

## GEROA E.P.S.V. O LA PREVISION SOCIAL EN EL SECTOR DEL METAL DE GUIPUZCOA\*

**Jaime Segalés Fidalgo**  
Profesor Titular Interino E.U.  
(UPV-EHU)

### INDICE

1. EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES DE PREVISIÓN SOCIAL Y LOS PLANES DE PENSIONES COMO CONTENIDO DEL NIVEL COMPLEMENTARIO DE PROTECCIÓN SOCIAL .... 135; 2. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN EL PAÍS VASCO. LA LEY 25/83 DEL PARLAMENTO VASCO Y EL DECRETO PV. 87/84 .... 138; 3. LAS E.P.S.V. VASCAS DE EMPLEO Y PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO. BREVE EXPOSICIÓN DE SUS PRINCIPALES DIFERENCIAS .... 139; 3.1. PRINCIPIOS GENERALES .... 139; 3.2. EL PROCESO CONSTITUTIVO .... 143; 3.3. LA FIGURA DEL PROMOTOR .... 145; 3.4. LA ORGANIZACION INTERNA .... 149; 3.5. LAS PRESTACIONES. ALCANCE, DEVENGO Y FISCALIDAD .... 152; 4. GEROA E.P.S.V.. ANÁLISIS DE UN MODELO DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EL SECTOR DEL METAL EN EL PAÍS VASCO .... 157; 4.1. CUESTIONES PRELIMINARES .... 158; 4.2. LOS SOCIOS. CLASES DE SOCIOS. EL ACCESO A LA CONDICION DE SOCIO .... 160; 4.3. RIESGOS CUBIERTOS Y PRESTACIONES .... 164; 4.4. RÉGIMEN FINANCIERO .... 165; 4.5. ORGANOS DE GOBIERNO .... 166; 5. FINAL .... 168.

### 1. El papel de las Instituciones de previsión social y los Planes de pensiones como contenido del nivel complementario de protección social

Como es ya conocido, resulta cada vez mayor la importancia que se atribuye a las fórmulas de complementariedad social privada incluido nuestro sistema

---

\* Una parte de este trabajo fue presentada como comunicación al VII Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Valladolid, 1996.

español de Seguridad Social. El descenso evidente en los niveles de protección garantizados tradicionalmente por el sistema público de Seguridad Social, (hecho bien notorio tras la ley 26/1985 de 31 de Julio, y la más reciente Ley 24/97 de 15 de julio de consolidación y racionalización del sistema de seguridad social, ambas conocidas por el recorte que efectuó sobre la pensión de jubilación), unido a la aparición de normativa que regula instrumentos complementarios, (o incluso alternativos), a la gestión por parte de los poderes públicos de la protección social, esta provocando que el sistema público de protección consolide una tendencia a decrecer en su nivel de eficacia, al punto de que a medio y largo plazo puede suceder que quienes hoy cotizan a la seguridad social en base a unos baremos determinados, causen derechos en relación a otros que se deriven de futuros recortes o adaptaciones, sobrevenidos a la situación actual.

Consciente de ello, el legislador ha procurado habilitar la creación de mecanismos sustitutorios, alternativos o complementarios del modelo actual de seguridad social, fomentando su implantación y difusión social mediante el empleo de todos los instrumentos de que dispone, (fiscales, económicos, administrativos, etc.). Fruto de ese esfuerzo surge una doble tendencia en materia de política social: por una parte se pretende eliminar progresivamente el gasto público en seguridad social, y, por otra parte, y en justa consecuencia con el descenso en los niveles de protección social, el legislador introduce fórmulas complementarias de gestión privada para la sustitución de ese tramo que el sistema público deja de garantizar. Ahora bien, la labor del legislador no queda limitada a la mera introducción de tales instrumentos aseguradores, sino que también se ocupa de establecer el clima adecuado para que esas nuevas fórmulas se desarrollen inmediatamente y cumplan su cometido a la mayor brevedad posible. Muestra elocuente de ello es el régimen fiscal que se atribuye al modelo estatal de protección social complementaria, (propugnado por la Ley 8/87 de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones).

Habiendo observado, siquiera someramente, la importancia relativa de las fórmulas complementarias de protección social, es oportuno concretar por fin qué fórmulas complementarias pueden considerarse, de las hoy en día existentes, como más oportunas o recomendables. Ya hemos afirmado que el legislador apuesta definitivamente por el establecimiento de mecanismos de protección privada cara a cumplir con los cometidos expuestos anteriormente, ahora bien, tal interés no se proyecta sobre cualquier tipo de iniciativa complementaria. Por tales razones lógico es pensar que, dadas las prisas de los poderes públicos por ir desprendiéndose de las cargas derivadas del sistema público de Seguridad Social, aquéllos no admitan la proliferación de instrumentos protectores que no dispongan de un mínimo de eficiencia en el despliegue de su actividad, como necesaria terapia de choque contra la tendencia al declive del sistema público. El instrumento adecuado pretende ser la legislación de Planes y Fondos de Pensiones, (ley 8/1987 de 8 de Junio y su reglamento de 30 de Septiembre de 1988, eminentemente,) que ha optado por un entra-

mado que, no solo instala un mecanismo de protección novedoso en nuestro ordenamiento jurídico, sino que pretende ahogar las formas complementarias libres que, con anterioridad a la ley 8/87 referida, se encargaban de establecer sistemas complementarios de protección, (predominantes en grandes empresas que establecían tales mecanismos como complemento al salario de sus trabajadores). De esta manera se evita la proliferación incontrolada de fórmulas complementarias a base de incentivar y favorecer aquéllas a las que el poder público dota de consistencia y marco jurídico, cualidades que no son predicables en absoluto de aquellas otras iniciativas puntuales, extraídas en múltiples ocasiones al control y tutela de la administración.

Los Planes de pensiones, (PFP) vienen a recibir sobre sí todo un conjunto de bonificaciones y ventajas de todo orden que estimulan a que, por una parte, los mecanismos atípicos de protección social anteriores a la aparición de la Ley 8/87 tiendan a adoptar la fórmula innovadora y a que, por otra parte, y, en buena lógica, las iniciativas que se efectúen con posterioridad a esa norma, se canalicen a través del modelo legal ofrecido por ella. De todo esto ha de deducirse que una de las mayores cualidades y especificidades de los Planes y Fondos de pensiones es ese régimen fiscal bonificado.

La opción por los Planes de pensiones de cara a reconducir el esfuerzo del futuro pensionista es clara en cuanto al legislador estatal, como hemos visto. Por una parte pretende ahogar los mecanismos *sui generis* de protección complementaria con una serie de procedimientos *ad hoc*, (recogidos en las Disp. Transitorias de la Ley 8/87), y, por otra dota a la nueva fórmula de un sistema fiscal bonificado sin parangón. Ese evidente esfuerzo ha sido igualado por el legislador vasco, el cual a la hora de atacar la regulación de un mecanismo complementario ha optado por atribuir a su modelo el mismo régimen fiscalmente bonificado del que gozan los Planes de pensiones. Con incluso alguna ventaja notable añadida que ha terminado por desnaturalizar, incluso, el componente ahorro-previsión necesario y fundamental en estos mecanismos. En resumen, la Ley 25/83 de 27 de Octubre y el RD P. V. 87/1984 de 20 de febrero, ello junto con las normas forales tributarias de cada uno de los TTHH que componen la CAV, han fijado un modelo de previsión social complementaria paralelo al impulsado por el legislador estatal y al que incluso aventaja en cuanto a su principal virtud, el régimen tributario.

En otro orden de cosas, las EPSV se configuran como un mecanismo de complementariedad social cuya esencia es más bien tributaria del modelo clásico mutualista, desprovisto en su caracterización inicial de condicionantes de interés general, y preocupado, exclusivamente, de procurar un complemento en las rentas a aquellos sectores cuyo nivel de salarios no podía ser satisfecho por el sistema público de Seguridad Social, básicamente por los rigores del sistema de topes. En efecto, aquellos operarios que disponen de rentas elevadas sufren, y sufrirán, los rigores derivados del hecho de que la Seguridad Social no les facilitaría prestaciones por contingencias como jubilación o invalidez, (no digamos ya viudedad u orfandad), que se asemejaran

siquiera aproximadamente al montante de sus ingresos en activo. A tal fin constituirían una especie de caja de pensiones cuya labor consistía en compensar el desequilibrio entre salarios y rentas de sustitución. Por tal circunstancia proliferaron en este país multiplicidad de mecanismos, en ocasiones dispares y extravagantes, que venían a cumplir con ese especial cometido. Las EPSV vascas parten de esa esencia, como se ha dicho, pero el modelo jurídico que las soporta esta previamente tasado y regulado con el mismo detalle que el proyectado sobre la legislación de PFP, con lo que, en la actualidad, pueden equipararse desde el enfoque de su arranque inicial: ambas son fórmulas complementarias avaladas y favorecidas por los poderes públicos.

## **2. La Previsión social Complementaria en el País Vasco. La Ley 25/83 del Parlamento Vasco y el Decreto PV. 87/84**

El Parlamento Vasco, en uso de las competencias atribuidas por el art. 10.23 del Estatuto de Autonomía, aprobó el 27 de octubre de 1983 la Ley de Entidades de Previsión Social Voluntaria, la cual sería desarrollada por el Decreto 87/84 de 20 de febrero.

Un año después de la creación de las E.P.S.V. vascas, moduladas por el legislador Vasco en el uso de unas competencias exclusivas, el legislador estatal promulga la reforma del Seguro Privado a través de la Ley de 2 de agosto de 1984, Ley 33/84 de Ordenación del Seguro Privado, y un año más tarde aparece el Real Decreto de 4 de diciembre, RD. 2615/85, que desarrolla la anteriormente citada ley, sobre todo, en cuanto a las E.P.S.V. estatales. Tal novedad afectará a la normativa vasca sobre E.P.S.V. al considerarse que éstas entidades desempeñan una función esencialmente aseguradora, por lo que han de quedar determinadas, en cuanto a lo que se considere básico, por la legislación estatal en materia de créditos, banca y seguros, (149.1.11 CE), interpretación avalada por una Sentencia del Tribunal Constitucional, (86/89 de 11 de mayo). Por ello, la normativa de carácter básico establecida por la Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado, (Ley 30/1995 de 8 de noviembre) habrá de ser respetada por la normativa autonómica, al margen de que ésta se base, primordialmente, en el ejercicio exclusivo de la competencia en materia de Mutualidades no integradas en la Seguridad Social, (Estatuto de Autonomía del País Vasco, art. 10.23).

En cualquier caso, y a salvo de las inconveniencias que para la normativa autonómica ha tenido esa interpretación del TC, hay que considerar que el régimen jurídico de las E.P.S.V. vascas es más bien similar, en líneas generales, al de los Planes de pensiones en lo que éstos tienen de atractivo para el ahorrador a largo plazo, (fundamentalmente la cuestión fiscal, ya que se traslada a las normas fiscales forales –relativas a las E.P.S.V. vascas– el régimen fiscal establecido para los Planes de pensiones), distinguiéndose radicalmente de los Planes de pensiones en

aspectos de oportunidad más discutible, (Principios básicos y Composición de los órganos de control) ausentes de la normativa autonómica vasca en materia de E.P.S.V., la cual ha de respetar, como es lógico, la libertad de la entidad para otorgarse sus Estatutos. Quizá en este equilibrio esté el secreto del empleo generalizado en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca de la fórmula que brinda la Ley 25/83 en detrimento de los Planes de pensiones. De cualquier modo, intentaremos a partir de ahora el poner de manifiesto esas diferencias para sostener mejor esa tesis, para lo que emplearemos el siguiente apartado.

### **3. Las E.P.S.V. Vascas de empleo y Planes de Pensiones de empleo. Breve exposición de sus principales diferencias**

Sólo un estudio comparativo entre los dos instrumentos de protección social complementaria que nos ofrece nuestro marco legislativo actual puede servir para poner de manifiesto las diferencias reguladoras de uno y otro. Analizaremos una serie de aspectos centrales relativos a una y a otra fórmula, para así, de paso, conocer mejor el modelo Vasco de Entidad de Previsión Social Voluntaria.

#### **3.1. Principios generales**

Comencemos nuestro análisis comparativo por analizar las dos fórmulas complementaria a la luz de los principios básicos que rigen a una de ellas: los Planes de Pensiones. Tales principios se hallan enumerados expresamente en su normativa reguladora, (Ley de Planes y Fondos de Pensiones, Ley 8/87 de 8 de junio y RD 1307/1988 de Septiembre) lo que no ocurre, por ahora, con las E.P.S.V. vascas, cuya normativa no fija un elenco de principios básicos. De todas formas, y en atención al objetivo del presente apartado, que únicamente pretende dar una idea de las diferencias entre el modelo de los Planes y Fondos de Pensiones y el aportado por las E.P.S.V. vascas, nuestro empeño desde ahora se va a limitar a intentar proyectar a las E.P.S.V. vascas los principios aplicables en el ámbito de los Planes de pensiones, y ver cuáles son proyectables a aquéllas y cuáles no. Por todo ello, adoptaremos también como guión la relación de principios básicos de los Planes de pensiones:

**a) Principio de no discriminación** (Art. 5 de la Ley PFP 8/87, y 4 y ss del Reglamento 1307/88 de PFP.). Para definir el contenido de este principio es necesario traer a colación la principal tipología de Planes de pensiones<sup>1</sup> determinada en atención al ámbito sobre el cual se proyecta la cobertura de éstos:

---

1. Triple caracterización que se da también en las Entidades de previsión social voluntaria vascas.

- Planes del sistema de empleo: Según la propia dicción de la Ley 8/87, Son Planes del Sistema de empleo aquellos cuyo promotor es cualquier Entidad, Corporación, Sociedad o Empresa, y cuyos partícipes son sus empleados.
- Planes del Sistema asociado: la propia Ley estima que son planes cuyo promotor es cualquier Asociación, Sindicato, Gremio o Colectivo, siendo sus partícipes sus asociados y/o miembros.
- Planes del Sistema individual: desde la Ley se refiere a estos Planes como aquéllos cuyo promotor es una o varias entidades financieras y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas, a excepción de que éstas estén vinculadas a las entidades promotoras por relación laboral, siendo de aplicación tal restricción a los parientes de éstos últimos hasta el tercer grado inclusive.

Así pues, retomando la cuestión relativa al principio de no discriminación, un plan de pensiones del sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor –empresario– con, por lo menos, dos años de antigüedad, esté acogido o en condiciones de acogerse al plan.

En el caso del plan de pensiones del sistema asociado, éste no será discriminatorio cuando todos los asociados a la Entidad o colectivo promotor puedan acceder al plan en igualdad de condiciones y de derechos; finalmente, un Plan de pensiones del sistema individual no será discriminatorio cuando cualquier persona que manifieste voluntad de adhesión y tenga capacidad de obligarse pueda hacerlo en los términos contractuales estipulados para cualquiera de los miembros adheridos.

Al margen del debate en cuanto al contenido del principio de no-discriminación, circunscrito, sobre todo, a los Planes de pensiones del sistema de empleo, hay que anunciar que el principio no tiene aplicación alguna en el ámbito de las E.P.S.V. vascas, por lo que la autonomía de los promotores de la Entidad a la hora de diseñar no solo el acceso al mecanismo de previsión, sino, incluso, las aportaciones que el promotor pueda realizar a nombre de cada uno de los trabajadores. Retomaremos la cuestión en el apartado 3º de este epígrafe, referido a la figura del promotor.

**b) Principio de capitalización** (Art. 5 de la Ley 8/87). Este principio viene a imponer a los Planes de pensiones la utilización de sistemas de capitalización financiera a fin de determinar las prestaciones garantizadas por cada entidad. El sistema de capitalización se opone al sistema de reparto, (mecanismo utilizado actualmente por el modelo actual de Seguridad Social español), y significa a efectos prácticos que cada beneficiario va a recibir una prestación consistente en la cantidad que él mismo ha depositado según el Plan de pensiones más los intereses y plusvalías.

as de cualquier tipo que tal imposición devengue con el transcurso del tiempo. Este principio tiene plena aplicación a las E.P.S.V. vascas.

**c) Principio de irrevocabilidad de las aportaciones.** (Art. 5 de la Ley 8/87). Las aportaciones realizadas a un Plan de pensiones son irrevocables desde el momento en que resulten exigibles según las prescripciones del contrato que les sirva de base, con independencia del momento de su desembolso efectivo. Tal imposibilidad no sólo se proyecta sobre las aportaciones realizadas por el empresario, sino que también alcanzan al partícipe del Plan. En ningún caso puede un futuro beneficiario retomar su aportación a no ser que el plan se disuelva por las razones legalmente tasadas; lo más lógico es que no recobre su aportación hasta el momento de causar los derechos contratados en su póliza, (jubilación, invalidez, etc...).

Las E.P.S.V. vascas plantean determinadas variaciones sobre el principio señalado, baste aquí con referir que sí que tiene aplicación tal previsión, aunque sufre ciertas alteraciones de importancia. Por ejemplo, el empresario sí que puede, según qué casos, recobrar su aportación, y, por otro lado, también el beneficiario es capaz de capitalizar sus depósitos pasado un tiempo determinado. Lo veremos más adelante en el apartado 3 de este epígrafe, al hablar de la figura del promotor.

**d) Principio de atribución de derechos.** (Art. 5 de la Ley 8/87), En los Planes de pensiones las aportaciones realizadas tanto por partícipes como por promotores del plan se configuran como derechos consolidados de los miembros protegidos en el plan. Esto supone que cada futuro beneficiario “dispone” (de una manera relativa, como ya se ha indicado debido al juego del anterior principio), del capital constante en el Fondo, correspondiente aquél, “*grosso modo*”, de la división de todo el montante de aportaciones entre los miembros adscritos al Plan. En efecto, las cantidades existentes en el Fondo al que se adscribe el Plan no son propiedad de nadie más que de los miembros o partícipes de ese último, pese a que no se determinen cuantitativamente hasta el momento de causar derechos. Sin embargo las E.P.S.V. vascas sí que admiten la posibilidad de que las cantidades imputadas a los Fondos no sean atribuidas a los partícipes del Plan; de esta manera se facilita la posibilidad de que sean aquéllas recobradas del fondo, de acuerdo a lo consignado en el apartado anterior, con lo que la no aplicación del principio que nos ocupa facilita la posibilidad de que las aportaciones a una E.P.S.V. vasca sean revocables, bajo determinadas condiciones, como quedará concretado más adelante, (apartado 3º de este epígrafe, “*La figura del promotor*”).

**e) Principio de Integración obligatoria en un Fondo de pensiones.** (Art. 5 Ley 8/87). Este principio es exclusivamente aplicable a los Planes de pensiones, como claramente cabe deducirse, y supone la necesidad de que las aportaciones realizadas por promotores y partícipes deben integrarse en un Fondo, entidad sin personalidad jurídica, –aunque su naturaleza se aproxime a la de la comunidad de

bienes-, que aglutina los capitales procedentes de cada Plan y es administrada por una entidad depositaria de tales activos. Cada Fondo puede englobar a varios planes, con lo que cada uno de estos últimos ostentará una especie de cuenta corriente contra el Fondo en la que se anotarán los ingresos, (aportaciones) y los reintegros, (pago de prestaciones), que se realicen desde el plan, tal cuenta se denomina cuenta de posición.

La integración obligatoria en un fondo de pensiones, impidiendo por ello los llamados fondos internos de empresa o reservas de capital por vía convencional<sup>2</sup>, han venido disuadiendo a las pequeñas empresas del empleo de la fórmula de los planes de pensiones, al ser mucho más fácil, mediante la creación de una E.P.S.V., transmitir los activos a una entidad bancaria cualquiera que se encargara de tanto custodiar como dar rendimiento al patrimonio de la institución, la cual decide, en todo momento, en relación al destino de las cantidades. Es evidente más costoso para una empresa<sup>3</sup> el adscribirse a un fondo de pensiones, (no digamos ya el constituirlo) que el destinar unas cantidades en una cuenta bancaria, encargándose ésta última de gestionarlo con el único fin de dar respuesta a los compromisos adquiridos por la Entidad en sus estatutos. Por ello, este principio de integración obligatoria en un Fondo de pensiones no es más que una evidente cortapisa para la proliferación de los Planes de pensiones, al menos en el ámbito del País Vasco.

**f) Principio de aportación máxima.** (Art. 5 Ley 8/87). Según este principio queda limitado el montante de las posibles aportaciones efectuables a un Plan de pensiones en la cantidad que se determine puntualmente. La normativa sobre PFP estipula tal cantidad en 1.100.000 ptas. como máximo aportable por persona<sup>4</sup>. No es nuestra tarea intentar explicar aquí la motivación presente en el legislador cuando establece ese tope, pero sí podemos afirmar que tal previsión supone una cortapisa evidente al interés de cada inversor de procurarse su propia y particular cobertura

---

2. Vid. nota a pie nº 1.

3. Sobre todo si es una empresa pequeña, como indica BLANCO MARTINEZ: "Distinto es el caso de una pequeña empresa, con un colectivo de 10 o 20 personas, o incluso hasta 100 personas. Aquí no van a tener la opción de que en ese Plan que ellos hayan negociado con la empresa pueda convertirse en un fondo exclusivo. Y con ello van a exigir fondos que manejan muchos planes, lo cual conlleva dificultades administrativas bastante grandes." BLANCO MARTINEZ, R. En "Las posibilidades abiertas por la regulación de los planes y fondos de pensiones", intervención en la Mesa Redonda celebrada en Sevilla el 15 de diciembre de 1988, organizada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. En TEMAS LABORALES, nº 14. 1989, pág. 88.

4. Ello tras la necesaria modificación operada por la Ley 66/1997 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE de 31 de diciembre), y en concreto de su Art. 1. séptimo.



complementaria limitando el sus emolumentos cuantitativamente por causa de minorar el montante capitalizable. En las EPSV vascas no existe tal tope de aportaciones, con las correlativas ventajas que ello trae consigo.

### *3.2. El proceso constitutivo<sup>5</sup>*

Una vez analizadas ambas figuras a la luz de sus principios básicos, contemplemos su diferente proceso constitutivo. De entre las principales diferencias que cabe reseñar a la vista de ambos modelos destacaríamos las siguientes:

#### **3.2.1. La autorización administrativa previa (Artículo 23 Reglamento PFDP y Artículo 10 Decreto P.V. 87/84 de 20 de Febrero)**

El Plan de Pensiones no necesita ser autorizado por ningún ente administrativo para su puesta en funcionamiento. Únicamente precisa el inicial informe favorable del experto/actuuario y la aceptación del proyecto por parte de la comisión de control del fondo de pensiones o, en su caso, de la Entidad gestora, (también de dicho fondo, cuando en éste no exista aún ningún plan adscrito con anterioridad, ya que la Comisión de control referida en primer lugar está compuesta por miembros de las respectivas comisiones en los planes adscritos al fondo). Obviándose cualquier tipo de exigencia añadida.

Por el contrario, la E.P.S.V. vasca necesita superar un doble trámite administrativo. El primero no es un trámite autorizador, ya que consiste, como indica el artículo 10 –último párrafo– del Decreto P.V. 87/84 siempre citado, en el traslado al órgano administrativo competente de los estatutos de la futura Entidad, con el único objeto de determinar qué fuero legal le es aplicable, si el estatal, (Ley de Ordenación del Seguro privado), o el autonómico.

El segundo de los trámites sí implica un acto aprobatorio o denegatorio del proyecto. Se plantea ante el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, quien decide mediante resolución razonada, y puede denegar la inscripción de la EPSV debido a que sus estatutos sean contrarios a la Legislación vigente o porque la documentación aportada carece de algún requisito legalmente exigible, (en este caso puede ser subsanable la irregularidad en un plazo prudencial).

---

5. Regulado en: art. 23 Reglamento PFDP (RD 1307/1988 de 30 de Sept.) y art. 7 a 22 del Reglamento sobre EPSV Vascas, (Decreto P.V. 87/84 de 20 Febrero).

### **3.2.2. La inscripción en el Registro. (Artículo 23 del Reglamento PFDP y 17 a 22 del Decreto P.V. 87/84 de 20 de Febrero)**

El Plan de Pensiones, como se indicó, no necesita ser inscrito en ningún Registro, dado que carece de denominación social y de personalidad jurídica<sup>6</sup>, (atributos de los que únicamente disfrutaban tanto la Entidad gestora como la depositaria del Fondo de pensiones en que se integre el plan, organismos aquéllos que sí quedan inscritos en un Registro concreto).

Las E.P.S.V. vascas, por el contrario, deben estar inscritas en un registro especialmente constituido por la legislación específica sobre la materia.

### **3.2.3. La adopción del proyecto de Plan (Plan de pensiones) o Estatutos (E.P.S.V. vascas). (Artículo 23 del Reglamento PFDP y 9 del Decreto P.V. 87/84 de 20 de febrero)**

El proyecto de Plan de pensiones, (figura análoga a la de los estatutos de la E.P.S.V.), no necesita ser adoptado por mayoría cualificada de entre los partícipes iniciales del Plan ya que, según lo establecido por la ley, el promotor no realiza la captación de estos hasta que pueda disponer del dictamen favorable del actuario/experto sobre tal proyecto. Con lo que la autonomía de aquél para la configuración del Plan es total, sometido únicamente a lo que las prescripciones legales sobre constitución de Planes de pensiones establecen.

En lo que refiere a las EPSV vascas, sus estatutos deben ser aprobados por mayorías ciertamente reforzadas de los socios futuros de la Entidad, reunidos en Asamblea tal y como se dijo anteriormente. Con lo que la flexibilidad y amplitud que muestra la legislación vasca, queda notablemente alterada por un exigente proceso de elaboración de sus Estatutos<sup>7</sup>.

---

6. Tal y como advierte MONEREO quien trae a colación al Consejo de Estado, cuando en uno de sus dictámenes, presentado con ocasión de la redacción del Reglamento en desarrollo de la Ley 8/87 de Planes de Pensiones, advierte que "el contrato que está en la base de un Plan de Pensiones...jurídicamente no da lugar a una asociación con personalidad jurídica". MONEREO PEREZ, en "La posición jurídica de los partícipes en la estructura de gestión y el sistema de adopción de acuerdos en las comisiones de control de los planes y fondos de pensiones", Relaciones Laborales,

7. Momento en el que los sindicatos han de evitar que se produzca lo que GONZALEZ ORTEGA califica de posible alejamiento entre el "acuerdo negociado constitutivo de la entidad" y las reglas de funcionamiento de ésta: "Ello va a plantear cuestiones relativas al modo de relación entre la decisión de los sujetos negociadores del convenio en orden a l sistema complementario y la soberanía de los órganos de gestión de las entidades. Salvo que el convenio colectivo que las crea prevea reglas de control, desde

### **3.2.4. La participación de los promotores en la Comisión promotora (Plan de pensiones) o la Comisión gestora (E.P.S.V. vascas). (Artículo 23.2 Reglamento PFDP y 9 del Decreto P.V. 87/84 de 20 de febrero)**

En los Planes de Pensiones, una vez se hayan captado los futuros partícipes, debe elegirse una comisión promotora en la que quedan aquéllos representados por mayoría absoluta, (art. 23.2 Reglamento PFDP 1307/1988 de 30-9) en detrimento de los promotores.

Por el contrario, la comisión gestora, órgano encargado de realizar las tareas más importantes para la inscripción de la E.P.S.V. en el Registro y así obtener la capacidad para iniciar su actividad, está exclusivamente compuesta por los promotores de la E.P.S.V., al contrario que los Planes de pensiones.

### **3.3. La figura del promotor<sup>8</sup>**

Buena parte de las consideraciones que se realizan en este apartado guardan relación exclusiva con los principios de "No-discriminación" y de "irrevocabilidad de las aportaciones", los cuales informan, globalmente considerados, sólo a los Planes de pensiones. El juego de estos principios condiciona, por tanto, las diferencias entre el modelo que proponen los Planes de Pensiones y las E.P.S.V. vascas..

#### **3.3.1. El principio de no discriminación y el promotor de una Institución de Previsión.**

Lo analizaremos desde una doble perspectiva. Primero nos ocuparemos de analizar la necesidad de proyectar la cobertura de la Institución de previsión a todo el personal al servicio del promotor, y más tarde nos encargaremos de la posibilidad de realizar diferentes aportaciones, por parte del promotor, a la Institución de Previsión. (Artículo 5.2 RD 1307/1988 de 30 de Sept.). Veremos

---

...  
el propio convenio, del funcionamiento de la entidad que, a su vez, se hayan incorporado a los estatutos de la entidad (supuesto, además, que este tipo de condicionamiento sea legalmente posible ya que afecta al principio de soberanía de la entidad de previsión), ésta se distanciará del acuerdo negocial constitutivo, generando una dinámica propia, a veces condicionada por las exigencias legales relativas a su régimen financiero". GONZALEZ ORTEGA, S.. En "La empresa y los regímenes Complementarios de las Pensiones de la Seguridad Social". En REVISTA DEL INSTITUTO IBERO-AMERICANO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, N° 2, 1994, págs. 21 y 22.

8. Artículo 5 Reglamento PFDP, RD. 1307/1988 de 30 de Sept.

qué ocurre con el promotor del Plan de pensiones y el de la E.P.S.V. vasca en cuanto a esas problemáticas.

### **3.3.1.1. *La proyección de la cobertura a todo el personal a su servicio.*** **(Artículo 5 apartados 1 y 2 RD 1307/1988)**

La norma establece la necesidad de que el promotor de un Plan de pensiones proyecte la cobertura de éste hacia todo el personal a su servicio, (la dicción de la Ley es “la totalidad del personal empleado”, art. 5 RD. 1307/1988), siempre que cada empleado cuente con, al menos, dos años de antigüedad en la empresa.

Tal previsión advierte que el promotor del Plan no podrá efectuar distinciones con miras a facilitar el acceso al Plan a ninguno de sus empleados. De esta manera se desplaza hacia la voluntad del empleado la decisión de participar o no del Plan, quedando el empresario-promotor plegado a la expectativa de aquél.

Incluso en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones se establece la posibilidad de que el operario disponga de un período más o menos amplio para formar su opinión acerca de su acceso al plan. Por ejemplo, en los Planes de aportación definida, (aquellos en los que el contrato sólo precisa la cantidad a aportar por parte del partícipe, quedando el montante de las prestaciones indeterminado, dependiendo del éxito de las operaciones financieras), el operario que no haya formulado su intención de acogerse al momento de cumplir esos dos años de antigüedad, puede cambiar de opinión en cualquier momento y solicitar su ingreso como partícipe. Si se trata de Planes de prestación definida, (en los que el contrato sólo define el montante de las prestaciones a abonar en cada caso, lo cual supone un compromiso efectivo de garantizar una eficacia concreta, al contrario que el de aportación definida), el operario debe disfrutar de períodos adicionales para integrarse en el plan que no excederán de 5 años. De esta manera se concreta un marco jurídico flexible con la figura del partícipe-trabajador, a quien se le permite la posibilidad de acceder cuando lo desee, dentro de unos límites, claro, al mecanismo de protección complementaria.

Sin embargo, el marco jurídico aplicable a la E.P.S.V. vasca no contempla especialmente este principio de no-discriminación. Por ello, el promotor de aquélla puede proyectar la protección otorgada por la Entidad sobre cualquiera de los colectivos presentes en la Empresa, no debiendo, asimismo, integrar a todo el personal empleado, pudiendo marginar a aquellos sobre los que, a juicio del promotor, no concurren las condiciones que, desde una perspectiva más o menos justificada, estime oportunas. De ahí que, en este punto, el promotor de la E.P.S.V. vasca goce de una mayor autonomía en lo que refiere a estas cuestiones.

### 3.3.1.2. *El promotor de una Institución de Previsión y las diferentes aportaciones. (Artículo 5.2 RD 1307/1988 de 30 de Sept.)*

El empresario-promotor, como se indica desde el artículo 5.2 del RD 1307/1988, no podrá realizar aportaciones diferenciadas sobre los partícipes-operarios, de manera que deberá atribuir a todos y cada uno de ellos la misma cantidad sin posibilidad de efectuar tratamientos individualizados. Sin embargo, hay ciertos márgenes excepcionales de cara a autorizar la realización de aportaciones diferenciadas; excepciones que se concretan en la aplicación de ciertos criterios objetivos proyectables sobre el personal de la empresa:

1. Edad del partícipe.
2. Salarios según convenio.
3. Servicios prestados con carácter previo a un momento determinado
4. Complementos requeridos sobre la prestación de jubilación hasta cubrir la última o últimas remuneraciones percibidas por el operario.
5. Aportaciones del propio partícipe.

Tales cláusulas abren, a priori, un abanico amplio de posibilidades en mano del Promotor a fin de que éste establezca diferentes categorías entre los partícipes del Plan. Ahora bien, la remisión practicada por la Ley hacia lo que, en cuanto a tal cuestión, se pacte en el seno de la negociación colectiva, limita el libre uso, e incluso, el uso abusivo, por parte del Empresario-promotor, de tales criterios en tanto a los fines descritos. Con lo que viene a acentuarse, en virtud de tal circunstancia, la sujeción del promotor del Plan a las exigencias derivadas del renombrado “principio de no discriminación”.

Ahora bien, la nueva Ley del Seguro Privado, (L.O.S.S.P. 30/1995) ha modificado la anterior normativa en un nuevo intento por flexibilizar el principio de no-discriminación, a fin de establecer la posibilidad de los Planes multiempresa o de los Planes de Grupo. El legislador, consciente de la dificultad que tenía la mayor parte de las pequeñas empresas en poner en marcha un plan de pensiones, estimó conveniente la posibilidad de que varias empresas, todas ellas de menos de 250 trabajadores, puedan constituir un plan multiempresa y así distribuir entre ellas las cargas de tal iniciativa. Para ello, (y de forma lógica, dada la pluralidad de caracteres distintos que puede darse en el personal de cada una de esas empresas), elimina el catálogo de causas del art. 5.2 del R.D. 1.307/1988, y se sustituye por “*La integración del colectivo de trabajadores o empleados en cada subplan y la diversificación*”

*de las aportaciones del promotor se deberá realizar conforme a criterios acordados en la negociación colectiva". (D.A. 11ª, 1. L.O.S.S.P. 30/1995)<sup>9</sup>*

En ese mismo orden de cuestiones la nueva normativa sobre Planes de Pensiones posibilita el Plan de pensiones de Grupo empresarial, cuyas características deberán ser concretadas por medio de un desarrollo reglamentario.

En las E.P.S.V. vascas el principio de no-discriminación no es de aplicación al no quedar establecido en su normativa reguladora. Consiguientemente tampoco se ponen inconvenientes a que una o varias empresas se asocien a los efectos de constituir una E.P.S.V., y menos que las aportaciones que se hagan por parte de los socios protectores, (equivalente a promotor en los Planes de Pensiones) tengan que ser idénticas o, de ser diferentes, basarse en las cláusulas del 5.2 del R.D. 1.307/1988. Por ello, la E.P.S.V. vasca de empleo posee más capacidad para aglutinar varias empresas, presupuesto este que se hace básico en la creación del propio Instrumento de previsión complementaria<sup>10</sup>.

### **3.3.2. El principio de irrevocabilidad de aportaciones y el promotor de una Institución de Previsión. (Artículo 9 RD 1307/1988 de 30 de septiembre y art. 28 del Decreto P.V. 87/84 de 20 de febrero)**

Los Planes de Pensiones del sistema de empleo, establecen, desde su régimen jurídico, la imposibilidad de rescatar las aportaciones que sean realizadas, ya sea por los partícipes o bien por los propios promotores. El artículo 9.2 del RD 1307/1988 de 30 de Sept. establece:

---

9. De paso se adecuía el rango legal de la norma que creaba los subplanes, dadas las críticas que supuso el que fueran introducidos por el Reglamento de desarrollo de la Ley 8/87. ESCUDERO, R. en "Comentario al Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones" RELACIONES LABORALES, 1989 Vol. 1 pág. 70.

10. La reforma en la normativa de los Planes de pensiones en cuanto a posibilitar el Plan multiempresa, de empresas de menos de 250 trabajadores, sigue siendo un marco inadecuado para competir con las E.P.S.V. vascas ya que el elemento aglutinante para promover una Institución de Previsión multiempresa será, por lo común, o el grupo empresarial, (que ya dijimos que tiene un diferente tratamiento jurídico aún no definido), o el sector, para el que sigue siendo, casi siempre, insalvable la limitación de 250 trabajadores máximo por empresa. Esto es, planteado un multiplan de sector, quedarían fuera del mismo las empresas con más de 250 trabajadores, que, por otra parte, serían las más capacitadas para estimular y promover la puesta en marcha del propio Plan de pensiones. Por ello parece claro que la reforma aún no es suficiente para equiparar un régimen con otro.

*“Las aportaciones...son irrevocables desde el momento en que resulten exigibles según las prescripciones del citado contrato, con independencia de su desembolso efectivo.”*

En lo que respecta a las E.P.S.V. vascas y, muy al contrario que en los Planes de pensiones, se mantiene el principio, si bien es cierto que no expreso, de revocabilidad de las aportaciones realizadas por el promotor, (aquí denominado “socio protector”), siempre y cuando se mantenga el requisito de la solvencia, (destino social), y no se entreguen intereses, (art. 28 D. PV. 87/84). Sin embargo, el rescate de aportaciones por parte del empresario-promotor supone, necesariamente, reintegrar a la Hacienda los beneficios fiscales de que haya gozado aquél a lo largo del período en que los capitales estuvieron congelados en la Entidad de previsión.

Ahora bien, los propios estatutos de cada E.P.S.V. pueden asumir como principio la irrevocabilidad de las aportaciones, con lo que el régimen jurídico comparado respecto de los Planes de pensiones puede ser trasladado, incluso normativamente, a la E.P.S.V.

### **3.4. La organización interna<sup>11</sup>**

Dividiremos las consideraciones relativas a este apartado en relación a dos epígrafes:

- Organos de los instrumentos de previsión.
- Participación de los promotores en los órganos.

#### **3.4.1. Organos de los instrumentos de previsión**

El esquema de organización interno de cada uno de los Instrumentos de protección difiere en gran medida. En efecto, mientras la vertebración interna de los Planes comienza y concluye con la Comisión de control del Plan, (órgano colegiado en el que se encuentran mayoritariamente representados partícipes y beneficiarios), la correspondiente a las EPSV vascas contempla dos órganos necesarios, (Asamblea y Junta de gobierno) y uno opcional, (Directiva).

---

11. Artículo 22 del RD 1307/1988 de 30 de Septiembre y Capítulo IV del Decreto P.V. 87/84 de 20 de Febrero.

### 3.4.2. Participación de los promotores en los órganos

La evidente disparidad apreciable en uno y otro caso tiene también manifestaciones en cuanto a la participación de los promotores en el control de cada institución de previsión.

a) El diseño propio y particular de los Planes, el cual sólo contempla la existencia de una Comisión de control permanente, elegida y compuesta por los partícipes y beneficiarios<sup>12</sup>, con presencia minoritaria de los promotores, y encargada de asumir todas las gestiones que sean necesarias para el desenvolvimiento del Plan, supone, en primer lugar, un descenso notable, –en comparación al modelo existente en las EPSV– del coste añadido en la toma de decisiones, debido a la operatividad de una instancia reducida como la reseñada Comisión de Control. Asimismo, y como consecuencia de lo anterior, la existencia de un único órgano colegiado y de composición reducida, (Máximo 9 componentes), aleja al grueso de los partícipes y beneficiarios de la toma de decisiones en el seno del Plan, en cuanto a que aquéllos delegan en los comisarios electos sus derechos políticos por espacio de 4 años, al no existir un órgano de naturaleza asamblearia.

Ahora bien, la Comisión de control no decide sobre la totalidad de los asuntos que inciden sobre el Plan de Pensiones ya que un cierto e importante número de aquéllos serán tratados por las Entidades gestoras y depositarias del Fondo de pensiones.

b) Las E.P.S.V. vascas, por otro lado, deben disponer de dos órganos necesarios en su entramado organizativo: La Asamblea y la Junta de gobierno. El primero se compone de la totalidad de los asociados a la Entidad, (socios de número y promotores) y decide sobre los asuntos de mayor importancia para la E.P.S.V.. El segundo tiene las características clásicas de otros órganos gestores, (Consejos de administración en las Sociedades mercantiles, Consejos rectores en las S. Cooperativas...), y se ocupa del gobierno inmediato de la Entidad. Esta configuración orgánica es exactamente antitética a lo apuntado al respecto de la relativa a los Planes de Pensiones. Por una parte, la existencia de un órgano asambleario supone una mayor participación e implicación de los partícipes en la toma de las decisiones, y, por otra, como reverso de la misma moneda, al darse una duplicidad de instancias, (asamblea y Junta), se derivan mayores costes a la propia Entidad. Sin embar-

---

12. Para MONEREO, así se pretende “fomentar la participación activa de la colectividad formada por los más directamente interesados en el funcionamiento de estas Instituciones de Previsión”. MONEREO PEREZ, en “La posición jurídica de los partícipes en la estructura de gestión y el sistema de adopción de acuerdos en las comisiones de control de los planes y fondos de pensiones”, Relaciones Laborales.



go, el esquema correspondiente a las E.P.S.V. vascas ofrece otro efecto positivo: la mayor y mejor implicación de los promotores en la gestión de la Entidad, hecho del todo inexistente en el diseño reservado a los Planes de pensiones, que pretende alejar a aquéllos del control de estas Instituciones de previsión, haciéndolas, en consecuencia, poco atractivas para quien, en buena lógica, es un elemento esencial para su puesta en marcha<sup>13</sup>.

En las E.P.S.V. vascas, los socios-protectores pueden acceder en igualdad de condiciones a los citados órganos de gobierno, sin más límite que el establecido con carácter básico por parte de la legislación estatal, –Reglamento sobre E.P.S.V., RD /85 de 1 de Agosto, art. 23– la cual exige que su representación sea, como máximo, paritaria, frente a de los socios ordinarios, pero en ningún caso superior. De esta forma, los promotores pueden acceder en condiciones de igualdad a la Junta de gobierno y hacer valer sus criterios mediante la negociación entre las partes allí representadas, circunstancia imposible en la Comisión de Control del Plan, debido a que su acceso a tal órgano está sumamente restringido.

La especial configuración normativa de los Planes de Pensiones, en cuanto a limitar el acceso de los promotores a la Comisión de Control ha motivado el empleo de fórmulas con destino a ponderar la presencia de aquellos en tales órganos. Dado que el proyecto de Plan puede establecer los procedimientos para la adopción de acuerdos en el seno de la Comisión de control, ha sido generalizada la exigencia de mayorías extraordinarias requeridas en la toma de decisiones, para, de esa forma, elevar el protagonismo que la norma parece querer negar a los promotores<sup>14</sup>. Lo que es muestra evidente de lo inoportuno de la opción adoptada por el

---

13. "La gran difusión que a los programas de pensiones se les ha concedido hasta el momento, y se les concederá en un futuro como condicionantes del ahorro individual y su repercusión en los diferentes mercados de capitales, entre las empresas y sus trabajadores, pese a que varias de sus características han sido no muy bien acogidas por las empresas, la necesidad de incorporar a la totalidad de la plantilla respetando las restricciones que señala la Ley, el control por la mayoría de los partícipes existiendo riesgos exagerados de quedar bajo control sindical, limitación de sus derechos adquiridos, etc" CHARRO VALLS, J.M. y REGUERO CELADA, J. En "Los Planes y Fondos de pensiones: Situación actual". En REVISTA DEL ILUSTRE CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES, Año XVI, Vol. XV., N° 59. 1994, pág. 79.

14. Regla que impide, a juicio de MONEREO, el establecimiento vía convencional de aquellas normas reguladoras del proceso de adopción de acuerdos en el seno de las Comisiones de Control, que, mediante la fijación de mayorías cualificadas, coloquen al colectivo de promotores y al de partícipes y beneficiarios en igualdad, en contradicción con "la política legislativa que cristaliza en la LPPF, de acuerdo con la cual debería quedar salvaguardado el predominio de la posición de los partícipes en la formación de la voluntad en la Comisión de Control". MONEREO PEREZ, en "La posición jurídica de los partícipes en la estructura de gestión y el sistema de adopción de acuerdos en las comisiones de control de los planes y fondos de pensiones", Relaciones Laborales.

legislador en la Ley 8/87, desmotivando a quien, caso siempre, está llamado a ser el único contribuyente al Plan de pensiones<sup>15</sup>.

### 3.5. Las Prestaciones. Alcance, Devengo y Fiscalidad<sup>16</sup>

Dividiremos el presente apartado en atención a los siguientes aspectos:

- Alcance de las prestaciones y ámbito material de cobertura para cada Instrumento de previsión.
- El devengo de las prestaciones.
- Las aportaciones, límites.
- La fiscalidad.

#### 3.5.1. Alcance de las prestaciones y ámbito material de cobertura para cada instrumento de previsión. (Art. 16.2 del RD 1307/1988 y art. 5 del Decreto P.V. 87/84)

Las prestaciones que devenga el Plan de pensiones se pueden deber a cualquiera de estos supuestos:

1. Jubilación o situación asimilable, caso de que no se dé la jubilación, (supongamos un profesional liberal), se extenderá el supuesto a aquél que cumpla los sesenta años.
2. Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo.
3. Muerte del partícipe, (orfandad o viudedad o, incluso, prestaciones a favor de otros herederos).

---

15. Así lo afirma GONZALEZ ORTEGA: "En el sistema de empleo está prevista una aportación de la empresa promotora, lo que indudablemente repercutirá sobre el coste del factor trabajo. También puede producirse una aportación del partícipe, pero no será lo más frecuente y, desde luego, no la cuantitativamente más importante" GONZALEZ ORTEGA, S. En "Los planes y fondos de pensiones desde la perspectiva laboral", intervención en la Mesa Redonda celebrada en Sevilla el 15 de diciembre de 1988, organizada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. En TEMAS LABORALES, nº 14. 1989, pág 95.

16. Capítulos I, II y VII del RD 1307/1988 de 30 de Septiembre, artículos 5 y 31 del Decreto P.V. 87/84 de 20 de Febrero y Normas Forales de alcance fiscal.

4. Muerte del beneficiario, que puede generar derechos a una prestación de viudedad u orfandad.

La propia norma establece qué prestaciones pueden ser facilitadas por un Plan de pensiones mediante la enumeración de cuatro tipos de contingencias. A salvo de interpretar si el catálogo es abierto o no, lo que sí puede afirmarse es que, en ningún caso, se permite el aseguramiento de riesgos sobre bienes propiedad de los beneficiarios y partícipes, restringiéndose el alcance de estos institutos de previsión a la cobertura de contingencias referibles, únicamente, a personas físicas.

Sin embargo las E.P.S.V. vascas pueden ampliar su protección a un número de contingencias más amplio, siendo el elenco concretado desde el artículo 5 del Decreto P.V. 87/84 el que a continuación se indica:

1. Pensión temporal o vitalicia al asociado, (socio de número), por causa de vejez o invalidez permanente para el trabajo.
2. Pensiones temporales o vitalicias a los beneficiarios, en caso de defunción del asociado o pensionista señalado en el apartado anterior. (En este caso no se concreta qué naturaleza ostenta la prestación que se facilita, ya sea de orfandad, viudedad u otra análoga, con lo que cabe cualquiera de los supuestos, al igual que para lo establecido por la Ley 8/87 con respecto a los Planes de Pensiones).
3. Aportaciones o ayudas determinadas, únicas o periódicas, al asociado o beneficiario, en su caso, en los supuestos de: Nacimiento o Matrimonio, Desempleo, Vejez, Incapacidad permanente o temporal, Fallecimiento e Intervenciones Quirúrgicas y estancias en clínicas.
4. Asistencia sanitaria.
5. Aportación económica para reparar el daño que se produzca en los bienes de los asociados, cuando se trate de vivienda, ajuar doméstico, instrumentos de trabajo, ganados, cosechas o cualquier otra clase de bienes de los mutualistas, unidos a la actividad profesional o laboral del asociado.

Evidentemente, en base a esta circunstancia, queda demostrado que el ámbito material de protección es mayor en las E.P.S.V. que en los Planes de pensiones. En efecto, las E.P.S.V. vascas no sólo contemplan un mayor número de contingencias personales protegibles, sino que, además, cubren riesgos concretables en bienes y útiles afectos a la profesión o actividad laboral del asociado, en la vivienda o en el propio ajuar doméstico; contemplando de esa forma un marco protector omnicompreensivo.

### 3.5.2. El devengo de las prestaciones. (Art. 16.1 y 20.5 del RD 1307/1988 de 30 de Septiembre, y artículo 31 del Decreto P.V. 87/84 de 20 de Febrero)

Al hablar acerca de los supuestos en los que debe el Plan o la Entidad de previsión, (EPSV) abonar las cantidades ofrecidas, existe una diferencia de cierta importancia que hay que traer a colación. En lo que refiere a Planes de Pensiones, sólo en el caso de que en el partícipe del mismo, (o en el beneficiario, en cada caso), se produzca alguna de las contingencias reseñadas en el artículo 16.2 del reglamento, (riesgos protegidos: jubilación, invalidez, etc...), deberán abonarse a aquél las cantidades establecidas en el contrato que instrumenta el plan de pensiones. No es posible que el partícipe pueda retirar, –y, en consecuencia, capitalizar las cantidades aportadas–, con anterioridad a la producción de cualquiera de los hechos catalogados como contingencias desde el citado artículo, con lo que, una vez realizada la aportación, (debido al juego del principio de irrevocabilidad, ya reseñado), el partícipe deberá esperar al desencadenamiento del hecho previsto a resultas de percibir sus rentas, sin posibilidad de recuperarse de sus inversiones.

Sí se permite, en cambio, desplazar de un Plan a otro las aportaciones que el partícipe haya efectuado, siempre y cuando tal traslado se deba a circunstancias tasadas y concretadas desde la propia normativa al respecto<sup>17</sup>.

Por su parte, las E.P.S.V. admiten el hecho de que, una vez transcurridos 10 años desde la incorporación de cada socio, éste pudiera darse voluntariamente de baja con los efectos que sus Estatutos prevean de entre los recogidos con carácter limitado, (pero suficiente, a nuestro juicio), en la normativa al respecto<sup>18</sup>.

---

17. El artículo 20 del Reglamento de Planes de Pensiones, R.D. 1307/1988 de 20 de Sept., establece cuatro supuestos en los que puede practicarse el traslado de aportaciones; estos son:

- Cesación de la relación laboral con el promotor de un plan de empleo.
- Pérdida de condición de asociado al colectivo promotor de un plan asociado.
- Decisión unilateral del partícipe, comunicada al correspondiente plan de pensiones del sistema asociado o individual.
- Terminación del plan.

Sólo en esos cuatro supuestos el partícipe podrá trasladar sus aportaciones de un Plan a otro, (siempre de un plan a otro plan, no parece que quepa efectuar un traslado de un Plan a una EPSV debido a la expresa dicción de la Ley), lo que no autoriza, en el sentido de lo anterior, a que se retiren las aportaciones con anterioridad al hecho causante. Sólo se permite el trasvase, y no en cualquier caso, como se observa.

18. Artículo 31 del Decreto P.V. 87/84:

Cuando se produzca la baja voluntaria de un socio antes del hecho causante de aquellas prestaciones financiadas, en todo o en parte, con cargo a las reservas acumuladas, al efecto, la Entidad regulará en sus Estatutos, para el socio que reúna al menos 10 años de carencia, alguna de las fórmulas siguientes

### 3.5.3. Las aportaciones. Límites. (Artículo 13 RD 1307/1988 de 30 de Septiembre)

Los Planes de Pensiones imponen una limitación tajante en lo que respecta al volumen de las aportaciones que se pueden realizar por cada partícipe, ya sean propias o imputadas. En efecto, en estos momentos, el límite cuantitativo proyectado a las aportaciones a Planes de Pensiones es de 1.000.000 pesetas por año y persona, (Reforma del año 1995, L.O.S.S.P. Ley 30/1995). Consiguientemente, en ningún caso podrá satisfacerse, por parte de un mismo partícipe, una cantidad superior a aquélla, (magnitud que, presumiblemente, será aumentada de forma periódica), y, por añadidura, tal límite no se computa sobre las aportaciones propias que realiza el partícipe, sino que, al dictado de la Ley, el límite abarca a las aportaciones imputadas por el promotor al mismo partícipe, con lo que se coarta cuantitativamente el alcance protector de estos mecanismos mediante la citada regla<sup>19</sup>.

Sin embargo, la normativa referente a las E.P.S.V. vascas no establece precisión alguna tendente a limitar el alcance de las cantidades a aportar por unidad familiar y año. No existe, por tanto, límite alguno en las aportaciones, circunstancia que sí se da en los Planes de pensiones y que se configura como uno de sus mayores inconvenientes, quedando autorizado tanto el socio ordinario como el protector, a dedicar a la Entidad las cantidades que se estimen oportunas según la capacidad económica que demuestre cada colectivo. Como se indicó anteriormente, la posibilidad otorgada por las E.P.S.V. de que cada socio pueda procurarse una pensión a su medida, es una de las ventajas y virtualidades, (junto con la posibilidad del rescate tras 10 años) que ha relanzado en el ámbito geográfico Vasco, y respecto del público en general, a las E.P.S.V. en menoscabo de los Planes de pensiones del sistema individual.

...

1. Seguir siendo socio, aunque sin realizar aportaciones, quedando a salvo su derecho de percibir las rentas, minoradas proporcionalmente, en el momento de verificarse la contingencia prevista.
2. Obtener en el momento de la baja, prestaciones reducidas en relación al período en el que el socio haya estado de alta.
3. Obtener una renta cuyo alcance se corresponda con un porcentaje, (determinado estatutariamente), sobre las reservas acumuladas, en relación a las aportaciones.
4. Tránsito de la cantidad atribuible al socio a otra entidad de previsión.

19. Vid nota nº 5: Principio de aportación máxima.

### **3.5.4. Fiscalidad. (Capítulo VIII del RD 1307/1988 de 30 de Septiembre y Normas forales tributarias de cada Territorio Histórico sobre Régimen fiscal de Entidades de Previsión Social Voluntaria)**

No existen relevantes diferencias de alcance fiscal entre Planes de Pensiones y E.P.S.V. vascas dada una aportación de hasta el 1.100.000 ptas. por persona y año. A partir de ahí surgen las divergencias. En los Planes de Pensiones pueden aportarse cantidades hasta el millón cien mil pesetas, y, al ser imposible una sobre-aportación no existe bonificación para la misma. Sin embargo, en las E.P.S.V. vascas cualquier exceso sobre el máximo deducible en base liquidable, es, a su vez, la base de una deducción en cuota del 10% al integrarse en el concepto Deducción por cantidades abonadas a Mutualidades de Previsión social y E.P.S.V. que no puedan ser deducidas a efectos de determinación de la base imponible o liquidable<sup>20</sup>.

Ese régimen fiscal bonificado que comparten tanto Planes de pensiones, (y, por supuesto, Fondos), como E.P.S.V. vascas se constituye sobre el respeto a determinadas exigencias legales. Ahora bien, cada normativa exige unas con lo que Planes y E.P.S.V. vuelven a diferenciarse en cuanto a estos aspectos fiscales. En lo que respecta a Planes y Fondos de pensiones, sólo disfrutarán de las ventajas fiscales otorgadas por la Ley, aquéllos que se constituyan e inscriban de acuerdo a lo establecido en la normativa de aplicación al respecto, (Ley de Planes y Fondos de pensiones, Ley 8/87 de 8 de Junio, y Reglamento de Planes y Fondos de pensiones, RDL, 1307/1988 de 30 de Septiembre, básicamente).

Por lo que refiere a las E.P.S.V. vascas, para que aquéllas disfruten del especial régimen jurídico reseñado habrán de cumplir con estos requisitos, esencialmente equiparables a los planteados por la normativa de Planes de pensiones:

A) Cumplir las condiciones establecidas en la normativa autonómica referente a las Entidades en cuestión. (Exigencia que podríamos considerar equiparable a la establecida con carácter general para los Planes de pensiones con respecto a su propia normativa).

B) Operar exclusivamente en el País Vasco<sup>21</sup>.

C) Satisfacer las prestaciones que a continuación se indican

---

20. Art. 78.4 de la Ley del impuesto de la Renta (Ley 18/91 de 6 de junio) y de las Normas forales tributarias.

21. En virtud del Concierto Económico (Artículo 18) puede considerarse que una EPSV opera exclusivamente en el País Vasco cuando se cumplen los dos requisitos siguientes:

- Pensión temporal o vitalicia al asociado, por causa de vejez o invalidez permanente para el trabajo.
- Pensiones temporales o vitalicias a los beneficiarios, en caso de defunción del asociado o pensionista señalado en el apartado anterior<sup>22</sup>.

Queda claro, en definitiva, que en estos aspectos las E.P.S.V. aventajan sensiblemente a los Planes de pensiones, por el hecho de que, compartiendo un régimen fiscal análogo, son capaces de recibir más aportaciones, lo que trae consigo una mayor respuesta a situaciones especiales como a las de aquéllos trabajadores cercanos a la edad de jubilación, interesados en realizar aportaciones importantes en correlación con complementos mayores.

#### 4. Geroa E.P.S.V.. Análisis de un modelo de previsión social para el sector del metal en el País Vasco

Una vez hecha reseña de forma comparativa de ambas Instituciones de Previsión, entremos a intentar analizar las principales características de "GEROA E.P.S.V.", ahora que conocemos un poco mejor el régimen jurídico al que está sometida.

Por Resolución de 27 de noviembre de 1995, (Res. 66/95), el Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y

...

1. Que la totalidad de sus instalaciones radiquen en el País Vasco, entendiéndose, de forma genérica, por instalación, la ubicación física del negocio.
2. Que las operaciones que se realicen fuera del País Vasco, no superen el 35% del total de aquéllas. Con lo que puede afirmarse que, cuando la suma de las aportaciones efectuadas por los socios protectores, (Con domicilio fiscal en el País Vasco), y de las prestaciones pagadas a los socios ordinarios, (idem del anterior), rebasa el 65% del total de aportaciones y prestaciones recibidas y causadas por la entidad, respectivamente, el requisito indicado estaría cumplido.

22. Con lo que sólo las EPSV que devenguen todas y cada una de las prestaciones arriba mencionadas disfrutarán del específico régimen fiscal señalado en las páginas anteriores, lo cual condiciona a aquéllas a asumir un amplio abanico de compromisos no siempre al alcance de cualquier colectivo que inste o pretenda su promoción. En este particular aspecto, los Planes de pensiones disfrutaban de una cierta ventaja, por cuenta de que no se les exige más que gestionar la cobertura de alguna de las prestaciones contenidas en el artículo 16.2 del Reglamento de Planes de pensiones, (1307/1988 de 30 de Septiembre):

- a) Jubilación o situación asimilable.
- b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo.
- c) Muerte del partícipe o del beneficiario.

Seguridad Social del Gobierno Vasco, aprobó la Constitución y los Estatutos de "GEROA E.P.S.V.", entidad de previsión fruto del Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de Guipúzcoa, para el bienio 95/96.

El citado Convenio, a través de su artículo 63 y de su Disposición Adicional Tercera establecía la posibilidad de crear una Entidad de Previsión Voluntaria como la vía adecuada para instrumentalizar el régimen complementario de pensiones para el citado sector.

Esto es, el sector del metal de Guipúzcoa, a través de sus trabajadores y empresarios, deseando dotarse de un sistema de pensiones complementario, opta por la fórmula de las Entidades de Previsión Social Voluntaria vascas, (en adelante E.P.S.V. vascas) reguladas por la Ley autonómica 25/83 de 27 de Octubre (en adelante Ley 25/83) y el Decreto P.V. 87/1984 de 20 de febrero, (en adelante D.PV 87/84), dejando de lado el sistema establecido por el legislador estatal en 1987 a través de los Planes de Pensiones. Tal opción no parece basarse en una mera determinación política de carácter autonomista, por la que se haría preferible un modelo regulado en y por el País Vasco frente a un modelo estatal. Ni siquiera parece fundarse en que los promotores de "GEROA E.P.S.V." prefieran relacionarse con una administración más próxima. La verdadera razón por la que los agentes sociales del metal en Guipúzcoa han preferido el modelo de las E.P.S.V. vascas al de los Planes de pensiones es, simplemente, porque el régimen de aquéllas es, en líneas generales, más flexible y adaptable que el fijado para los Planes de pensiones por la Ley estatal 8/87. Y ese es el objeto de la presente comunicación, el poner de manifiesto que el modelo aportado por las E.P.S.V. vascas supera, en determinados momentos, al fijado por el legislador estatal para los Planes de pensiones, cuyas notables buenas intenciones, sobre todo en cuanto al principio de no-discriminación y al de integración obligatoria en un fondo de pensiones<sup>23</sup>, quedan frustradas por consecuencias derivadas de esos mismos principios, lo suficiente poco flexible como para limitar, como nos encargaremos de poner de manifiesto, el despegue de estos mecanismos, al menos en el País Vasco.

#### 4.1. Cuestiones preliminares

"GEROA E.P.S.V." se configura como una entidad de Previsión sometida a la normativa autonómica vasca en materia de Instituciones de previsión, y en concreto a la mencionada Ley 25/1983 y al Decreto. PV. 87/84 de 20 de febrero.

---

23. Sobre todo para a la eliminación de los denominados "fondos internos", sometidos a las vicisitudes de la empresa que los gestiona y administra, en el sentido de lo establecido por la Directiva 80/987/CEE de 20 de octubre de 1980.



Ambito de aplicación determinado básicamente por el de actuación de la entidad, circunscrito al Territorio Histórico de Guipúzcoa<sup>24</sup>.

El objeto de "GEROA E.P.S.V.", tal y como establece su estatuto, consiste en satisfacer pensiones y prestaciones económicas frente a las contingencias y riesgos derivados de jubilación, invalidez y fallecimiento, cubriendo en este último caso tanto la orfandad como la viudedad.

Hasta aquí las previsiones de sus estatutos no dejan de ser las ordinarias en una entidad de previsión, comenzando las especificidades cuando analizamos quiénes son los promotores de "GEROA E.P.S.V.". En efecto, el art. 1 de sus estatutos establece que "*La Asociación de Empresarios de Guipúzcoa "Adegi", y los sindicatos ELA, LAB, CC.OO. y UGT, en adelante socios-fundadores, constituyen voluntariamente "GEROA E.P.S.V."*". La mención a la condición de socios-fundadores hay que entenderla referida a Socios-promotores, ya que en la Ley 25/83 de E.P.S.V. vascas no hay referencia alguna a esta especie de socio. En cualquier caso, lo que queda claro es que el promotor en este caso ha surgido de un proceso de negociación entre los agentes sociales, en este caso del sector del metal en Guipúzcoa, quienes, a través de un Convenio Colectivo han instado la creación de una Institución de Previsión, articulándose a través de "GEROA E.P.S.V."<sup>25</sup>

"GEROA E.P.S.V." está vertebrada a través de dos órganos de decisión. El primero, la Asamblea general, máximo órgano de gobierno de la entidad, y el segundo, la Junta de Gobierno, en cargada de la dirección día a día de la entidad. El esquema, en apariencia, es el que se fija con carácter general para cualquier entidad asociativa, (civil o mercantil), sin embargo veremos cómo, en lo que toca ciertas relaciones entre la Asamblea y la Junta de Gobierno existen algunas peculiaridades.

En lo que toca a especificaciones más particulares, en los estatutos de "GEROA E.P.S.V." no hay mención alguna a la posibilidad del rescate voluntaria de las aportaciones pasados 10 años<sup>26</sup>, con lo que queda sentada la vocación expre-

---

24. Arts. 1, 2 y 3 de la Ley 25/83 de E.P.S.V. vascas.

25. En este caso hablamos del Convenio Colectivo para el sector aprobado para el bienio 1995-1996.

26. Posibilidad establecida en el art. 31 del D. PV 97/84 por la que los Estatutos de cada E.P.S.V. pueden contemplar que, pasados 10 años desde la incorporación del socio, éste pueda rescatar sus aportaciones con sus intereses. El único requisito es que los Estatutos lo mencionen. Esta característica es especial en la E.P.S.V. vascas y las hace sensiblemente más atractivas que los Planes de pensiones, en donde no es posible ningún tipo de rescate.

samente consignada en su objeto social de que GEROA E.P.S.V. fomente el ahorro de previsión social de sus asociados<sup>27</sup>.

Tampoco existe mención alguna a la posibilidad de rescatar las aportaciones iniciales de los promotores<sup>28</sup>, lo cual es posible en las E.P.S.V. vascas con la única condición del mantenimiento de la solvencia, (Art. 28 D. PV. 87/84)

Por último, como característica también peculiar de “GEROA E.P.S.V.” podemos referirnos al régimen de solución de conflictos entre la Entidad y sus socios, los cuales se resolverán por arbitraje de Derecho, emitido por persona de reconocido prestigio nombrada por la Junta de Gobierno, pretendiendo así evitar el traslado, en primera instancia, de las controversias a la Jurisdicción.

## 4.2. Los socios. Clases de socios. El acceso a la condición de socio

### 4.2.1. Tipos de socios

“GEROA E.P.S.V.” admite 3 tipos de socios atribuyendo a cada colectivo un protagonismo diferente. De forma añadida a los socios, GEROA E.P.S.V. contempla también la figura del beneficiario, quien será el que, tras haber sido o no partícipe, es acreedor de prestaciones en cualquier concepto.

Por lo que hace al colectivo de socios, estos se dividen en socios fundadores, socios protectores y socios de número. Analicemos con algún detalle sus principales peculiaridades.

#### 4.2.1.1. Socios protectores

Denominación acorde a la establecida desde la Ley 25/83 la cual los define como quienes “*sin obtener un beneficio directo de la propia institución, contribuyen a su mantenimiento y desarrollo, participando en los órganos de Gobierno de*

---

27. Téngase en cuenta que la posibilidad de rescatar a los 10 años es un reclamo muy interesante para trabajadores con determinados niveles de renta, quienes, empleando esa vía, obtienen una fórmula de ahorro interesante y sufren una presión fiscal reducida dadas las bonificaciones que tienen las aportaciones a E.P.S.V. Lógicamente, las E.P.S.V. no están creadas como fórmula de ahorro/inversión ordinaria, sino que están destinadas a un fin concreto, por ello, y en este caso, “GEROA E.P.S.V.” no contempla la posibilidad de la revocación de las aportaciones, (ni siquiera las del promotor) evitando por ello una descapitalización a medio plazo que impida el fin al que está sometida.

28. Vid. nota anterior

*la Entidad respectiva de la forma prevista en sus Estatutos.*” Denominación que viene a asimilar a los socios protectores y a los promotores de los Planes de pensiones. En este caso, los socios protectores son las empresas afectadas por el Convenio del metal de Guipúzcoa, del que deriva “*GEROA E.P.S.V.*”, y todas aquellas que quieran adherirse y sean aceptadas.

La principal obligación que suele asumir el socio protector en el caso de una E.P.S.V. de empleo, (como el promotor en un Plan de pensiones del sistema de empleo), es la de realizar aportaciones que imputar a los trabajadores a su cargo. En este caso, ese deber principal se completa con determinadas obligaciones de tipo administrativo destinadas a informar puntualmente a la Entidad de las incidencias relativas al personal acaecidas en cada empresa, con trascendencia para la situación de la Institución de previsión, (altas, bajas, pase a la situación de excedencia...)

Queda contemplada, asimismo, la participación, minoritaria, eso sí, de los socios protectores en los órganos de gobierno de la entidad<sup>29</sup>.

#### **4.2.1.2. Socios de número**

Equivalentes a los “partícipes” en la normativa sobre Planes de pensiones. En este caso los socios de número vienen obligados no sólo a integrarse en la entidad, sino también a realizar aportaciones en virtud de lo prevenido en los estatutos de “*GEROA E.P.S.V.*”, ya que éstos, cuando fijan su régimen financiero, corresponsabilizan a empresas y trabajadores, en igual medida, a la hora de realizar las aportaciones. Obviamente el abono a la E.P.S.V. lo hará directamente el empresario (socio protector) mediante los descuentos pertinentes, haciendo constar en el documento acreditativo del pago del salario la detracción practicada.

En lo que toca a las incidencias habituales en la vida laboral del trabajador, los estatutos de “*GEROA E.P.S.V.*” las trata de la siguiente manera:

- En el caso de I.L.T., maternidad o suspensión por regulación de empleo, no se suspenden las aportaciones ni por parte del trabajador ni por parte de su empresario.
- En el caso de baja voluntaria de la empresa, el trabajador para a la situación de socio en suspenso, en la que se mantendrá hasta que llegue

---

29. Aunque, como veremos, el colectivo empresarial no está en situación de inferioridad ya que no sólo se representa por los socios protectores sino que también lo son por la mitad de los socios fundadores.

el momento de causar derechos, determinados estos por el período en el que estuvo de alta.

- En el caso de excedencias, (voluntarias o forzosas) o invalidez provisional, el trabajador podrá continuar con las aportaciones, sin obligar por ello al socio protector. De no continuar las aportaciones pasará a ser socio en suspenso.
- Por último, en el caso de extinción de la relación laboral, se consolidarán los derechos del trabajador a la fecha de la extinción, pudiendo percibirlos a partir del momento en que obtenga la pensión obligatoria del régimen obligatorio.

Por otra parte, “*GEROA E.P.S.V.*” garantiza, como no podía ser de otra forma, la presencia de los socios de número en los órganos de Gobierno de la entidad.

Mención aparte merece el procedimiento de adquisición de la condición de socio para los socios de número, y más en este caso en el que deben realizar aportaciones. Lo analizaremos en un capítulo especial.

#### 4.2.1.3. *Socios Fundadores*

Estos son los considerados en el art. 1 de los estatutos de “*GEROA E.P.S.V.*”, (ADEGI<sup>30</sup>, y los sindicatos ELA, LAB, UGT Y CC.OO.). La misión de estos socios fundadores, desde un plano estrictamente jurídico, entendemos que quedó circunscrita a la promoción y constitución de la entidad, en tanto que la Ley 25/83 no contempla a esta categoría de socio. Sin perjuicio de ello, la actividad de los socios Fundadores se va a proyectar a lo largo de la vida en la entidad al habilitar ésta a través de sus estatutos la participación de aquéllos en sus órganos de decisión.

“*GEROA E.P.S.V.*” dotan a estos socios fundadores de atribuciones y facultades<sup>31</sup> destinadas a erigirse en vigilantes del cumplimiento de las obligaciones determinadas por la existencia de la propia entidad, sosteniendo, en definitiva, el propio proyecto. Téngase en cuenta que la E.P.S.V. va a funcionar gracias al esfuer-

---

30. Asociación de Empresarios de Guipúzcoa

31. El art. 8 de los Estatutos de *GEROA E.P.S.V.* atribuye estos derechos, entre otros, a los Socios Fundadores: Designar y ser designados para los diversos cargos que constituyan los órganos de Gobierno de la entidad; dar su previa conformidad para la reforma o modificación de los estatutos; plantear los recursos y reclamaciones que considere oportunos contra acuerdos de la Entidad; proponer cuál será la Entidad depositaria de los fondos de la E.P.S.V. ....

zo combinado de dos elementos, trabajadores y empresarios, los cuales han de estar convenientemente coordinados, tarea que asumen los socios fundadores, quienes no son más que los representantes legales de aquéllos.

#### 4.2.1.4. *El beneficiario*

Tratado el tema de los socios, la figura del beneficiario no presenta peculiaridad alguna en los Estatutos de GEROA, al margen de considerar que quedan alejados de los órganos de poder y decisión de la entidad. En definitiva, únicamente cuentan para la Entidad a la hora de percibir sus prestaciones, reconociéndoles, eso sí, una vía de recurso ante la asamblea, –en la que no participan– frente a acuerdos de la Junta de gobierno.

#### 4.2.2. *El acceso a la condición de socio*

Nos vamos a encargar en este apartado de contemplar cómo se produce el acceso a GEROA E.P.S.V. de los socio promotores y de número. Veremos cómo la decisión de integrarse en el colectivo no depende de un acto expreso de adhesión, como quizá parece quedar claro en la normativa sobre planes de pensiones, (lo que ha traído no poco debate)<sup>32</sup> sino que los socios de número y protectores de “GEROA E.P.S.V.”, se integran en la Institución de previsión por el mero hecho de estar encuadrados en el ámbito del Convenio Colectivo del metal de Guipúzcoa.

Art. 7 Estatutos GEROA E.P.S.V.:

*“Serán Socios de Número en activo todos los empleados o trabajadores del metal de Guipúzcoa que quedarán incorporados obligatoriamente al pre-*

---

32. Parece que el profesor MONEREO lo tiene muy claro cuando afirma que la normativa sobre Planes de pensiones limita la eficacia del art 85.1 LET, “Sin embargo, a pesar de que esta eficacia colectiva vinculante es posible atendiendo a los términos en que se expresa el art 85.1 LET –que consagra un principio de libre contratación colectiva– será difícil ignorar que dicho precepto sienta también inequívocamente el principio de jerarquía que rige las relaciones entre la normativa estatal y la norma colectiva haciendo primar aquella sobre ésta, en perfecta coherencia con el art. 3.1 LET y 9.3 y 37.1 CE. Y resulta que la regulación legal de los Planes y Fondos de pensiones, especialmente a través de las innovaciones introducidas por el RFPF, aunque consagra de modo expreso la libertad de contratación colectiva respecto a los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo la acaba imitando, no obstante al reconocer también expresamente un derecho de adhesión individual del trabajador con lo que se impide la eficacia colectiva obligatoria general del convenio colectivo que establece un compromiso de instauración de un sistema privado de pensiones en los términos previstos en la Ley 8/1987 de 8 de junio.” MONEREO PEREZ, J.L. En “Notas sobre la caracterización jurídica de los Planes privados de pensiones”. En TEMAS LABORALES, nº 19 pág 77.

*sente régimen sin necesidad de ratificación individual o ulterior, como consecuencia de lo establecido en el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de Guipúzcoa...”*

*“Serán Socios Protectores las sociedades y empresas del metal de Guipúzcoa afectadas por el acuerdo suscrito mediante el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de Guipúzcoa...”*

Esto es, no existe capacidad dispositiva alguna, ni en el empresario ni en el trabajador del metal de Guipúzcoa para quedar fuera del mecanismo previsor. Ni incluso por la vía del acceso a la condición de socio en suspenso ya que a ella se accede sólo por cauces tasados, (baja voluntaria, invalidez provisional o excedencias). De esa forma tan sencilla “GEROA E.P.S.V.” se asegura la participación de todos los trabajadores y empresarios, evitándose así la problemática derivada de la normativa sobre Planes y fondos de pensiones, especialmente limitadora, tal y como compartimos, de la real eficacia de la negociación colectiva en cuanto al establecimiento de mecanismos de previsión en la empresa. En definitiva, y siempre desde la perspectiva comparativa con el Plan de pensiones, “GEROA E.P.S.V.”, (gracias a la normativa en la que se apoya) disipa cualquiera de los inconvenientes que la aplicación de la Ley 8/87 manifiesta, en cuanto a los derechos de adhesión voluntaria al Plan que parecen tan claros en virtud de la dicción de sus preceptos. A fin y al cabo, “GEROA E.P.S.V.” es una entidad que surge fruto del acuerdo entre Sindicatos y Empresa, y no de un acto unilateral de esta última, lo cual ha de tener su consecuencia precisamente en la obligatoriedad que despliega, en base al art. 37.1 de la Constitución y al Título III del Estatuto de los Trabajadores, un acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores.

#### **4.3. Riesgos cubiertos y prestaciones**

Tal y como se avanzó, “GEROA E.P.S.V.” reconoce como riesgos y contingencias cubiertas la Jubilación, Viudedad y Orfandad, muerte en activo e Incapacidad, (en cualquiera de sus grados).

- En lo que hace a la Jubilación, la prestación se abonará o desde el momento del reconocimiento de la pensión por el régimen obligatorio o en su caso desde el acceso a la edad de jubilación, siempre que no exista alta en la seguridad social.
- Por lo que toca a las prestaciones por viudedad y orfandad, la ley distingue entre la muerte en activo del socio y la muerte estado el socio ya en situación pasiva. En el primer caso, la viuda o viudo percibirá los derechos devengados hasta el momento del fallecimiento del socio. Cuando fallezca el viudo/a, si todavía quedan derechos, éstos serán abonados a los hijos o a

los herederos legales en defecto de aquéllos. Caso de muerte en “pasivo” del socio, la viuda continuará cobrando los derechos económicos por jubilación que percibía el causante, hasta el momento de su agotamiento. Al fallecimiento de la viuda, el remanente se abonará a los huérfanos o herederos.

- Por lo que se refiere a las situaciones de invalidez, “*GEROA E.P.S.V.*” abonará las prestaciones desde que al socio sea declarado afecto de aquella contingencia.

Las prestaciones están indeterminadas y dependen de los resultados de explotación de la entidad, (E.P.S.V. de aportación definida). Por lo que hace a su forma de abono, los estatutos de “*GEROA E.P.S.V.*” fijan las modalidades de pago único, –prestaciones inferiores a un millón de pesetas–, renta, y capital-renta. La opción entre una u otra fórmula, menos en el primer caso, corresponde al socio-beneficiario.

#### 4.4. Régimen financiero

Por lo que hace al régimen financiero, la estipulaciones de “*GEROA E.P.S.V.*” vienen a configurar como ingresos los obtenidos a través de las siguientes aportaciones:

- Aportaciones iniciales: realizadas por los socios fundadores y que no son recuperables, ni siquiera superado el margen de solvencia, al no haber los estatutos de *GEROA E.P.S.V.* contemplado esa posibilidad, (Art. 28 D.PV. 87/84)
- Aportaciones periódicas de los socios protectores y de número. De carácter mensual y que equivaldrán al 1.5% de la base de cotización<sup>33</sup> del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social. El citado porcentaje se divide en 2 mitades, una a abonar por el promotor y otra por el trabajador. De esta forma, el promotor aportará más a aquellos trabajadores cuyas bases de cotización sean mayores, “discriminando unos colectivos frente a otros. No obstante el criterio asumido de la base de cotización ni siquiera podría ser discriminatorio para un plan de pensiones<sup>34</sup>.”

---

33. Pese a que las bases de cotización puedan variar vía legal, la alteración no tendrá efectos para el cálculo de las aportaciones hasta que los socios fundadores den su visto bueno.

34. Téngase en cuenta la reforma de la Ley de planes de pensiones operada por la Ley 30/1995 del seguro privado, D.A. 11ª.1 “in fine”.

- Rentas o ingresos derivados de la gestión del patrimonio.
- Subvenciones, donativos, etc...

#### 4.5. *Organos de gobierno*

Los órganos de gobierno de “GEROA E.P.S.V.” son los típicos en cualquier ente asociativo, esto es, un órgano general de participación para todos los asociados, encargado de la toma de decisiones más importantes, (Asamblea) y un órgano de gobierno, (Junta) encargado de gestionar y representar la entidad. En el caso de “GEROA E.P.S.V.” es remarcable el protagonismo que los socios fundadores tienen en los citados órganos, en menoscabo, al menos formal, de quienes son los “protagonistas” principales de institución de previsión, (socios de número y protectores). Decimos menoscabo formal porque, en definitiva, los socios fundadores no son otros que los representantes legales de los socios protectores y de número, con lo que los estatutos de la E.P.S.V. no practican, en realidad, innovación alguna respecto de la Ley 25/83<sup>35</sup>. Ello sin embargo, los fundadores de “GEROA E.P.S.V.”, a quienes ya conocemos, se han cuidado de mantener un importante control de la entidad a lo largo de sus años de vida, para lo cual no hay más que entrar a conocer la composición de los órganos de gobierno de la entidad.

##### 4.5.1. *La Asamblea General*

Este es el órgano máximo de representación de la entidad y sus funciones son las clásicas en una instancia de su clase<sup>36</sup>. La principal especialidad radica en su composición al estar conformada no por todos los socios de la E.P.S.V. sino por sus representantes. Añadiéndose a aquéllos los también representantes de los socios fundadores. Concretamente los miembros de la Asamblea serán, en total, 98, de los que 40 serán en representación de los socios de número<sup>37</sup>, 40 en representación de

---

35. La cual limita la presencia en los órganos de gobierno de la E.P.S.V. a socios de número y protectores, circunstancia lógica si damos por hecho que la citada norma desconoce otro tipo de socios.

36. Aprobación de cuentas, nombrar a la Junta de gobierno y fiscalizar su actuación, Reforma de los estatutos, Acuerdos de fusión, federación, absorción de otras entidades, disolución, Resolver acerca de las cuestiones que los socios y beneficiarios trasladen a su conocimiento...

37. Nombrados por las centrales sindicales en proporción a la implantación de cada una de ellas en el sector. Sólo entran en el reparto de representantes los sindicatos que hayan obtenido un 10% de delegados de personal o miembros del comité en el sector.



los protectores<sup>38</sup> y 18 por parte de los fundadores, (dentro de estos, 9 serán representantes de la patronal y 9 de los sindicatos). Se busca, por tanto, un modelo de representación paritaria de promotores y socios de número, (40 representantes de número más los 9 representantes de los fundadores "sindicales" frente a 40 representantes de los protectores más los 9 fundadores en nombre de la patronal), modelo paritario imposible en la normativa sobre Planes de pensiones en virtud de la configuración que hace la Ley 8/87 de la Comisión de control, en la que el colectivo partícipes/beneficiarios ha de ser mayoría.

#### 4.5.2. La Junta de Gobierno

La Junta de Gobierno se hallará compuesta, por designio estatutario, por los 18 miembros del colectivo de fundadores, (los mismos que representan a socios fundadores en la Asamblea General), lo cual parece una evidente extralimitación de los estatutos de la entidad al sustraer a la Asamblea una facultad que no sólo los mismos estatutos le atribuyen sino que la Ley necesariamente le reserva<sup>39</sup>. No obstante parece claro que, al margen de la validez formal de dicho precepto, la conformación de la Asamblea, (en la que tienen peso definitivo los representantes directos e indirectos de los fundadores), nunca contradirá ese "desideratum" estatutario de que los socios fundadores se encarguen de representar y dirigir el día a día de la Entidad.

Dada esta composición de los órganos de gobierno de "GEROEA E.P.S.V." queda configurado un modelo de co-implicación de patronal y sindicatos en la gestión, control y desarrollo de la Institución de previsión, al ejercer de forma mancomunada, mediante el copo de todos los puestos en el órgano ejecutivo de la entidad, las tareas básicas en el día a día de la entidad. Obsérvese que se pretende que los cargos en la Junta de gobierno no estén sujetos a variaciones caprichosas cada período de tiempo, sino que se pretende que la cúpula, llamemos dirigente, sea controlada y nombrada, directamente, por los socios fundadores, quienes, posiblemente, emplearán a sus cuadros técnicos más cualificados. Es posible que esta opción sea más razonable y posibilista que la empleada por la normativa estatal sobre Planes de pensiones, que entrega la comisión de control del Plan (y del fondo si éste es de un sólo plan) al control de los partícipes y beneficiarios, sin permitir una gestión paritaria de dichos mecanismos, lo que viene alejando continuamente a los hipotéticos promotores, recelosos por entregar el control de una entidad a la que ellos realizan las principales aportaciones. Inconveniente éste que hoy se inten-

---

38. Nominados directamente por la patronal provincial ADEGI.

39. Art. 15.1 b Ley 25/83.

ta superar, con éxito en ocasiones<sup>40</sup>, mediante la adopción de mayorías cualificadas, —para dar protagonismo a las minorías presentes en la comisión de control— para la toma de determinados acuerdos, principalmente los destinados a modificar sustancialmente los pactos iniciales, y sobre todo los que determinan las obligaciones del promotor.

## 5. Final

La conclusión a la que llegamos no puede ser otra que la de considerar que el marco jurídico aplicable a las Instituciones de previsión propias del País Vasco, (eminentemente las E.P.S.V. de la Ley 25/83 y su Reglamento) es mucho más competitivo que el modelo estatal más privilegiado por el legislador, los Planes y fondos de pensiones, y ello, recapitulando, por cuatro razones, de mayor a menor importancia:

**Primera** Las E.P.S.V. vascas no plantean problemas para la inserción e implicación de todo el personal en la Institución de previsión, al aplicarse de forma incondicionada, (caso de haber surgido la E.P.S.V. de un acuerdo colectivo de eficacia general) el art. 85 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Segunda** Las E.P.S.V. vascas admiten una mayor participación del promotor en sus órganos, evitando que aquéllos sean reticentes a la hora de participar en la creación de un mecanismo que deben entregar al control de los sindicatos.

**Tercera** También las E.P.S.V. admiten la posibilidad de que se realicen aportaciones a voluntad del interesado, con un régimen fiscal complementario que da cobertura a esos excesos de aportación.

**Cuarta** Las E.P.S.V. pueden regularse de una forma más libre que los Planes de pensiones, por lo que pueden adaptarse mejor a las especialidades de los colectivos sobre los que se proyecten. esa mayor capacidad de ajuste desaparece cuanto mayor es el encorsetamiento legal que afecte a la Institución de previsión, notable

---

40. T.S. (Sala de lo Social) Sentencia de 26 de enero de 1993, (R<sup>o</sup> 2457/91) relativa al Reglamento del Plan de pensiones del personal del Banco Exterior de España, en el cual se introducían normas por las que se exigían mayorías cualificadas de cara a adoptar acuerdos en el seno de la Comisión de control. El Alto Tribunal las consideró adecuadas, Fundamento Jurídico V.

en los Planes de pensiones, lo cual ha llevado incluso a hablar de su carácter cuasi "público"<sup>41</sup>.

En atención a ello parece lógico que en el ámbito del País Vasco la normativa sobre Planes de pensiones no haya alcanzado la implantación que podía imaginarse dado tanto el importante tejido industrial existente como el nivel de organización de sus trabajadores. Esta claro que el modelo que aportó el legislador estatal en 1987 a través de la Ley de Planes de pensiones pretendía garantizar y primar a los principales destinatarios de la actividad desarrollada por la Institución de previsión, ahora bien, en detrimento de un elemento que por otro lado la propia norma considera esencial: el promotor.

En esta fase en la que nos encontramos en la que se aboga por la flexibilidad en las relaciones laborales parece haberle tocado el turno a la normativa sobre Planes de pensiones. Lo cual parece haberse iniciado con la reciente reforma operada sobre ellos, (L.O.S.S.P. 30/95), aunque esas medidas, posiblemente, sean insuficientes para mejorar el régimen jurídico aplicable a las E.P.S.V. vascas, como hemos visto.

---

41. "Quizá alguien pueda afirmar, a la vista de ese entramado normativo, que con él se produce una intervención estatal en el tema de los fondos de pensiones tan intensa que, prácticamente, los publica. Yo no estoy de acuerdo con ese diagnóstico. Es cierto que la intervención es cuantitativa o cualitativamente importante. Pero ello es también sumamente razonable si se piensa que a los Fondos van a hacerse aportaciones económicas durante períodos de tiempo muy amplios, generándose expectativas de protección que alcanzarán su virtualidad tras el transcurso de mucho tiempo (frecuentemente toda una vida laboral) y sólo en la medida en que el fondo haya sido adecuada y eficazmente gestionado." GONZALEZ ORTEGA, S. En "Los planes y fondos de pensiones desde la perspectiva laboral", intervención en la Mesa Redonda celebrada en Sevilla el 15 de diciembre de 1988, organizada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. En TEMAS LABORALES, n° 14. 1989, pág. 92.