

II. PROBLEMAS GENERALES DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES.

Cinco son, en nuestra opinión, los problemas generales más significativos que plantean las normas en vigor respecto a la implantación efectiva de los Planes y Fondos de Pensiones. El primero se refiere a la reducida cuantía de los límites absolutos establecidos para las aportaciones y las correspondientes deducciones fiscales; el segundo, a la rigidez del principio de no discriminación en el Sistema de Empleo; el tercero, a la incompatibilidad de la garantía de interés mínimo con la modalidad de Sistema Individual; el cuarto, a las restricciones que se imponen a las funciones de las entidades gestoras y el quinto, finalmente, a la no convalidación de ciertas obligaciones empresariales por aplicación de la Ley.

1. Límites absolutos en las aportaciones y deducciones.

El número 3 del artículo 5 de la Ley Reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones establece que las aportaciones anuales máximas de la unidad familiar a los Planes de Pensiones no podrán

rebasar en ningún caso la cantidad de 750.000 ptas. Por su parte, el artículo 27 establece que el partícipe de un Plan de Pensiones no podrá deducir en la base imponible de su Impuesto sobre la Renta una cantidad superior a 500.000 ptas. anuales por unidad familiar.

La aplicación de los anteriores límites plantea al menos dos problemas importantes. Uno se refiere a lo reducido de su cuantía, de tal modo que para determinados colectivos de empleados esos límites resultan claramente insuficientes respecto a las dotaciones a las que están obligadas sus empresas si han de cubrir, conforme a los cálculos actuariales, los compromisos contraídos generalmente en Convenios Colectivos. El otro problema se refiere a las situaciones discriminatorias que se ponen de relieve en ciertos casos como consecuencia de la aplicación de unos límites únicos a toda la unidad familiar.

El primer problema apuntado -esto es, la reducida cuantía de los límites reseñados- se agudiza en determinados supuestos especiales, como pueden ser el de los empleados de elevada edad y el de los que tengan cierta antigüedad en la empresa en el momento de constituirse el Plan de Pensiones, pues en estos casos las dotaciones que tendrían que efectuarse de acuerdo con los estudios actuariales pertinentes superarían

previsiblemente los importes de los citados límites, sin perjuicio de las posibilidades que ofrecen las normas de la Disposición Transitoria Primera para el cómputo de los servicios pasados del personal en activo.

El segundo problema señalado anteriormente se refiere a las situaciones discriminatorias que se producirán en determinados supuestos como consecuencia de la aplicación de unos límites únicos a toda la unidad familiar. Entre estas situaciones merecen destacarse las de aquellas familias en las que ambos cónyuges trabajen en empresas que hayan constituido Planes de Pensiones amparados por la Ley. Asimismo, otra situación discriminatoria puede presentarse en aquellas familias en las que uno de los cónyuges trabaje en una empresa que haya constituido un Plan de Pensiones y el otro cónyuge realice una actividad profesional y, por ello, pertenezca a un Colegio que tenga un Plan del Sistema Asociado o, no perteneciendo a ningún Colegio, pretenda alternativamente acogerse a un Plan individual. En estos supuestos es posible que se produzca discriminación por el hecho de que al aplicar unos límites únicos a toda la unidad familiar, es probable que uno de los cónyuges no tenga posibilidad de acogerse a un Plan de Pensiones porque su aportación o imputación rebase los importes de los límites familiares en vigor.

Los anteriores problemas demandan, para que puedan resolverse de forma satisfactoria, una elevación apreciable de los límites absolutos indicados y el que los mismos se apliquen individualmente. La solución alternativa que se contiene en el Reglamento, consistente en la posible aplicación de un sistema de capitalización colectiva -lo que supone una misma imputación fiscal a todos los partícipes valorada por importe medio- presenta dificultades tan importantes en su aplicación que posiblemente la conviertan en inviable, ya que muchos partícipes tendrán que soportar la imputación fiscal de cantidades superiores a las que les resultaría del estricto sistema de capitalización individual, que es el que auténticamente determina sus efectivos derechos consolidados a título personal.

2. Principio de no discriminación

El número 1 del artículo 5 de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones establece que los Planes de Pensiones deberán cumplir, entre otros, el principio de no discriminación. Este principio se considera cumplido en el Plan del Sistema de Empleo cuando la totalidad del personal empleado por el promotor que, por lo menos, tenga dos años de antigüedad, esté acogido o en condiciones de acogerse

al citado Plan.

Este principio se recoge con idénticos términos en el Reglamento, añadiéndose que cualquier Plan del Sistema de Empleo podrá prever en su formulación el acceso de empleados con una antigüedad inferior a la referidos dos años

Asimismo, el Reglamento precisa que la no discriminación en el acceso a un Plan de Pensiones no resulta incompatible con la diferenciación de aportaciones realizadas por el promotor e imputables a cada partícipe, siempre que ésta se fundamente en criterios objetivos basados en determinadas circunstancias- entre las que se encuentra la de complemento requerido sobre prestación del sistema público de pensiones- y tales criterios esten aceptados por la plantilla, como resultado de la negociación colectiva. A este respecto, el Reglamento establece que la diversificación de aportaciones del promotor permitirá articular dentro de un mismo Plan de Pensiones del Sistema de Empleo distintos subplanes, los cuales podrán ser de modalidades diferentes.

Este principio de no discriminación en los Planes del Sistema de Empleo puede suponer para muchas empresas un serio obstáculo a la constitución de Fondos

de Pensiones amparados en la Ley si se interpreta que tal principio exige de forma estricta que la totalidad de la plantilla se encuentre incluida en el Plan. Bajo tal interpretación, algunas empresas que en principio se encuentran bien dispuestas a crear Fondos de Pensiones para una parte de sus empleados -en algunos casos, incluso por tenerlo así establecido en sus propios Convenios Colectivos, con la aquiescencia explícita de las representaciones laborales- es posible que puedan tener serias dificultades para hacerlo conforme a las prescripciones de la Ley. No puede perderse de vista a este respecto que la aparente flexibilidad que suponen la diversificación de aportaciones del promotor y la existencia de subplanes, queda también muy mediatizada por el hecho de que los votos de los partícipes y beneficiarios en la Comisión de control de los Planes de Pensiones no puedan ponderarse, al prohibirlo expresamente el Reglamento. Ello puede poner en entredicho la estabilidad futura de una inicial diversificación del Plan en subplanes.

Por los motivos expuestos parece sumamente necesario que se flexibilice el principio de no discriminación en los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo, en el sentido de que resulte admisible un Plan que integre exclusivamente a una parte del colectivo empleado, siempre que tal Plan se derive de

la negociación colectiva. Asimismo deberían admitirse algún tipo de ponderación del voto por los derechos consolidados, pues de este modo la titularidad del patrimonio del Fondo quedaría más adecuadamente reconocida.

3. Garantía de interés mínimo y Planes Individuales

Los Planes de Pensiones del Sistema Individual se definen en la Ley y el Reglamento como aquellos cuyo promotor son una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas, a excepción de las que estén vinculadas a aquéllas por relación laboral y sus parientes, hasta el tercer grado inclusive.

Como se indica en el propio Reglamento, los Planes de Pensiones del Sistema Individual sólo podrán ser de la modalidad de Aportación Definida, entendiéndose como tales aquellos Planes en los que queda únicamente predeterminada la cuantía de las aportaciones de los promotores y, en su caso, las aportaciones de los partícipes al Plan, pero no las prestaciones.

En relación con estos Planes, la versión definitiva del Reglamento indica que la "garantía de

interés mínimo es incompatible con la modalidad de aportación definida", cambiando un criterio de compatibilidad que anteriormente se había sustentado en borradores del citado texto.

Pues bien, este cambio que se ha producido en la última versión del Reglamento declarando la incompatibilidad entre la garantía de interés mínimo y la modalidad de aportación definida puede suponer un serio obstáculo para la realización de Planes Individuales, pues éstos sólo podrán ofrecer la cobertura de la jubilación, quedando excluidas -o, al menos, muy dificultadas en principio- las contingencias de viudedad, orfandad o invalidez. Debería, en consecuencia, reconsiderarse esta incompatibilidad en el futuro, si realmente se quiere potenciar la modalidad de Sistema Individual en los Planes de Pensiones.

4. Funciones de las Entidades Gestoras

La versión definitiva del Reglamento atribuye a las Entidades gestoras unas funciones mucho más limitadas de las que previamente se habían establecido en la Ley. Concretamente enumera cuatro funciones para tales Entidades, -ejercicio de los derechos de los bienes del Fondo, autorización para el traspaso de

cuentas de posición, selección de las inversiones a realizar por el Fondo y orden al Depositario para la compra y venta de activos- pero indicando previamente que tales funciones corresponderán a la Entidad Gestora "en la medida en que expresamente lo decida la Comisión de Control del Fondo de Pensiones y con las limitaciones que ésta estime pertinente". Es decir, las Entidades Gestoras actuarán, no con facultades propias sino delegadas, en operaciones tan importantes como, por ejemplo, la compra y venta de activos.

Como el actuar por delegación puede restar eficacia a las Entidades gestoras en el ejercicio de su actividad, resultaría aconsejable flexibilizar tal norma dotando a las funciones de tales Entidades de mayor amplitud. Y para no disminuir tampoco excesivamente el papel de la Comisión de Control del Fondo de Pensiones, podría quizás atribuirse inicialmente amplias funciones a las Entidades Gestoras, con la salvedad de que las mismas pudieran posteriormente limitarse por las Comisiones de Control.

5. Convalidación de determinadas obligaciones empresariales.

Como es bien conocido, la mayor parte de las empresas españolas que pueden verse impulsadas a la constitución de Planes de Pensiones del Sistema de empleo es posible que piensen hacerlo tanto para de este modo concretar y delimitar las responsabilidades que se les deriven de compromisos respecto a complementos de pensiones y otras contingencias asumidos en Convenios Colectivos como para alcanzar la calificación fiscal de gasto deducible para las dotaciones anuales a los fondos correspondientes.

Se ha podido comprobar ya y se reitera más adelante que este último objetivo -el cómputo de las dotaciones como gasto fiscalmente deducibles en la imposición personal del promotor- queda notablemente limitado en su cuantía por las normas de la Ley y el Reglamento e, incluso, que pueden presentarse problemas no despreciables a la hora de la adaptación y convalidación fiscal de los fondos ya constituidos, por lo que no puede decirse plenamente y sin reservas que este objetivo empresarial quede totalmente resuelto o satisfecho con las normas actuales.

Respecto al primero de los objetivos indicados -el concretar y delimitar las responsabilidades empresariales respecto a obligaciones reconocidas en Convenios Colectivos- ni la Ley ni el Reglamento parecen ofrecer tampoco respuestas adecuadas. El que una empresa aporte a una Plan de pensiones de sus empleados acogido a la Ley las dotaciones rigurosamente calculadas para la cobertura de las contingencias reconocidas en el Convenio colectivo, no supone ni de derecho ni de hecho que ello le exonere de tales responsabilidades en el caso de que el Fondo no pueda cumplir en su momento con las prestaciones correspondientes. Ni la Ley ni el Reglamento contemplan esa convalidación de obligaciones y, en consecuencia, si por cualquier motivo el Fondo no pudiese atender en su momento las prestaciones del Plan, la empresa promotora continuaría siendo responsable de las obligaciones asumidas en el Convenio colectivo. Es evidente que ello puede restar no pocos atractivos a la posibilidad de acogerse a las normas de la Ley y, en todo caso, plantea con urgencia a las empresas la necesidad de reformular los compromisos derivados de Convenios Colectivos.