

**MODIFICACIONES Y CRITERIOS  
DE ADAPTACION A INTRODUCIR  
TRAS LA ENTRADA EN VIGOR  
DEL REAL DECRETO 304/2004, DE  
20 DE FEBRERO, POR EL QUE SE  
APRUEBA EL REGLAMENTO DE  
PLANES Y FONDOS DE  
PENSIONES**

# INDICE

1.- INTRODUCCION-----	3
2.- DISPOSICIONES GENERALES -----	3
3.- REGIMEN DE CONTRIBUCIONES -----	4
4.- REGIMEN DE PRESTACIONES -----	5
5.- PAGO DE LAS PRESTACIONES -----	7
6.- ASPECTOS FINANCIEROS Y ACTUARIALES-----	7
7.- PROMOCION DE UN PLAN DE EMPLEO-----	9
8.- COMISION DE CONTROL -----	10
9.- DESARROLLO DEL PLAN DE PENSIONES -----	12
10.- RETRIBUCION DE GESTORA Y DEPOSITARIA -----	15
11.- VIGENCIA DE LOS CREDITOS CONCEDIDOS A PARTICIPES-----	15
12.- TABLA RESUMEN-----	16

## **MODIFICACIONES A INTRODUCIR TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO 304/2004, DE 20 DE FEBRERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES**

### 1.- INTRODUCCION

Con la entrada en vigor del Reglamento 304/2004, se ha producido una modificación relevante de la regulación en materia de planes y fondos de pensiones, principalmente en la regulación de la composición de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo.

Puesto que la nueva legislación separa la naturaleza de los planes de pensiones de empleo de los individuales y los asociados, la norma aborda una regulación específica de los planes del sistema de empleo, concretamente el tema de la modificación de las especificaciones y los aspectos más relevantes del desarrollo del plan.

Originariamente, los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores surgen en el ámbito de la negociación colectiva, aunque, no siempre ha estado unida a su regulación. Ya con anterioridad a la publicación del reglamento, pero especialmente con él, se llega a la unión de estas dos materias, los planes de pensiones de empleo y la negociación colectiva, ésta es la filosofía tanto del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, como del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones.

Las modificaciones que se proponen son de dos tipos: unas obligatorias y otras discrecionales, y han de realizarse antes del 26 de febrero de 2005, (12 meses desde la entrada en vigor del Reglamento). Además existían otras modificaciones pendientes para adaptar las especificaciones de los planes de pensiones que venían impuestas en el Real Decreto Legislativo 1/2002, y su plazo inicial de desarrollo era el 1 de enero de 2005. Este plazo ha sido ampliado por un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2.005.

### **MODIFICACIONES CONSECUENCIA DEL REAL DECRETO 304/2004:**

#### 2.- DISPOSICIONES GENERALES

- Cambio del término aportación del promotor por contribución del promotor, ya que, ésta es la nueva terminología de la norma. Este cambio implica que donde decía aportaciones siempre y cuando sean del promotor, ahora deberá decir contribuciones, porque los promotores realizan contribuciones y los partícipes aportaciones. También aparece el nuevo término de sujeto aportante. Artículo 5.1.

- Estas adaptaciones son estrictamente terminológicas pero tienen carácter obligatorio.

**Artículo 5. Sujetos aportantes.**

1. (...)

Las contribuciones se realizarán por los promotores de planes de empleo y las aportaciones se realizarán por los partícipes, en los casos y forma que, de conformidad con este reglamento, establezca el respectivo plan de pensiones. (...)

### 3.- REGIMEN DE CONTRIBUCIONES

- Cambio del límite de las aportaciones anuales, de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. Los límites de las aportaciones han ido variando a lo largo de varias leyes y reglamentos, y cabe prever que seguirán haciéndolo, por lo que deberá modificarse en las especificaciones que recojan los límites no siendo así, en las especificaciones que no los contengan. La nueva norma no expresa una cantidad concreta, sino que se refiere a la Ley o norma con rango de ley que modifique dichos límites.

- Es una modificación obligatoria si lo contemplan las especificaciones.

**Artículo 6. Limitación de las aportaciones anuales.**

1. Las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones regulados en este reglamento se adecuarán a lo siguiente:

a) El total de las aportaciones anuales máximas de los partícipes a los planes de pensiones regulados en este reglamento, sin incluir las contribuciones empresariales que los promotores de planes de pensiones de empleo imputen a los partícipes, no podrá exceder de los límites establecidos con carácter general y en función de la edad en el artículo 5.3.a) del texto refundido de la ley o en disposición con rango de ley que modifique dichos límites.

b) El conjunto de las contribuciones empresariales realizadas por los promotores de planes de pensiones de empleo a favor de sus empleados e imputadas a aquéllos tendrá como límite anual máximo las cuantías establecidas en el artículo 5.3.b) del texto refundido de la ley o en disposición con rango de ley que modifique dichos límites.

Los empresarios individuales que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores, como promotores de un plan de pensiones de empleo, podrán realizar aportaciones propias al citado plan, hasta el límite máximo establecido para las contribuciones empresariales. Estas aportaciones no serán calificadas como contribuciones empresariales, salvo a efectos del cómputo de límites.

c) Los límites a que se refieren los párrafos a) y b) anteriores se aplicarán de forma independiente e individualmente a cada partícipe integrado en la unidad familiar.

d) Excepcionalmente, la empresa promotora podrá realizar contribuciones a un plan de pensiones de empleo del que sea promotor cuando sean precisas 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 del oportuno dictamen de actuario independiente o de las revisiones actuariales, la existencia de un déficit en el plan de pensiones.

(...)

**Artículo 5. Principios básicos de los planes de pensiones.**

(...)

3. Las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente Ley se adecuarán a lo siguiente:

a) El total de las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente Ley, sin incluir las contribuciones empresariales que los promotores de planes de pensiones de empleo imputen a los partícipes, no podrá exceder de 7.212,15 euros.

No obstante, en el caso de partícipes mayores de cincuenta y dos años, el límite anterior se incrementará en 1.202,02 euros adicionales por cada año de edad del partícipe que exceda de cincuenta y dos años, fijándose en 22.838,46 euros para partícipes de sesenta y cinco años o más.

b) El conjunto de las contribuciones empresariales realizadas por los promotores de planes de pensiones de empleo a favor de sus empleados e imputadas a los mismos tendrá como límite anual máximo las cuantías establecidas en el párrafo a) anterior.

Los empresarios individuales que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores, como promotores de un plan de pensiones de empleo, podrán realizar aportaciones propias al citado plan, hasta el límite máximo establecido para las contribuciones empresariales. Estas aportaciones no serán calificadas como contribuciones empresariales, salvo a efectos del cómputo de límites.

c) Los límites establecidos en los párrafos a) y b) anteriores se aplicarán de forma independiente e individualmente a cada partícipe integrado en la unidad familiar.

d) Excepcionalmente, la empresa promotora podrá realizar aportaciones a favor de los beneficiarios de un plan de pensiones de empleo cuando sea preciso para garantizar las prestaciones en curso y se haya puesto de manifiesto, a través de las revisiones actuariales, la existencia de un déficit en el plan de pensiones.

(...)

En algunos casos su importancia no será muy relevante, pero pueden darse otros casos en los que el establecimiento y modificación en las especificaciones de los límites sea más importante. Junto a esta modificación es importante incluir la letra d) del artículo 5.3 del R.D. Legislativo 1/2002 en el que se recoge la posibilidad de que el promotor haga aportaciones a favor de los beneficiarios para garantizar las prestaciones en curso cuando, según un actuario, exista un déficit en el plan de pensiones.

➤ Estas modificaciones tienen carácter obligatorio.

#### 4.- REGIMEN DE PRESTACIONES

- La modificación de las contingencias para su adaptación a las nuevas posibilidades que ofrece el artículo 7 del texto legal, como la jubilación parcial son recomendables. Hay nuevas posibilidades que establece el reglamento y que antes no estaban contempladas. Sería aconsejable introducirlas, en las empresas que tengan contemplada la jubilación parcial, tendrían la posibilidad de hacer aportaciones para la jubilación total o la opción de cobrar totalmente del plan de pensiones teniendo en cuenta el régimen de incompatibilidades previsto en el artículo 11. Para poder tener acceso al cobro de las prestaciones con motivo de acceso a la jubilación parcial las especificaciones deberán preverlo.

➤ Es una modificación optativa.

- En el caso de que las especificaciones recojan la situación asimilable a la jubilación, será obligatoria su adaptación a la nueva configuración de la contingencia de jubilación. Al variar la regulación de la figura de la situación asimilable en el reglamento, las especificaciones que lo recojan deberán adaptarse porque ahora la normativa lo que contempla es la

anticipación de la prestación correspondiente a jubilación con unos determinados requisitos que se establecen en el artículo 8. Se mantiene como supuesto principal la contingencia de jubilación de conformidad con el régimen general de la Seguridad Social, la novedad es la anticipación de la prestación correspondiente a la jubilación a partir de los 60 años, cuando las especificaciones del plan lo prevean. Es aconsejable su introducción.

- Es una modificación obligatoria si lo contemplan las especificaciones.

Nos encontramos entonces ante varias situaciones relativas a la jubilación:

- Jubilación ordinaria
- Jubilación parcial
- Jubilación anticipada a partir de los 60 años
- Acceso a la jubilación por extinción de la relación laboral a consecuencia de un expediente de regulación de empleo.

#### **Artículo 7. Contingencias.**

Las contingencias susceptibles de cobertura en un plan de pensiones podrán ser:

a) Jubilación.

1º Para la determinación de la contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

Por tanto, la contingencia de jubilación se entenderá producida cuando el partícipe acceda efectivamente a la jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente, sea a la edad ordinaria, anticipada o posteriormente.

Las personas que, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se encuentren en la situación de jubilación parcial tendrán como condición preferente en los planes de pensiones la de partícipe para la cobertura de las contingencias previstas en este artículo susceptibles de acaecer, pudiendo realizar aportaciones para la jubilación total. No obstante, las especificaciones de los planes de pensiones podrán prever el pago de prestaciones con motivo del acceso a la jubilación parcial. En todo caso será aplicable el régimen de incompatibilidades previsto en el artículo 11.

2º Cuando no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación, la contingencia se entenderá producida a partir de la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, en el momento en que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social.

(...)

#### **Artículo 8. Anticipación de la prestación correspondiente a jubilación.**

1. Si las especificaciones del plan de pensiones lo prevén, podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a jubilación a partir de los 60 años de edad.

A tal efecto, será preciso que concurren en el partícipe las siguientes circunstancias:

- a) Que haya cesado en toda actividad determinante del alta en la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en algún régimen de la Seguridad Social.
- b) Que en el momento de solicitar la disposición anticipada no reúna todavía los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

No procederá el anticipo de la prestación regulado en este apartado en los supuestos en que no sea posible el acceso a la jubilación a los que se refiere el artículo 7.a).2º

2. Las especificaciones de los planes de pensiones también podrán prever el pago anticipado de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, cualquiera que sea

su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo a consecuencia de expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral.

- En cuanto al cobro de la prestación de jubilación, cuando extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo a consecuencia de expediente de regulación de empleo, entendemos que no es recomendable incluirlo en las especificaciones a pesar de que es una de las posibilidades del artículo 8. Cabría la posibilidad de incorporarlo a las especificaciones coyunturalmente, cuando la anticipación de la contingencia esté financiada por el promotor y se haya incluido en la negociación del ERE, es decir, es conveniente esperar a la negociación del ERE para incluirlo en las especificaciones del plan de pensiones.\*
  - Es una modificación optativa.

## 5.- PAGO DE LAS PRESTACIONES

- Los planes que sus especificaciones prevean un plazo máximo de 15 días para el cobro de prestaciones en forma de capital inmediato, deberá ser sustituido por los 7 días establecidos en el nuevo reglamento, artículo 10. Las especificaciones no suelen recoger este tipo de plazos por lo que no se deberá introducir nada ni modificar si no lo regulan las normas del plan. En cambio, existen planes que sí contienen los requisitos respecto a la solicitud, reconocimiento y pago de las prestaciones para que los partícipes conozcan su funcionamiento, estas especificaciones sí deberán adaptarse.
  - En las especificaciones que se prevea este plazo será obligatoria su adaptación.

### **Artículo 10. Prestaciones.**

(...)

4. El reconocimiento del derecho a la prestación deberá ser notificado al beneficiario mediante escrito firmado por la entidad gestora, dentro del plazo máximo de 15 días hábiles desde la presentación de la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones y grado de aseguramiento o garantía, informando en su caso del riesgo a cargo del beneficiario, y demás elementos definitorios de la prestación, según lo previsto en las especificaciones o de acuerdo a la opción señalada por aquél.

Si se tratase de un capital inmediato, deberá ser abonado al beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que éste presentase la documentación correspondiente.

(...)

## 6.- ASPECTOS FINANCIEROS Y ACTUARIALES

- Debería incorporarse a las especificaciones la obligación de realizar la revisión financiera actuarial. Esta revisión trianual deberá ser realizada por un actuario independiente y distinto al que intervenga en el desenvolvimiento ordinario del plan. Estas revisiones deben tener un contenido que se refleja en este artículo. En los planes que incorporen margen de solvencia deberá realizarse anualmente,

artículo 23 del real decreto 304/2004, de 20 de febrero. El artículo explica la metodología a seguir en la elaboración de la revisión. El objetivo es conocer las necesidades de liquidez del plan, por lo que también es necesario conocer su colectivo para alcanzar los fines de su cartera objetivo.

➤ Es una adaptación obligatoria.

**Artículo 23. Revisión del plan de pensiones.**

1. El sistema financiero y actuarial de los planes deberá ser revisado, al menos cada tres años, con el concurso necesario de un actuario independiente y, en su caso, además de aquellos otros profesionales independientes que sean precisos para desarrollar un análisis completo del desenvolvimiento actuarial y financiero del plan de pensiones.

Los profesionales que participen en la revisión deberán ser necesariamente personas distintas al actuario o expertos que intervengan en el desenvolvimiento ordinario del plan de pensiones, sin que se extienda tal limitación a las personas o entidades que realicen funciones de auditoría de las cuentas.

2. La revisión de los aspectos actuariales incluirá como mínimo la siguiente información:

- a) Descripción de los aspectos fundamentales del plan.
- b) Datos del colectivo valorado.
- c) Metodología actuarial.
- d) Hipótesis utilizadas.
- e) Análisis de las aportaciones, prestaciones y derechos consolidados y económicos.
- f) Resultados y análisis de las valoraciones actuariales.
- g) Análisis de la cuenta de posición del plan.
- h) Análisis de la solvencia del plan.
- i) Proyecciones efectuadas hasta la próxima revisión actuarial.
- j) Conclusiones y recomendaciones.

3. Los aspectos financieros de la revisión a la que hace referencia este artículo se referirán a la política de inversión llevada a cabo, con relación a los objetivos y características de los planes de pensiones a los que se refiera. Como mínimo, incluirá los siguientes aspectos:

- a) Criterios básicos de la política de inversiones fijada por la comisión de control.
- b) Características de los activos que integran la cartera.
- c) Establecimiento de índices de referencia que reflejen la política y la estrategia de inversión.
- d) Análisis de las posibles desviaciones respecto de los índices de referencia.
- e) Políticas de gestión y distribución de activos según criterios de rentabilidad y riesgo. Adecuación de estas políticas a los objetivos y características de cada plan.
- f) Análisis de sensibilidad de las inversiones.
- g) Análisis de la duración de las carteras y de la congruencia de plazos respecto de las obligaciones de cada plan.

4. En los planes de pensiones que conlleven la constitución del margen de solvencia la citada revisión se realizará anualmente.

(...)

6. El Ministro de Economía podrá desarrollar el contenido y fijar los criterios que deban ser utilizados en las revisiones actuariales y financieras y en los informes económico-financieros, así como el procedimiento y plazos para su presentación.

## 7.- PROMOCION DE UN PLAN DE EMPLEO

- La comisión promotora deberá ser paritaria obligatoriamente tal y como se establece en el artículo 27.2 del RD 304/2004, sin perjuicio de la posterior composición de la comisión de control. Para los planes de pensiones ya constituidos no tiene sentido introducir esta modificación en las especificaciones, excepto que éstas recojan el sistema de composición de la comisión promotora que normalmente no se recoge y tampoco es aconsejable que esta composición se plasme en las especificaciones, sólo debe recogerse el sistema de organización y funcionamiento de la comisión de control.

- Es una adaptación obligatoria.

### ***Artículo 27. Promoción de un plan de pensiones de empleo.***

(...)

2. La comisión promotora estará formada y operará de acuerdo con lo previsto en la sección 2ª de este capítulo para la comisión de control de un plan de pensiones de empleo, con las peculiaridades previstas en este artículo, garantizándose en todo caso la representación paritaria de la representación del promotor o promotores.

En los planes de pensiones del sistema de empleo podrán establecerse procedimientos de designación directa de los miembros de la comisión promotora por parte de la comisión negociadora del convenio, o designación de los representantes de empleados por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.

Cuando se prevea la designación por la comisión negociadora del convenio, cada parte designará, respectivamente, a los representantes del promotor y a los de los trabajadores en la comisión promotora del plan. La designación directa de los miembros de la comisión promotora podrá recaer en la totalidad o parte de los miembros de la comisión negociadora o de los referidos representantes de empresas y/o trabajadores con independencia de que sean o no potenciales partícipes.

La designación directa de los miembros de la comisión promotora podrá ser revocada en cualquier momento en los términos previstos en el artículo 31.2 para la comisión de control.

(...)

- La constitución de la comisión de control deberá llevarse a cabo en el plazo de 12 meses, se amplía el anterior plazo que era de 6 meses, artículo 28. En el caso de los planes formalizados no sería necesario introducir este cambio puesto que la comisión promotora ya ha debido disolverse y constituirse la comisión de control, por lo que la finalidad de la comisión promotora estará agotada. En el supuesto caso de que algunas especificaciones recojan este plazo de constitución de la comisión de control deberá adaptarse.

- En las especificaciones que se prevea este plazo será obligatoria su adaptación.

### ***Artículo 28. Adhesión de partícipes en planes de empleo.***

Efectuada la comunicación de la admisión del plan en el fondo prevista en el artículo anterior, podrá hacerse efectiva la incorporación al plan de partícipes, y la comisión promotora del plan de empleo deberá instar la constitución de la pertinente comisión de control del plan en un plazo no superior a 12 meses desde la formalización del plan. En tanto no se constituya la comisión de control, las funciones atribuidas a ésta por este reglamento corresponderán a la comisión promotora.

(...)

## 8.- COMISION DE CONTROL

- Adaptar la composición de la comisión de control al artículo 30 y Disposición Transitoria Quinta del Real Decreto, pudiendo ser paritaria o pudiendo, por medio de un acuerdo de negociación colectiva, establecer una distribución de representantes distinta de la paritaria, siempre que se respete el régimen de mayorías para los acuerdos del artículo 32 del mismo R.D.

Nos encontramos ante dos variables:

1. Con carácter general la comisión de control será paritaria.
2. No obstante, por medio de un acuerdo de negociación colectiva podrá establecerse otro tipo de representación.

Los planes de pensiones que se formalicen y constituyan su comisión de control tras la entrada en vigor del reglamento, podrán elegir entre las dos variables que acabamos de exponer.

En cambio, los planes ya formalizados y que sus comisiones de control sean anteriores al R.D. Legislativo 1/2002 (norma que introduce la paridad) deberán adaptarse. El plazo de adaptación finalizaba el 1 de enero de 2005 y ha sido ampliado por un año hasta 31 de diciembre de 2005, mediante el Real Decreto-Ley 10/2004, de 23 de diciembre, por el que se amplía el plazo de adaptación de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo.

En definitiva, actualmente, a pesar de que existe la posibilidad de que las comisiones de control puedan mantener su originaria composición con la mayoría de los partícipes, deben tomar un acuerdo expreso o ratificar el existente para salvaguardar su composición.

En último lugar, toda modificación que se introduzca sobre cualquiera de los extremos relacionados con la composición, funcionamiento, organización, etc. de la comisión de control, que estén relacionados con la toma de decisiones deberá hacerse por medio de un acuerdo de negociación colectiva.

- Es una adaptación obligatoria.

### ***Artículo 30. Composición de la comisión de control.***

1. La comisión de control del plan de pensiones de empleo estará formada por representantes del promotor o promotores y representantes de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Con carácter general, el número de miembros de la comisión de control del plan será el fijado en las especificaciones, garantizándose la atribución del 50 por ciento de los miembros y, en todo caso, del conjunto de votos a los representantes designados por el promotor o promotores frente a la representación de los partícipes y beneficiarios.

No obstante, en virtud de acuerdo de negociación colectiva, podrá establecerse una distribución de representantes distinta de la prevista con carácter general en el párrafo anterior, sin perjuicio de la necesaria aplicación de lo previsto en el artículo 32, y debiendo garantizarse la representación del promotor y de los partícipes.

(...)

**Disposición transitoria quinta. Comisión de control de los planes de pensiones de empleo formalizados antes de la entrada en vigor de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre.**

Los planes de pensiones de empleo formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, deberán adecuarse a lo dispuesto en el artículo 7.3 del texto refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y en los artículos 30 y 32 de este reglamento antes de 1 de enero de 2005.

Para la adecuación a lo establecido en el artículo 30.1.a) de este reglamento, dentro del referido plazo deberá adoptarse el correspondiente acuerdo colectivo mediante el cual se determinará la composición de la comisión de control, debiendo incorporarse, en su caso, a las especificaciones del plan.

En orden a la adaptación a lo establecido en el artículo 32 de este reglamento, se adoptará el correspondiente acuerdo de modificación de especificaciones antes del 1 de enero de 2005.

Transcurrido este plazo sin haberse adoptado los citados acuerdos, se aplicará directamente lo dispuesto como regla general en el artículo 30.1.a), así como lo dispuesto en el artículo 32, respectivamente.

- Se establece como prioridad el sistema de designación directa de los miembros de la comisión de control, que aconsejamos. El artículo 7.2 indica que en los planes de pensiones del sistema de empleo podrán establecerse procedimientos de designación directa de los miembros de la comisión de control por parte de la comisión negociadora del convenio, y/o designación de los representantes de los partícipes y beneficiarios por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. El acuerdo de negociación colectiva será de eficacia general y contemplará los siguientes aspectos:
  - a) La voluntad de aplicar el procedimiento de designación directa.
  - b) Establecer el número de representantes, por medio de un número de miembros o por medio de un porcentaje.
  - c) El sistema de designación directa de los miembros de la Comisión de Control será el mismo que el de revocación. Cada una de las partes nombrará y revocará a sus respectivos miembros, esto es, el promotor a sus miembros y, dentro de la representación de los partícipes cada sindicato podrá designar y revocar a sus miembros.
- Es una modificación optativa.
- En caso de no haber designación se describe el proceso electoral. En cuanto a este sistema de elección, el artículo 31.3.a) en el último párrafo de esta letra, reduce del 15% al 10% el requisito mínimo de firmas exigibles para el aval de las candidaturas no sindicales.
  - Sería una modificación obligatoria en caso de existir procedimiento electoral y de que este punto aparezca en las especificaciones.

- En la misma letra de este artículo establece la posibilidad de excluir de la condición de elegible a los partícipes en suspenso. Interpretamos, por analogía, que también podrán excluirse en el sistema de designación.

➤ Sería una modificación optativa.

**Artículo 31. Designación o elección de los miembros de la comisión de control.**

3. A falta de designación directa prevista en el apartado anterior, la elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios se realizará mediante proceso electoral conforme a los siguientes criterios:

a) Serán elegibles los partícipes del plan, si bien las especificaciones podrán excluir de la condición de elegible a los partícipes en suspenso por extinción o suspensión de la relación laboral con el promotor.

Los beneficiarios serán elegibles siempre que, conforme a las especificaciones, les corresponda una representación específica en la comisión de control.

En el caso de que la representación de los beneficiarios venga atribuida a la representación de los partícipes, los beneficiarios serán elegibles salvo que las especificaciones les excluyan de tal condición o la condicionen a que alcancen el número o porcentaje del colectivo total previsto en aquéllas a tal efecto.

Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos tendrán derecho a presentar candidatos partícipes y, en su caso, candidatos beneficiarios.

Las candidaturas deberán estar avaladas por sindicatos o por la firma de un porcentaje de integrantes del correspondiente colegio electoral fijado en especificaciones, que no podrá ser inferior al 10 por ciento.

(...)

## 9.- DESARROLLO DEL PLAN DE PENSIONES

- En relación a la vinculación de los planes de pensiones de empleo con la negociación colectiva, el artículo 33 del nuevo reglamento establece que las especificaciones podrán ser modificadas mediante acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores. También desarrolla algunas disposiciones, especialmente en los planes de pensiones de promoción conjunta, procedentes de la Ley 24/2001 de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en materia de previsión social empresarial de forma más coordinada con los procesos de representación y negociación colectiva en el ámbito laboral.

**Artículo 33. Modificación de las especificaciones y revisión del sistema financiero de los planes de empleo.**

1. La modificación de las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo se podrá realizar mediante los procedimientos y acuerdos previstos en ellas. El acuerdo de modificación podrá ser adoptado por la comisión de control del plan con el régimen de mayorías establecido en las especificaciones.

No obstante, en los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la modificación del régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros extremos y, en su caso, la consiguiente adaptación de la base técnica pueda ser acordada, conforme a lo previsto en este reglamento, mediante acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

2. El sistema financiero y actuarial de los planes deberá ser revisado al menos cada tres años por actuario independiente designado por la comisión de control, conforme a lo establecido en el artículo 23.

Si, como resultado de la revisión, se planteara la necesidad o conveniencia de introducir variaciones en las aportaciones y contribuciones, en las prestaciones previstas, o en otros aspectos con incidencia en el desenvolvimiento financiero-actuarial, se someterá a la comisión

de control del plan para que proponga o acuerde lo que estime procedente, de conformidad con lo previsto en las especificaciones del plan.

En su caso, a los efectos de lo previsto en el artículo 6.1.d) ento sobre las aportaciones excepcionales de la empresa a favor de beneficiarios, se deberá determinar expresa y separadamente el déficit correspondiente a las pensiones ya causadas de los beneficiarios existentes a la fecha de la referida revisión o dictamen actuarial. En ningún caso se computará a estos efectos el déficit generado como consecuencia de la existencia de límites de aportación a planes de pensiones.

- Incluir toda la información que se especifica en el artículo 34 del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. En unos casos la información debe ser remitida obligatoriamente y en otros es suficiente con que dicha información esté disponible para los partícipes; nosotros aconsejamos que la información se envíe al partícipe, excepto donde decimos específicamente que la tendrá a su disposición. La información a remitir a los partícipes y beneficiarios está mucho más delimitada y se puede diferenciar entre:
  - La información a remitir en el momento de la incorporación al plan o de la formalización de éste, que consiste en el certificado de pertenencia (expedido por la Entidad Gestora), ejemplar de las especificaciones, base técnica y de la declaración de los principios de la política de inversión (a través de la Comisión de Control).
  - Recibir (de la Entidad Gestora) dentro de los primeros meses de cada año certificación, a efectos fiscales, de las contribuciones imputadas por los Promotores, o realizadas por el propio partícipe, y el valor, al final del año natural, de sus derechos consolidados en el plan.
  - La certificación anual (de las Entidades Promotoras), a 31 de diciembre de cada año, en la que se recojan sus contribuciones y aportaciones, tanto directas como imputadas, al Plan de Pensiones.
  - Con periodicidad trimestral, los partícipes recibirán información sobre la evolución y situación de sus derechos consolidados y económicos en el plan.
  - Tendrán a su disposición, a través de la Comisión de Control, el Balance, Cuenta de Resultados, Informe de Gestión e Informes de Auditoría del Fondo de Pensiones al que se adscribe el Plan, incluyendo la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, que sean imputables al plan.
- Sería una modificación obligatoria.

***Artículo 34. Información a partícipes y beneficiarios de planes de empleo.***

1. Con ocasión de su incorporación al plan de pensiones de empleo, los partícipes que lo soliciten deberán recibir un certificado de pertenencia emitido por la entidad gestora. Asimismo, se les hará entrega de un ejemplar de las especificaciones, o bien, si así se prevé en éstas, se les indicará el lugar y forma en que tendrán a su disposición en todo momento el contenido de las especificaciones.

También se le entregará al partícipe un ejemplar de la declaración de los principios de la política de inversión del fondo de pensiones a que se refiere el artículo 69.3, o bien, si se prevé en las especificaciones, se le indicará el lugar y forma en que tendrá su contenido a su disposición.

La utilización de boletines individuales de adhesión, a los que se refiere el artículo 101, será opcional en los términos previstos en el apartado 3 de dicho artículo. En el caso de no utilizarse estos boletines individuales de adhesión, se hará entrega al partícipe de un certificado de pertenencia al plan.

2. Con periodicidad al menos anual, la entidad gestora del fondo de pensiones en el que el plan se encuentre integrado remitirá a cada partícipe de los planes de empleo una certificación sobre las aportaciones, directas o imputadas, realizadas en cada año natural y el valor, al final del año natural, de sus derechos consolidados en el plan.

Las especificaciones podrán prever plazos inferiores al señalado anteriormente para remitir dicha información.

La certificación a que se refiere este apartado deberá contener un resumen sobre la determinación de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones y las reglas de incompatibilidad sobre aquéllas.

Asimismo, la certificación incluirá una indicación de lo establecido en este reglamento sobre el deber de comunicar el acaecimiento de las contingencias y solicitar la prestación en el plazo previsto, advirtiendo de la sanción administrativa prevista en el artículo 36.4, párrafo segundo, del texto refundido de la ley, así como un resumen de las posibles formas de cobro de la prestación.

En su caso, la certificación indicará la cuantía de los excesos de aportación del partícipe advertidos sobre los máximos establecidos y el deber de comunicar el medio para el abono de la devolución.

3. Producida y comunicada la contingencia, el beneficiario del plan de pensiones de empleo deberá recibir información apropiada sobre la prestación y sus posibles reversiones, sobre las opciones de cobro correspondientes, en su caso, y respecto del grado de garantía o del riesgo de cuenta del beneficiario.

En su caso, se le hará entrega al beneficiario del certificado de seguro o garantía de su prestación, emitido por la entidad correspondiente.

Con periodicidad al menos anual, la gestora del fondo de pensiones remitirá a los beneficiarios de los planes de pensiones de empleo una certificación sobre el valor de sus derechos económicos en el plan al final de cada año natural.

4. En los planes de pensiones de empleo, al menos con carácter trimestral, se facilitará a los partícipes y beneficiarios información sobre la evolución y situación de sus derechos consolidados y económicos en el plan, así como sobre otros extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios de las especificaciones del plan, de las normas de funcionamiento del fondo o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito.

La información trimestral contendrá un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, informando, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades. Asimismo, deberá ponerse a disposición de partícipes y beneficiarios, en los términos establecidos en las especificaciones del plan de pensiones, la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones podrá determinar las partidas que hayan de integrar dichos gastos.

No obstante, en los planes de empleo la información periódica prevista en este apartado, en lo que se refiere a derechos consolidados correspondientes a prestaciones definidas de los partícipes en el plan, podrá facilitarse en los términos y plazos fijados en las especificaciones o acordados por la comisión de control y deberá incluir necesariamente la cuantificación de los derechos consolidados de los partícipes en caso de cese o extinción de la relación laboral.

- Incluir la posibilidad de que los partícipes en suspenso puedan realizar aportaciones voluntarias sin perder la condición de partícipe en suspenso, siempre y cuando no haya movilizad o sus derechos consolidados, tal y como se refiere en el artículo 35.3 del Real Decreto.

- Sería una introducción optativa.

**Artículo 35. Derechos en caso de cese y movilización de derechos.**

(...)

Si las especificaciones lo prevén, el partícipe que hubiera extinguido o suspendido su relación laboral con el promotor podrá realizar aportaciones voluntarias al plan de pensiones, siempre y cuando no haya movilizado sus derechos consolidados.

(...)

## 10.- RETRIBUCION DE GESTORA Y DEPOSITARIA

- Modificación, en caso de que aparezca en las especificaciones, del sistema de remuneración de las entidades depositarias, que cobrarán una retribución máxima del 0,5% del valor de las cuentas de posición a las que deba imputarse, artículo 84.2. Esto no suele aparecer en las especificaciones de los planes de pensiones, donde debería estar es en el contrato de gestión entre la comisión de control y la entidad gestora. El contrato de gestión es un instrumento importante y en él deberían reflejarse y controlarse las comisiones que se cobran además de la de gestión y depósito. Es recomendable la revisión de este contrato.

- Sería una modificación obligatoria en caso de que las especificaciones lo contengan.

**Artículo 84. Retribuciones de las entidades gestoras y depositarias de fondos de pensiones.**

(...)

2. En remuneración por el desarrollo de las funciones encomendadas en este reglamento, las entidades depositarias de fondos de pensiones percibirán de los fondos de pensiones, en concepto de comisión de depósito, una retribución máxima del 0,5 por ciento del valor de las cuentas de posición a las que deberán imputarse. Dicho límite resultará aplicable tanto a cada plan de pensiones integrado como al fondo de pensiones en su conjunto, e individualmente a cada partícipe y beneficiario.

(...)

## 11.- VIGENCIA DE LOS CREDITOS CONCEDIDOS A PARTICIPES

- Los créditos concedidos a partícipes con anterioridad al 26 de febrero de 2004, mantendrán su vigencia en los términos pactados hasta su extinción. Desde la entrada en vigor del nuevo reglamento, los fondos no podrán otorgar créditos a partícipes de los planes adscritos, Disposición Transitoria Cuarta.

12.- TABLA RESUMEN

<b>ADAPTACION ESPECIFICACIONES DE PLANES DE PENSIONES ESTABLECIDAS EN EL R.D. 304/2004, de 20 de febrero.</b>	
<p><b>Adaptaciones a introducir en las especificaciones de los planes de pensiones</b></p> <p><b>Plazo:</b> <b>26 DE FEBRERO DE 2005 (12 meses contados a partir de su entrada en vigor según la Disposición Transitoria Segunda del Reglamento)</b></p>	<p><b>Adaptación obligatoria</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cambio del término aportaciones del promotor por contribuciones del promotor, ya que, aportaciones serán las realizadas por los partícipes (artículo 5.1)</li><li>• Cambio del límite de las aportaciones anuales (artículo 6)</li><li>• Eliminación de la situación asimilable a la jubilación (artículo 7)</li><li>• Las especificaciones que prevean un plazo máximo de 15 días para el cobro de prestaciones en forma de capital inmediato, deberá ser sustituido por 7 días (artículo 10)</li><li>• Adaptar las especificaciones a la nueva regulación para personas con discapacidad (artículo 12 y siguientes)</li><li>• Revisión financiera actuarial (artículo 23)</li><li>• La comisión promotora deberá ser paritaria (artículo 27.2)</li><li>• Se amplía el plazo de 6 a 12 meses para la constitución de la comisión de control (artículo 28)</li><li>• Se reduce del 15% al 10% el requisito mínimo de firmas exigibles para el aval de las candidaturas no sindicales (artículo 31.3)</li><li>• Incluir todo lo relativo a derechos de información (artículo 34)</li><li>• Llevar a cabo los principios generales de su política de inversión, deberá hacerlo la comisión de control con la participación de la gestora (artículo 69.3)</li><li>• Sistema de remuneración de las entidades depositarias, máximo del 0,5% del valor de las cuentas de posición a las que deba imputarse (artículo 84.2)</li></ul> <p><b>Adaptación facultativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Posibilidad de modificación de las contingencias para su adaptación a las nuevas posibilidades como la jubilación parcial (artículo 7)</li><li>• Anticipo de la prestación a los sesenta años (art. 8)</li><li>• En cuanto al sistema de elección, establece la posibilidad de excluir de la condición de elegible a los partícipes en suspenso (artículo 31.3.a))</li><li>• Las especificaciones podrán ser modificadas mediante acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores (artículo 33)</li><li>• Los partícipes en suspenso podrán realizar aportaciones voluntarias (artículo 35.3)</li></ul>



	<p><b>No aconsejable su introducción</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El pago anticipado de la prestación por jubilación en el caso de extinción de la relación laboral como resultado de un expediente de regulación de empleo (artículo 8), salvo las puntualizaciones realizadas*.</li><li>• Composición paritaria de la comisión de control.</li></ul>
<p><b>Adaptar las especificaciones de los planes de pensiones</b></p> <p><b>Plazo: antes de 31 de diciembre de 2.005.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La composición de la comisión de control (artículo 30 y Disposición Transitoria Quinta).</li></ul>