

2

¿Cuáles son las características de los planes de pensiones?

- 2.1. ¿En qué se diferencia un plan de pensiones de un fondo de pensiones?
- 2.2. ¿Para qué sirven los planes de pensiones?
- 2.3. ¿Cómo se realizan las aportaciones?
- 2.4. ¿Qué son los planes individuales, asociados o de empleo?
- 2.5. ¿Cuáles son las principales características de los planes individuales?
- 2.6. ¿Qué son los supuestos excepcionales de liquidez en planes de pensiones?
- 2.7. ¿Qué son los planes de pensiones familiares?

2. ¿Cuáles son las características de los planes de pensiones?

2.1. ¿En qué se diferencia un plan de pensiones de un fondo de pensiones?

Pese a que se suelen utilizar como términos sinónimos, un plan de pensiones y un fondo de pensiones son dos instrumentos diferentes, aunque uno no puede existir sin el otro.

Los planes de pensiones definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación u otras contingencias, tales como la invalidez y el fallecimiento. Definen también las obligaciones a contribuir a los mismos y las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio. Es decir, cada plan de pensiones es un auténtico modelo de previsión en el que se establece quién lo promueve, para quién lo promueve, cómo lo financia, qué prestaciones prevén y quién lo gestiona y controla.

Los fondos de pensiones son patrimonios creados con el exclusivo objeto de dar cumplimiento a los planes de pensiones. Carecen de personalidad jurídica. Su gestión, custodia y control lo realiza una entidad gestora, una depositaria y una comisión de control del fondo, formada por los partícipes y promotores de los planes de pensiones integrados en el fondo.

Como se puede deducir de lo dicho, los planes de pensiones deben integrarse en un fondo de pensiones. Uno no puede existir sin el otro.

2.2. ¿Para qué sirven los planes de pensiones?

Los planes de pensiones se constituyen voluntariamente, de manera que las prestaciones tendrán carácter privado y nunca serán substitutivas de las preceptivas en el régimen general de la Seguridad Social. Los planes tienen, por tanto, consideración de instrumento complementario del sistema público de previsión social.

Los planes de pensiones se promueven a favor de determinadas personas, los partícipes-beneficiarios, que tendrán derecho a percibir en su día capitales o rentas temporales o vitalicias en supuestos tales como: jubilación (o supervivencia), viudedad, orfandad,

invalidez laboral (permanente, total o absoluta), u otras prestaciones que se puedan establecer.

Sirven, por tanto, para que el partícipe construya, poco a poco y a lo largo de su vida laboral activa, una cobertura de la que nutrirse, mediante la percepción de un capital o de rentas periódicas, llegado el momento de la jubilación (o de los otros supuestos antes citados). Su objetivo no es sustituir a la cobertura de la Seguridad Social, sino complementarla.

2.3. ¿Cómo se realizan las aportaciones?

Los planes de pensiones pueden clasificarse de muy distintas formas. Una de las fundamentales es el modo en que se establece el cálculo de las aportaciones del partícipe, que pueden ser definidas o variables.

Aceptar una u otra fórmula depende a su vez de otra importante distinción sobre planes de pensiones, que pueden ser: individuales, asociados o de empleo.

En los planes de aportación definida, el partícipe tendrá derecho en su día a una prestación que vendrá dada por sus aportaciones y la rentabilidad obtenida por las mismas, mientras que en los de prestación definida sabe cuánto cobrará en su día y, por tanto, el importe de la aportación será variable y vendrá determinado por aquella magnitud (valor de la prestación).

Hay que tener en cuenta que los planes que presentan menos problemas son los de aportación definida, ya que sólo queda fijada la cantidad de las contribuciones hechas por los partícipes. En este caso, la cuantía exacta de la prestación no es conocida hasta el momento en que se debe hacer efectiva la misma. Este es el sistema utilizado para la modalidad de planes de pensiones individuales (que sólo pueden ser de aportación definida). Es la modalidad que más interesa analizar en este manual, ya que es el tipo de producto al que tiene acceso cualquier ciudadano: basta con que acuda a una oficina bancaria para suscribir uno.

El inversor podrá realizar a estos planes individuales la aportación que estime oportuna, en función de sus posibilidades económicas y sus necesidades de ahorro para la jubilación. La suma de estas contribuciones, más los rendimientos derivados o producidos por las mismas, deducidos los gastos realizados, determinará en su

día el valor de la prestación que cada partícipe podrá percibir. El plan no puede predeterminar la prestación que recibirá el partícipe.

Los planes de prestación definida, por el contrario, se definen por un objetivo: que el partícipe perciba en su día, dentro de quince, veinte o equis años, unas prestaciones fijas y determinadas, que quedan establecidas desde el primer momento en que el partícipe se suma al plan de pensiones. En este caso, las aportaciones, que son variables, se establecerán en función del procedimiento financiero actuarial adoptado para lograr las prestaciones previstas y de la evolución de la rentabilidad del fondo en que se incluye el plan.

Existe un tercer tipo de planes de pensiones, los mixtos, que combinan de algún modo las ventajas de unos y otros.

Por último, hay que resaltar que, mientras los planes de prestación definida (y aportación variable) son promovidos básicamente por colectivos (empresas, sindicatos, asociaciones, etc.), que desean fijar los futuros ingresos que percibirán sus miembros, en los planes individuales (aquellos promovidos por bancos, cajas de ahorros o compañías de seguros para todo tipo de inversor) se adopta siempre el modelo de aportación definida (y prestación indefinida).

2.4. ¿Qué son los planes individuales, asociados o de empleo?

Los planes de pensiones también pueden clasificarse de acuerdo con la vinculación existente entre los sujetos que participan en el mismo. Según esta clasificación, los planes pueden ser individuales, asociados o de empleo.

Los planes individuales son los que los ciudadanos voluntariamente contratan con las entidades financieras que los ofrezcan. Los planes asociados van encaminados a considerar grupos humanos vinculados por su pertenencia a un colectivo no empresarial. Y los planes de empleo son los destinados a la cobertura de contingencias de los empleados de una entidad o empresa.

Los planes individuales son aquellos en los que el promotor es una entidad de carácter financiero, entidades de crédito o compañías aseguradoras, que deciden promover un plan para que sea suscrito por individuos sin cualquier relación entre ellos. Los partí-

cipes suelen ser personas físicas, que acceden al plan de pensiones como accederían a cualquier otro producto financiero.

El Real Decreto Ley 3/2000, de 23 de junio, crea una nueva denominación de plan individual: el plan familiar. Es aquel plan destinado a personas con rendimientos del trabajo inferiores a 1,2 millones de pesetas. Las aportaciones realizadas por estas personas se las puede deducir su cónyuge en el IRPF, con el límite máximo de 300.000 pesetas (véase el punto 7 de este capítulo).

Las prestaciones del sistema individual se establecerán necesariamente según el sistema de planes de aportación definida y, por lo tanto, de prestación indefinida.

Los planes asociados son promovidos normalmente por asociaciones, sindicatos, gremios o colectivos diversos, siempre delimitados por características comunes, y cuya razón de ser no ha sido el propósito de crear un plan de pensiones. Los suscriptores del plan son miembros de la asociación o colectivo definido como promotor. En este sistema sólo son válidas las prestaciones definidas.

Similares a los asociados son los planes de empleo, promovidos por cualquier entidad, empresa o grupo de empresas. En este caso, los partícipes son los empleados del promotor. En este sistema es válida cualquier forma de estipular las prestaciones.

2.5. ¿Cuáles son las principales características de los planes individuales?

La modalidad de planes de pensiones individuales es la única que puede ser ofertada en el mercado y a la que puede tener acceso cualquier tipo de inversor o ahorrador: su suscripción es análoga a la adscripción a título individual de una persona a un plan de ahorro a largo plazo.

En este caso, el partícipe tiene derecho a precisar la cuantía, periodicidad y revalorización de sus aportaciones al plan. Puede decidir en cualquier momento la suspensión de las mismas, sin menoscabo de sus derechos económicos.

También puede movilizar sus derechos consolidados (ahorro acumulado), en todo o en parte, a uno o varios planes, sin coste alguno (véase el capítulo 6).

La prestación por jubilación se percibe, bien de una vez o mediante el pago de una renta (financiera o vitalicia), o combinación

de ambas, según la fórmula elegida por el partícipe-beneficiario.

En caso de fallecimiento del partícipe, los beneficiarios designados por el mismo percibirán el capital o derechos consolidados dentro de las alternativas antes mencionadas.

Por último, la contingencia de invalidez permite disponer de los derechos consolidados.

Este tipo de plan puede ser promovido por bancos, cajas de ahorros, cooperativas de crédito, entidades aseguradoras y cualesquiera otras entidades de carácter financiero inscritas en los registros del Ministerio de Economía y Hacienda.

Dado que el reglamento establece que los planes del sistema individual no pueden garantizar un interés mínimo ni incluir coberturas de riesgo, las ventajas de acogerse a estos sistemas de ahorro a largo plazo son fiscales, a las que se unen la capitalización óptima del ahorro y la expectativa de obtener una prestación en valores actualizados muy superior, normalmente, a los índices de inflación.

Sin embargo, hay que recordar que los impuestos no se evitan de forma permanente, sino que sólo se diferencian hasta el momento del cobro de las prestaciones. Esto conlleva, por una parte, a un ahorro financiero del partícipe, al demorar el impuesto al momento del cobro de la prestación, y, por otra, la reducción de la presión fiscal como consecuencia de la disminución de los ingresos por el cambio de situación (de activa a pasiva).

El sistema cuenta con algunos puntos débiles, entre los que hay que destacar la falta de liquidez hasta la fecha de jubilación legal del partícipe (lo cual por otro lado es una ventaja, ya que obliga al ahorro a largo plazo) e inexistencia de interés asegurado. La rentabilidad final del producto estará en función de las inversiones que efectúe la entidad gestora.

La falta de liquidez ha sido en parte paliada con la entrada en vigor de supuestos excepcionales en los que se puede rescatar el dinero acumulado en los planes (véase el siguiente punto). También se puede rescatar el dinero en situaciones de prejubilación para mayores de 52 años.

Pero, en general, los planes de pensiones son ilíquidos. No se pueden rescatar hasta que no sucede alguna de las contingencias cubiertas: jubilación, invalidez o fallecimiento.

Hasta 1999, tan sólo podía obtenerse cierta liquidez si se solicitaba un préstamo al propio fondo. La concesión del mismo debía estar justificado por una disminución de la renta disponible. Pero utilizar este vehículo como medio de obtener liquidez choca con varios inconvenientes:

–El reglamento de cada plan de pensiones es el que determina en qué condiciones se considerará disminución de renta disponible, y por tanto, cuándo se tiene acceso al préstamo.

–El préstamo puede resultar una forma cara de obtener liquidez, ya que el tipo de interés aplicado no puede ser inferior al de mercado.

–El préstamo sólo puede alcanzar el 80 por ciento de los derechos consolidados.

Pero no hay que olvidar que la iliquidez de los planes de pensiones es uno de los factores que les hace interesantes, ya que obliga al partícipe a no tocar su dinero para reservarlo a lo que debe ser su objetivo exclusivo: crear una cobertura para la jubilación.

2.6. ¿Qué son los supuestos excepcionales de liquidez en planes de pensiones?

Los cambios normativos introducidos en la Ley de Presupuestos para 1998 tienden a ofrecer un cierto grado de liquidez en planes de pensiones en situaciones extraordinarias, como enfermedad grave o paro de larga duración. Estos supuestos vienen desarrollados en el Real Decreto Ley 215/99 y se suman a los supuestos ya existentes con anterioridad, como son los de jubilación, invalidez y fallecimiento. Es importante resaltar que para que un partícipe pueda acceder a estos supuestos excepcionales de liquidez es necesario que estén contemplados expresamente como tales en las especificaciones de su plan de pensiones.

Respecto al supuesto de enfermedad grave, el Real Decreto Ley considera que el partícipe puede hacer efectivos sus derechos consolidados cuando él o cualquiera de sus familiares en primer grado (cónyuge, ascendientes o descendientes) sufra una enfermedad de este tipo que suponga una disminución de su renta disponible, bien porque aumenten los gastos, bien porque se reduzcan sus ingresos.

El Real Decreto Ley 215/99 entiende por enfermedades graves las siguientes:

- Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un periodo continuado mínimo de tres meses y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento en el mismo.

- Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que bien limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, que bien incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

Estos supuestos de enfermedad grave se considerarán como tales y darán derecho a recuperar los derechos consolidados siempre que no den lugar a la percepción por parte de la persona afectada de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al régimen de la Seguridad Social.

Para poder cobrar los derechos consolidados debido a una enfermedad grave es necesario justificarla. La legislación prevé que se pueda acreditar la misma mediante certificado médico expedido por los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o del sistema sustitutorio que atiendan al afectado.

Los partícipes también podrán hacer efectivos sus derechos consolidados cuando permanezcan largo tiempo desempleados. La legislación establece como supuesto excepcional de liquidez por desempleo prolongado la situación legal de desempleo del partícipe durante un periodo continuado de, al menos, doce meses, siempre que no perciba prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, salvo que deba calificarse como situación asimilable a la jubilación. Además, para acogerse a este supuesto es necesario que el partícipe afectado esté inscrito en el Instituto Nacional de Empleo (INEM) u organismo público competente como demandante de empleo.

En las situaciones previstas como supuestos excepcionales de liquidez, los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante un pago o en pagos sucesivos, siempre que se mantengan dichas situaciones debidamente acreditadas. Las cantidades percibidas por los partícipes en estos casos estarán sujetas al régimen fiscal general de los planes y fondos de pensiones (véase capítulo 4).

Los partícipes que perciban sus derechos consolidados en forma de renta, deberán renovar cada tres meses la documentación aportada para acreditar el mantenimiento de la situación que motivó el supuesto excepcional de liquidez.

La percepción de los derechos consolidados por los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración es incompatible con la realización de aportaciones al plan de pensiones durante el mismo ejercicio.

2.7. ¿Qué son los planes de pensiones familiares?

El Real Decreto Ley 3/2000 ofrece la posibilidad de aprovechar las ventajas fiscales de un plan de pensiones a personas sin rendimientos netos del trabajo o profesionales, o que sean inferiores a 1.200.000 pesetas al año. También se puede contratar planes de pensiones sin tener rendimientos del trabajo o profesionales. Las aportaciones que realicen estos partícipes podrán reducirse de la base imponible del IRPF de su cónyuge, con un límite máximo de 300.000 pesetas por año. Esta deducción se sumará, en su caso, a las que ya tuviese derecho el cónyuge por sus propias aportaciones a planes de pensiones.

Esta posibilidad permite, por ejemplo, a un matrimonio en el que sólo trabaje un cónyuge llegar a obtener unas reducciones de hasta 1,5 millones de pesetas al año por aportaciones a planes de pensiones: 1,2 millones correspondiente al cónyuge que trabaja y otras 300.000 pesetas correspondientes al que no cuenta con ingresos del trabajo.

Estos productos son conocidos como planes de pensiones familiares. Su contratación la efectúa el propio cónyuge con ingresos del trabajo o profesionales inferiores a 1,2 millones anuales o sin ningún tipo de ingresos. Para acogerse a esta fórmula, no es necesario contratar un producto en especial. Basta suscribir cualquier plan de pensiones individual. Tampoco es necesario que coincida con el plan de pensiones del otro cónyuge. Esta persona con bajos o nulos ingresos del trabajo puede realizar aportaciones al número de planes que desee: uno o varios. Su funcionamiento, es idéntico a la de todos los planes de pensiones.

La única particularidad que se puede comentar es el hecho de que normalmente la persona que suscribe un plan de pensiones

familiar no trabaja con asiduidad. Y si no trabaja ¿cuándo se considera que se jubila? ¿Cuándo podrá percibir la prestación del jubilación del plan de pensiones? En este caso, habría que acudir al Real Decreto Ley 1589/1999 en el que se regula las situaciones asimilables a la jubilación (véase el capítulo 5). Esta norma considera que si una persona no puede acceder a la contingencia de jubilación, la suma acumulada en un plan de pensiones podrá destinarse a la obtención de una prestación equivalente de jubilación a partir del momento en que el partícipe cumpla 60 años y se acredite que no cobra ni va a cobrar pensión alguna de la Seguridad Social. Consideramos que será a partir de esta edad cuando el titular de estos planes familiares podrán percibir la correspondiente prestación de jubilación.