por aportaciones superiores a los 10 años de antigüedad adquirirán su eficacia con los condicionantes y limitaciones que establezcan las especificaciones en los planes de empleo.

Por último, estas prestaciones deben ser ingresadas al beneficiario o beneficiarios, salvo que exista embargo o traba, tanto por parte del órgano judicial o administrativo, rigiéndose estos supuestos por los mandamientos de dichos organismos.

4.2. Contingencias.

En el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 304/2004, se establecen las contingencias que son cubiertas por los planes de pensiones, las cuales os detallamos a continuación:

- **Jubilación:** Esta contingencia se regulará según lo que establezca el régimen de la Seguridad Social correspondiente. La contingencia de jubilación se produce cuando el partícipe acceda a la jubilación, ya sea en edad ordinaria, anticipada o posterior.

En los supuestos de jubilación parcial, los partícipes podrán realizar aportaciones como si se tratase de una jubilación total

En los supuestos en los que no sea posible el acceso a la jubilación, la contingencia habrá de entenderse producida en el momento en el que el partícipe cumple los 65 años o en el momento en que haya cesado en la actividad laboral o profesional en la que se estuviese desempeñando y no esté cotizando por la contingencia de jubilación en ninguno de los regímenes de la Seguridad Social.

Por otro lado, en el artículo 8 del Real Decreto 304/2004 se detallan los mecanismos para la realización del anticipo de dicha prestación:

En primer lugar, podrá anticiparse la prestación de jubilación a los 60 años si las especificaciones del plan así lo estableciesen, teniendo que cumplir el partícipe las siguientes condiciones:

- o Cese de toda actividad que determine su alta en cualquier régimen de la Seguridad Social, sin perjuicio de su permanencia como asimilado a uno de los regímenes de Seguridad Social.
 - o No cumplir todos los requisitos para acceder a la prestación de jubilación en el momento en el que es solicitada la disposición anticipada de dicha prestación.
- **Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez.** En estos casos habrá que atender a la regulación del régimen correspondiente de la Seguridad Social.
 - **Fallecimiento del partícipe o beneficiario.** Esto puede conllevar el derecho a las prestaciones de viudedad, orfandad o en favor de otros herederos o personas a las que se designe.

- También son cubiertos los **casos de dependencia severa o gran dependencia del partícipe**. En estos casos, nos debemos ajustar a la regulación que realiza la Ley 39/2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de dependencia.

4.3. Incompatibilidades.

El artículo 11 del Real Decreto 304/2004 por el que se aprueba el Reglamento de Fondos y Planes de Pensiones establece el régimen de incompatibilidades de estos.

Con carácter general, será incompatible tener la condición de partícipe y beneficiario de forma simultánea por una misma contingencia en un determinado plan de pensiones. En definitiva, no se permite realizar aportaciones y cobrar prestaciones al mismo tiempo.

En lo que se refiere a la jubilación, cuando un partícipe accede a la misma puede seguir realizando aportaciones, pero no para esta contingencia, sino para la de muerte y dependencia.

En los supuestos de anticipo de esta, el beneficiario tendrá derecho a reanudar sus aportaciones para cualquiera de las contingencias -la jubilación incluida-, tanto si se tratase de una percepción íntegra o se hubiese suspendido su percepción, asignando el resto a otras contingencias.

Por otro lado, los sujetos que se encuentren en incapacidad permanente total para el desempeño de su profesión habitual, absoluta o gran invalidez tendrán derecho a realizar aportaciones a las contingencias establecidas en el artículo 7 del Reglamento de Fondos y Planes de Pensiones, atendiendo a los siguientes puntos:

- Si no existe la posibilidad de acceso a la jubilación, esta se entenderá como producida en cuanto el interesado tenga 65 años. Esto también está previsto para los casos en el que se dé la jubilación por incapacidad, si lo establece el régimen de la Seguridad Social al que el interesado esté adscrito.
- Cuando acontezca una incapacidad laboral, el interesado podrá seguir realizando aportaciones y cobrar dicha prestación posteriormente.

Además, seguir cobrando dichas prestaciones será compatible con el alta futura en un régimen de la Seguridad Social por estar realizando una actividad, siempre que no indiquen lo contrario las especificaciones.

Finalmente, cobrar los derechos consolidados generados por enfermedad grave o desempleo de larga duración no será compatible con la realización de aportaciones, a excepción de las que estén vinculadas con las del promotor de dicho plan.

4.4. Aprobación y revisión de los planes de pensiones.

El artículo 9 del Real Decreto Legislativo 1/2002 regula el procedimiento para la aprobación y revisión de los planes de pensiones por parte de la comisión de control.

En primer lugar, el promotor deberá presentar un proyecto inicial, en el que incluirá las especificaciones recogidas en el artículo 6 del Real Decreto Legislativo mencionado anteriormente.

En lo que se refiere al sistema de empleo, tras elaborar el proyecto, será preceptiva la constitución de una comisión promotora, en la que se encontrarán representados el promotor, los trabajadores y los potenciales partícipes.

En estos planes, se podrán instrumentar procedimientos para la designación de forma directa de los miembros de dicha comisión por parte de la comisión encargada de negociar el convenio colectivo o la designación de representantes de empleados por parte de quienes ostentan la representación unitaria y sindical en la empresa.

En el supuesto de los planes de pensiones individuales y asociados, las entidades encargadas de promover el plan las que posean las facultades y competencias que en los planes del sistema de empleo lleva a cabo la comisión promotora.

Es importante señalar que la comisión de control del plan de pensiones podrá disponer los acuerdos que considere necesarios para el desarrollo práctico del proyecto. Esta recabará una recomendación por parte de un actuario en el que se plasme la suficiencia del sistema financiero y actuarial del proyecto de plan final que resulte del proceso de negociación. El proyecto al que se hace referencia debe ser refrendado con el acuerdo de los actores que intervienen en

la comisión promotora. Tras obtener la recomendación favorable, se presentará dicho proyecto ante el fondo de pensiones en el que se va a realizar la integración del plan.

Posteriormente, el fondo de pensiones o la entidad gestora del mismo adoptará el acuerdo en el que admiten la adhesión del plan al mismo, entendiéndose cumplidos los requisitos legales y comunicándose a la comisión promotora o promotor del plan.

Tras haber realizado la comunicación, la comisión que promueve el plan de pensiones del sistema de empleo o el promotor en un plan asociado deberán instar la constitución del órgano que controle y regule dicho plan, de acuerdo con los plazos y condicionantes que se establezcan a través de reglamento.

De forma provisional hasta que se constituya dicho órgano de control, las funciones que lleva aparejadas serán asumidas por los promotores del plan. En este caso, la comisión promotora en los planes pertenecientes al sistema de empleo y el promotor en los casos de planes asociados.

En los planes del sistema de empleo, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, tras haber sido formalizado el plan, la comisión promotora puede incorporar directamente al plan a los partícipes y beneficiarios. Se tiene que cumplir el requisito de otorgar un plazo para que los sujetos que no estén interesados en su incorporación lo comuniquen a la empresa. Cabe la posibilidad de la realización de documentos individuales o colectivos para la adhesión al plan en los casos en los que los partícipes deleguen estos trámites de forma expresa.

Por otro lado, es importante puntualizar que el sistema financiero y actuarial de los planes del sistema de empleo y de los planes asociados que otorguen prestación definida deberán ser revisados cada tres años por un experto independiente. Este será designado por la comisión de control. Este sujeto propondrá los cambios o variaciones que considere oportunos, siempre bajo previa consideración de dicha comisión de control.

La aprobación y revisión de los planes pertenecientes al sistema de empleo que promuevan las PYMES¹ se regularán a través de reglamento, siguiendo las directrices que se especifican a continuación:

¹ Pequeñas y Medianas Empresas.

- **Ámbito de aplicación:** Se deberá tener en consideración la modalidad del plan, el número de trabajadores, el volumen de negocio y el total de los activos de las empresas implicadas.
- El procedimiento por el que se inscriben en los registros mercantiles, además de la recomendación y revisión actuariales podrán adaptarse a las características de estos, pudiendo no exigirse en determinados supuestos.
- Reducción del 30% de los derechos que cobran notarios y registradores por la aplicación de los aranceles derivados de los documentos, negocios y actos de la inscripción por los mismos de los nombramientos y ceses de los que conforman esa comisión.

4.5. Integración de los planes en los fondos de pensiones.

El artículo 10 del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre establece el procedimiento que seguirán los planes de pensiones para su integración en el fondo.

Las aportaciones que realicen los promotores y partícipes de los planes se realizarán en una cuenta, de la cual el propio plan dispondrá en el fondo de pensiones. Con estas aportaciones, se atenderán las prestaciones que se deriven de la ejecución del propio plan.

Por otro lado, esta cuenta también contendrá los rendimientos que deriven de las inversiones realizadas por el fondo de pensiones en el plan.

Por medio de reglamento, se establecerán las condiciones reguladoras de las relaciones entre planes y fondos de pensiones. Particularmente, se hará hincapié en el pase de la cuenta de un fondo de pensiones a otro y la liquidación del plan. También se pueden establecer las condiciones y requisitos para que la comisión de control del plan pueda emplear sus recursos en varios fondos de pensiones al mismo tiempo.

La comisión de control será la encargada de supervisar si el saldo de la cuenta del plan se ajusta a las peticiones del régimen por el que se financia.

En lo que se refiere a los planes de pensiones del sistema de empleo, estos se integrarán en fondos de pensiones dedicados exclusivamente a estos.

5. RÉGIMEN DE CONTROL ADMINISTRATIVO

5.1. Ordenación y supervisión administrativa.

El Real Decreto Legislativo 1/2002 establece en su artículo 24 que el encargado de llevar a cabo la ordenación y supervisión administrativa será el Ministerio de Economía. Este órgano podrá recabar la información necesaria para velar por el cumplimiento de la normativa a las entidades que gestionan los planes de pensiones -promotores y comisiones de control-.

Por lo que se refiere a la inspección, las notificaciones derivadas de esta en relación con los planes de pensiones se entenderán entregadas cuando la comunicación se realice ante la entidad gestora, a excepción de las relativas a personas físicas. Esto será así, siempre que no se haya establecido lo contrario por parte de las especificaciones del plan. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones será la encargada de supervisar el proceso de comercialización de los planes de pensiones.

5.2. Contabilidad de los planes de pensiones.

Según establece el artículo 25 del Real Decreto Legislativo 1/2002, la contabilidad de los planes de pensiones se regirá por lo que dispongan el Código de Comercio, el Plan General Contable y el resto de normativa mercantil relativa a la contabilidad.

Se establecerán reglamentariamente las normas especiales que regulen las obligaciones y principios contables, las normas reguladoras de la formulación de cuentas anuales y los criterios valorativos de los elementos que las componen, así como regularán el procedimiento de aprobación, verificación, depósito y publicidad de estas.

5.3. Publicidad de los planes de pensiones.

El artículo 26 del Real Decreto Legislativo al que hemos hecho referencia² establece que la publicidad de los planes de pensiones se regulará en base a lo que establezca la Ley General de Publicidad³ y demás disposiciones

² Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, que aprueba la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

³ Ley 34/1988 de 11 de noviembre.

reglamentarias. Esta normativa regula la información que las entidades gestoras y comisiones de control vayan a facilitar a los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones. También es importante señalar que en los casos en los que la estructura del mercado lo permita, los planes de pensiones podrán ser contratados por vía electrónica a través de internet.

6. RÉGIMEN FISCAL

El régimen fiscal de los planes de pensiones viene regulado en el artículo 27 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/2002.

En el artículo 27 se regula el tratamiento fiscal de las contribuciones y aportaciones a los planes de pensiones. En primer lugar, hay que señalar que las contribuciones realizadas por los promotores de planes de pensiones serán deducibles en el impuesto personal que grave su renta. Es ineludible imputar la parte que les corresponda de esas contribuciones a los partícipes, quienes la integrarán en su base imponible del IRPF.

En segundo lugar, el partícipe podrá minorar la parte general de su base imponible del IRPF, de acuerdo con lo que establece la normativa de dicho impuesto.

Por último, los partícipes en los planes de pensiones podrán realizar la solicitud para reducir las cantidades imputadas que excedan los límites que establece la legislación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en lo que se refiere a las aportaciones y contribuciones. Se dará un plazo de minoración de los cinco ejercicios siguientes.

En lo que se refiere a las prestaciones -artículo 28 RDL 1/2002-, se establece que las recibidas por los beneficiarios se integrarán en su base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En los supuestos de percepción única como capital, se estará a lo dispuesto en la normativa tributaria. Las rentas que se perciban no podrán reducirse en las cantidades que correspondan a los excesos sobre los límites que establece la regulación del IRPF.

Por otro lado, se entenderá que las prestaciones recibidas como rentas de trabajo, a la hora del cálculo de las retenciones.

7. ESTADÍSTICAS

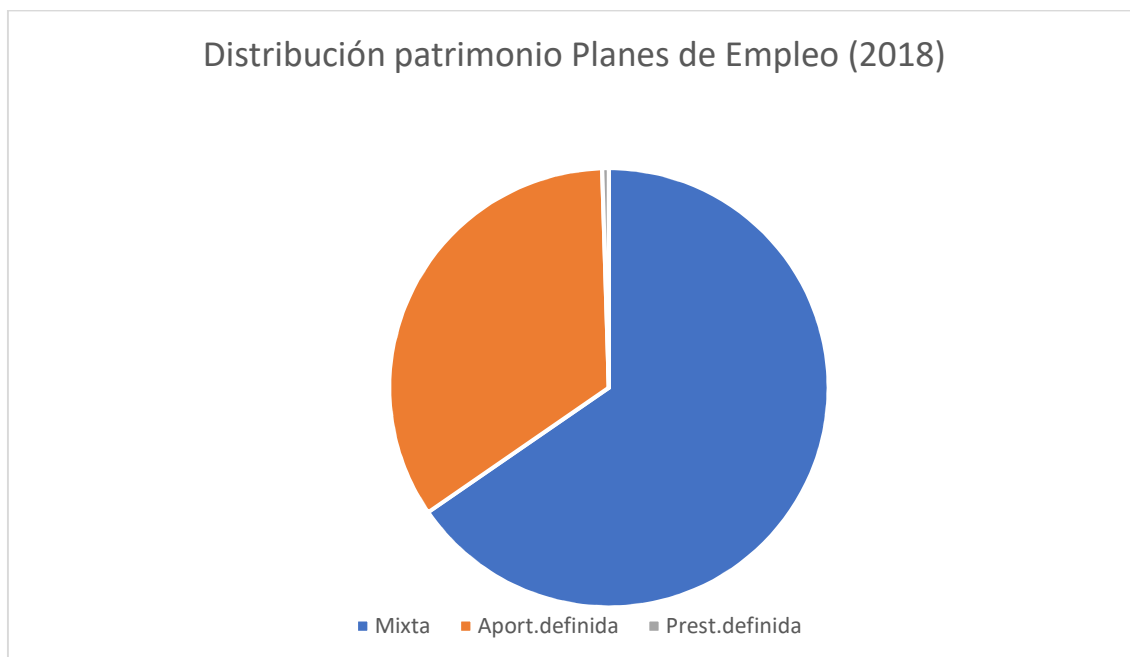
Tras mostrar una visión general de la legislación reguladora de los planes de pensiones, vamos a detenernos en analizar una serie de datos que muestran la realidad del sector. Para ello, nos vamos a ayudar de los datos estadísticos que publica ICEA⁴ en tres aspectos concretos como son la distribución del patrimonio, los partícipes y las prestaciones.

7.1. Distribución del patrimonio.

En primer lugar, vamos a analizar la distribución del patrimonio en los distintos planes de pensiones -empleo, individuales y asociados-, atendiendo a los datos extraídos de ese portal web y haciendo una comparativa del periodo 2012-2018. Es necesario señalar que los planes del sistema individual únicamente se les permite realizar aportaciones definidas.

7.1.1. Planes del sistema de empleo:

Por lo que se refiere a los planes de pensiones del sistema de empleo, la distribución del patrimonio para el ejercicio 2018 es la siguiente:

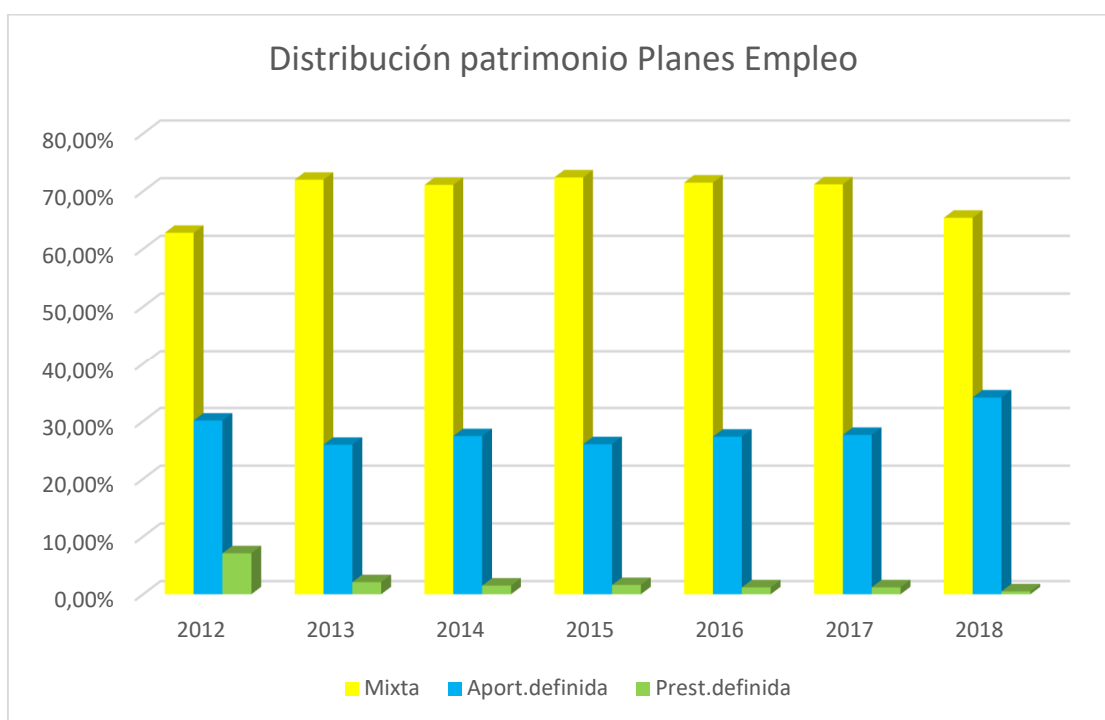


⁴ Investigación Cooperativa entre entidades aseguradoras y Fondos de Pensiones.

En los planes de este sistema, se aprecia que la gran mayoría es mixta. Es curioso señalar la gran diferencia existente entre mixtos y la aportación definida. Es curioso señalar las diferencias que hubo en los ejercicios 2012 y 2013 donde se incrementó un 10% los planes mixtos y se produjo una disminución de más del 5% en los planes de prestación definida.

Si que es necesario señalar que desde el año 2015, se está produciendo un retroceso en los planes mixtos, que se ha incrementado en el ejercicio 2018 con un descenso superior al 5%. Esto se contrapone con el incremento en el mismo porcentaje aproximado de los planes de aportación definida en la misma secuencia temporal.

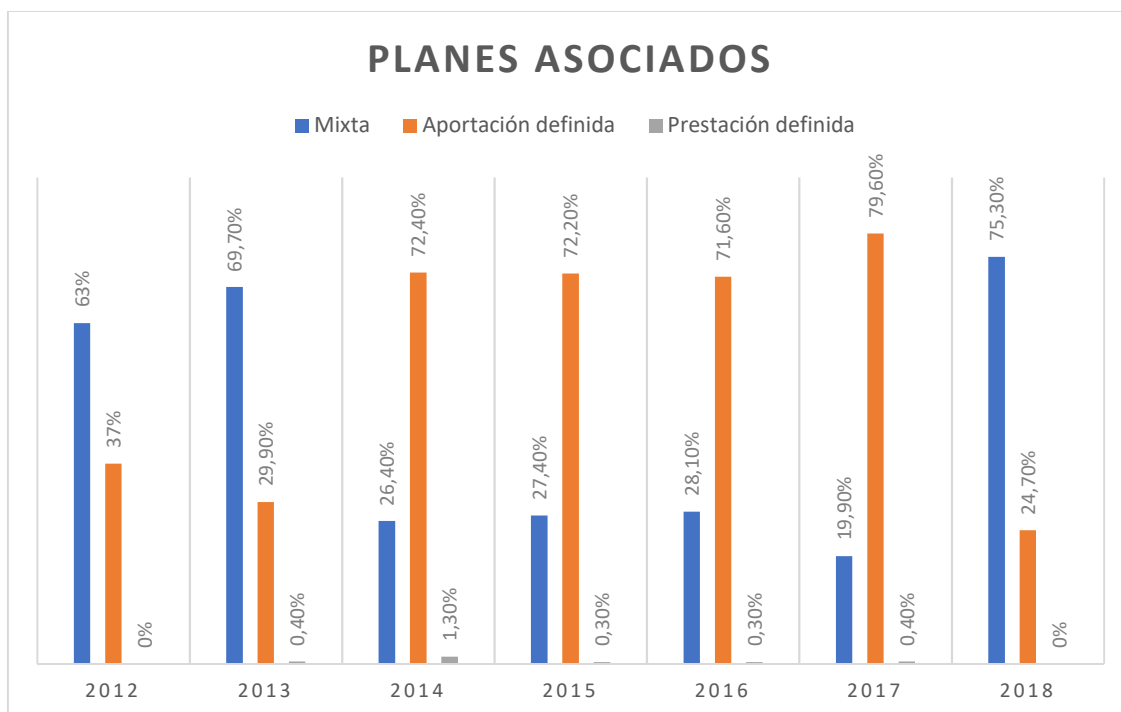
En cuanto a los planes de prestación definida, se ha producido una tendencia a la baja iniciada en el año 2013 con un descenso del 6%, siendo más leve esa disminución en los ejercicios posteriores, a excepción del 2015 en el que hubo un incremento del 0,1%.



Para concluir, es conveniente remarcar que aproximadamente dos terceras partes del patrimonio de los planes de pensiones del sistema de empleo provienen de los planes mixtos. En estos planes se combina la aportación y la prestación definida.

7.1.2. Planes asociados:

Por lo que respecta a los planes asociados, el patrimonio se distribuye de la siguiente forma:



En esta gráfica, se han aglutinado los datos relativos al periodo 2012-2018 en relación con el porcentaje de patrimonio que aglutinaba cada una de las modalidades.

En lo que se refiere a la categoría “Mixta” sufre un gran descenso a partir del ejercicio 2014 donde pasa del 70% del año 2013 al 26% de esa anualidad, perdiendo más de la mitad de su influencia. A partir de esa fecha sigue disminuyendo su influencia, hasta que en 2018 revierte de forma espectacular su porcentaje hasta alcanzar las tres cuartas partes del total del patrimonio.

Por su parte, la aportación definida ha experimentado una secuencia inversa a la que ha llevado a cabo la categoría Mixta. Incluso acercándose al 80% del patrimonio en el ejercicio 2017, reduciéndose hasta el 25% en el 2018.

Por su parte, la prestación definida ha tenido un peso casi insignificante o nulo como es el caso de los años 2012 y 2018. Su data más destacable fue un 1,3% del patrimonio en el año 2014.

Por último, hay que señalar que, en los planes asociados, la distribución del patrimonio está conformada en su totalidad por aportaciones definidas o una

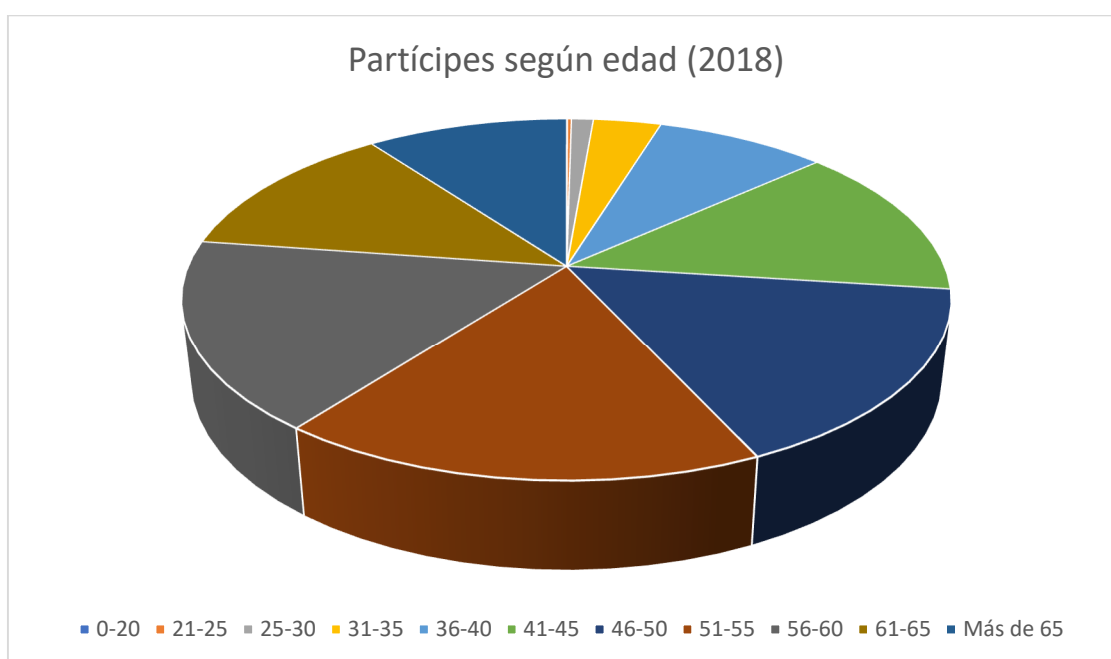
conjunción de estas con la prestación definida, haciendo prácticamente irrelevante a la prestación definida.

7.2. Partícipes.

En lo que se refiere a los partícipes, vamos a analizarlos en función de dos criterios. El primero de ellos es según su edad y el segundo según la aportación económica que realicen a los planes de pensiones.

7.2.1. Según edad.

En lo relativo a la edad, con datos del 2018 que representamos en el siguiente diagrama de sectores:

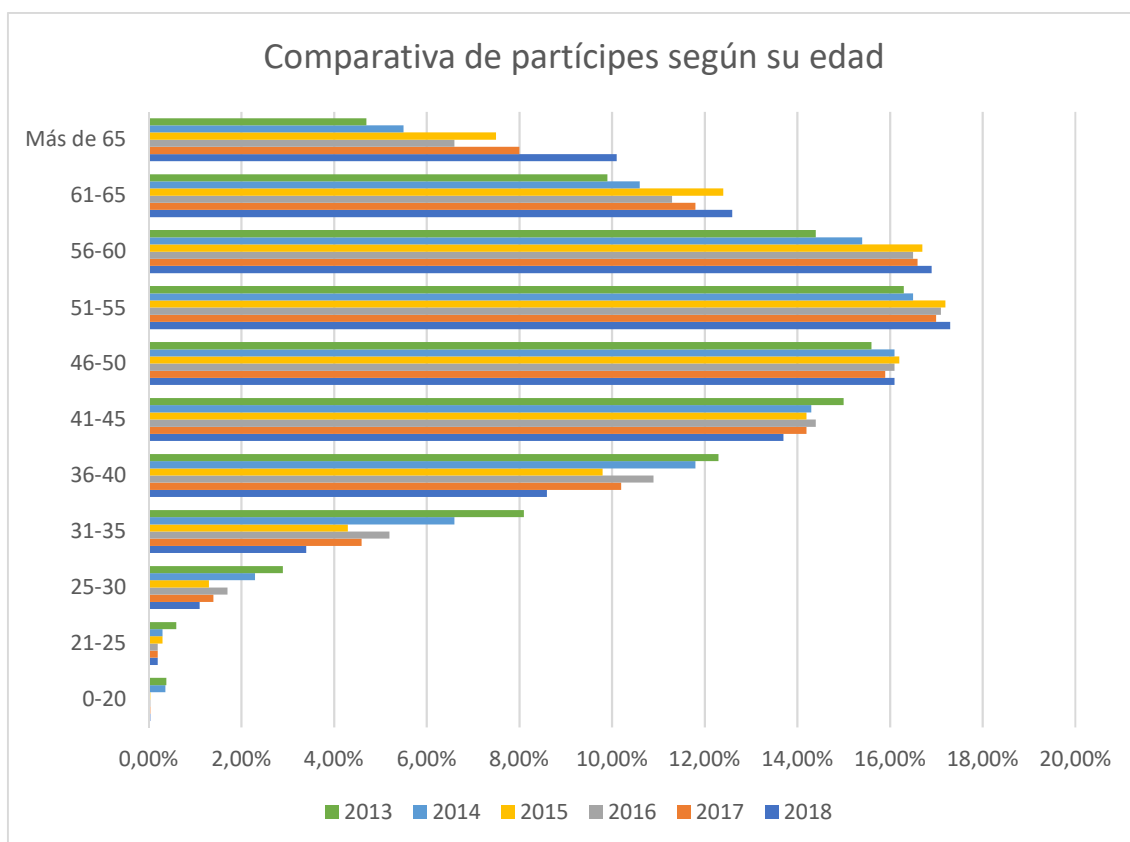


Con estos datos, podemos afirmar que el mayor número de partícipes lo encontramos cuando estos tienen más edad. El mayor porcentaje de partícipes lo encontramos en el rango de edad de entre 51 y 55 años.

Es curioso señalar que este diagrama de sectores va siguiendo una línea ascendente hasta el rango 51-55 años y tras este, va descendiendo.

Es importante señalar que, hasta los 36 años, el porcentaje de partícipes no es ciertamente representativo, ya que, en los rangos de edad anteriores, este no supera el 3%. Por otro lado, hay tres grupos que superan el 15%, rondando casi la mitad de los partícipes entre estos. Por tanto, podemos afirmar que los

partícipes con edades comprendidas entre los 45 y 60 años aglutinan aproximadamente el 50% de los que suscriben un plan de pensiones.



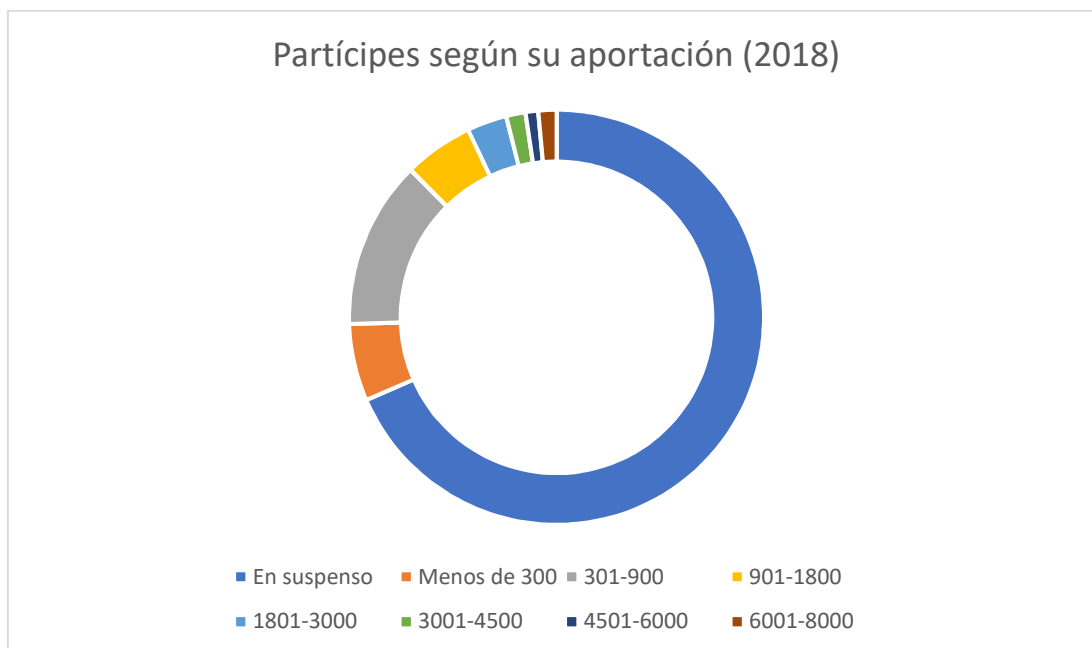
En la gráfica anterior, representamos la comparativa con los datos recabados correspondientes al periodo 2013-2018.

Podemos constatar que los planes de pensiones han ido “envejeciendo” en los últimos 6 años. Han aumentado los partícipes de más edad. Por ejemplo, los mayores de 65 años han pasado de un 4,7% en 2013 a un 10,1% en 2018. Este argumento se ve reforzado por la tendencia que van adquiriendo año a año en la que se aprecia un aumento del número de partícipes en los grupos de mayor edad.

Se ha dado una tendencia descendente a lo largo de los últimos años en los grupos de edades comprendidas entre 0 y 45 años. En el año 2013, estos grupos totalizaban un 39,28% del total de los partícipes. Por su parte, en 2018 suman un 27,04%, lo que supone que en un periodo de 6 años, el número de partícipes de este grupo se ha reducido un 12,24%, lo que supone aproximadamente un tercio de los partícipes que había en el año 2013.

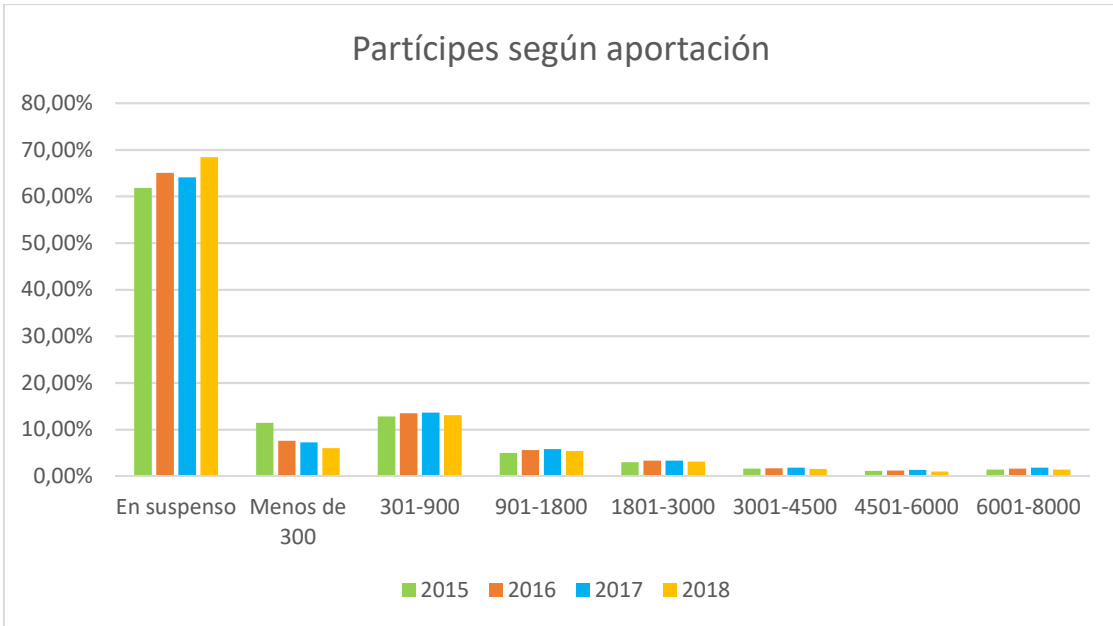
7.2.2. Según aportación.

Por otra parte, según su aportación, podemos señalar que casi 7 de cada 10 partícipes no realizan aportaciones a sus planes de pensiones. A este dato hay que sumarle que casi un 90 por ciento de estos realizan aportaciones anuales no superiores a los 900 euros. Todo ello analizando los datos correspondientes al ejercicio 2018.



Esta tendencia se mantiene con respecto a los años anteriores. Desde el ejercicio 2015, el número de partícipes que tienen sus planes de pensiones en suspenso, aumentando desde el 61,8% -2015- al 68,4% en 2018, lo que supone un incremento de 6,6 puntos en 4 ejercicios.

También es reseñable comentar que aproximadamente el 75% de los partícipes o no realizan o hacen aportaciones por una cuantía inferior a los 300 euros anuales -25 euros al mes-. En tanto que aproximadamente un 15% de los partícipes realizan aportaciones por valores comprendidos entre 300 y 900 euros anuales. Si lo añadimos a lo expuesto anteriormente, podemos concluir que el 90% de las personas que poseen un plan de pensiones realizan aportaciones inferiores a los 900 euros anuales.



7.3. Prestaciones:

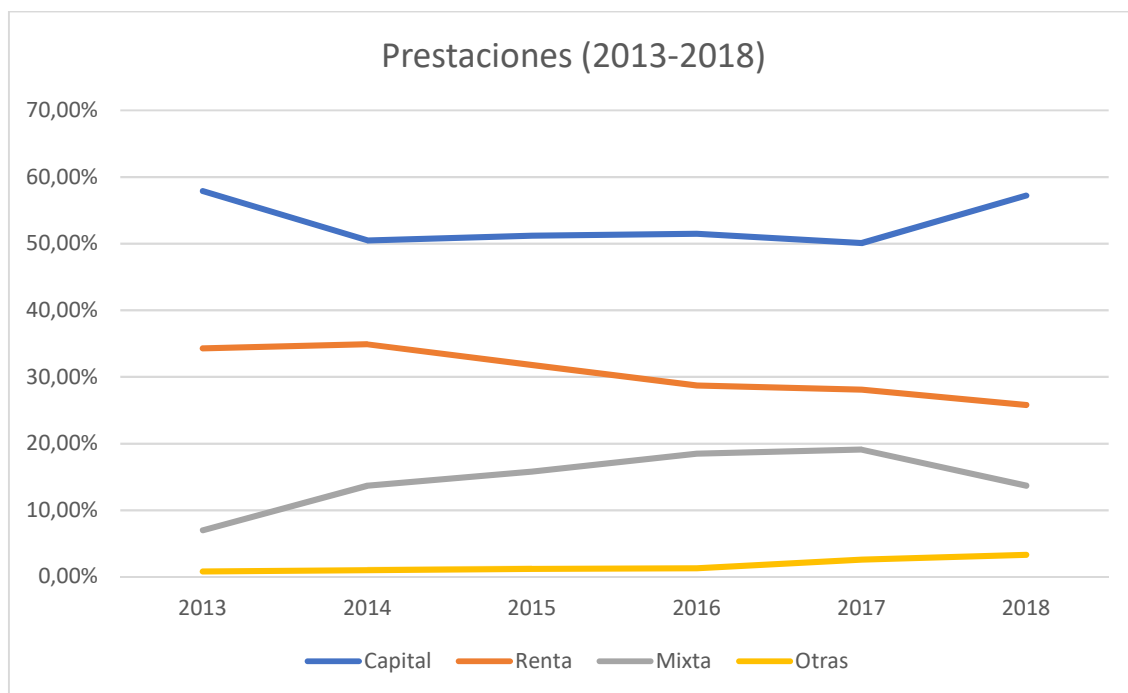
En lo que hace referencia a las prestaciones, se va a realizar el análisis en función de la forma de percepción de estas. De esta manera, podemos distinguir entre renta, capital, mixtas u otras.



Atendiendo a los datos del año 2018 reflejados en el diagrama de sectores anterior, algo más del 57% de las prestaciones percibidas lo son en forma de capital. Este tipo de percepciones doblan en su número a las recibidas en forma

de renta. Por tanto, casi 6 de cada 10 planes de pensiones tienen estipulada la percepción de las mismas en forma de pago único.

Por otro lado, únicamente el 13,7% realiza una percepción mixta tanto en forma de capital como de renta, mientras que apenas el 3,3% perciben sus prestaciones de otras formas.



Esta tendencia se mantiene con respecto al resto de ejercicios. Por lo que se refiere a las prestaciones en forma de capital, experimentaron una caída cercana al 6% en la comparativa entre los ejercicios 2013 y 2014, volviendo a recuperar el nivel de esa primera anualidad en el año 2018. Por tanto, se aprecia una recuperación de la percepción de las prestaciones en forma de capital.

En lo relativo a las prestaciones en forma de renta, se ha producido un descenso significativo. Han pasado del 34,9% en el año 2014 al 25,8% en 2018, lo que supone una reducción de 9 puntos porcentuales.

Por otro lado, la percepción mixta ha experimentado un crecimiento que se ha frenado en el último ejercicio -2018-. Han pasado de un 7% en el año 2013 a un 14% al año siguiente. Su máximo se produjo en 2017 con un 19,1%, reduciéndose a un 13,7% el pasado año.

Por último, en lo que hace referencia a otras formas de percepción de las prestaciones, poco a poco van ganando terreno, pese a su escasa importancia

en relación con el resto de las opciones. Especialmente significativo ha sido su repunte en los dos últimos años, pasando de un 1,3% en 2016 a un 2,6% en 2017 y a un 3,3% en 2018.

Para finalizar, podemos señalar que la percepción a través de renta y la percepción mixta están perdiendo terreno con respecto a la percepción a través de pago único y otras formas de percibir las prestaciones.

8. ANÁLISIS DEL MERCADO

Para llevar a cabo el mismo, observaremos los diferentes planes de pensiones que ofrecen una serie de entidades financieras. Concretamente, nos centraremos en tres entidades bancarias con especial importancia en la Comunidad Autónoma de Cantabria como son el Banco Santander, el BBVA⁵ y Liberbank.

En primer lugar, como hemos señalado en el apartado anterior sobre los partícipes y su edad, decíamos que era a partir de los 40 años cuando mayor porcentaje eran miembros de un plan de pensiones. Observando la oferta de las tres entidades financieras, dan la opción de suscribir un plan de pensiones a los menores de esa edad, pero principalmente se centran en las personas mayores de 40 y menores de 65 años por ser donde mayor nicho de negocio existe. Existen algunos casos en los que incluso se ofrecen planes a personas que ya se encuentran en situación de jubilación.

Dentro de la clasificación por edad, las entidades financieras analizadas también ofrecen diferentes planes de pensiones según el riesgo que cada uno quiera asumir. Este hecho está íntimamente relacionado con la rentabilidad de estos. Podemos encontrar planes conservadores en los que el riesgo es mínimo, pero también la rentabilidad es inferior a la del resto de planes. También podemos encontrar planes moderados en los que tanto el riesgo como la rentabilidad es superior a los planes conservadores. Por último, encontramos los planes decididos en los que se asume un mayor riesgo, pero también la rentabilidad es superior.

⁵ Banco Bilbao Vizcaya Argentaria

Por tanto, podemos afirmar que no existe un único plan de pensiones, sino varios planes de pensiones que intentan cubrir las necesidades de diferentes grupos de clientes.

9. CONCLUSIONES

En lo que se refiere a las conclusiones de este trabajo, podemos extraer varias lecturas.

En primer lugar, hay que comentar que los planes de pensiones se pueden enfocar desde dos vertientes. Por un lado, nos encontramos una vertiente colectiva donde podemos hallar los planes de pensiones del sistema de empleo y los asociados. Los primeros están enfocados al mundo de la empresa -sistema de empleo-. Por otra parte, los planes asociados se enfocan a las asociaciones, sindicatos, por tanto, se pueden tratar de planes de pensiones colectivos por englobar a un grupo de personas, pero sin contar con esos lazos de unión que surgen en la organización empresarial.

Por otro lado, los planes de pensiones individuales son una forma más de ahorro individual, a diferencia de lo expuesto anteriormente en relación con la previsión empresarial. Estos planes de pensiones del sistema individual se asignarán al tercer pilar del modelo propugnado por la Escuela de Lovaina.

En segundo lugar, es preceptivo comentar la disminución en el porcentaje de planes de pensiones cuyos partícipes realizan aportaciones. Es curioso ver cómo año a año va aumentando el número de planes de pensiones que se encuentran en suspenso o realizan aportaciones mínimas por diversos motivos, tales como bajos salarios o la inestabilidad laboral de los jóvenes en la actualidad. Por tanto, podemos señalar que los planes de pensiones van evolucionando al mismo ritmo que la pirámide de población como hemos desarrollado a lo largo del trabajo.

En relación con lo expuesto anteriormente, podemos recalcar el hecho del reciente impulso de los planes de pensiones, ya que como hemos visto, su primera regulación en España data del año 1987, al irse produciendo

progresivamente una inversión en la pirámide de población con la disminución de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida.

10. BIBLIOGRAFÍA

- 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. (Última actualización 04/09/2018).
- Real Decreto 204/2004 de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2004. (Última actualización 10/02/2018).
- Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones. Recuperado de <https://www.icea.es/es-ES/informacion-seguro/vision-productos/pensiones>
- Fuentes. I. (Diciembre 2016). Evolución reciente de los planes y fondos de pensiones en España. Boletín Económico. Banco de España. 53-61. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5776468>
- “Manual de Previsión Social Complementaria” (2008). Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Gobierno Vasco. Recuperado de:
http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/manual_formacion_epsv/es_kh/adjuntos/Manual%20Prevision%20Social%20cast.PDF
- Planes de pensiones. Banco Santander. Recuperado de
<https://www.bancosantander.es/es/particulares/planes-de-pensiones>
- Planes de pensiones. BBVA.https://www.bbva.es/particulares/ahorro-inversion/planes-de-pensiones/index.jsp?diren=pensiones-calculadora&cid=sem:br:ggl:spain---ppis-ppis_alta-open-:open_br_ppi_pure_pension_ex-consideration:::bbva_planes_de_pensiones:e:::text::&scp=true&gclid=Cj0KCQiAzKnjBRDPArisAKxfTRAjOFkGXKg7Hbgsm22apD0idBp0x6Fvs43gCILqTkDy3AcQbYlrh08aAqU2EALw_wcB
- Planes de pensiones. Liberbank. <https://www.liberbank.es/inversion-y-ahorro/planes-de-pensiones>