

# Seguridad social en España y los fondos de pensiones\*

*(Recibido: septiembre/03 – aprobado: febrero/04)*

*Gloria de la Luz Juárez\*\**

*Alfredo Sánchez Daza\*\*\**

## Resumen

En este artículo se expone la evolución de la seguridad social en España, abarcando los primeros montepíos de funcionarios civiles y militares, la Constitución de 1978 y la situación actual, en donde diversos ordenamientos legales, al lado de las luchas sindicales, fueron conformando lo que es la seguridad social española de hoy día. La construcción de la cobertura que otorga este sistema a la sociedad en su conjunto, fue acompañada de cambios en el entorno financiero español europeo, los cuales condujeron al surgimiento de entidades financieras hasta entonces desconocidas en ese país: los fondos de pensiones. Finalmente, se analiza la normativa que regula la operación de los fondos de pensiones, las administradoras de éstos y las compañías gestoras de los mismos.

**Palabras clave:** seguridad social, fondos de pensiones, cotizantes, régimen de reparto, régimen de capitalización.

**Clasificación JEL:** D60, G23, G28, H55.

\* Se agradecen los comentarios y sugerencias de dos dictaminadores anónimos, que fueron de gran utilidad para mejorar este documento.

\*\* Profesora-Investigadora del Departamento de Economía de la UAM-Azcapotzalco, Doctorante en Economía Internacional y Desarrollo Económico por la Universidad de Barcelona (gloriadelaluz@hotmail.com).

\*\*\* Profesor-Investigador del Departamento de Economía de la UAM-Azcapotzalco, miembro del SNI (jasd@correo.azc.uam.mx).

## Introducción

La seguridad social y los sistemas de pensiones constituyen temas de discusión prácticamente universales en la actualidad, y de relevancia en el tema del bienestar para toda sociedad, de ahí la necesidad y la utilidad de conocer la experiencia internacional en este ramo. Por sus características, encontramos desde los de mayor cobertura como el sistema sueco, que ha llevado a algunos críticos a afirmar que “El Estado Sueco cuida a sus ciudadanos de la cuna a la tumba” o quienes reconocen la importancia del sistema de seguridad social en la economía cuando se refieren a que:

[...] el grado de protección social sueco sigue siendo muy superior al de los Estados Unidos, el papel del Estado en Suecia sigue siendo mucho mas amplio que en los Estados Unidos, y sin embargo Suecia ha sido igualmente exitoso que los Estados Unidos en la nueva economía y ha mostrado una mayor estabilidad en el período actual de contracción económica. Yo me atrevería a sugerir que su éxito se debe, por lo menos parcialmente, a su sólido régimen de protección social [...] Stiglitz (2003).

Por otro lado, tenemos los regímenes con una baja cobertura, y que es el caso generalizado en América Latina, donde según datos aportados por Bertranou (2002), para una muestra de 16 países de la región, apenas el 33% de la población mayor de 60 años tiene acceso a una pensión, mientras el 42.5% de esa misma población no recibe ingresos ni por pensión ni por empleo, lo que la ubica en una situación de dependencia económica y vulnerabilidad social.

El presente trabajo tiene por objetivo examinar la conformación de la seguridad social y su evolución hacia un sistema de pensiones de capitalización en el caso específico de España. Al respecto, se realiza una revisión general de la legislación pertinente, su evolución a lo largo de diversos momentos representativos, los distintos logros que con el correr de los años y las luchas sindicales, conformaron la seguridad social con todos sus progresos e ineficiencias que presentaba durante la década de los ochenta. Se trata de un punto de inflexión importante, pues a partir de entonces, ocurren distintos y múltiples cambios que permitirán introducir un nuevo elemento, hasta entonces desconocido en España, aunque no en el resto del mundo, para proveer las pensiones por vejez, esto es, las administradoras de fondos de pensiones.

El trabajo se divide en tres partes. la primera hace un breve recorrido por la conformación del sistema de seguridad social en España, desde la constitución de la Comisión de Reformas Sociales en 1883, hasta las condiciones previas al surgimiento de las administradoras de fondos de pensiones.

La segunda sección contiene los elementos de discusión y las condiciones, tanto internas como externas, que llevaron al gobierno socialista de aquél entonces a la aprobación de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, así como el reglamento respectivo, dando la pauta para el inicio de operaciones de tales organismos.

La entrada en operación de los organismos mencionados requería de una infraestructura física para su operación, de ahí que el apartado tres y último atienda esta problemática, analizando los tipos de planes, las administradoras, las depositarias, entre otros elementos necesarios para su existencia.

## **1. Evolución de la seguridad social en España**

### *1.1 De la Comisión de Reformas Sociales a la Constitución de 1978*

Los antecedentes más remotos de la seguridad social española se localizan en los montepíos militares y de funcionarios civiles que ya existían en el siglo XVIII; la Ley General de Beneficencia de 1822 sobre la pobreza y la mendicidad que desarrollaba los principios de la Constitución de 1812; las Reales Órdenes de 3 de abril de 1835 y de 17 de abril de 1839, que regula por primera vez las sociedades mutuas de seguros, y la Ley de Beneficencia del 20 de junio de 1849.

Es en 1883, cuando se crea la Comisión de Reformas Sociales, que surge como producto de las luchas obreras por el derecho de asociación y la protección social. Las primeras figuras de seguro colectivo de los trabajadores fueron las cajas de retiros y socorros para enfermos e inválidos del trabajo.

Unos años más tarde, en 1900, con la Ley de Accidentes de Trabajo se regula la protección ante esa contingencia. En opinión del profesor Alonso Olea (2000) con la mencionada ley se lograron cuatro aspectos: la definición de las responsabilidades del empresario, la definición del accidente de trabajo, la inclusión de la asistencia sanitaria como responsabilidad del empresario y la fijación cuantitativa de las prestaciones derivadas del accidente de trabajo.

Dicha ley otorgó un concepto amplio al accidente de trabajo, que se ha conservado sin modificación hasta la actualidad, y ha permitido, por una parte, considerar que el accidente lo es de trabajo, tenga en el trabajo su causa o sea simplemente el trabajo su ocasión y, por otra, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 1903, que toda enfermedad conexas con el trabajo es accidente de trabajo.

Otro aspecto importante fue que en su artículo 41, la ley establecía que la responsabilidad del empresario comprendía también la asistencia sanitaria como prestación debida, y no como beneficencia prestada a los accidentados de trabajo.

Para 1903 con la creación del Instituto de Reformas Sociales y la celebración en 1904 de la Conferencia de la Previsión Popular, se consideran como los antecedentes para la creación del Instituto Nacional de Previsión (1908), mediante el cual se promueve la previsión popular, en particular la realizada en forma de pensiones de retiro.

El retiro obrero se instituye en 1919, en 1942 se crea el seguro de enfermedad, y en 1946 las Mutualidades Laborales con carácter obligatorio y con base profesional, mismas que permiten otorgar una protección complementaria a la de los seguros sociales ya existentes. En 1947 se establece el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), en 1956 el Seguro de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales, en 1959 el Seguro de Paro y en 1961 el Seguro de Desempleo. Con la intención de unificar y coordinar a todas las instituciones ya existentes, se emite la Ley de Bases de la Seguridad Social (LBSS) del 28 de diciembre de 1963.

Esta ley incluye dos textos normativos aprobados por decretos del 21 de abril de 1966. Entre los aspectos importantes contenidos en este documento, se pueden señalar las siguientes: 1) supresión del lucro mercantil en la ordenación de la seguridad social, 2) unificación de prestaciones económicas provenientes de distintas contingencias, 3) ampliación del campo subjetivo de aplicación, con inclusión de personas no comprendidas en la categoría de trabajadores por cuenta ajena, 4) distinción entre régimen general y regímenes y sistemas especiales, 5) nueva configuración de las contingencias protegidas.

De la estructuración del sistema de seguridad social por regímenes, se establece un régimen general como núcleo del sistema y una serie de regímenes especiales orientados hacia colectivos específicos que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar, o por la índole de sus procesos productivos, requerían un tratamiento diferenciado; a continuación se mencionan los regímenes especiales y sus características principales.

El Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y el Régimen Especial para la minería del carbón, se consideran asimilados, pues en cuanto a procedimientos y tipos de cotización operan bajo las mismas normas del Régimen General. En el Régimen Especial Agrario se incluyen tanto los trabajadores agrarios por cuenta ajena, como aquellos por cuenta propia, titulares de pequeñas explotaciones que atiendan personalmente.

El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos incluye a aquellos trabajadores independientes o por cuenta propia. En cuanto a las bases de cotización son aplicables las bases del Régimen General, pudiendo elegir aquellos trabajadores menores de 50 años la base de cotización que prefieran dentro de los límites comprendidos entre la base máxima y la mínima.

El Régimen Especial de Empleados del Hogar, incluye a aquellos trabajadores por cuenta ajena que realicen labores domésticas en domicilios particulares.

Por otra parte, existe –fuera del ámbito de la seguridad social– un sistema de protección específico para funcionarios públicos, formado por un doble mecanismo constituido por el Régimen de Clases Pasivas y el Mutualismo Administrativo, cuya cobertura se dirige básicamente a los funcionarios de carrera de las administraciones civiles, militares y de justicia, a los transferidos a las Comunidades Autónomas, a los de las Cortes Generales y otros organismos constitucionales o estatales (Tribunal Constitucional, Tribunal de Cuentas, etcetera), así como a los interinos, ingresados con anterioridad al 1 de enero de 1965. Dentro de este sistema cada trabajador cotiza por una cantidad fija mensual en función de su categoría. El número de cotizantes, en 1994, por régimen se muestra en el Cuadro 1.

**Cuadro 1**  
**Número de cotizantes por regímenes, 1994**

| <i>Régimen</i>              | <i>Cotizaciones</i> |
|-----------------------------|---------------------|
| Régimen General             | 8,676,626           |
| R. Esp. Agrario Cta. Propia | 429,340             |
| R. Esp. Agrario Cta. Ajena  | 645,445             |
| R. Esp. Mar                 | 99,910              |
| R. Esp. Carbón              | 30,579              |
| R. Esp. Autónomos           | 1,908,109           |
| R. Esp. Emp. Hogar          | 146,736             |
| Clases pasivas              | 806,160             |

Fuente: tomado de Monasterio, Sánchez y Blanco (1996).

Diversas críticas se han externado al sistema de pensiones que surge de la Ley de Bases de Seguridad Social de 1963, a continuación reseñamos dos.

Primera, que el sistema de pensiones queda configurado como del tipo Tasa Fija de Sustitución,<sup>1</sup> bajo el cual son los *trabajadores en activo* los que asu-

<sup>1</sup> (TFS), según este tipo de contrato, la pensión que recibe un trabajador es igual a un porcentaje constante de su salario activo. El tipo de cotización se convierte en la variable dependiente y debe adaptarse a las necesidades recaudatorias del sistema. La ecuación de equilibrio del sistema viene dada por:

$$C = \frac{PxJ}{WxL}$$

Donde P = pensión per cápita, W = salario per cápita, J = número de jubilados, L = número de trabajadores, y C = tipo de cotización (Monasterio, Sánchez y Blanco, 1996).

men la carga derivada de una disminución de la productividad o un aumento de la tasa de dependencia, por lo que el equilibrio del sistema se intenta mantener aumentando las cotizaciones.

Observando la evolución de los tipos de cotización entre 1963 y 1972, éstos aumentaron del 16 al 51.8%. El cambio realizado en 1979 condujo al actual sistema de cotizaciones aplicadas sobre el salario real, mismo que queda limitado por bases máximas y mínimas, y sobre el cual se aplicaba el 34.3%. La posterior reducción paulatina del tipo de cotización en siete puntos porcentuales, se logró en virtud del sustancial incremento de la aportación estatal a los Presupuestos de la Seguridad Social. Con base en lo anterior se externa la segunda crítica que indica:

[...] si al conjunto de variables implicadas en el funcionamiento del sistema no se les puede otorgar una condición de continuidad, lo más pertinente de cara al futuro sería, por tanto, no hablar del “equilibrio” del sistema en alguna fecha futura, sino que, dado que los ajustes se producen de forma periódica, discutir qué tipo de reforma parece la más equitativa para hacer frente a los previsibles cambios que resultan del futuro entorno económico y demográfico (Monasterio, Sánchez y Blanco, 1996).

Con esta crítica se rebate la aseveración manejada por los que propugnan un sistema de pensiones privado de capitalización, cuya necesidad, argumentan, es debido a la futura crisis financiera del actual sistema pensiones.

En diversos estudios elaborados a principios de los noventa se pronosticó que para el año 2000 no habría los recursos suficientes para pagar las pensiones.<sup>2</sup> Se ha rebasado la fecha indicada y el colapso tan anunciado no se presentó, y no por la salud de las finanzas del sistema, sino porque el Estado fue generando las condiciones para que ello no ocurriera, lo cual confirma la crítica anterior, en el sentido de que las reformas aplicadas no significaban garantizar el equilibrio del sistema en una fecha específica, más bien requerían adaptarse paulatinamente a los cambios económicos y demográficos que se hicieran presentes.

A lo largo de los años 60 e inicios de los 70, los instrumentos jurídicos mediante los cuales se ampliaron las prestaciones existentes fueron básicamente tres: el Texto Articulado de la Ley de Bases de la Seguridad Social (TALBSS, 21 de abril de 1966), la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Seguridad Social (LFPSS, 21 de junio de 1972), y el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS, 30 de mayo de 1974), éste último vigente hasta la actualidad pero reformado en diferentes momentos.

<sup>2</sup> Véase Piñeira (1996).

## 1.2 La Constitución Española de 1978

El sistema de seguridad social y las demás instituciones del Estado de Bienestar español quedan estructuradas después de aprobada la Constitución de 1978. Se considera que a partir de ese momento se conquista el derecho de ciudadanía plena que implica los derechos políticos y los derechos sociales, siendo catalogada como una constitución comprometida con la dignidad de la persona.

Una de las primeras reformas de la transición democrática fue la seguridad social. El Real Decreto Ley (RDL) 36/78, de 16 de noviembre, de Gestión Institucional de la Seguridad Social (RD LGI), procede a la racionalización de la gestión, y a democratizar su funcionamiento; en virtud del compromiso surgido de los Pactos de la Moncloa.

El RDL instauro un sistema de participación institucional de los agentes sociales, mediante los Consejos Generales y las Comisiones Ejecutivas de los institutos en que se reparte la gestión. La racionalización de la gestión se realiza suprimiendo el Instituto Nacional de Previsión (INP), las Mutualidades laborales y otros organismos, y estableciendo nuevas entidades gestoras de la seguridad social: El Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), para gestionar las prestaciones económicas de la Seguridad Social propiamente dichas, y en el que se funden la casi totalidad de las mutualidades (aunque se crea la mutualidad de previsión social para los funcionarios del Estado, MUFACE, y la mutualidad de previsión social para los funcionarios de las administraciones locales, MUNPAL); el Instituto Nacional de Salud (INSALUD), que gestiona las prestaciones sanitarias; el Instituto Nacional de los Servicios Sociales (INSSERSO) la asistencia social, los colectivos más desprotegidos y marginales; y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), para racionalizar las finanzas del sistema, bajo el principio de la caja única; el Instituto Nacional de Empleo (INEM), que gestiona las prestaciones de desempleo, ampliándolas mediante la creación del subsidio por desempleo.

De acuerdo con el principio de autonomía política y administrativa que establece el Título VIII de la Constitución Española (CE), se han ido generando las transferencias hacia las comunidades autónomas. El INEM ha transferido poco a poco sus competencias, sobre todo las referidas a lo que el sistema llama políticas activas: formación profesional, subvenciones a la contratación, iniciativas locales de empleo, etc.

Estas medidas quedaron contempladas en tres artículos de la Constitución Española del 27 de diciembre de 1978, mismos que citamos en el recuadro siguiente.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> BOE (1978).

---

TÍTULO I. DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES  
CAPÍTULO III. DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA SOCIAL Y ECONÓMICA

**Artículo 41.** Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

**Artículo 129.** La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de vida o al bienestar general.

**Artículo 149.1.17ª.** Establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación básica y el régimen económico de la seguridad social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas.

Se considera que el artículo 41 es el más importante, en la medida que define el rango fundamental que concede al sistema público de la Seguridad Social como garante de los derechos sociales de ciudadanía.

---

### 1.3. La reforma de 1982

Un elemento importante para la reforma de la seguridad social fue el *libro verde*, elaborado en 1982, documento en el que se plasma la evaluación financiera y administrativa de la seguridad social. No obstante, es hasta 1985 con la Ley 36 que se impulsa la reforma de las pensiones, que amplió de 2 a 8 años el periodo considerado para establecer el cálculo de la base reguladora de las pensiones, y el requisito del número de años cotizados de 10 a 15 para poder acceder a una pensión. Cabe aclarar que en propuestas posteriores a 1995 se sugirió la posibilidad de aumentar a 20 años este requerimiento.

La base de esta reforma fue argumentada en el documento *Proyección económico-actuarial de los gastos e ingresos de la seguridad social 1985-1993*. Se considera que en este documento se establecían previsiones un tanto alarmistas que posteriormente se comprobó no coincidían del todo con la realidad. El documento preveía una cifra cercana a los 7.2 millones de pensiones, cuando en realidad en 1993 las pensiones fueron 6.769.903 y eso después de que se incorporaron las de la ONCE y las de la MUNPAL, que en 1985 no estaban dentro del sistema público de la seguridad social.

Posteriormente entró en vigor la Ley General de Sanidad (Real Decreto 1088/1989), y la Ley 26/1990 por las que se establecen las pensiones no contributivas de vejez e invalidez, así como la universalización de las prestaciones de favor familiar y la extensión de los servicios sociales.

Para José Barea (2000) la reforma que debería haberse realizado, tendría que contener varios objetivos:

- 1) Equilibrar el sistema sobre la base de los principios de contributividad y de equidad, entendidas como la homologación de los distintos regímenes de la seguridad social respecto de la relación entre lo cotizado y lo percibido en concepto de pensiones.
- 2) Racionalizar el gasto evitando tanto el fraude obrero (incapacidades), como el fraude empresarial (desfiscalización para crear empleo).
- 3) Prever la fluctuación de los ingresos, evitando la bonificación de las cotizaciones empresariales, o reducciones directas de las cuotas, o impidiendo la morosidad o el incumplimiento patronal de la obligación de cotizar.
- 4) Universalizar las pensiones asistenciales, para prever la situación de los trabajadores precarios, temporales, etc. Surgidos con la nueva dinámica del mercado de trabajo, propiciando en paralelo una reforma progresiva del mercado laboral.
- 5) Mejorar la cuantía de las pensiones en general, empezando por las no contributivas y siguiendo por las de situación transitoria (las del SOVI y las devengadas con cotizaciones anteriores al 67).

## **2. Cambios en la seguridad social previos a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones**

### *2.1 Las reformas de los años 80*

En España, con el inicio de la democracia, se aplican diversas medidas encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la población en su conjunto, de acuerdo a las condiciones de los diferentes colectivos.

La década de los ochenta se encuentra plagada de cambios y reformas. A nivel asistencial se aplica el derecho universal a la sanidad, logro además de importante, significativo para los colectivos de población hasta ese momento no cubiertos.

El ambiente que se generó durante esa década estuvo caracterizado por severas críticas al funcionamiento de la seguridad social, entre los datos que se manejaban era que apenas el 29% de la población total del país se encontraba ocupada, lo que significaba que cada persona además de mantenerse a sí misma tenía que mantener a 2.5 personas más, esto entre otras razones llevó al gobierno a plantear la necesidad de rebajar las pensiones.

Se atribuía el desequilibrio financiero de la seguridad social, entre otras razones, a la reducción en la edad de jubilación y la mejora en las expectativas de vida. Pero, si se redujo la edad de jubilación, no fue a debido a una propuesta de los trabajadores, sino por un acuerdo promovido por el gobierno y las empresas con el

fin de mejorar la productividad vía menores costos, pues las jubilaciones anticipadas no fueron sustituidas por mano de obra joven.

Otro dato significativo es el referente a las pensiones, que en 1980, por primera vez en la historia de la seguridad social, absorbieron el 50% del presupuesto de la misma, según las tablas de pensiones. El sensible incremento experimentado por las pensiones debido a la elevada tasa de inflación y a la disminución de la población empleada, hacía prever que en 1985 el 80% de los gastos de la seguridad social quedarían absorbidos por prestaciones económicas, originándose un déficit que sería equivalente al déficit del sector público de ese momento.

De inmediato, miembros del gobierno, periodistas e investigadores coincidieron en la necesidad de una reforma que contemplara los lineamientos expuestos por el Banco Mundial (y que ya operaban en la mayoría de los países desarrollados), en los que se establecen tres pilares fundamentales de prestaciones:<sup>4</sup> 1) nivel obligatorio, con prestaciones garantizadas por el Estado a través de la seguridad social, 2) nivel profesional, con prestaciones garantizadas por las empresas a través de la negociación colectiva y 3) nivel complementario, con prestaciones garantizadas a través de aportaciones voluntarias de los beneficiarios.

De ahí la necesidad de regular las prestaciones complementarias como medio para paliar esos problemas, lo que significaba que la regulación de los fondos de pensiones dentro del proyecto de ley de Instituciones de Inversión Colectiva debiera de mantenerse.

La reforma a la seguridad social fue aprobada en mayo de 1985 en la reunión de ministros, pero sin incorporar los cambios propuestos por el PSOE. Asimismo fue presentado el proyecto de ley de medidas urgentes sobre pensiones. Los cuatro puntos principales son: 1) el periodo mínimo de cotización cambió de 10 a 15 años; 2) el requisito de estar dado de alta en la seguridad social en el momento de la jubilación ya no sería necesario; 3) el sistema de cálculo era de dos años y pasa a ser de ocho, revalorizando los seis primeros con la inflación, lo que antes el gobierno decidía.

La reforma a la seguridad social significa encaminar cambios en el sistema de pensiones, la introducción de las pensiones privadas, así como el recorte en la cuantía de las pensiones estatales. Simultáneamente esto ocurre en un entorno de modificaciones de la operatividad del sistema financiero, y en el momento del ingreso de España a la Unión Europea.

<sup>4</sup> Banco Mundial (1994).

## 2.2 El entorno financiero

Durante 1984 se observaron diversos cambios encaminados a la modernización del sistema financiero y a aminorar la participación del Estado. En ese año España registró un fuerte ingreso de recursos de inversionistas institucionales foráneos (fondos de pensiones, principalmente), procedentes de EUA, Alemania y Suiza, en un contexto de solidez de la peseta y de una plena liberalización de los movimientos de capitales en la Comunidad Económica Europea (CEE) a partir de 1990 (aprobada en junio de 1988), que es acompañada por la propuesta de liberalizar las inversiones en seguros de vida.

Las presiones inflacionarias que registraron las economías europeas a finales de los ochenta, forzaron las intervenciones de los bancos centrales para sostener sus monedas; en este entorno el Banco Central Hispano modificó su tipo de interés preferencial situándolo en 13.65% efectivo, frente al 12.55% que regía en ese momento (diciembre de 1988).

Conforme a la regulación española vigente (Real Decreto 1388 del 23 de junio de 1978), las entidades extranjeras en el país ascienden hasta 32, y en enero de 1985 fueron autorizadas otras cuatro más.

La crisis bancaria de octubre de 1985 produjo alarma en el ambiente financiero, en virtud de su elevado costo. Esa situación dio pie a afirmaciones como la de que la banca española era menos rentable y había aumentado su riesgo, sin embargo, se continuó por el camino de la liberalización de intereses en las cuentas corrientes, cuyo decreto ya se tenía preparado en octubre de 1986. Meses más tarde (febrero de 1987) se discute la liberalización de los coeficientes de liquidez de 13 a 1% o desaparecer.

En la búsqueda por una mayor eficiencia de la banca española, en junio de 1988, directivos del sector bancario proponen diferentes estrategias posibles a seguir por la banca española en su camino hacia la modernización, y en un entorno europeo cada vez más abierto y competitivo: a) fusiones, b) cooperación, c) compra de participaciones internamente y en el extranjero y d) especialización.

En enero de 1989 es anunciada la eliminación del coeficiente de inversión en el transcurso de 3 años, a través de un porcentaje anual. El coeficiente de inversión obligaba a cajas y bancos a inmovilizar 2,278 billones de pesetas, en su mayor parte en pagarés del tesoro con una baja rentabilidad, recursos que gradualmente se reducirían para que pudieran destinarse a inversiones libres.

En resumen, es posible afirmar que la modernización del sistema financiero español estuvo marcada por las fusiones de los grandes bancos así como de las cajas de ahorro, por la reducción de los coeficientes de liquidez con tendencia a

desaparecer, lo que acercaba a España hacia los criterios europeos y le permitía a las empresas financieras españolas operar en otros países del entorno. En 1988 inicia operaciones el mercado de futuros, lo que situaba a España al nivel del resto de Europa, y con ello, la autorización de los primeros intermediarios del mercado de dinero.

No obstante, es importante señalar que la banca española se encontraba operando con márgenes de intermediación bastante elevados, pues aún cuando sus niveles de rentabilidad eran bajos, en parte debido a los altos costos, las utilidades llegaron a ser más elevadas que en otros países europeos.

Entre las iniciativas que prepararon el funcionamiento de los fondos de pensiones, en enero de 1983 se propusieron tres proyectos: 1) instrumentar los fondos de pensiones como complementos a la seguridad social; 2) profundizar el proyecto de Ley de Inversión Colectiva, respetando en buena parte los criterios de la anterior administración y 3) acentuar las demandas de información y transparencia en las empresas cotizadas en bolsa.

Como antecedente de los fondos de pensiones en España, se cuentan los planes sistemáticos de ahorro que ya existían en los años setenta, pero en virtud de que se les permitía obtener beneficios de inversiones en renta variable, en el momento que sufrieron el descalabro de la bolsa, desaparecieron. Las plusvalías prometidas también se esfumaron ya que durante esos años la bolsa española perdió en términos reales y nominales.

Previas también a la aprobación de los fondos de pensiones, en los ochenta, las entidades que ofrecían jubilaciones realizaban inversiones en títulos de renta fija de máxima seguridad, como pagarés del tesoro u obligaciones.

No obstante la seguridad con la que se invirtieran los recursos, quedaban aún por definirse los beneficios a largo plazo, ya que ello dependía de cómo evolucionara la inflación y los tipos de interés. También se debería tomar en cuenta la solvencia de la entidad, que debía ser lo suficientemente amplia para garantizar una capacidad de gestión con la máxima seguridad y el máximo beneficio a los capitales de los beneficiarios.

Otro aspecto a tener en cuenta son las tablas de mortalidad. Una vejez larga puede suponer acabar con el capital y los intereses, ya que el plan no preveía un plazo de reintegro tan dilatado. Por el contrario, si los cálculos son largos y el beneficiario fallece antes de cumplir el plan, éste suele incluir un seguro de terminación de manera que la compañía de seguros y otra aseguradora aporte las cuotas que falten para su terminación. O bien los herederos del beneficiario perciben el capital aportado hasta ese momento, así como los beneficios obtenidos.

### 2.3 Modificaciones legales

Para el mes de mayo de 1987 el proyecto de ley de planes y fondos de pensiones ya había pasado por el congreso de los diputados, y de su discusión en el congreso de senadores se esperaban importantes modificaciones, alrededor de 300, elaboradas por los sindicatos y la patronal, aunque el senado limita las ventajas fiscales de bancos y cajas en el proyecto de ley de fondos de pensiones.

A pesar de las protestas de las centrales sindicales, la Ley de Planes y Fondos de Pensiones fue aprobada en junio de 1987, y para fines de ese año ya circulaba el reglamento para su puesta en marcha. La consulta contemplaba a la banca, seguros, cajas de ahorro empresarios y sindicatos y las diferentes secretarías de Estado del ministerio de economía. Finalmente tendría que aprobarse por el Consejo de Estado.

Una de las críticas emitidas por Comisiones Obreras (CCOO) fue que el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones lo encontraba vacío de contenido, ya que la primera disposición adicional, permite a las empresas acogerse a fórmulas distintas de previsión con las mismas ventajas fiscales que planes y fondos, la única condición exigida es que el promotor de estas fórmulas alternativas transfiera la titularidad de sus aportaciones a terceras personas físicas o jurídicas distintas de los beneficiarios.

Para iniciar la operación de los planes de pensiones se requirió llegar a dos acuerdos: 1) la penalización por rescate de fondo se fijó en 2%, 2) la comisión de control del fondo quedó integrada por dos vocales de los planes, uno en representación de los partícipes, otro elegido por el promotor, y en caso de existir beneficiarios se elegiría un tercer representante de éste. Así, se buscaba garantizar la representación.

### 2.4 Reestructuraciones adicionales

Entre las modificaciones adoptadas a la seguridad social después de aprobados los fondos de pensiones, se encuentran las iniciativas contenidas en Pacto de Toledo, documento con carácter de no-ley en el que se presenta un diagnóstico de la seguridad social y se proponen nuevas reformas a realizarse en el futuro. Dicho documento se hace público en abril de 1995, en el que es patente el acuerdo de los distintos grupos políticos: trabajadores, empresariales y gobierno.

Dicho pacto propicia las reformas que se instrumentaron a partir de 1997 y que comprendió básicamente el fortalecimiento del modelo vigente, es decir, no se abogó por un sistema exclusivamente de *reparto*, pero tampoco por uno sola-

mente de *capitalización*. Muestra de esa postura se encuentra en la siguiente cita contenida en el documento de referencia:

El camino que señala la lógica y la racionalidad es el de consolidar y hacer viable el modelo actual con las intervenciones legislativas que hagan posible, al tiempo, que el incremento del gasto se realice armónicamente con los crecimientos de la economía nacional y que los beneficios que proporcione el sistema se hagan en términos de equidad y atendiendo a las nuevas necesidades que afloran en el horizonte de una sociedad que sufriría cambios profundos en sus demandas (Herce y Alonso, 2000:121).

Bajo estas condiciones se planteó el compromiso de revisar paulatinamente el comportamiento de las estructuras tanto sociales como económicas del modelo, y adaptarlas de tal manera que se cumpla óptimamente con los compromisos adquiridos, pues ante el problema demográfico de envejecimiento de la población, las bajas tasas de natalidad, el elevado desempleo y bajo crecimiento en la productividad, no es posible mantener las pensiones en las tasas de reposición de años anteriores.

### **3. Características y operación de los fondos de pensiones**

Desde 1982 cuando se empieza a hablar de la necesidad de aprobar una ley que permita la operación de las administradoras de fondos de pensiones, se maneja la problemática a nivel nacional en el sentido de que la seguridad social se encuentra en quiebra y que la manera de evitarla sería creando la provisión privada. Después de la discusión que se suscitó, tanto a nivel sindical, empresarial y de las entidades financieras, en junio de 1987 fue aprobada la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y en septiembre de 1988 el reglamento correspondiente. Todo esto en un ambiente de reforma a la seguridad social y al sistema financiero.

La primera evaluación del comportamiento de estos recursos muestra que entre junio y diciembre de 1988 (momento en que se autorizó la operación de los primeros fondos de pensiones), la captación ascendió a 153.26 millones de euros, de los cuales 84% lo captaron bancos y cajas de ahorro y el restante 16% (24.52 millones), correspondió a compañías de seguros. Hasta junio de 1989 las financieras (bancos, cajas y aseguradoras), reportaron 233.888 millones de euros como patrimonio de los fondos de pensiones. Esta cifra se consideraba aún reducida, dado que apenas el 6% de la población sabía de su existencia, por lo que las entidades preparaban una campaña de información masiva. El Cuadro 2 muestra el patrimonio que a junio de 1989 administraban las principales entidades financieras.

**Cuadro 2**  
**Patrimonio de los principales fondos de pensiones a junio de 1989**

| <i>Lugar</i> | <i>Grupo</i>        | <i>Patrimonio neto<br/>miles de euros</i> |
|--------------|---------------------|-------------------------------------------|
| 1            | BBV                 | 61,121.2                                  |
| 2            | Banesto             | 33,046.4                                  |
| 3            | Santander           | 23,472.0                                  |
| 4            | Vitalicio           | 14,664.8                                  |
| 5            | Gesinca             | 13,362.5                                  |
| 6            | Hispano             | 11,548.7                                  |
| 7            | Caja de Madrid      | 10,971.8                                  |
| 8            | March               | 10,395.0                                  |
| 9            | Popular             | 8,765.6                                   |
| 10           | Caixa               | 6,815.0                                   |
| 11           | Bankinter           | 6,707.9                                   |
| 12           | Fondpostal          | 6,482.0                                   |
| 13           | Sabadell            | 4,186.5                                   |
| 14           | Intercaser          | 3,829.7                                   |
| 15           | Gespensión          | 3,348.0                                   |
| 16           | Mapfre              | 3,353.9                                   |
| 17           | Winterthur          | 2,426.3                                   |
| 18           | Caja Cataluña       | 1,938.6                                   |
| 19           | Barclays Securities | 1,760.2                                   |
| 20           | Eagle Star Gestora  | 1,373.7                                   |
| 21           | BZ Pensiones        | 618.5                                     |
| 22           | Layetana            | 243.8                                     |
|              | Total               | 230,432.1                                 |

Fuente: elaboración propia con información publicada por *El País* (1989).

### *3.1 Aspectos generales de los fondos de pensiones*

Las características de los planes y fondos de pensiones, así como la estructura de operación, nos permiten tener una idea de lo que son estos organismos, por lo que a continuación se exponen las principales definiciones contenidas en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

#### **3.1.1 Constitución y tipos de planes**

Los Planes de Pensiones definen el derecho a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, las obligaciones de contribución a los mismos, y las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio

que ha de afectarse para el cumplimiento de los derechos, estos planes se constituyen voluntariamente, y sus prestaciones no sustituyen a las del régimen correspondiente de la seguridad social.

Los fondos de pensiones son patrimonios creados con el objeto exclusivo de dar cumplimiento a planes de pensiones. Cada fondo podrá integrar uno o varios planes. El promotor del plan puede ser cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa, asociación o sindicato que insten a su creación o participen en su desenvolvimiento. Los partícipes son las personas físicas en cuyo interés se crea el plan, realicen o no aportaciones. Las contribuciones económicas así como los rendimientos generados de las inversiones del fondo asignadas al plan, se registran en la cuenta de posición del plan en el fondo.

Los derechos consolidados en los planes de aportación definida, constituyen la cuota del fondo de capitalización que corresponde al partícipe, y es determinada en función de las aportaciones, tanto directas como imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos.

En los planes de prestación definida y en los mixtos, son la parte de provisiones matemáticas y, en su caso, del fondo de capitalización que le corresponda, atendiendo a la valoración de la correspondiente cuenta de posición.

La clasificación de los planes de pensiones de acuerdo al sujeto constituyente puede ser de la siguiente manera: a) sistema de empleo: aquellos cuyo promotor sea cualquier entidad, sociedad o empresa, y cuyos partícipes son sus empleados. El promotor sólo podrá serlo de un plan, con las siguientes excepciones: las empresas con menos de 250 empleados podrán promover un plan de forma conjunta por varias de ellas. Los compromisos por pensiones de las empresas pertenecientes a un mismo grupo, podrán instrumentarse en un sólo plan; b) sistema asociado: aquellos cuyo promotor sea cualquier asociación, sindicato, o gremio, siendo los partícipes sus asociados y miembros; c) sistema individual: aquellos cuyo promotor sean una o varias entidades financieras, y cuyos partícipes son cualquier persona física.

Las entidades gestoras de fondos de pensiones (EGFP) son sociedades anónimas cuyo objeto social exclusivo y excluyente es la administración de fondos de pensiones. Asimismo las entidades aseguradoras autorizadas para operar en el ramo de seguros de vida, también podrán ser gestoras siempre que tengan los recursos propios mínimos exigidos y sin necesidad de constituir una entidad gestora.

Las funciones principales de una gestora son: llevar la contabilidad del fondo; determinar los saldos de la cuenta de posición de los planes en los fondos; controlar a la entidad depositaria del fondo, y cuando así expresamente lo decida la

comisión de control del fondo, seleccionar las inversiones a realizar por el fondo, así como ordenar al depositario la compra y venta de activos.

Las Sociedades Gestoras podrán recibir de los fondos una comisión de gestión como remuneración de sus servicios, y con el límite máximo del 2% anual del patrimonio de estos. Los planes se instrumentarán mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización, que permitan establecer una equivalencia entre las aportaciones y las prestaciones futuras a los beneficiarios, constituyendo reservas.

### 3.1.2 Características de la operación

De acuerdo con las obligaciones estipuladas se tienen: a) planes de aportación definida, aquellos en los que se define la cuantía de las contribuciones (aportaciones) de los promotores y/o de los partícipes; b) planes de prestación definida, aquellos en que se define la cuantía de las prestaciones a percibir por los beneficiarios, y lo que variará serán las aportaciones; y c) planes mixtos, su objeto es, simultáneamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

Según la forma de operar las inversiones, los planes pueden ser abiertos, mismos que pueden canalizar las inversiones de otros fondos. Son cerrados, cuando instrumenta exclusivamente las inversiones del plan o planes integrados en él.

Los principios básicos bajo los cuales se deben regir los planes es la no discriminación, debe garantizarse el acceso como partícipe de un plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de ese plan. No obstante, dentro de un mismo plan del sistema de empleo, se admite la existencia de subplanes, incluso si establecen diferentes aportaciones y prestaciones.

Con respecto a la capitalización los planes, se instrumentarán mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización, por lo que las prestaciones se ajustarán estrictamente al cálculo derivado de estos sistemas.

Las aportaciones del promotor son irrevocables, su integración es obligatoria ya que todas las contribuciones de promotores y partícipes a un plan de pensiones, se integrarán obligatoriamente a un fondo de pensiones y los derechos consolidados no pueden ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación.

### 3.1.3 Normas de inversión de los fondos

La normativa que define las colocaciones de los fondos de inversión es bastante estricta en el sentido de los riesgos en que podrían incurrir. Según los tipos de activos y mercados, los fondos tienen que invertir necesariamente el 90% en acti-

vos financieros contratados en mercados organizados reconocidos oficialmente y de funcionamiento regular abierto al público, o al menos a las entidades financieras (Mercado Hipotecario), en depósitos bancarios (con una inversión no superior al 15%), en créditos con garantía hipotecaria y en inmuebles. Además, pueden invertir en activos extranjeros, pero bajo el requisito de mantener un coeficiente mínimo de liquidez del 1% de sus activos.

Con objeto de cumplir el requisito de seguridad deben cumplir con límites máximos de inversión: no pueden invertir más de un 5% de su activo en valores emitidos o avalados por una misma entidad; ni invertir más de un 10% de su activo en la suma de los valores emitidos o avalados por una misma entidad, más los créditos otorgados a ésta o avalados por ella; así mismo no pueden realizar operaciones de inversión a más de un 10% en la suma de los valores emitidos o avalados por entidades pertenecientes al mismo grupo, más los créditos otorgados a éstas o avalados por ellas. Para valores emitidos o avalados por el Estado, Comunidades Autónomas y Organismos Internacionales de los que España sea miembro, no serán de aplicación las limitaciones anteriores.

### 3.1.4 Supervisión y control de los fondos

Desde el punto de vista institucional, la vigilancia sobre la forma de operar de los fondos de pensiones debe también, ser originalmente clara, y parece ser que así se hizo en el caso español. Los fondos fueron sometidos a supervisión e inspección por parte de la Dirección General de Seguros (DGS) del Ministerio de Economía y Hacienda, tanto en el comienzo de su actividad (se requiere previa autorización por parte de la DGS), como durante su funcionamiento (remisión de información anual, e inspección por parte del personal de la DGS). Las disposiciones indican que el sistema financiero y actuarial de los planes deberá ser revisado por actuarios, y en su caso revisado, al menos cada tres años.

Pueden ser depositarios de un fondo cualquier entidad de depósito domiciliada en España, son los encargados de vigilar la custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos integrados en el fondo, efectuar la vigilancia de la entidad gestora ante los promotores, partícipes y beneficiarios.

Los depositarios podrán recibir de los fondos una comisión como remuneración de sus servicios, y con el límite máximo del 0.6% anual del valor nominal del patrimonio custodiado.

La Comisión de Control del plan (CC) está formada por representantes del promotor (es), partícipes y beneficiarios, de forma que se garantice la presencia absoluta de todos los intereses, manteniéndose la mayoría absoluta de la represen-

tación de los partícipes. No obstante, se permite la adopción de acuerdos por mayorías calificadas, siempre y cuando se especifique en el plan. La CC es la encargada de supervisar el funcionamiento y ejecución de cada plan de pensiones. Si el fondo instrumenta un único plan, la CC del plan ejercerá las funciones de CC del fondo. Si instrumenta diversos planes, ésta última CC se formará con representación de todas las CC de los planes.

Este organismo tiene como funciones supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan, seleccionar el actuario (s) que deban certificar la situación del plan, nombrar los representantes de la CC del plan en la CC del fondo, representar los intereses de los partícipes ante la entidad gestora, así como aprobar los estados financieros del fondo presentados por la gestora.

### 3.1.5 Tratamiento fiscal de los fondos de pensiones

Las aportaciones se realizarán por el promotor(es) y/o por los partícipes, en la forma que establezca el plan, determinándose las prestaciones según las normas que éste contenga.

La titularidad de los recursos patrimoniales de cada plan corresponderá a los partícipes y beneficiarios. El límite anual máximo de las aportaciones quedó fijado en el equivalente al salario mínimo interprofesional anual (7, 200 euros aproximadamente) para el año 2000. Este límite incluye las aportaciones que los promotores, en su caso, imputen a los partícipes.

No obstante, dicha cantidad podrá ser superior para aquellos partícipes mayores de cincuenta años, para los que el límite se incrementará en 601 euros adicionales por cada año de edad del partícipe, que exceda de cincuenta y dos. El límite máximo de aportaciones queda fijado en 15,025 euros para partícipes de sesenta y cinco años o más. Este límite fiscal podrá ser actualizado por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año. El límite máximo se aplicará individualmente a cada partícipe integrado en la unidad familiar.

Desde el 1 de enero de 1998, las cantidades aportadas al plan de pensiones, durante el ejercicio anterior, que hubieran excedido del límite del 25%, pero no el límite de 7,200 euros, podrán imputarse a efectos de reducción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en los cinco años siguientes.

Las prestaciones podrán ser en forma de capital, que puede consistir en una percepción de pago único; en forma de renta, o bien mixtas, que combinen rentas con un único cobro en forma de capital.

Los derechos consolidados de un partícipe serán movilizables en los siguientes casos: en los planes del sistema de empleo, por cesación de la relación

laboral con el promotor del plan; en los planes del sistema asociado, por pérdida de la condición de asociado al colectivo promotor; en los planes del sistema individual o asociado, por decisión del partícipe.

A partir de esa misma fecha los derechos consolidados se podrán hacer efectivos en los supuestos de enfermedad grave del partícipe, cónyuge u otros familiares, o desempleo de larga duración, que es el que se prolonga por un periodo superior a doce meses.

Es importante destacar el régimen fiscal aplicable. En el caso de los promotores, las contribuciones a los planes serán deducibles en el Impuesto sobre Sociedades, siempre que se impute a cada partícipe del plan la parte que le corresponda, quien a su vez, la integrará en su base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

En el caso de los partícipes, las aportaciones podrán reducir la parte regular de su base imponible del IRPF en el importe de las aportaciones del partícipe, incluyendo las contribuciones del promotor que les sean imputadas, con el límite máximo (aplicado individualmente por cada partícipe integrado en la unidad familiar) de la menor de las siguientes cantidades: el 25% de la suma de los rendimientos netos (del trabajo, empresariales, y/o profesionales) percibidos en el ejercicio o 7,200 euros.

En los partícipes con edad superior a los cincuenta y dos años, el porcentaje será del 40%, y el límite anterior se incrementará en 600 euros adicionales por cada año de edad. El límite máximo de reducción de la base imponible queda fijado en 15,000 euros para partícipes de sesenta y cinco años o más.

Las prestaciones recibidas por los beneficiarios de un plan de pensiones se integrarán en su base imponible del IRPF.

Cuando la prestación se materialice en una percepción única por el capital equivalente, se tratará como rendimiento del trabajo y se le aplicará una reducción del 40%, siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación. Mientras que, al materializarse en forma de renta, se tratará como rendimiento del trabajo y no dará lugar a dicha reducción.

Los fondos de pensiones están sujetos al Impuesto sobre Sociedades, con un tipo de gravamen cero, teniendo derecho a la devolución de las retenciones que se les practiquen.

Los compromisos por pensiones que tenían las empresas han quedado completamente exteriorizados a finales de 2002, sin embargo, las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores, podrán seguir manteniendo sus compromisos por pensiones en fondos internos (reservas contables). Dicha situación se puede interpretar como una tendencia para favorecer

a las entidades financieras, a las cuales no se les ha exigido exteriorizar dichos compromisos.

Los compromisos por pensiones que obligatoriamente tengan que exteriorizarse, y lo hagan mediante un plan de pensiones, tendrán los siguientes beneficios: para el personal en activo, podrán reconocerse derechos por servicios pasados, que se imputarán a cada partícipe. La diferencia positiva, en su caso, entre estos derechos reconocidos y las dotaciones correspondientes efectuadas, configurará un déficit, éste podrá amortizarse en un plazo mínimo de diez años y máximo de quince, siempre que se hagan dotaciones anuales no inferiores al 5%; las dotaciones no se integrarán en la base imponible del IRPF de los empleados; las contribuciones de los promotores (empresarios), serán deducibles en el Impuesto sobre Sociedades.

Una de las nuevas figuras instrumentadas a partir del 1 de enero de 1999, fueron los planes de pensiones constituidos a favor de personas con un grado de minusvalía igual o superior al 65%. En este caso pueden hacer aportaciones: el propio minusválido partícipe; parientes en línea recta o colateral, inclusive hasta el tercer grado, cónyuge o aquellos que les tuviesen a cargo en régimen de tutela o acogimiento, con el requisito de que designen a la persona con minusvalía como único beneficiario. Dichas aportaciones no están sujetas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

En estos casos, el límite anual máximo de las aportaciones es el siguiente: 15,000 euros para el supuesto de aportaciones realizadas por el propio minusválido partícipe; 7,200 euros, para el supuesto de aportaciones realizadas por otros partícipes ligados con el beneficiario por vínculos de parentesco; las aportaciones anuales máximas, sumando las del propio minusválido beneficiario y las de sus parientes, no pueden superar la cantidad de 15,000 euros. Las aportaciones con esos límites máximos podrán ser objeto de reducción en la parte general de la base imponible del IRPF.

Las contingencias cubiertas en este tipo de planes son: jubilación o situación asimilable de la persona con minusvalía; agravamiento del grado de minusvalía que le incapacite permanentemente para el empleo u ocupación que viniera ejerciendo; fallecimiento del cónyuge del minusválido, o de uno de sus parientes hasta el tercer grado, inclusive de los cuales dependa; fallecimiento del minusválido, que solo generarán prestaciones de viudedad u orfandad, o a favor de las personas que realizaran las aportaciones, en proporción a las aportaciones de éstos; jubilación o situación asimilable de uno de los parientes del minusválido hasta el tercer grado inclusive de los cuales dependa.

Las prestaciones deberán percibirse en forma de renta o, excepcionalmente, en forma de capital, gozando de las siguientes reducciones máximas en el

IRPF: hasta un importe de dos veces el salario mínimo interprofesional, para el supuesto en que la prestación se reciba en forma de renta, o hasta el 50% de la prestación recibida en forma de capital.

Por otro lado, los planes de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta son los promovidos por empresas de un mismo grupo. Son planes de pensiones en los que los compromisos por pensiones asumidos por las empresas de un mismo grupo se instrumentan en un único plan. Se considera que un grupo de empresas es el integrado por dos o más entidades que constituyan una unidad de decisión, por ostentar cualquiera de ellas, directa o indirectamente, el control de las demás.

Los planes de pensiones promovidos conjuntamente por empresas con menos de 250 trabajadores son los que deberán ser promovidos inicialmente por, al menos, dos empresas, pudiendo incorporarse en el futuro cualquier otra, u otras empresas con menos de 250 trabajadores.

Ambos tipos de planes se regulan por la normativa general de planes de pensiones, con las particularidades establecidas por los artículos 74 y siguientes del Real Decreto 1589/1999, del 15 de octubre.

## **Conclusiones**

La seguridad social en España ha evolucionado por distintos momentos importantes, inicia de manera formal con la Ley de Accidentes de Trabajo de 1919 y a partir de ese momento los trabajadores van ganando, a través de sus luchas, mejores condiciones de trabajo y de protección social.

Actualmente, el sistema de seguridad social español se inserta en el modelo recomendado por el Banco Mundial, pues se encuentra definido con base en los tres pilares básicos delineados por la institución en 1994. El primero de ellos corresponde a la seguridad social pública con cargo a los presupuestos del gobierno, el segundo consiste en los planes de jubilación de empresas, que lo otorgan como derecho a sus trabajadores y que en este momento han quedado completamente desincorporados de las mismas. El tercero, son los fondos de pensiones privados, que aún cuando constituyen actualmente un volumen importante, éste sólo es complementario, pues sigue siendo determinante la pensión pública.

Si bien, en un principio la seguridad social solamente dio cobertura a los trabajadores, en donde básicamente el sistema era profesional, al mismo tiempo existían organizaciones de asistencia para no trabajadores sin recursos. Distintos ordenamientos legales, a lo largo de la historia de la seguridad social en España, han ido conformando los beneficios que hoy día goza la población de ese país.

Un aspecto importante para el surgimiento de estos planes y fondos, ha sido la existencia desde finales del siglo XVIII, de los planes de pensiones de empresa, que facilitó el camino para el surgimiento de esta figura financiera. Aún cuando se ha avanzado en su creación, continúa siendo fundamental el sistema de pensiones público, en cambio, el privado se mantiene en un papel complementario.

## Referencias bibliográficas

- Alonso, Manuel (2000). "El origen de la seguridad social en la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900", en *Primer Centenario de la seguridad social. Papeles y Memorias de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, núm. VIII. Madrid, julio 2000.
- Banco Atlántico (1981). *Planes y fondos de pensiones. Pensando en el futuro*, col. Estudios Económicos y Financieros, núm. 2, Madrid.
- Banco Mundial (1994). *Envejecimiento sin crisis*. Washington, D.C.
- Barea, T. José (2000) "Una solución para la viabilidad financiera del Sistema de Pensiones Contributivas" en *Primer Centenario de la Seguridad Social. Papeles y Memorias de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*. núm. VIII, Madrid, julio 2000.
- Bertranou, F., Solorio, C y Van Ginneken, W. (edit.) (2002). *Pensiones no contributivas y asistenciales: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay*, Santiago de Chile: OIT.
- Herce, J. y Alonso, J. (2000). *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo*, colec. *Estudios Económicos*, num.. 19, Barcelona: FEDEA y Servicio de Estudios de La Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.
- Jimeneo, Juan F. (2000). "El sistema de pensions contributives a Espanya: qüestions bàsiques i perspectives a mitjà termini" en *Nota D'Economia*, núm. 68, setembre-desembre, pp.79-97, Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Economia Finances i Planificaci.
- López, L. y Véganzones, J. (1981). "Fondos de pensiones" en *Papeles de Economía Española*, números 12 y 13, pp. 287-296, Madrid.
- Meneu, Robert (1998). "Equilibrio financiero en las pensiones de jubilación en España". en *Revista de Economía Aplicada*, núm.17, vol. VI, otoño, pp. 157-169.
- Monasterio, C., Sánchez, I., y Blanco, F. (1996). *Equidad y estabilidad del sistema de pensiones español*, Bilbao: Centro de Estudios de Economía sobre el Sector Público. Fundación BBV, marzo, 1996.
- Piñeira, J. Weinstein, A. (colaborador). *Una propuesta de reforma del sistema de pensiones de España*, Madrid: Circulo de Empresarios, julio.

- Stiglitz, J. (2003). "El rumbo de las reformas. Hacia una nueva agenda para América Latina" en *Revista CEPAL*, núm. 80, Santiago de Chile, agosto.
- Vaquero, P.(2000). *Mejorar las pensiones. Más allá del Pacto de Toledo*, Barcelona: El Viejo Topo.
- Velarde, Fuertes Juan (2000). "Reflexión sobre dos circunstancias inseguras: la seguridad social española en 1900 y 2000" en *Primer Centenario de la Seguridad Social, Papeles y Memorias de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, núm. VIII, julio.

### **Leyes y reglamentos consultados**

- Ley de 30 de enero de 1900 de Accidentes de Trabajo. Texto íntegro en *Papeles y Memorias de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*.
- Ley de 27 de febrero de 1908. Artículo 1. Se crea el Instituto Nacional de Previsión.
- Ley de Bases de la Seguridad Social, 1963.
- Ley de Seguridad Social 1966.
- Constitución Española, 1978.
- Acuerdo Nacional de Empleo 7 junio 1981.
- Ley 46/1984 de 26 de Diciembre, reguladora de las instituciones de inversión colectiva.
- Ley 8/87 del 8 de junio de 1987. Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Disposición Adicional undécima, que modifica la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones, en el número 19 se exige la formalización de los fondos internos a través de un contrato o mediante un Plan de Pensiones. (completa en libro de ccoo y en disco).
- Ley de Seguros privados de 9 de junio de 1987.
- Ley de Planes y Fondos de Pensiones, 27 junio 1987.
- Ley del Mercado de Valores, 29 julio 1989.
- Orden de 21 de julio de 1990, sobre normas actuariales aplicables a Planes de Pensiones.
- Ley 30/1995 de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los seguros privados, que modifica parcialmente la Ley 8/1987.
- Pacto de Toledo en Boletín General de las Cortes Generales, serie E, No.134, 12 abril 1995.
- Ley 24/I-1997 de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.
- Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en materia de régimen fiscal de las aportaciones, de las prestaciones y pla-

nes de pensiones a favor de personas con minusvalías.

Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, sobre la instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios.

Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

Ley 6/2000, de 13 de diciembre, de medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa.

Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social. (Ley de Acompañamiento a los Presupuestos 2001).

### **Glosario de abreviaturas utilizadas**

|         |                                                                             |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------|
| CC      | Comisión de Control del Plan                                                |
| CCOO    | Comisiones Obreras                                                          |
| CE      | Constitución Española                                                       |
| CEE     | Comunidad Económica Europea                                                 |
| DGS     | Dirección General de Seguros                                                |
| EGFP    | Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones                                   |
| INEM    | Instituto Nacional de Empleo                                                |
| INP     | Instituto Nacional de Previsión                                             |
| INSALUD | Instituto Nacional de Salud                                                 |
| INERSO  | Instituto Nacional de los Servicios Sociales                                |
| INSS    | Instituto Nacional de Seguridad Social                                      |
| IRPF    | Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas                             |
| SOVI    | Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez                                     |
| LBSS    | Ley de Bases de la Seguridad Social                                         |
| LPSS    | Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Seguridad Social              |
| MUFACE  | Mutualidad de Previsión Social de funcionarios del Estado                   |
| MUNPAL  | Mutualidad de Previsión Social de funcionarios de las comunidades autónomas |
| ONCE    | Organización Nacional de Ciegos de España                                   |
| PSOE    | Partido Socialista Obrero Español                                           |
| RDL     | Real Decreto Ley                                                            |
| RDLGI   | Real Decreto Ley de Gestión Institucional                                   |
| TALBSS  | Texto Articulado de la Ley de Bases de la Seguridad Social                  |
| TGSS    | Tesorería General de la Seguridad Social                                    |
| TRLGSS  | Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social                    |