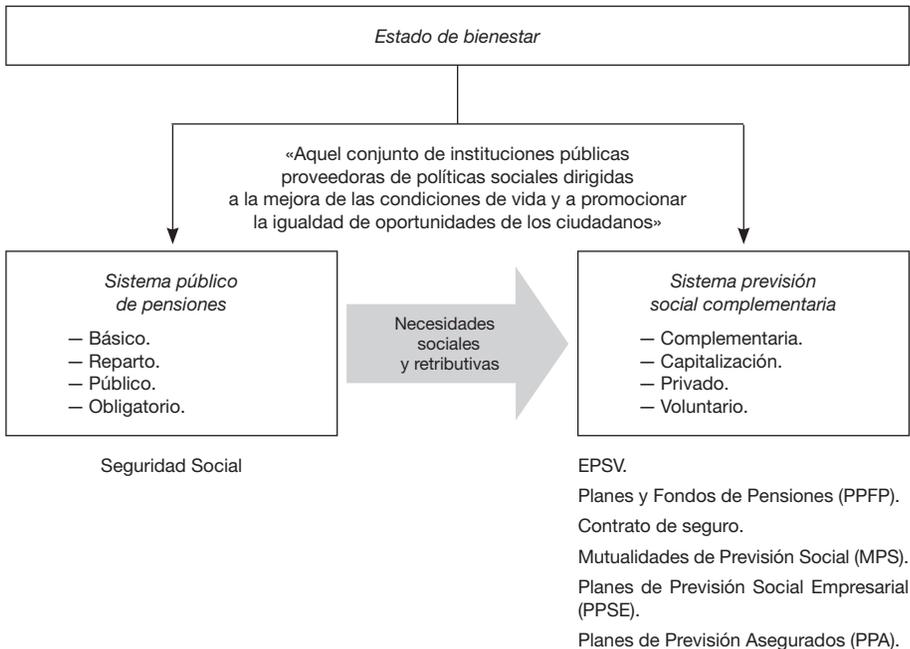


1 Los sistemas de pensiones: el sistema público y la previsión social complementaria

La Previsión Social Complementaria es un elemento más dentro de los sistemas de protección social que caracterizan los modernos Estado de Bienestar. Por Estado de Bienestar podemos entender aquel conjunto de instituciones públicas y privadas proveedoras de políticas sociales dirigidas a la mejora de las condiciones de vida y a promocionar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos. Los sistemas públicos de Seguridad Social constituyen su núcleo central y los sistemas privados de previsión social los complementan.

Figura 1.1
Estado de bienestar



1.1. Origen e historia

Las figuras precursoras del Estado de Bienestar en Europa surgieron en dos países con distintas tradiciones políticas y culturales que marcarían un diferente enfoque en sus sistemas protectores; por un lado en el Reino Unido¹ la protección que ofrecen tiene un carácter más universal y asistencial, características que definirán el modelo «anglo-sajón» de protección social, mientras que en la Alemania de Bismarck², tienen un carácter más profesional y de aseguramiento, características del que se conocerá como modelo «continental».

Pero fue en el periodo comprendido entre la posguerra de la Segunda Guerra Mundial y principios de la década de los años 70 cuando estos programas de protección social se fueron extendiendo tanto geográficamente por todos los países avanzados, fundamentalmente europeos, como en contenido, ampliando el campo de protección a nuevas contingencias. Como consecuencia de este desarrollo se produciría una convergencia entre sistemas al ir incorporando figuras protectoras provenientes de los dos modelos citados.

Fruto de ello, los actuales sistemas de protección social, son sistemas muy complejos que combinan figuras protectoras de carácter asistencial con figuras de carácter asegurador, figuras de protección universal financiadas con los impuestos de todos y otras de carácter profesional financiadas con las cuotas de los afiliados, entidades públicas y entidades privadas, sistemas financieros de reparto o sistemas de capitalización etc. Una combinación propia en cada país de figuras y mecanismos distintos diseñada para poder cubrir de la forma más eficiente las situaciones de necesidad que se les pueden presentar a sus ciudadanos.

Estos diferentes procesos históricos han dejado su huella en los actuales sistemas de previsión social complementaria. Ellos explican, por ejemplo, el mayor peso de los sistemas privados de previsión social complementaria en los países con tradición anglosajona como Reino Unido, USA, Dinamarca, Nueva Zelanda, etc., a pesar del proceso de convergencia institucional que hemos señalado.

¹ A través de la denominada «New Poor Law», aprobada en 1834, que estructuró un sistema de ayuda a los pobres que hasta entonces dependían de la caridad y la beneficencia. Esta nueva legislación supuso la implantación de un sistema centralizado de asistencia a este colectivo, el cual se materializó, fundamentalmente, mediante la creación de centros de trabajo a lo largo de Inglaterra y Gales, aboliendo así los sistemas de ayuda existentes hasta el momento, los cuales consistían básicamente en subsidios por desempleo.

² En 1883 se implantaron los primeros programas estatales de previsión social.

1.2. Los sistemas públicos de Seguridad Social

Los sistemas públicos de Seguridad Social son en todos los países, en mayor o menor medida, el núcleo central de los sistemas de previsión social. En torno a ellos se configuran y estructuran los sistemas privados complementarios con una gran variedad de formas e instituciones según países.

1.2.1. La acción protectora de los sistemas de Seguridad Social

Aunque en sus inicios se trató de proteger a los más pobres y a los obreros que sufrían accidentes o enfermedades profesionales, a lo largo de los años se han ido añadiendo contingencias —situaciones vitales de necesidad— a proteger por los sistemas de Seguridad Social. De este modo hoy en día la mayoría de los países ofrecen un amplio abanico de contingencias protegidas.

Pasamos a enumerar las más importantes:

1.2.1.1. *Jubilación*

Las pensiones de jubilación están destinadas a cubrir la pérdida de rentas que se produce cuando el trabajador abandona la vida activa y deja de percibir, por lo tanto, su salario. La edad legal de jubilación en nuestro país es la de 65 años. No obstante hay distintos supuestos que permiten jubilarse antes de dicha edad ya sea por haber trabajado en actividades especialmente peligrosas (mineros, marinos, etc.) u otro tipo de requisitos como haber cotizado antes de 1967, jubilación parcial por contrato de relevo etc. La casuística es muy amplia.

1.2.1.2. *Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez*

Conocidas popularmente como pensiones de invalidez, cubren la situación de necesidad que se crea por no poder trabajar, total o parcialmente, y por lo tanto perder las rentas salariales.

Hay tres tipos de situación protegidas:

- *Incapacidad permanente total para la profesión habitual*, aquella situación que impide la realización de todas o de las fundamentales tareas de la profesión habitual del trabajador, siempre y cuando pueda dedicarse a otra distinta.
- *Incapacidad permanente absoluta*, aquella situación que impide por completo al trabajador la realización de cualquier profesión u oficio.
- *Gran invalidez*, aquella situación en la que el inválido precisa de la asistencia de tercera persona para realizar los actos más elementales de la vida diaria (tales como vestirse, desplazarse, comer, lavarse, etc.).

1.2.1.3. *Fallecimiento, viudedad u orfandad*

El fallecimiento del trabajador afiliado podrá generar derecho a pensiones de viudedad, orfandad o en favor de familiares.

1.2.1.4. *Desempleo*

El desempleo se define como la situación de aquéllos que pudiendo y queriendo trabajar pierden su empleo, de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente al menos una tercera parte su jornada laboral por expediente de regulación de empleo con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salario.

1.2.1.5. *Dependencia severa o gran dependencia*

La situación de dependencia se define como el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

En base a la gravedad de la situación se distinguen dos situaciones:

- *Dependencia severa*: cuando la persona necesite ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiera el apoyo permanente de un cuidador o tenga necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

— *Gran dependencia*: cuando la persona necesite ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesite el apoyo indispensable y continuo de otra persona, o tenga necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

1.2.1.6. *Asistencia sanitaria*

En caso de maternidad, de enfermedad común o profesional, y de accidente sea o no de trabajo los ciudadanos protegidos tienen derecho a la asistencia sanitaria que se requiera. No es una prestación económica como eran las pensiones que cubrían las contingencias que hemos venido enumerando hasta aquí. Es la prestación de un servicio.

1.2.1.7. *Servicios sociales*

En situaciones de invalidez o ancianidad se pueden necesitar determinados servicios de ayuda: rehabilitación, asistencia domiciliaria etc. que los prestan los sistemas de Seguridad Social mediante organismos creados al efecto.

Existen algunas otras contingencias más protegidas por los sistemas de Seguridad Social que tienen una menor importancia económica como pueden ser la *incapacidad temporal* cuando un trabajador está de baja por enfermedad o accidente o las *prestaciones familiares* por hijos o ascendiente a cargo, etc.

1.2.2. Características de los sistemas públicos de Seguridad Social

a) *Obligatoriedad*

Una característica fundamental de los sistemas públicos es su obligatoriedad. Si se dejara a la voluntad de los individuos la previsión y protección de sus situaciones de necesidad, habría un gran número de ellos que no se protegería o al menos no lo haría en forma suficiente. Ello crearía una ineficiencia y una injusticia en el sistema protector porque en última instancia el Estado debería hacerse cargo de ellos (los ciudadanos son sensibles ante las situaciones de pobreza y exigen a los poderes públicos que intervengan) con los recursos de los que sí han estado cotizando.

b) *Mayoritariamente de carácter contributivo con elementos asistenciales*

Los sistemas de pensiones de la Seguridad Social son mayoritariamente contributivos. Esto quiere decir que existe una relación de proporcionalidad entre lo que se tiene derecho a cobrar y lo que se haya cotizado. Se cobrará en función de lo que se haya cotizado, y si no se ha cotizado nada no se tiene derecho a prestación alguna. La contributividad que es una característica del aseguramiento, no olvidemos que estamos hablando de *seguros sociales*, estará más o menos corregida y matizada según en que tipo de prestaciones. Por ejemplo, una pensión de jubilación tiene un carácter más contributivo que una de invalidez ya que normalmente la proporcionalidad entre lo cotizado y lo cobrado será mayor.

Al lado de las prestaciones contributivas casi todos los sistemas de Seguridad Social ofrecen prestaciones no-contributivas o asistenciales para proteger a aquellas personas que por circunstancias especiales de la vida no han podido cotizar suficiente y no han logrado el derecho a una prestación contributiva. Estas prestaciones se financian con los presupuestos generales del Estado, esto es, con los impuestos de todos los ciudadanos, mientras que las prestaciones contributivas se financian únicamente con las cotizaciones sociales que pagan los afiliados a la Seguridad Social.

La asistencia sanitaria y los servicios sociales junto con las pensiones no-contributivas tienen este carácter asistencial y universal, mientras que las pensiones que representan la mayor rúbrica de gasto de los sistemas de Seguridad Social son contributivas en la mayoría de los países.

c) *Sistema de financiación de reparto*

El dinero recaudado anualmente por las cotizaciones de los trabajadores activos se dedica a pagar las prestaciones devengadas ese mismo año por los pasivos o pensionistas. Ese dinero no se acumula. Es decir, los trabajadores activos no acumulan sus cotizaciones para pagar sus propias prestaciones o pensiones futuras sino que lo recaudado cada año por la Seguridad Social es gastado ese mismo año pagando las pensiones de los trabajadores de generaciones anteriores. Se produce una transferencia de renta entre generaciones.

En este sentido los sistemas de reparto son la plasmación de un «contrato implícito de solidaridad intergeneracional» por el que cada generación asume el gasto en pensiones de las generaciones anteriores esperando que las generaciones futuras harán lo mismo con las suyas.

La financiación mediante el reparto tiene ventajas e inconvenientes comparado con el sistema alternativo de capitalización de las cotizaciones. Entre las ventajas se encuentra que protege mucho mejor a los pensionistas frente a los riesgos biométricos (aumento de la esperanza de vida, etc.) y la inflación. Por otro lado, es un sistema más flexible para acomodarse a las nuevas necesidades sociales y responder a las nuevas contingencias que se puedan presentar.

Entre los inconvenientes, que el sistema se encuentra más expuesto al fenómeno del envejecimiento de la población que pone en peligro su viabilidad económica dado que cada vez entre menos activos deben financiar a más pasivos lo que puede poner en peligro el contrato de solidaridad intergeneracional si es percibido por las generaciones activas como un coste «excesivo».

d) *Gestión pública*

Al ser un sistema obligatorio la práctica totalidad de la población de un país está encuadrada en los sistemas de Seguridad Social. Esto es un factor de eficiencia ya que hace que los gastos de gestión *per capita* sean muy inferiores a los que se dan en los sistemas privados de protección social. Las economías de escala juegan un gran papel en el sector de actividad de los seguros.

1.3. Los sistemas de previsión social complementaria

1.3.1. Origen y encuadre en el sistema de previsión social

La situación de envejecimiento demográfico que experimenta nuestra sociedad y las de nuestro entorno, con un descenso acuciado de la natalidad y un aumento simultáneo de la esperanza de vida, planteó la necesidad de complementar los sistemas de pensiones públicos para garantizar unas pensiones suficientes en cuantía.

Euskadi es un ejemplo claro de la gravedad del fenómeno: Si en 1980 había 7 personas en edad de trabajar por cada persona jubilada, en 2006 esa proporción había caído a 4 y, según las previsiones, en 2025 se habrá reducido a 2, y lo seguirá haciendo en las dos décadas siguientes. El factor fundamental de este deterioro es el aumento de la esperanza de vida de la población. Si en 1960 un hombre de 65 años tenía una esperanza de vida de alrededor de 12 años más, ahora supera los 16 años. En el caso de las mujeres, el aumento ha sido de 15 a 21 años más.

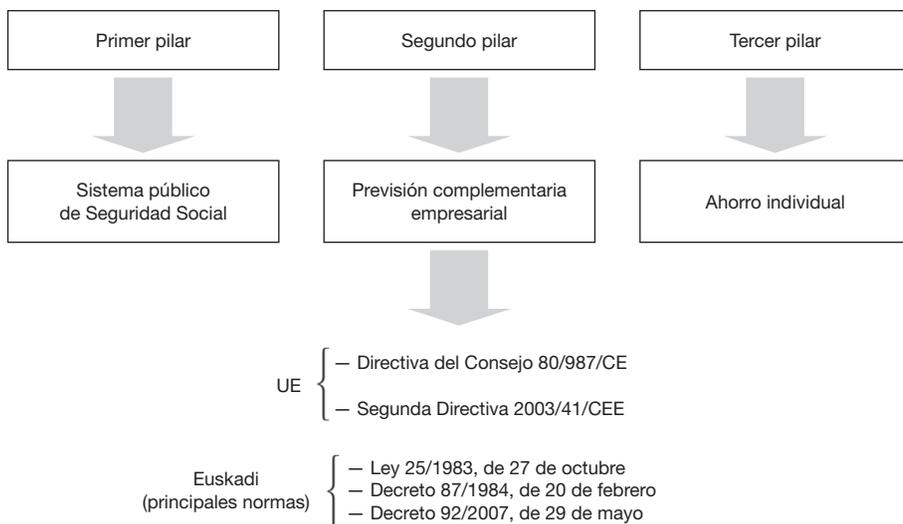
Los problemas de sostenibilidad económica y social que este desafío demográfico plantea a los sistemas públicos de Seguridad Social financiados mediante el sistema de «reparto» ha hecho necesario buscar posibles alternativas para complementar las prestaciones públicas amenazadas por el desequilibrio demográfico. En definitiva, garantizar los niveles de renta de las personas en situación pasiva requiere una diversificación de fuentes de renta, de figuras protectoras y de sistemas de financiación. En lenguaje de la calle, poner los huevos en distintas cestas.

Este escenario socio-económico fue, por tanto, el factor desencadenante del impulso de los llamados *sistemas de previsión social complementarios privados*, entorno a los cuales se ha ido forjando un cuadro normativo para hacer frente al gran desafío que plantea el envejecimiento demográfico en casi todos los países avanzados. El desafío estriba justamente en adaptar sus distintos sistemas de previsión social a las nuevas realidades socioeconómicas.

Así surgió el modelo conocido como «*teoría de los tres pilares*», sobre el que se sistematiza la construcción del marco normativo europeo. Propuesto por la Universidad de Lovaina distingue tres niveles o pilares de previsión. El *primer pilar* se refiere al sis-

Figura 1.2

El libro verde sobre los sistemas complementarios de pensiones en el mercado único establece los tres niveles de sistemas de previsión social



tema público de previsión. El *segundo pilar* está constituido por los regímenes privados y complementarios de carácter ocupacional o de empleo, que surgen en el ámbito de las empresas y de las relaciones laborales. Y el *tercer pilar* está conformado por las cuentas individuales de ahorro previsor a largo plazo.

La previsión social complementaria abarca el segundo y tercer pilar. El *segundo pilar*, complementario del primer pilar, puede ser, según países, de carácter obligatorio o voluntario y público o privado. La mayoría de países que lo han desarrollado lo financian mediante sistemas de capitalización, individual o colectiva, lo que significa que cada trabajador mediante sus aportaciones y/o las contribuciones realizadas por sus empleadores a su favor construye su propia pensión de jubilación o de su colectivo.

El *tercer pilar*, complemento de los otros dos pilares, se puede definir básicamente como una cuenta individual de ahorro previsor que genera un derecho de pensión individual sin comunicación con otros sujetos. Entre las ventajas más destacables se encuentra la eminente flexibilidad de las aportaciones e inalterabilidad ante situaciones de riesgo demográfico.

1.3.2. Características de la previsión social complementaria

Los instrumentos de previsión social complementaria se caracterizan, por contraposición a los instrumentos de previsión social pública, los sistemas de Seguridad Social, por ser:

a) *De carácter voluntario*

Depende del trabajador, o de sus representantes, en el caso de los sistemas de empleo, o del individuo, en el caso de los sistemas individuales, el adherirse a un concreto instrumento.

b) *Complementarios y no sustitutivos del sistema público*

Normalmente cubren las mismas contingencias (todas o algunas) que el sistema público complementando las prestaciones que este otorga. Por lo tanto no liberan ni al trabajador ni al empleador, o socio protector, de realizar las respectivas aportaciones al sistema público.

c) *Sistema financiero de capitalización*

Las aportaciones que las personas asociadas van realizando a lo largo de su vida activa se van acumulando junto a los intereses que esos capitales generan en un fondo propio que equivale al conjunto de los derechos de prestación a que tiene derecho el socio cuando se cumplan las contingencias cubiertas.

En este caso no se produce ninguna solidaridad entre generaciones como ocurre en el sistema de reparto. Es más, en los sistemas individuales y en los sistemas de empleo de aportación definida (se definen más adelante) no se produce ningún tipo de solidaridad entre los individuos ya que cada persona asociada soporta su propio riesgo. Por el contrario en los sistemas de empleo de prestación definida sí se produce una solidaridad entre los miembros del colectivo que comparten riesgos financieros y biométricos.

d) *De carácter privado*

Puesto que surge, en principio, de la libertad de las partes si bien, como veremos, la gestión queda posteriormente sujeta a control administrativo.

Por tanto, y aunque la casuística según países es muy amplia, las características principales de los sistemas complementarios frente al sistema de previsión público son las que quedan reflejadas en el siguiente cuadro:

	Sistema de previsión público	Previsión social complementaria
Cobertura	Básica	Complementaria
Financiación	Reparto	Capitalización
Naturaleza	Pública	Privada
Obligatoriedad	Sí	No

1.3.3. Modalidades de los instrumentos de previsión social complementaria

Con el objetivo de hacer frente a muchas situaciones diferentes se han ido creando distintas modalidades de instrumentos de previsión complementaria.

1.3.3.1. En función de los sujetos constituyentes

Los colectivos cubiertos por la previsión social complementaria pueden tener características muy diferentes en función de su situación en el mundo laboral por lo que se han creado varias modalidades de instrumentos de previsión:

- *Sistemas de Empleo.* Aquéllos en los que el promotor será cualquier persona, entidad, corporación, sociedad o empresa, y los socios serán sus empleados.
- *Sistemas Asociados.* El promotor será cualquier agrupación, asociación, colegio o sindicato y los socios serán sus asociados o afiliados.
- *Sistemas Individuales.* Aquéllos cuyo promotor/es es/son una o varias entidades financieras o aseguradoras autorizadas y cuyos socios serán todas aquellas personas físicas que voluntariamente decidan adherirse a los mismos.

Figura 1.3

Modalidad de los instrumentos de previsión por los sujetos constituyentes

Tipo de plan	Socios	Promotores
Individual	Personas físicas en general	Entidades financieras o aseguradoras
Asociado	Personas asociadas	Asociación, sindicato, gremio o colectivo
Empleo	Personas trabajadoras	Empresas y agentes sociales

1.3.3.2. En razón de las obligaciones asumidas

- *De prestación definida.* Se establece la prestación a recibir por los socios pasivos o por los beneficiarios. Normalmente, siguiendo el modelo de los sistemas de Seguridad Social que complementan, estas prestaciones se fijan en base al salario, los años coti-

zados, etc. A partir de ahí se realizan los cálculos actuariales que determinan la cuantía de las aportaciones necesarias para cubrir dichas obligaciones. Los riesgos financiero (rentabilidades negativas de los fondos, etc.) y biométricos (aumento de la esperanza de vida, etc.) los soporta la institución o entidad previsor.

- *De aportación definida.* Lo que se establece son las aportaciones de los socios al plan y, en su caso, la cuantía de las contribuciones de los promotores. El derecho a prestaciones viene determinado por la cuantía de los fondos acumulados en la cuenta personal con las aportaciones realizadas. Los riesgos financiero (rentabilidades negativas de los fondos etc.) y biométricos (aumento de la esperanza de vida, etc.) los soporta la persona asociada.
- *Mixtos.* Con el fin de aprovechar las ventajas y eludir los inconvenientes de cada uno de los dos modelos anteriores se han diseñado sistemas mixtos que pretenden repartir los riesgos entre las partes utilizando diferentes mecanismos para garantizar rentabilidades o indexando las prestaciones en base al comportamiento de determinadas variables económicas etc.

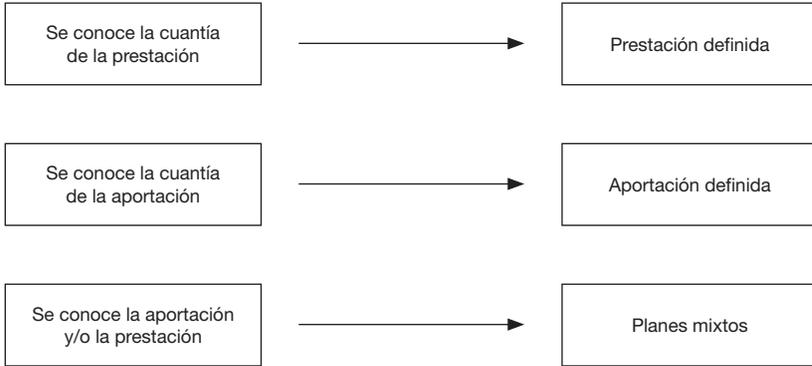
1.3.3.3. Modalidad de cobro de las prestaciones

La mayoría de las prestaciones que otorgan los sistemas de previsión social complementaria son de carácter dinerario, pudiendo existir las siguientes modalidades de cobro:

- En forma de *capital*: supone la percepción de uno, o varios pagos sin periodicidad alguna, que podrán ser inmediatos, a la fecha de la contingencia, o podrán hacerse efectivos en un momento posterior.
- En forma de *renta*: supone la percepción de dos o más pagos sucesivos, con una periodicidad regular, realizándose al menos un pago por cada anualidad. Asimismo, las rentas podrán ser *vitalicias o temporales, inmediatas o diferidas* a un momento posterior.
- Prestación *mixta*: son aquéllas que combinan rentas, de cualquier tipo de los señalados, con un pago en forma de capital.

Figura 1.4

Tipos de instrumentos en función de las obligaciones y prestaciones asumidas



1.4. La previsión social complementaria en Euskadi: Las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV)

Euskadi, en el ejercicio de las competencias reconocidas por el artículo 10.23³ del Estatuto de Gernika, ha confeccionado su propia normativa en materia de previsión social, derivada, en parte, de la fuerte y arraigada tradición histórica que envuelve a estas entidades en nuestro territorio, cuyo origen se remonta nada menos que a las antiguas cofradías de pescadores.

Así, en Euskadi se decidió articular la referida previsión social complementaria a través de las EPSV.

Las EPSV, como su propio nombre y regulación indican⁴, son Entidades sin ánimo de lucro, cuyo fin último es proteger a sus asociados frente a eventos que puedan poner en peligro su vida, recursos o actividad. Estas Entidades están sujetas a la supervisión y control del Gobierno Vasco.

³ En virtud de este artículo se ha asumido por parte de Euskadi la competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social.

⁴ La regulación de estas entidades se halla fundamentalmente en la Ley del Parlamento Vasco 25/1983, de 27 de octubre, su reglamento de desarrollo, aprobado por el Decreto 87/1984, de 20 de febrero, Decreto 92/2007, de 29 de mayo, que regula el ejercicio de determinadas actividades de las EPSV, así como las diversas Circulares dictadas por el Director de Trabajo y Seguridad Social sobre aspectos concretos relativos a las EPSV.

1.4.1. Definición y características de las EPSV

Las EPSV pueden definirse como aquellas Entidades o instituciones independientes domiciliadas en Euskadi que, con carácter mutualista, se constituyen con el fin de ofertar, sin ánimo de lucro, una fórmula de previsión de naturaleza social y voluntaria distinta de los sistemas de previsión pública, encaminada a proteger a los miembros que la integren o sus bienes, contra circunstancias o acontecimientos fortuitos y/o previsibles.

Con arreglo a esta definición, presentan las siguientes notas:

- *Entidad o institución independiente*, por cuanto que cumplidos los requisitos específicos para su constitución disponen de personalidad jurídica propia y diferente a la de los socios (personas físicas o jurídicas) que la promueven. Por ello, en principio, la EPSV no necesitará del concurso de terceras entidades (gestoras) para la realización de su actividad.
- *Carácter mutualista*, basado en la confianza y reciprocidad de sus miembros. Así, la propia exposición de motivos de la Ley establece como principios de actuación de las EPSV la sujeción a criterios de transparencia en la gestión y participación democrática de los socios en sus actividades de gobierno. Se adecuan por ello a la tradición mutualista o solidaria arraigada desde antaño en nuestro país.
- *Ausencia de ánimo de lucro*, tanto de la Entidad como de sus miembros, al instaurarse de forma expresa la prohibición de reparto de dividendos u otras entregas que cubran un negocio mercantil simulado, así como la gratuidad en el desempeño de la función de los representantes de la Entidad.
- *Sujeción a un control administrativo*, ejercido por el Gobierno Vasco, así como a diversos procedimientos de control interno referidos a su organización y operativa.
- *Finalidad concreta de previsión social complementaria de los sistemas de previsión que constituyen la previsión pública obligatoria*.
- *Carácter voluntario* en la medida en que la adscripción a las EPSV es voluntaria, lo que las diferencia del sistema público. Cada socio o colectivo pasa a formar parte de la Entidad libremente y, una vez asociado, contará con régimen de igualdad de derechos y obligaciones relacionado con las aportaciones y las prestaciones.
- *Protección de contingencias concretas*, desarrolladas en el apartado 1.4.5 de este Manual.

— *Instrumentación mediante planes de previsión:*

- Se definen como los acuerdos que instrumentan y regulan el régimen de aportaciones y prestaciones para la contingencia de jubilación, así como para las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente, desempleo de larga duración o enfermedad grave, así como las condiciones para su obtención. Se formalizan en reglamentos de prestaciones y aplican sistemas financieros y actuariales de capitalización para la determinación de las mismas.
- Los planes de previsión instrumentan y regulan sus sistemas de aportaciones y prestaciones, siendo la EPSV, la Entidad que con personalidad jurídica propia los agrupa y gestiona de conformidad con sus normas internas de funcionamiento.
- Las EPSV pueden integrar tantos promotores o socios protectores como planes de previsión se integren en las mismas.

— *Ámbito territorial*, específico, ya que las EPSV deben tener su domicilio social en Euskadi.

— *Denominación específica*, deberá necesariamente figurar junto a la denominación de la Entidad la indicación de «Entidad de Previsión Social Voluntaria».

1.4.2. Modalidades

En función del origen y de los elementos personales que promuevan la Entidad ésta podrá presentar las siguientes modalidades

- *Modalidad de Empleo*: aquella cuyos miembros mantienen o han mantenido con el socio protector una vinculación laboral, o sean socios trabajadores o de trabajo en el ámbito de las sociedades cooperativas y laborales.
- *Modalidad Asociada*: aquella cuyos miembros, cotizando a cualquier Régimen de Seguridad Social o mutualidad alternativa del sistema Público, mantienen entre sí una vinculación profesional o asociativa.
- *Modalidad Individual*: aquella cuyo socio protector o promotor es una entidad financiera, y los socios ordinarios y beneficiarios integrados en la misma son personas físicas sin ninguna vinculación entre ellas.

Asimismo y en función del régimen financiero de las prestaciones o percepciones y de las aportaciones a las EPSV, éstas pueden constituir sistemas:

- *De prestación definida*, aquéllos en los que el objeto definido es la prestación a recibir por los socios pasivos o, en su caso, por los beneficiarios.
- *De aportación definida*, aquéllos en los que únicamente se definen las aportaciones de los socios al plan y, en su caso, la cuantía de las contribuciones de los promotores.
- *Mixtos*, aquéllos cuyo objeto determinado es la cuantía de la prestación y/o de la contribución o aportación.

1.4.3. Elementos personales

Figura 1.5
Elementos personales

- *Socio promotor*:
 - Promueve constitución.
- *Socio protector*:
 - Sin beneficio directo.
 - Mantenimiento y desarrollo.
 - Realiza aportaciones a favor de los socios.
- *Socio de número u ordinario* en cuyo interés se crea la EPSV:
 - Activo, aporta acumulando patrimonio y derechos.
 - Pasivo, causada la contingencia, recibe prestación.
 - En suspenso, tiene derechos pero no contribuye ni recibe prestación.
- *Beneficiario* de la prestación por fallecimiento socio activo, pasivo o en suspenso.

Las EPSV pueden constituirse libremente por todos los particulares, asociaciones, empresarios individuales, sociedades mercantiles e instituciones públicas o privadas, y pueden igualmente contar con tres tipos de socios:

- *Socio promotor*, el sujeto (persona física o jurídica) que promueve la constitución de la Entidad, pudiendo ser cualquier entidad, corporación, sociedad, empresa, asociación, sindicato o colectivo de cualquier clase que inste a su creación o participe en su desenvolvimiento. Puede o no realizar aportaciones a beneficio de los asociados y tiene la consideración de socio de la Entidad.
- *Socio protector*, la persona (física o jurídica) que, sin obtener un beneficio directo de la EPSV, contribuye a su mantenimiento y desarrollo participando en los Órganos de

Gobierno de la Entidad. Aunque normalmente la figura del protector y promotor de la Entidad coinciden, puede haber casos en que no sea así y un promotor puede no aportar a la Entidad que ha promovido.

- *Socio de número u ordinario*, las personas físicas, en cuyo interés se crea la EPSV, que habiendo manifestado su voluntad de adhesión y teniendo capacidad de obligarse, puedan hacerlo en los términos previstos en los Estatutos o Reglamentos de la Entidad. Hay de tres tipos:
 - *Socio activo*, el socio de la EPSV que está efectuando aportaciones (y/o que en su nombre se están realizando aportaciones) y está acumulando patrimonio y derechos de pensión.
 - *Socio pasivo*, el socio de la EPSV que, con contingencia perfeccionada, está recibiendo alguna prestación a cargo de la EPSV.
 - *Socio en suspenso*, el socio de la EPSV que habiendo sido socio de número u ordinario, se encuentren en situación de no aportante o de no receptor de aportaciones.

Además de los socios, se deben considerar los *beneficiarios* como una de las situaciones posibles respecto a las EPSV. Dicha condición la alcanzan aquellas personas que adquieren el derecho a una prestación por el fallecimiento de un socio activo, pasivo o en suspenso. Es decir, los causahabientes del socio.

- La determinación de las condiciones para ser socio promotor, protector, o de número u ordinario, vendrá establecida en los Estatutos de la propia EPSV.

1.4.4. Derechos y obligaciones del socio

1.4.4.1. *Derechos de los socios*

Todos los socios de las EPSV, cualquiera que sea su modalidad, tienen reconocidos determinados derechos mínimos, sin que nada obste a su ampliación vía estatutaria.

- Estos *derechos mínimos* son:
 - Participar en las reuniones de las Asambleas Generales, por sí o a través de representante, de acuerdo a lo previsto en los respectivos Estatutos y, en su caso, en su dirección y representación como miembros de las Juntas de Gobierno.
 - Elegir y ser elegidos para los cargos de los Órganos de la Entidad.
 - Percibir las prestaciones establecidas en los Estatutos.
 - Ser informados sobre la situación de la Entidad.

Además, los socios y, en su caso, beneficiarios de las EPSV que satisfagan pensiones, tienen expresamente reconocidos tanto el derecho de información como el de defensa. Así:

1.4.4.2. *Derecho de información*

Las EPSV que satisfagan pensiones, con carácter general, deberán poner a disposición de los socios ordinarios y beneficiarios, la siguiente *información*:

- Los Estatutos de la Entidad y el Reglamento del plan al que se hayan adherido.
- La composición de los Órganos de Gobierno.
- Las modificaciones estatutarias y reglamentarias y en la composición de los órganos de gobierno.
- La Declaración de los Principios de Inversión que deberá incluir el perfil de riesgo (alto, medio, bajo) debido a los activos en los que se invierte o las técnicas empleadas en su gestión.
- Especificaciones del porcentaje a aplicar, en cada plan de previsión, en concepto de gastos de administración, así como del tanto por ciento que sobre el patrimonio del plan supongan los gastos de intermediación por la compra y venta de valores mobiliarios y del ratio de rotación de la cartera de dichos valores.
- Identidad de los auditores de la Entidad.
- Evolución histórica del patrimonio del plan de previsión, de los objetivos anuales de rentabilidad establecidos y de la rentabilidad obtenida por el plan, en cada uno de los tres últimos ejercicios. La información sobre la rentabilidad histórica debe incluir una declaración expresa que indique que la citada rentabilidad no garantiza ni determina rentabilidades futuras.
- Información del régimen fiscal aplicable, tanto a las aportaciones como a las prestaciones.
- Para los planes de previsión de prestación definida, al menos con periodicidad anual, la Entidad remitirá al socio ordinario y beneficiario una certificación sobre las aportaciones directas o imputadas realizadas en cada período, el valor al final de dicho período y el importe de las prestaciones satisfechas en el período. Asimismo, remitirá un informe de gestión abreviado, excepto cuando mantenga una relación telemática con sus socios.

- Para los planes de previsión de aportación definida, al menos con periodicidad semestral, la Entidad remitirá al socio ordinario y beneficiario una certificación sobre el valor de sus derechos económicos, entre otras informaciones, al inicio del período; las aportaciones directas o imputadas realizadas en cada período, así como las movilizaciones realizadas y el importe de las prestaciones satisfechas en el período. Asimismo, remitirá un informe de gestión abreviado, excepto cuando mantenga una relación telemática con sus socios.

1.4.4.3. *Derecho de defensa*

Los socios ordinarios y beneficiarios, para la defensa de sus derechos, deberán presentar, previamente a cualquier actuación, reclamación ante la Junta de Gobierno de la EPSV que deberá suministrar oportuna respuesta. El Reglamento de prestaciones o el boletín de adhesión deben dar cumplida información de dicho procedimiento.

Las EPSV de la modalidad individual, sin perjuicio de otros sistemas que la legislación vigente recoge para la protección de los consumidores, deberán designar, a través de la Asamblea General, un Defensor del Asociado que, de manera independiente al socio protector, velará por los derechos de los socios ordinarios y beneficiarios.

1.4.4.4. *Obligaciones de los socios*

Las *obligaciones* están constituidas básicamente por la realización de las aportaciones que se establezcan vía estatutaria o reglamentaria. Asimismo, cumplirán las obligaciones que deriven de los acuerdos adoptados por los Órganos de Gobierno de la Entidad.

1.4.5. *Contingencias*

La Ley de EPSV estableció como primera finalidad de dichas Entidades la de protección de los asociados en sus diversas contingencias o de sus bienes, siempre con carácter social, contra los riesgos fortuitos y/o previsibles.

Dichas *contingencias* en virtud de las cuales podrán las EPSV otorgar pensiones, cuya percepción se realizará en la forma de renta, capital o mixta que los Estatutos establezcan, son:

- Jubilación.

Figura 1.6
Contingencias

<p><i>Jubilación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Ordinaria. – Anticipada. – Flexible. – Parcial. – ERE (optativo). 	<p><i>Incapacidad permanente</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Total para la profesión habitual. – Absoluta para todo trabajo. – Gran invalidez. 	<p><i>Fallecimiento</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Viudedad. – Orfandad. – Otros herederos.
<p><i>Desempleo de larga duración</i></p>	<p><i>Enfermedad grave</i></p>	<p><i>Dependencia</i></p>

- Fallecimiento.
- Incapacidad permanente.
- Desempleo de larga duración⁵.
- Enfermedad grave⁶.

Asimismo podrán otorgar las siguientes *prestaciones*:

- Asistencia sanitaria e intervenciones quirúrgicas y estancias en centros sanitarios.
- Incapacidad Temporal.
- Sepelio.
- Dependencia.
- Indemnizaciones de determinados daños.

Adicionalmente, las Entidades, en el ámbito de la previsión social, podrán regular en sus Estatutos las prestaciones por cualquier otra situación relacionada con dicha previsión social.

⁵ Sin perjuicio de lo que establezcan los Estatutos de cada Entidad, por desempleo de larga duración puede entenderse la situación de desempleo del socio durante un periodo continuado de al menos doce meses, siempre que esté inscrito en el INEM u organismo público competente como demandante de empleo no tenga derecho o haya agotado las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo.

⁶ Por enfermedad grave se entenderá aquella que, con tal carácter, se acredite mediante certificado médico expedido por los servicios competentes las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas.

Para el resto de situaciones expuestas nos remitimos a los conceptos explicados en el apartado 2.1 «Contingencias cubiertas».

Adicionalmente, y como diferencia esencial con los planes de pensiones, en las EPSV también se generará derecho a recibir una percepción económica en los supuestos de *baja voluntaria*, siempre que hayan transcurrido 10 años desde la primera aportación, en los términos que a continuación se desarrollarán y siempre que así lo contemplen los Estatutos y/o Reglamentos de la Entidad.

1.4.6. Órganos de gobierno

Las EPSV, como Entidad con personalidad jurídica propia e independiente, tienen Órganos de Gobierno específicos (Asamblea General y Junta de Gobierno) semejantes a los existentes para otras entidades que operan en el tráfico jurídico mercantil (por ejemplo la Junta General y Consejo de Administración en algunas sociedades), en los que están integrados, según determinen los Estatutos, sus socios.

En este sentido, en toda EPSV existirán una Asamblea General y una Junta de Gobierno.

1.4.6.1. Asamblea General

Se configura como el órgano supremo de gobierno, y como tal expresará la voluntad suprema de la EPSV, de la que formarán parte todos sus asociados o sus representantes, según se haya establecido en Estatutos.

Sus *competencias mínimas* son:

- Modificación de los Estatutos.
- Elección, nombramiento y revocación de los miembros de la Junta de Gobierno.
- Aprobación de las cuentas anuales.
- Fusión, federación y disolución de la Entidad.

Las Asambleas Generales podrán ser *ordinarias o extraordinarias* y habrán de ser convocadas por la Junta de Gobierno.

La Asamblea Ordinaria, previamente convocada al efecto⁷, se reunirá necesariamente dentro del primer trimestre después del cierre del ejercicio con el objeto de examinar y aprobar, en su caso, las cuentas y balances anuales y el presupuesto para el año.

La Asamblea Extraordinaria, debidamente convocada⁸ al efecto, tratará cualesquiera otros asuntos que se estimen convenientes para la Entidad. En este sentido, los socios que representen el 10% del total de los votos tendrán derecho a solicitar la inclusión de lo que estimen conveniente como punto del orden del día.

Las Asambleas se celebrarán en la localidad del domicilio social de la Entidad, o donde se hubiera acordado en la Asamblea anterior, considerándose válidamente constituida en primera convocatoria cuando concurren la mayoría de los asociados y, en segunda, cualquiera que sea el número de asistentes. Serán presididas por el Presidente y, en su defecto, por quien ejerza sus funciones de acuerdo con los Estatutos, actuando como Secretario el que lo sea de la Junta de Gobierno o su sustituto, según los referidos Estatutos.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría, excepto para los acuerdos relativos a la aprobación y modificación de Estatutos, fusión, federación y/o disolución de la Entidad, para los que se requerirán mayoría de 2/3 de asociados en primera convocatoria, y mitad más uno en segunda. Estas mayorías especiales pueden aumentarse vía Estatutos.

Los acuerdos así adoptados obligarán a todos los mutualistas, incluso a los disidentes y no presentes, levantándose la oportuna Acta de lo acordado. Anualmente, se deberá remitir una copia certificada de las Actas de las Asambleas Generales celebradas al Gobierno Vasco.

1.4.6.2. *Junta de Gobierno*

Le corresponde el gobierno directo e inmediato de la Entidad mediante la dirección y representación de la misma.

⁷ Mediante comunicación a los asociados con 10 días de antelación mínima y 30 días máximo a la fecha prevista para su celebración.

⁸ Mediante comunicación a los asociados efectuada por la Junta de Gobierno a instancia propia o del 20% de los asociados.

Sus competencias comprenden todas las facultades no reservadas por Ley o Estatutos a la Asamblea General. Estará compuesta por un mínimo de 3 miembros asociados o, en su caso, el número de socios, nunca menor a dicha cifra, que marquen los Estatutos, designados por la Asamblea General por el periodo que fijen los Estatutos (entre 2 y 6 años).

Respecto al carácter reelegible o no de los miembros de las Juntas de Gobierno, se estará a lo dispuesto en Estatutos, sin que por Ley se establezca limitación alguna al respecto.

La destitución de los mismos podrá acordarse en cualquier momento por la Asamblea General siempre que conste la destitución en su orden del día. Cuando no figure, será necesario el voto favorable de 2/3 partes de los votos presentes.

Quedará válidamente constituida cuando concurran la mitad más uno de sus componentes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de los asistentes, dirimiéndose los empates por el voto del Presidente. La propia Junta de Gobierno, excepto en el caso del Presidente que deberá ser nombrado por la Asamblea General, podrá, en su seno, designar al resto de cargos, salvo que los Estatutos prevean que los mismos sean elegidos directamente por la Asamblea General. En el supuesto del cargo del Secretario, se debe tener en cuenta que puede ser desempeñado por una persona que no sea asociado, el cual tendrá voz pero no voto.

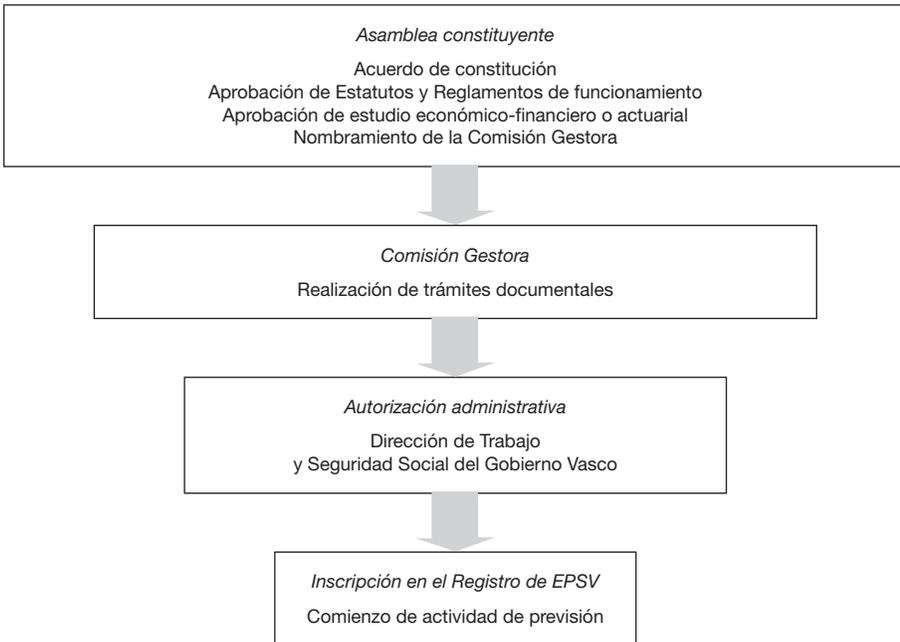
Asimismo, la Junta podrá delegar alguna de sus funciones en una *Dirección*, la cual las ejercerá bajo el control permanente y directo de la Junta de Gobierno. En principio, pueden delegarse todas las facultades, salvo:

- Competencias expresamente delegadas a la Junta de Gobierno por la Asamblea General.
- Rendición de cuentas y presentación de balances.
- Cualesquiera otros correspondientes exclusivamente a la Junta de Gobierno.

A nivel de plan de previsión, los reglamentos de la Entidad pueden contemplar la existencia de un órgano que tendría por finalidad proponer a la Junta de Gobierno aquellas cuestiones que afectan de manera directa a la marcha y desenvolvimiento del citado plan de previsión.

1.4.7. Proceso de constitución de EPSV

Figura 1.7
Entidades de previsión social complementaria (EPSV) (5/15)



Los promotores se reunirán en la *Asamblea constituyente* con el objeto de:

- Acordar por unanimidad la constitución de la Entidad.
- Aprobar los Estatutos y Reglamentos que constituirán sus normas de funcionamiento.
- Aprobar un estudio económico-financiero, o actuarial en el supuesto de Entidades con prestación definida, relativo a las aportaciones y prestaciones.
- Designar a la Comisión Gestora, que se encargará de realizar los actos necesarios para la inscripción de la Entidad, recogiéndose todo ello en el oportuno Acta que de la reunión se levante, en el que, además, se hará constar la identidad de los socios promotores. A dicha Comisión le compete la realización de los actos necesarios para obtener la preceptiva autorización administrativa y la consiguiente inscripción de la Entidad en el Registro.

Los *Estatutos* que se vayan aprobar deberán contener como mínimo las siguientes menciones:

- Denominación de la Entidad.
- Fecha de inicio de la actividad y duración de la misma.
- Domicilio social.
- Prestaciones obligatorias que pretendan efectuar y consiguiente sistema de financiación o bien cotizaciones obligatorias que pretendan aportar y consiguientes prestaciones a otorgar.
- Condiciones para la pertenencia a la Entidad.
- Condiciones de forma de admisión, dimisión y exclusión de los asociados.
- Volumen de recursos con el que inicia su actividad.
- Órganos de Gobierno y composición de los mismos.
- Competencias sobre convocatoria y sistema de adopción de acuerdos de la Asamblea y los Órganos de Gobierno.
- Responsabilidad de los Órganos de Gobierno.
- Normativa disciplinaria de la Entidad, tipología de faltas y correlativas sanciones, procedimiento sancionador y recursos pertinentes.
- Procedimiento de modificación y reforma de los Estatutos.
- Importe máximo previsto para gastos de administración.
- Causas de disolución y determinación del destino de los fondos, en su caso.

La Comisión Gestora *solicitará la inscripción* de la EPSV, así como de los planes de previsión que pudiera integrar, en el Registro, mediante la presentación de los siguientes documentos:

- Acta de la Asamblea Constituyente.
- Estatutos y, en su caso, Reglamentos.
- Estudio económico financiero y actuarial, en su caso.
- Nombramiento de la Comisión Gestora.

Será el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social quien resuelva, aceptando o denegando, mediante resolución motivada dicha inscripción. En el caso de apreciarse defectos subsanables lo pondrá en conocimiento de la Comisión Gestora para que tramite las correcciones necesarias.

En caso de que no se obtenga una resolución, dentro de los tres meses siguientes a la solicitud, el interesado podrá denunciar su mora, y transcurrido un mes desde ésta, la EPSV se considerará inscribible en Registro.

Es a partir de la inscripción en el Registro de EPSV, cuando la Entidad puede comenzar a realizar las actividades de previsión que la Ley tiene reservadas (aportaciones, gestión patrimonial y prestaciones).

Igualmente en la medida en que la Entidad las asuma (plazo no inferior a tres meses), las actuaciones anteriores a la inscripción de la Entidad devendrán eficaces.

1.4.8. Creación de los planes de previsión

Los planes de previsión son los acuerdos que instrumentan y regulan el régimen de aportaciones y prestaciones para las contingencias cubiertas: jubilación, invalidez, fallecimiento, desempleo y enfermedad, así como las condiciones para su obtención. Los planes de previsión deben formalizarse en Reglamentos y aplicar el sistema de capitalización para su financiación.

Asimismo, y con el fin de que la denominación de los distintos planes de previsión integrados en las EPSV, no induzca a error o confusión, se han dispuesto diversas instrucciones al respecto. Así, los planes deberán contener las siguientes especificaciones:

- *Planes de empleo*: su nombre comenzará con las palabras «Plan de Previsión», continuará con el nombre de la EPSV y seguirá con las palabras «del colectivo de empleados de la empresa ...».
- *Planes asociados*: su nombre comenzará con las palabras «Plan de Previsión», continuará con el nombre de la EPSV y seguirá con las palabras «del colectivo ...»
- *Planes individuales*: su nombre comenzará con las palabras «Plan de Previsión individual», continuará con el nombre de la EPSV y seguirá con la descripción, en su caso, de las características de cada modalidad de plan.

1.4.9. Incompatibilidad y limitaciones sobre aportaciones, prestaciones y el derecho de devolución de derechos económicos

Una vez se haga efectivo el derecho a pensión o prestaciones periódicas, el socio titular pasará de ostentar la condición de «activo» a la de «pasivo», siendo esta última condición incompatible con las aportaciones al Sistema de Previsión Social Voluntaria.

A este respecto, deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- En el caso de *pensiones o prestaciones temporales*, la incompatibilidad abarcará a todo el periodo en que se perciban las mismas. Cuando se cese en el cobro, a la cantidad restante se le mantiene la antigüedad que tuviera en el momento en que se concedió la pensión o prestación periódica. Por su parte, las nuevas aportaciones que se realicen darán lugar al cómputo de un nuevo periodo.
- En los casos en que *los derechos económicos se perciban en su totalidad* en forma de capital (en una única percepción), no se podrán realizar nuevas aportaciones a las EPSV durante, al menos, 2 años.
- Si se cobra en forma de *capital una parte* de los derechos económicos (i.e. rescate parcial), las nuevas aportaciones no podrán superar anualmente, durante 2 años, el valor medio de las realizadas en los últimos 3 años previos al momento de la percepción.
- En los casos de *muerte y supervivencia*, se produce un cambio de titularidad a favor de los beneficiarios que serán las personas designadas por el socio fallecido o, en su caso, los previstos en los Estatutos de la Entidad.

1.4.10. Reconocimiento de las prestaciones

Las personas incorporadas a una EPSV podrán percibir las prestaciones a las que tienen derecho desde la fecha en que acontezca alguna de las contingencias protegidas por tales Entidades.

En relación con las nuevas incorporaciones de socios con contingencias ya perfeccionadas en el momento de la incorporación (por ejemplo, socios pensionistas por jubilación), el reconocimiento de las pensiones derivadas de tales contingencias estará condicionado

a la cobertura por el asociado de un periodo mínimo de 10 años o al acaecimiento de contingencias distintas a las ya causadas (por ejemplo un socio en situación de jubilación que enferma gravemente).

1.4.11. Derecho de opción

Este derecho se reconocerá, en el momento en que se produzca alguna de las contingencias previstas, a aquellos asociados que se hallen en activo, y consiste en el derecho de los mismos a optar entre continuar en situación de activo, es decir, no cobrar la pensión y seguir realizando aportaciones, o pasar a la situación de pasivo, esto es, comenzar a recibir la prestación, siempre y cuando los Estatutos así lo recojan.

Este derecho únicamente resultará aplicable a pensiones derivadas de determinadas contingencias, y no a las derivadas de muerte y supervivencia, ya que al ser por su carácter inmediatamente ejecutivas, no otorgan al beneficiario derecho de opción alguno.

Se establece una presunción a favor de la permanencia como socio activo, de modo que, si el interesado no ejercitara el derecho a percibir las prestaciones en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjo el hecho causante, se entenderá realizada la opción a favor de la permanencia como socio activo.

Si una vez ejercitado el derecho de opción a favor de no solicitar el cobro acaeciese otra contingencia distinta protegida por la EPSV, se devengará nuevamente el derecho a percibir la prestación derivada de tal contingencia.

1.4.12. Baja del asociado en la EPSV

— Se entiende por *baja voluntaria* la percepción de los derechos económicos a los que se tenga derecho, mediante acreditación, por parte de los asociados que lo soliciten, de la antigüedad mínima requerida, esto es, 10 años.

Para el ejercicio del derecho a causar baja voluntaria, es necesario que el mismo esté previsto en los Estatutos de la EPSV y que se haya completado el periodo mínimo de antigüedad de 10 años. Además se ajustará a las siguientes *reglas*:

- Se trata de una antigüedad del asociado en el sistema de previsión propio de las EPSV, no de las aportaciones que éste haya realizado.
- En caso de que se realicen cobros parciales, éstos minorarán la cuantía de los derechos por un importe equivalente al total de lo percibido.
- Igualmente los importes así rescatados (por baja voluntaria) podrán ser objeto de traslado a otras EPSV, conforme a lo descrito en el *apartado 1.4.13*.

1.4.13. Movilización de capitales o derechos económicos

Las EPSV que integren planes de previsión deben establecer en sus Estatutos el derecho del socio ordinario y del beneficiario a la movilización de sus derechos económicos a otro plan de previsión.

La movilización de los derechos económicos no generará gasto alguno para el socio ordinario o beneficiario ni merma alguna de dichos derechos.

1.4.13.1. *Modalidad individual*

Los derechos podrán movilizarse a otro plan de previsión a petición del titular cuando las condiciones de garantía y aseguramiento lo permitan.

El socio ordinario o beneficiario debe dirigirse por escrito a la EPSV de destino solicitando su incorporación como socio, si no lo es, y que acepte la recepción. En dicha comunicación:

- Se deberá identificar la Entidad y plan de origen
- Se debe adjuntar la autorización a la Entidad de destino para que, en nombre del solicitante, solicite a la Entidad de origen la movilización.
- Se debe identificar el importe de los derechos a movilizar.
- Se debe incorporar un certificado de la fecha de la primera aportación.

El plazo máximo para realizar la movilización es de cinco días hábiles desde la presentación de la referida documentación a la Entidad de origen.

1.4.13.2. *Modalidad de empleo*

La movilización de los derechos económicos, que debe ser en su totalidad, está condicionada a la extinción de la relación laboral del socio ordinario activo o en suspenso con el socio protector.

La movilización se debe realizar prioritariamente a otro plan de empleo y, en su defecto, a cualquier otro plan, siempre que se cumplan las condiciones y características relativas a la forma de cobro existente en la Entidad de origen.

El plazo a partir del cual el socio puede ejercer el derecho a la movilización no puede establecerse superior a 2 años desde la finalización del vínculo laboral.

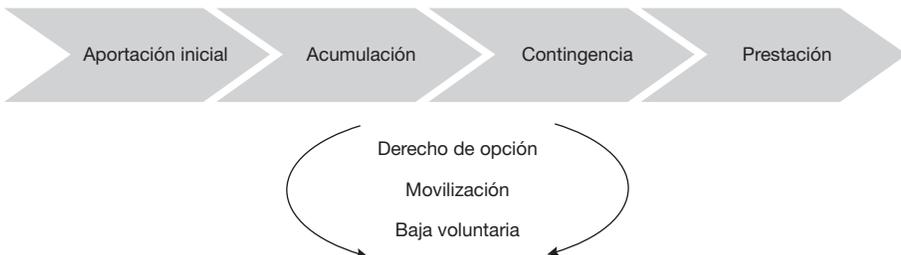
Una vez solicitada la movilización el plazo para realizarla debe ser inferior a dos meses.

Los socios pasivos y beneficiarios deberán atender a lo establecido en los Estatutos respecto a la movilización de los derechos.

1.4.13.3. *Modalidad asociada*

Las Entidades de esta modalidad deberán establecer en sus Estatutos el derecho a la movilización a cualquier otro plan de previsión, siendo de aplicación las normas establecidas para la movilización en la modalidad individual, o condicionar la movilidad a la ruptura del vínculo asociativo, en el que serán de aplicación las normas de movilización en la modalidad de empleo.

Figura 1.8



1.4.14. Registro especial de EPSV

El Registro Especial de EPSV, se establece como órgano central de Euskadi, dependiente del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, con sede en Vitoria-Gasteiz, cuya eficacia viene definida por la publicidad material y formal, siendo sus funciones:

- Inscribir y certificar los actos que, según la legislación vigente, deban serlo en cuanto se refieran a EPSV y a las Federaciones de dichas Entidades o Asociaciones y Agrupaciones de las mismas.
- Estudiar y proponer cuantas medidas vayan dirigidas a asegurar la eficacia, economía y sencillez del servicio.
- Inscribir los siguientes actos de las EPSV:
 - Constitución.
 - Modificación de Estatutos.
 - Fusión, por creación de nueva Entidad o por absorción.
 - Acuerdo de disolución de la Entidad, así como de la declaración de estar finalizado el proceso liquidatorio.
 - Resolución de disolución de la Entidad una vez que la misma adquiera firmeza.

1.4.15. Control externo e interno

El funcionamiento de las EPSV está sujeto a un doble control. Uno externo, encomendado por Ley a la Administración Pública. Y otro de carácter interno que corresponde a la propia Entidad, que está referido tanto a su organización y operativa para garantizar una adecuada gestión administrativa y contable como al control que ejercen los socios a través de los Órganos de Gobierno.

1.4.16. Extinción y disolución

Al igual que el resto de Entidades con personalidad jurídica propia que, para su extinción requieren de actos jurídicos concretos, las EPSV están igualmente afectadas por normas específicas para su disolución y liquidación, establecidas tanto en la Ley, como en los Estatutos de la Entidad.

Así, las EPSV se extinguirán:

- Cuando sean absorbidas por otra Entidad, quien sucederá a aquélla en todos los derechos y obligaciones que tuviese.
- Cuando como consecuencia de una infracción muy grave, le sea impuesta la sanción de su disolución obligatoria por parte del Gobierno Vasco.
- Cuando no haya iniciado su actividad en los dos años siguientes a la autorización o cuando se compruebe la inactividad en el mismo plazo.
- Por cualquier otra causa recogida en los Estatutos.

La mayoría requerida para la adopción del acuerdo de disolución de la Entidad será de dos tercios y mitad más uno de los asociados, en primera y segunda convocatoria, respectivamente.

1.4.17. Régimen disciplinario

La regulación de las EPSV se cierra con el establecimiento de un régimen disciplinario y sancionador propio, que será analizado en el tema dedicado al estudio de los deberes y obligaciones de los miembros de las Juntas de las EPSV.

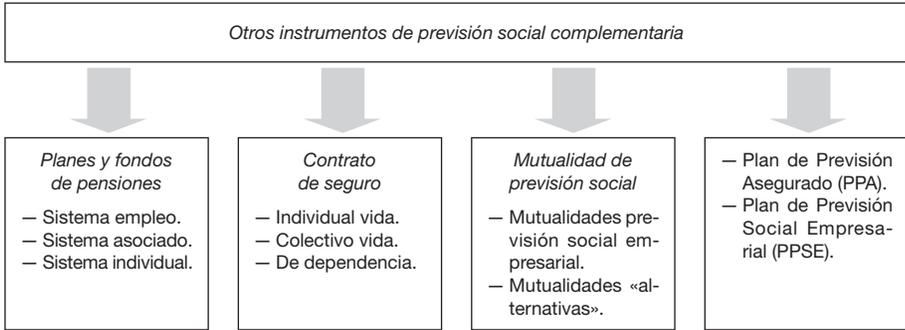
1.5. Otras entidades

Además de las EPSV, institución jurídica de previsión social exclusiva de Euskadi, existen otros instrumentos de previsión social regulados por la normativa del Estado. Estos son: planes y fondos de pensiones, contratos de seguro, mutualidades de previsión social, Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) y Planes de Previsión Social Asegurados (PPA).

El presente capítulo tiene por objeto describir las diferencias principales de los mencionados instrumentos de previsión social complementaria respecto a lo desarrollado en el apartado anterior para EPSV.

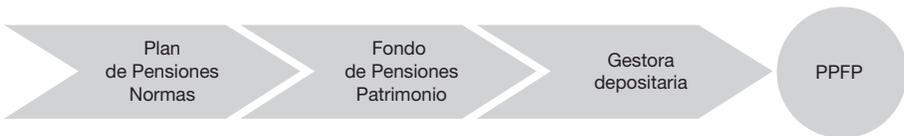
Figura 1.9

Otros instrumentos de previsión social complementaria



1.5.1. Planes y fondos de pensiones

Figura 1.10



Los planes de pensiones son contratos a través de los cuales se instrumenta o canaliza el ahorro relacionado con la previsión, siendo sus notas definitorias, su carácter voluntario, privado y complementario.

Los planes han de instrumentarse a través de fondos de pensiones, los cuales son, en definitiva, patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a los planes de pensiones. Como patrimonios, carecen de personalidad jurídica, estando sujetos a determinadas normas de administración, así como al cumplimiento de estrictos requisitos para la disposición del patrimonio.

Podemos concluir por tanto, que el fondo es el patrimonio constituido con las aportaciones, y el plan de pensiones el que establece las reglas de juego, funcionamiento y disposición de dicho patrimonio.

1.5.1.1. *Principios básicos de los planes de pensiones*

Los planes de pensiones deberán cumplir cada uno de los siguientes principales principios básicos:

- *No discriminación*: los planes deben garantizar el acceso, como partícipe del plan, a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor establecidas para cada tipo de contrato.
- *Irrevocabilidad de aportaciones*: las contribuciones de los promotores a los planes de pensiones tendrán carácter irrevocable, esto es, el promotor tiene obligación real de realizarlas, teniendo una deuda con el plan.
- *Atribución de derechos*: las contribuciones y las aportaciones⁹ a los planes, así como el sistema de capitalización utilizado, determinarán para los partícipes la titularidad de una serie de derechos de contenido económico.
- *Integración obligatoria en un fondo de pensiones*: las contribuciones, aportaciones y cualesquiera recursos adscritos al plan de pensiones, deben obligatoriamente integrarse en un fondo de pensiones, en los términos previstos por la normativa.
- *Iliquidez*: los derechos económicos del partícipe se harán efectivos cuando tenga lugar la contingencia (jubilación, incapacidad, fallecimiento, dependencia severa y gran dependencia). Excepcionalmente, se contemplan supuestos de liquidez, para el caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración, bajo determinadas condiciones y siempre que lo establezcan las especificaciones o normas del plan.
- *Supervisión por la Comisión de Control*: el funcionamiento y ejecución de cada plan de pensiones del Sistema Empleo y Asociado será supervisado por una Comisión de Control.

1.5.1.2. *Limitación de las aportaciones*

La normativa establece unos límites financieros a las aportaciones que, con carácter anual, pueden realizarse a los planes.

Actualmente, el total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones no podrá exceder de 10.000 euros, si bien se establecen de-

⁹ Debe precisarse que al hacer mención de las contribuciones se hace referencia a los promotores, mientras que las aportaciones deben entenderse en relación con los partícipes.

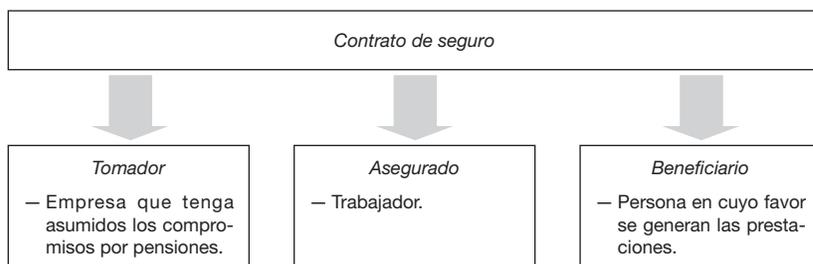
terminadas excepciones para las personas con discapacidad. Adicionalmente, en el caso de partícipes mayores de 50 años, la cuantía máxima se amplía hasta los 12.500 euros.

Debe tenerse en cuenta que los límites referidos son únicos y conjuntos, es decir, en la actualidad la suma del total de aportaciones y contribuciones que se realicen a un plan a favor de un partícipe, con independencia de quién las realice, no pueden superar dichos importes.

Excepcionalmente, para los planes adscritos a la modalidad de Empleo, la Ley permite que la empresa promotora realice aportaciones al plan que ella misma ha promovido, por encima de los límites señalados, cuando ello sea preciso para garantizar las prestaciones en curso o los derechos de los partícipes de planes que incluyan regímenes de prestación definida para la jubilación y se haya puesto de manifiesto, a través de las revisiones actuariales, la existencia de un déficit en el plan.

1.5.2. Contratos de seguro

Figura 1.11
Contrato de seguro



Son aquellos contratos en virtud de los cuales el asegurador se obliga, mediante el cobro de una prima y para el caso de que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura a indemnizar, dentro de los límites pactados, el daño producido al asegurado o a satisfacer un capital, una renta u otras prestaciones convenidas.

Los contratos se formalizarán en atención a las contingencias que se cubran por los mismos, instrumentándose a través de la póliza correspondiente en cuyo clausulado se recogerán las normas de funcionamiento.

También en el ámbito de los contratos de seguro, deben citarse los «seguros de dependencia», pólizas de seguro suscritas conforme a la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, actualmente en fase de inicio de su desarrollo creadas para atender a dicha cobertura.

1.5.2.1. *Elementos personales del contrato*

En los contratos de seguro que instrumenten compromisos por pensiones, pueden distinguirse tres sujetos diferenciados, que son los siguientes:

- *Tomador del seguro.* Será exclusivamente la empresa que haya asumido los referidos compromisos, quien se obliga al pago de las primas. En el caso de que se realicen aportaciones por parte de los trabajadores para la financiación de las primas, la empresa figurará como tomador del seguro, si bien lo hará por cuenta de los trabajadores, en la parte que corresponda a las contribuciones de éstos.
- *Asegurado/s.* Condición que corresponde a los trabajadores a los que se vinculan las prestaciones.
- *Beneficiario/s.* Lo serán las personas físicas en cuyo favor se generen las pensiones. En ningún caso podrá la empresa designarse a sí misma como beneficiaria.

1.5.3. *Mutualidades de previsión social*

Según su normativa aplicable¹⁰, las Mutualidades de Previsión Social (en adelante, «MPS»), son entidades aseguradoras privadas, sin ánimo de lucro, que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario, mediante aportaciones de prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras.

¹⁰ Ley 6/2004, de 29 de octubre, de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado (en adelante, LOSSP); Reglamento 1430/2002, de 27 de diciembre, de Mutualidades de Previsión Social (en adelante, «Reglamento de Mutualidades»), y la Ley 1588/1999, de 15 de octubre, de instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas.

1.5.3.1. Características principales

Adicionalmente a las características definitorias desarrolladas, las MPS tienen las siguientes características:

- *Carecer de ánimo de lucro.*
- *La condición de tomador del seguro o de asegurado será inseparable de la de mutualista.*
- *Limitar la responsabilidad de los mutualistas por las deudas sociales a una cantidad inferior al tercio de la suma de las cuotas que hubieran satisfecho en los tres últimos ejercicios, con independencia de la cuota del ejercicio corriente.*
- *La remuneración de los administradores será un gasto más de administración y no podrá superar los límites a estos efectos establecidos por el Ministerio de Economía y Hacienda.*

1.5.3.2. Contingencias cubiertas

Las MPS, como entidades aseguradoras, podrán realizar operaciones de seguro de riesgos sobre las personas y sobre las cosas.

En cuanto a los riesgos sobre las personas, las MPS podrán asegurar las contingencias de *muerte, viudedad, orfandad y jubilación*, así como prestaciones por razón de matrimonio, maternidad e hijos.

Asimismo podrán realizar operaciones de seguro de *accidentes e invalidez* para el trabajo (incluida la incapacidad temporal), *enfermedad, defensa jurídica, asistencia y defunción* (tales como el servicio de enterramiento o reembolso de los gastos por este concepto). Adicionalmente, se prevé la posibilidad de otorgar prestaciones para hacer frente a necesidades derivadas de actos o hechos jurídicos que impidan, temporalmente, el ejercicio de la profesión.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse en cuenta que las prestaciones económicas que se garanticen no podrán exceder de los límites marcados por la normativa, si bien podrán ser actualizados por el Ministro de Economía y Hacienda si éste considerase suficientes las garantías financieras para atender las prestaciones actualizadas.

1.5.3.3. Modalidades

En función del ámbito objetivo de la MPS:

- *Mutualidades de previsión social empresarial*, aquéllas en las que todos los mutualistas son empleados, sus protectores o promotores son empresas, instituciones o empresarios individuales, en las cuales aquéllos prestan sus servicios y las prestaciones que se otorgan son únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre ambos (empleados y empresas). En estos casos se entiende, por tanto, que la Mutualidad actúa como un instrumento de previsión social empresarial.
- *Mutualidades de previsión social con carácter «alternativo»*, el artículo 2 del Reglamento de Mutualidades, establece textualmente que «*las mutualidades de previsión social podrán ser además alternativas al Régimen de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos*». Esta posibilidad, prevista para colectivos de determinados profesionales, es de carácter voluntario, de modo que los afectados podrán optar entre integrarse en el citado régimen de la Seguridad Social, o como mutualistas de la MPS que corresponda.

1.5.4. Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) y Planes de Previsión Asegurados (PPA)

En el ámbito asegurador, además, se han aprobado dos productos similares a los planes de pensiones:

- *Planes de Previsión Social Empresarial*, es un contrato de seguro al que se le otorgan una serie de ventajas similares a los planes de pensiones, tales como el diferimiento en su tributación¹¹. Pueden incluir garantía de intereses y participación en beneficios. Son una réplica de los planes de pensiones del sistema empleo.
- *Planes de Previsión Asegurados*, es un contrato de seguro réplica de los planes de pensiones del sistema individual, en el que se debe garantizar una rentabilidad al vencimiento.

¹¹ Los ingresos recibidos en el año que se aporten a los PPSE y PPA no se incorporan en la renta sujeta a tributación dicho año, la tributación se producirá en el año en que se perciban los importes acumulados en dichos productos.

1.6. Organismos públicos competentes

Figura 1.12



El control administrativo de las EPSV tiene por objeto prioritario exigir el cumplimiento de las normas y velar por la solvencia necesaria de las Entidades con el fin de proteger los derechos de sus socios. Dicho control está encomendado al *Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social* y al *Departamento de Hacienda y Administración Pública*, respectivamente, ambos del *Gobierno Vasco*.

Como actos de control y seguimiento específicos, la Ley asigna los siguientes:

Inscripción en el *Registro de las EPSV*, velando para que los Estatutos y sus modificaciones se adecuen a lo previsto en la Ley y Reglamento de desarrollo.

- Seguimiento de la *actividad y estado económico financiero* de estas Entidades, para lo cual deberán presentar anualmente las cuentas anuales auditadas e informe de gestión y otros documentos que les sean requeridos:
 - Declaración de principios de inversión.
 - Informe actuarial.
 - Contratos con terceras personas de gestión de activos, de depósito y custodia de valores y de reaseguro.
- Actividad *disciplinaria y de inspección*.

Los planes y fondos de pensiones, así como las entidades aseguradoras están sujetos en su actividad al control y supervisión del *Ministerio de Economía y Hacienda* a través de la *Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones*. Dichas entidades, además de estar sujetas a la autorización administrativa para su funcionamiento, deben suministrar periódicamente documentación e información a dicha Dirección General con el objeto de que ésta realice su labor de supervisión.

1.7. Relaciones y funciones de los agentes externos

Las características propias de los instrumentos de previsión generan que las actuaciones realizadas por dichos instrumentos se realicen necesariamente con el concurso de otras personas físicas o entidades, todo ello con la supervisión en ocasiones de los organismos internos de la entidad y, en otras, sujetas a los límites establecidos por la normativa y supervisados por el regulador en lo referente al desempeño y comisiones o precios satisfechos.

1.7.1. EPSV

Las EPSV poseen personalidad jurídica por lo que no tienen la necesidad para su funcionamiento de contratar una entidad gestora. No obstante, la normativa establece que las Entidades deben contratar el depósito y custodia de los activos financieros en que se materialice el patrimonio del plan de previsión.

En lo referente a la *externalización de la gestión* de sus activos financieros, la normativa lo permite sujeto a determinadas condiciones:

- El prestatario del servicio deberá ser una entidad de crédito, sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva, empresa de inversión o entidad aseguradora que opere en el ramo de vida, pudiendo suscribirse varios contratos con distintas entidades.
- Los contratos deberán recogerse por escrito, previo acuerdo de la Junta de Gobierno.
- Los movimientos económicos derivados de cada contrato deberá recogerse en una cuenta de efectivo y valores específica.
- Cada contrato deberá especificar las obligaciones de información periódica y los mecanismos de control que la entidad prestataria del servicio debe cumplir. Así, al menos mensualmente, deberá realizar un informe completo de las operaciones realizadas.

- Los contratos deberán establecer los límites de diversificación y dispersión, así como las condiciones cuantitativas y cualitativas de las inversiones que se consideren necesarias para la gestión prudente y control del patrimonio.

Por último, todos los contratos de gestión, depósito y custodia deben figurar en un registro actualizado y a disposición de la Administración.

1.7.2. Fondo de pensiones

En caso de los fondos de pensiones, al carecer de personalidad jurídica, se hace necesaria la actividad con el concurso de una entidad gestora que administre los bienes y una entidad depositaria que los custodie, siempre bajo la supervisión de la Comisión de Control.

Las actuaciones principales de las *entidades gestoras* son las siguientes:

- Intervención en el otorgamiento de la escritura de constitución del fondo, así como en las de modificación.
- Llevanza de la contabilidad.
- Determinación de los saldos de la cuenta de posición.
- Emisión de los certificados de pertenencia al plan.
- Selección de las inversiones.

Por su parte, las actuaciones principales de las *entidades depositarias* son las siguientes:

- Intervención en el otorgamiento de la escritura de constitución del fondo, así como en las de modificación.
- Instrumentación de los cobros y pagos a realizar, así como de los traspasos de los derechos económicos.
- Recepción de los valores y activos líquidos propiedad del fondo.

1.7.3. Otros agentes externos

En el desempeño y desarrollo de su actividad, las distintas entidades de previsión requieren los servicios de otras personas físicas o entidades jurídicas, en su caso, bien de una

forma periódica o por circunstancias concretas. A continuación se definen algunos de ellos:

- *Actuario*, la persona o entidad cuya responsabilidad es, entre otras, evaluar los compromisos presentes y futuros por pensiones, a fin de determinar la solvencia financiera del plan de previsión, siguiendo métodos contables y actuariales conocidos.
- *Asesor jurídico*, la persona o entidad que, mediante el asesoramiento y el consejo jurídico, posibilita que las actuaciones de la EPSV sean conforme a Derecho.
- *Auditor*, la persona o entidad cualificada a quien se encomienda la tarea de llevar a cabo una auditoría (comprobación de la veracidad de la contabilidad y los estados financieros de la Entidad, según métodos generalmente aceptados). Las EPSV deben someterse a auditoría y los auditores que la lleven a cabo deben ser profesionales expertos e independientes.

Pues bien, los *principios de actuación* con dichos agentes deben ser los siguientes:

- Autorización previa de los órganos competentes, en función de la normativa aplicable y los reglamentos internos de funcionamiento.
- Exigencia de un contrato redactado por escrito.
- Transparencia en los importes satisfechos, ya que van a suponer una menor rentabilidad para los socios de la Entidad. En la medida que fuese posible, sería recomendable solicitar varias ofertas para la prestación del servicio con el objeto de determinar la que reúne las mejores condiciones.