

ASPECTOS FISCALES DEL FONDO DE PENSIONES.

D. Manuel Peraita Huerta.

Buenos días, yo voy a tratar de ser bastante breve, por dos cuestiones, una es porque creo que el sistema fiscal de los Fondos de Pensiones ya se ha tratado muchas veces, quizás lo que esté más confuso sigue estando muy confuso, como son esos periodos que se han mencionado y por otro lado, se me había anunciado una mesa redonda, no una conferencia, y no traigo una ponencia formalmente preparada, si no mas bien unas ideas para lanzar en la mesa redonda.

Pero bueno, evidentemente en todos los países existe una preocupación por la previsión social, y también en mayor o menor medida, se entiende que el Estado ha de jugar un papel, hasta un determinado punto y a partir de ahí, bien sea a través de planes en las empresas o en los individuos, ya la previsión social de cada cual se ha de ajustar por uno mismo, en algunos países como Inglaterra, incluso la tendencia promovida desde el Estado, es que el individuo sea casi el principal protagonista de su propia previsión tratando desde la legislación, de desmontar los planes de previsión de empresas y promoviendo el que la gente se descuelge del plan de previsión de empresa y establezca planes individuales dentro del liberalismo de la Sr. Tacher.

¿Qué instrumentos se utilizan para regular esta previsión social privada?

Bueno, realmente un instrumento siempre es un instrumento de carácter fiscal, es decir,

son leyes fiscales. Se crean ventajas comparativas en nuestro caso no se si se han creado ventajas comparativas o se han empeorado las alternativas, para tratar de encauzar hacia unas fórmulas que se ven con mejores ojos, por parte del legislador, o por parte del Estado.

En nuestro país, yo no se sí en esta legislación el objetivo siempre ha sido el de la previsión social privada, o en muchos casos se ha confundido con otra necesidad económica en nuestro país, que es la que hace en un mercado de capitales, ya que en gran parte de las discusiones y en la propia ley, se ve frecuentemente que la preocupación va más por el manejo de unos capitales, el crear unos capitales a largo plazo y el control de las restituciones que van a tener el control de esos capitales, mas que hablar de la previsión social en sí.

Otra nota característica de estos países, es que se preocupan de la previsión social y no tanto de los instrumentos de financiación. Es decir, se preocupan de las características que tienen que tener los planes para dar derechos a deducciones fiscales, las aportaciones que se van a esos planes, que si luego son seguros, son fondos controlados por la empresa, son fondos controlados por los Sindicatos, u otras fórmulas de financiación es un tema irrelevante.

Un tercer principio fundamental antes de entrar en el detalle, está en el como se

aportan las ventajas fiscales en estas legislaciones. Bueno, por lo menos en las que yo conozco siempre había sido via lo que se llama tributación diferida, es decir, yo voy a permitir que hoy la empresa considere gasto unas cantidades, que dentro de unos años serán ingresos de otros sujetos pasivos, de los partícipes o beneficiarios.

En nuestro caso, ahí también hemos querido ser originales, ese principio se ha roto. Aquí este principio no aparece, precisamente, en la legislación anterior, si aparecía, de hoy día hasta el año 82, de forma muy clara o por lo menos en la práctica de forma muy clara, a partir del año 82 con el reglamento de Impuestos de Sociedades, empiezan las zonas oscuras, que no obstante, se habían mantenido o se han mantenido en muchos casos, viables hasta el año 86, que es precisamente a partir de la publicación del anteproyecto de ley, cuando empiezan a surgir ya los problemas y cuando desaparece este principio de tributación diferida.

Actualidad aquí, porque se ha pretendido sustituir o se ha sustituido por otro principio, que evidentemente también existía y que ahora se hace como único principio, que es el de tributación en especie o renta, en especie es decir, ya parece que se quiere hacer desaparecer la posibilidad de ninguna consideración de tributación diferida y se sustituye porque cualquier asignación para un plan de previsión, esté dentro de la ley o sea una de las alternativas, son las aportaciones, si la empresa las quiere considerar como gasto, tiene que ser renta en especie de alguien. Si luego ese gasto se produce a través de un fondo de pensiones, el ingreso en especie atribuido al individuo, mientras dure y no haya una ley de presupuestos que quiera cambiarlo, pues el individuo tiene unas determinadas ventajas fiscales, luego pues que sea dentro de 3, 5 10 o nunca, pero en cualquier momento, ya la propia ley establece que la ley de

presupuestos podrá cambiar los parámetros, no del sistema pero si los parámetros de esas ventajas fiscales.

En cualquier caso, lo que es evidente es que dentro de la propia ley, actualmente hay un tramo exento, pero no quita esto para que lo que se ha introducido es el concepto de renta en especie. Ya digo, no es el estándar idóneo para incorporar las ventajas fiscales de los planes de previsión, a los cuales se ajusta mas el concepto de tributación diferida.

No obstante, evidentemente que hay unas ventajas fiscales y que conviene analizarlas y bueno, anticipando conclusiones, por supuesto, como casi todos los fenómenos económicos y cualquier decisión en la empresa, lo que se trata es de saber identificar bien las ventajas y las desventajas para poder tomar una decisión ajustada a las necesidades reales de la empresa.

? Como se puede analizar el esquema fiscal que nos fija esta legislación? Yo creo que hay que mirar bajo el cruce dos ópticas. Una es, los individuos o los elementos personales, mejor dicho mas que individuos, puesto que están también Instituciones y la otra es, las distintas fases que aparecen en un plan de previsión, es decir, como entidades intervinientes y que voy a dejar de lado cuestiones muy técnicas y que no son de nuestro interés, como puede ser la tributación de la depositaria, o la tributación de la entidad gestora, sino mas bien para centrarnos en la tributación para la empresa o promotora, bueno, evidentemente no me voy a ceñir a planes de empleo, entonces la tributación para la empresa o promotora del plan, la tributación para los partícipes, la tributación para los beneficiarios y la tributación para el propio fondo. Respecto a las fases, yo creo que hay que distinguir la fase aportación, el propio crecimiento interno del fondo por los propios rendimientos que produce y en tercer lugar,

las prestaciones que se paga.

El cruce de estas cuatro por tres que darían doce elementos a estudiar su fiscalidad, es el que va a determinar que fiscalidad tenemos.

Bueno, para la empresa, una empresa en la fase de aportación, como digo, se establece un principio fundamental y es el de renta en especie. Solo será deducible para la empresa, una aportación a un plan de pensiones o a cualquier fórmula alternativa, si la considera renta en especie y la asigna a cada individuo. La forma de hacer esta imputación, bueno, eso ya es un tema negociable, en el caso de planes o incluso en formulas alternativas, dependerá de los sistemas actuariales que se utilicen, dependerán de muchos factores, pero en cualquier caso, se exige que la empresa si pone una cantidad como gasto, esto sea una renta para alguien. Luego, en función de como se la haya dado como renta, ya digo, tributaria ese individuo.

Que ocurre en la fase de constitución eficiente rendimientos del fondo para tributación a la empresa, bueno, en el caso de un fondo de pensiones, no tiene ningún impacto en la empresa, de echo es un dinero que ha pagado, ha salido fuera de ella y es un asunto que no le incumbe, y lo mismo ocurre en la fase de cobro de prestaciones, la empresa no se ve ahí implicada para nada. Evidentemente me voy a ceñir en este análisis a los planes y fondos de pensiones, pero lo que había que hacer es ver lo que se prestan de puntos fuertes o de puntos débiles, o ventajas e inconvenientes.

Pasemos al partícipe, bueno, el partícipe ya hemos dicho es como una ley de vasos comunicantes, si para la empresa una cosa es ir a gasto, para el partícipe, en el momento de la aportación es ingreso. Si para la empresa no ha sido gasto, que puede haber otras alternativas que la

empresa considere como se ha mencionado, que no tiene un gasto hoy, que absorbe una tributación que supone, el no puede deducir esto como gasto, bueno pues para el individuo, por supuesto no tendría ningún impacto, puesto que no se ha hecho nada, por lo menos externamente hacia él.

En la ley de los planes y fondos de pensiones, el individuo tiene una renta en especie que esta sujeta a unos límites muy complejos de cumplir, puesto que los límites entran en función, ya de entrada, si es una operación matemática, pero no muy directa, lo que hay que determinar los rendimientos netos, bueno pues hay que determinar los rendimientos netos, calcular un 15%, ver si estas cantidades asignadas al individuo son superiores o inferiores al 15% y bueno, eso es un primer límite. El segundo tope, ya lo que afecta es a la unidad familiar, con lo cual, ya en cada unidad familiar si hay más de una persona participando en planes de pensiones, bien sea de empleo, individual o asociativos, pues habrá que empezar a conjugar esas dos participaciones y ver como juegan los topes para las dos personas, si son dos o mas, que puedan integrar la unidad familiar y en cualquier caso, el tope máximo son 750.000 pesetas para la unidad familiar. Suponiendo que se hayan podido determinar los números a tiempo y forma de las aportaciones de esa unidad familiar y se ha visto como se superan o no los topes, el tratamiento es el siguiente:

Si las aportaciones son superiores a 750.000 pesetas hay que ir corriendo a decir que lo que excede a 750.000 se deshaga, porque si no se esta sujeto a una sanción importante, no me acuerdo bien ahora si es del 75% o en fin. No solamente habrá que retirarlo de mala forma si no que se está sujeto a una sanción importante, así que ya digo que ese exceso habrá que quitarlo.

Segundo, estoy yendo de la parte que

excede hacia abajo, entre 750.000 y el 15% de los rendimientos netos del trabajo esta sujeto a impuestos y lo que da derecho a una reducción del 15% en cuota, ese tramo no obstante, cuando veamos pues la tributación de cuando se reciben las prestaciones y hasta ese tope del 15% de los rendimientos netos del trabajo con el máximo absoluto de 500.000 pesetas, el ingreso en especie de momento esta exento.

Todo el mundo espera y esperemos que este tope suba, yo tambien en este sentido soy muy optimista, creo si bien, las 500.000 pesetas eran las cifras que se decían que se podían poner como máximo en estudios internos en el Ministerio de Hacienda en el año 85, cuando se preparaban los proyectos de ley es el tope que aparecía en los borradores del anteproyecto de ley en el Ministerio del año 86, es el tope que esta en la ley del año 87 y es el tope con que contamos para el año 88 y para el 89, pero espero que ya para el año 90 nos lo muevan y para arriba.

?Que ocurre en el momento de cobro de las prestaciones? En el momento del cobro de las prestaciones para el individuo, las que reciba de un fondo de pensiones por motivo de un plan de pensiones, evidentemente es un ingreso, sin ningún tipo de ventaja fiscal y en este sentido, el tramo que hablaba de que da derecho de un 15% de deducción, les he repetido varias veces, que está sujeto a doble tributación.

Hasta aquí, creo que no hemos visto ventajas fiscales muy importantes, yo no he tratado de meterme mucho con ellas, pero esque difícil realmente decir que esto es atractivo para nadie.

?Que ocurre para el propio fondo? yo creo que este es el elemento fundamental de las ventajas fiscales que establecen en esta ley y es que los rendimientos que se produzcan de las inversiones que están integradas en

un fondo, van a ser rendimientos brutos, es decir, con respecto a muchas otras opciones que no todas, que hay gente que entiende que aquí se ha introducido una novedad, y en nuestro sistema fiscal y no lo es tanto, hay otras fórmulas y precisamente estamos en una compañía de seguros, que de toda la vida, por decirlo de alguna manera, precisamente la parte de ahorro en los seguros de vida, cuenta con esa ventaja fiscal, tenemos el que los rendimientos de las inversiones que quedan, en el caso del fondo, el fondo en el caso de las compañías de seguros, las reservas matemáticas y las propias participaciones son beneficios que se aumentan en esas reservas matemáticas, no tributan como tales rendimientos, tributación en el momento en que toda esa masa se destine a un fin, pero mientras esta en constitución no. ?por que digo que esta es la máxima ventaja fiscal? bueno, aqui no tengo ninguna máquina de calcular y no lo tengo en la cabeza, pero si contamos con un periodo de tiempo muy largo de plazo, como evidentemente son el ámbito de los planes de pensiones y entramos en un sistema de capitalización como evidentemente es el de los fondos de pensiones y es el de los seguros, en plazos de 30 años, capitalizar al 10% o capitalizar al 6'5%, pues se hace la operación y las diferencias son abismales.. Aqui si tenemos una gran y evidente ventaja fiscal.

?Como se aplican estas ventajas fiscales? Evidentemente la ley como la legislación en cualquier país, lo que impone son unas condiciones de acceso para obtener una calificación de gasto deducible, es decir, para poder acceder a todo este sistema y en este sentido en España, este proceso se centra no solamente, el tipo de previsiones el plan, una serie de requisitos que se condicional al plan y yo diría en mas que al plan, en donde básicamente los conceptos que se tocan, se tocan nada mas, pero hoy en día los mas fundamentales son el de discriminación, que quiere decir que el

principio de discriminación que mucho se criticaba en España, el que impone nuestra legislación es muy blando, en comparación con otros países, es muy blando, en comparación con EE.UU., por ejemplo, la discriminación en EE.UU. afecta a todos los empleados de un mismo grupo, aquí un mismo grupo puede tener dos empresas y tener planes absolutamente distintos, o uno tener plan y otro no tener nada, pero en fin, los planes no pueden ser discriminatorios. Sin embargo a pesar de que la discriminación la califico de blanda, ¿que problemas tiene en España?. Bueno, en España tiene el problema de que existe una previsión social pública muy alta en muchos casos y el establecer planes complementarios, que protegen por encima de unos niveles salariales, ligados o no a la Seguridad Social, porque se entienda que por debajo de esos niveles salariales la Seguridad Social cumple y mantendrá durante cierto tiempo su misión, yo creo que durante mucho tiempo, bueno la realidad, es que para establecer esos planes hay que negociarlos con toda la plantilla y difícilmente en estructuras donde la población que realmente necesita por cuestiones económicas, digamos la protección via planes de pensiones pueden ser un 20 o un 30% o incluso menos de estos porcentajes de la población laboral total, como se negocia con toda la plantilla ese plan de pensiones, eso es difícil y evidentemente hay quien dice que hay fórmulas y que podrá haber subplanes y entre esos subplanes, el caramelo que se da al 70% para que apruebe un plan que se quiere introducir, que realmente cuyo destino va orientado hacia quien lo necesita, lo que ocurre es que puede que ese caramelo cueste más del 35% de lo que costaría pagar los impuestos sobre la parte de la población de la empresa que efectivamente se quiere destinar el plan de pensiones, entonces puede uno ahí cuestionarse si para hacerlo o no discriminatorio va a costar mucho más que pagar los impuestos de la parte discriminatoria y ya esta. Otra

segunda condiciones que se exige para los planes de pensiones, son los derechos adquiridos. Existe un principio que evidentemente otorga a efectos de la empresa, como derecho adquirido prácticamente, bueno pues el fondo es un derivado de ese concepto de renta en especie, el fondo es de los partícipes, puesto que han sido renta de los partícipes, entonces de ahí se deriva el principio, desde el primer momento el partícipe tiene unos derechos adquiridos, lo que se llama un 100%. Esto con lo que va a chocar un poco es con, para que una empresa establece planes de pensiones. Normalmente, para una empresa un plan de pensión, es un elemento de la retribución, es un elemento de compensación más y la retribución está, bueno, para motivar, para atraer, en fin, en definitiva, es toda la política de Recursos Humanos. Es uno de los instrumentos de retribución, más sofisticados, el más complejo, entonces, ¿por que es un instrumento en la política de Recursos Humanos? Bueno, en parte como digo, un buen plan de previsión puede aclarar a una determinada serie de empleados clave, y como repener a los empleados, bueno, pues a veces precisamente es el sistema de devengo de deberes adquiridos, el que se utiliza a través del plan de pensiones, bueno pues, para efectivamente, la empresa invierte en su personal, lo forma y le interesa mantener ese personal, es una pura convención en forma de retribuirlo y si establezco un plan de pensiones, con una serie de derechos que se van a ir adquiriendo a lo largo del tiempo, para fomentar las carreras largas como empresas o derivado de mi actividad que me convenga, bueno pues hay un instrumento útil que son los derechos adquiridos de forma que, si una persona se va después de haber recibido una formación útil que yo le he dado, después de haber invertido en él, se va de mi empresa, bueno, pues hay una serie de elementos que pierdo, y esa retribución, puesto que la hemos establecido diferida en el futuro y como ya

digo, unos derechos adquiridos que se van devengando paulatinamente, bueno esta característica de los planes de pensiones, no aparece en nuestra legislación, y aquí matizo un poco porque parece que con sistemas actuariales, lo que se llama capitalización colectiva, se podrían idear alguna fórmula, si bien, si entrañemos en el detalle se vería que quizá era difícil la implantación.

Bueno, esto son las características que yo destacaré de las que se imponen a los planes de pensiones y lo que si que destacaré son características que no hay y que son las que normalmente en otras legislaciones insisten mas y son los niveles máximos de pensión que se pueden aportar, bueno a veces es mínimo y máximo cuando son sustitutivos de parte de la Seguridad Social, es decir, la legislación no entra si las pensiones y en muchos casos y sobre todo a nivel de los salarios mas bajos, las pensiones totales que se percibirán al final van a exceder del 100% del último salario, bueno, pues eso no entra para nada en la legislación, mientras que en otros países lo consideran fundamental, es decir, yo no estoy estableciendo ventajas fiscales para realmente, yo quiero que la televisión garantice una continuidad en un nivel de ingresos. No me meto con que pueda existir una determinada serie de actividades retribuidas de distintas formas en función de niveles de responsabilidades, en función de niveles de formación y demas, yo no entro en eso, yo establezco una legislación de previsión social para que una persona tenga ventajas, si fomenta el ir constituyendo una pensión que, cuando se jubile le permita tener un nivel de vida similar, o de ingresos similar al que venia manteniendo mientras estaba en activo, bueno esto ni se menciona en nuestra legislación, parece que el plan en si no es fundamental y como digo, no se menciona que se pueda acceder a pensiones por encima del 100% de la última retribución o que para éstas personas realmente no se puedan alcanzar pensiones suficientes.

Otro elemento que se ve, que la previsión quizá no haya sido la cuestión fundamental, teniendo en cuenta la legislación, es el tratamiento acabo de mencionar de las rentas altas pero de las personas de edad avanzada, el establecer un tope de 500.000 pesetas como mínimo exento 15% de los ingresos, pero 500.000 pesetas para todo el mundo, creo que ha sido una simplificación demasiado fuerte en esta legislación.

Pero bueno, este es un tema que posiblemente se podría cambiar, la ley de Presupuestos y yo creo que el Gobierno nos debería demostrar, cual es su verdadera voluntad de aplicación de la ley con respecto a los temas de carácter fiscal.

Otro elemento importante de la fiscalidad de los planes y los fondos de pensiones esta hoy en si en el sistema que se establece. Creo que es importante hablar en el tema fiscal de la transitoriedad y la aplicación inmediata de esta legislación.

Se ha mencionado esta mañana efectivamente ya son las noticias de ayer, de anteayer, se dice que hay una cola que llega a la calle de la Dirección General de Seguros, yo no la he visto pro ayer me decían, que no se veía más que entrar gente con carteras alocada. Se había hablado de establecer, ya que el reglamento se aprueba en Septiembre, pero se publica en Noviembre, son muchos los trámites que hay que llevar a cabo, hay que hacer registros de profesional, es decir, hay que hacer registros de actuarios, hay que hacer registros de auditores, registros de gestores, de depositarias, cuatro ya es suficiente, pero además con un cierto orden, es decir, porque creo que para crear un plan de fondo necesita un experto que tenga su dictamen, luego el registro de auditores, yo creo que puede esperar, aunque tambien me han hablado ahora, de que van a exigir auditorias a determinadas entidades que estaban creadas ya antes de la ley, es decir

en dos meses es muy difícil poner todo en marcha, aunque hay muchas entidades y más concretamente las dedicadas o las que van a promover planes individuales, que hace meses por no decir años, que están preparadas, pero preparadas con todo, pero aun teniendo todo lo logístico preparado, solamente los trámites legales y de registros y lo demás, van a tardar unos cuantos días, entonces había preparado unos textos, una orden Ministerial, una enmienda a la 770, me parece que se llamaba, para editar unas normas transitorias y pues, bueno, en cada uno de los distintos regímenes, el de empleo, en el individual sobre todo, pues permitir el acceso, ya en el año 88 a unas ventajas fiscales con el compromiso en firme que evidentemente, luego se verificaría de que esas cantidades se destinarían a planes, fondos de pensiones. Bueno, parece que esto que además ya el año pasado por estas mismas fechas, surgió el mismo rumor y surgió los mismos borradores, porque no salió el Reglamento, entonces era porque incluso no había ni reglamento, ya el año pasado lo tumbaron, por decirlo claramente, y este año parece que también recientemente se ha rechazado el plano, tenía problemas de carácter legal para sacarlo adelante y lo único que se ha dicho, es que corra mucho en la Dirección General de Seguros. Difícil lo tiene también la Dirección General de Seguros, en donde pues ha habido una salida por lo que veo continua y yo creo que, por supuesto, quedan todavía funcionarios muy destacados, pero hay que citar también bajas muy significativas recientes ahí, pero esperemos que sean capaces y desde luego por nuestra parte deseamos que sean capaces de llevar esta carrera contra reloj y que los que finalmente quieran entrar en la ley dentro del año 88, puedan físicamente hacerlo.

Bueno, al margen de esa aplicación inmediata, ¿como queda el régimen transitorio? La previsión social siempre, yo no diría siempre, pero desde el año 78, ha

sido una zona fiscalmente no muy clara, si bien en la práctica, yo creo que es en el año 82, para el que se atrevía a entrar un poco en las normas fiscales y en su interpretación, se han encontrado siempre fórmulas satisfactorias, satisfactorias para todas las partes menos para los Sindicatos, a lo mejor, no lo sé, pero satisfactorias para la empresa, satisfactorias para los partícipes y satisfactorias para el sistema financiero, puesto que en definitiva existía. No obstante, como digo, no era un sistema claro, si no bueno, creo que era el artículo 13 creo de la ley del año 78, entonces vi la interpretación, vi un poco como la legislación fiscal respondía, se insistía como en que la administración de los fondos no fuese por parte del empresario, pero con una interpretación bastante amplia de lo que significa eso.

En el año 82 empiezan las tribulaciones, en el año 82 se publica el reglamento, el impuesto de sociedades con un artículo muy controvertido, que estuvo en un momento y luego desapareció y sale publicado en el artículo 84.1, que sale unos días más tarde creo que el 3 de Noviembre del año 82, por una Orden Ministerial, que es recurrida, y que es anulada unos años después, desde luego más de un año después. Bueno a partir de ese momento casi todas las fórmulas de previsión pues han empezado a tener la incógnita fiscal, se esperaba que con la legislación final de los fondos de pensiones, esto quedase totalmente resuelto, bueno no ha sido así, ya de hecho en el año 84, una resolución que aprueba unas normas temporales, pero todo el esquema legal de aquella época está en el aire, la orden anulada, vamos la anulación ya está recurrida y todavía sigue con todos sus trámites y todavía no se sabe si se anulará la anulación de la Orden del año 82, que abriría un camino hasta por lo menos, la entrada en vigor, de no se sabe si el reglamento o de la ley todavía, pero abriría un camino de clarificación del pasado.

SITUACION ACTUAL DE LOS PLANES DE PENSIONES.

D. Jose Maria Mateo.

LOS PLANES DE PENSIONES Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

Hasta hace poco, existía una confianza plena en la acción protectora de la Seguridad Social, asumiendo el hecho de que sería este Organismo quien respaldaría el pago en caso de producirse algunas de las contingencias por él previstas: jubilación, viudedad, orfandad, invalidez, etc.

Sin embargo la Ley 26/1985 de Julio de 1985, así como el Real Decreto 1799/1985 de 2 de Octubre del mismo año, adoptaron medidas urgentes para la racionalización de la estructura y acción protectora de la Seguridad Social. Dichas medidas se tradujeron entre otras, en un aumento del periodo de cotización así como una reducción de las pensiones de jubilación e invalidez a través de la modificación del cálculo de la Base Reguladora.

Este fue el primer paso en la imprescindible reforma de la Seguridad Social. Reforma que previsiblemente continuará en la línea iniciada con la Ley 26/1985.

Ante la necesidad de cumplimentar las decrecientes prestaciones de la Seguridad Social, nacen los Planes de Pensiones.

QUE ES UN PLAN DE PENSIONES?

Los planes de pensiones definen el derecho de las personas, a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad

o invalidez.

Estas prestaciones tienen carácter privado y son complementarias e independientes de las correspondientes a la Seguridad Social obligatoria.

La base de cada Plan de Pensiones es su correspondiente reglamento. Este regula los derechos y obligaciones de las personas que en él intervienen, el sistema de financiación de las prestaciones y las normas de funcionamiento del mismo.

Tanto los Planes de Pensiones como los Fondos de Pensiones, gozan de una regulación específica, la cual viene reflejada en la Ley 8/1987 de 8 de Junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

La Ley se refiere a Planes y Fondos de Pensiones, por este orden. La razón de dar prelación expositiva a la regulación sistemática de los Planes de Pensiones radica en la conveniencia de tratar las condiciones contractuales de constitución del ahorro-pensión, ya que el Fondo de Pensiones es la instrumentación material de un Plan de Pensiones previo.

Las distintas personas, físicas o jurídicas, que intervienen en un Plan de Pensiones son:

a).- El Promotor del Plan.

Tiene tal consideración cualquier entidad, corporación, sociedad, empresa, asociación,

sindicato o colectivo de cualquier clase que insten a la creación del Plan de Pensiones.

b).- Los partícipes.

Son las personas físicas en cuyo interés se crea el Plan, con independencia de que realicen o no aportaciones.

c).- Los beneficiarios.

Entendiéndose por tales las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes.

La Ley distingue diversas modalidades de Planes de Pensiones en virtud de los sujetos constituyentes del mismo:

a).- Sistema de empleo. Corresponde a los Planes cuyo promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes son sus empleados.

b).- Sistema asociado. Corresponde a Planes cuyo promotor es cualquier asociación, sindicato, gremio o colectivo.

c).- Sistema individual. Corresponde a planes cuyo promotor son una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas, exceptuando las vinculadas a la misma.

COMO SE CLASIFICAN LOS PLANES DE PENSIONES EN RAZON A LAS OBLIGACIONES ESTIPULADAS?

En el Plan de Pensiones figurarán las prestaciones a que cada beneficiario tiene derecho, así como su correspondiente importe. Este importe puede estar absolutamente determinado o por el contrario, quedan indeterminado, sujeto a las aportaciones asignadas a cada partícipe.

Por tanto, atendiendo a la determinación del importe de las prestaciones o de las aportaciones, los Planes de Pensiones

pueden clasificarse en:

- Planes de Pensiones de Prestación determinada o definida.

- Planes de Pensiones de Aportación o Contribución Definida.

- Planes de Pensiones mixtos.

a).- En el Plan de Pensiones de Prestación definida se define como objeto la cuantía de las prestaciones a percibir por los beneficiarios, realizándose las aportaciones que sean necesarias para financiar las prestaciones fijadas al establecer el Plan.

Considerando las prestaciones establecidas y su importe, y en base a estimaciones actuariales respecto a la evolución futura de las variables demográficas y del rendimiento financiero a obtener por las inversiones, se realiza el correspondiente estudio actuarial que permite estimar el importe de las aportaciones.

En esta estimación influirá el sistema elegido y acordado para realizar las aportaciones, destacando algunas variables y opciones del Plan de Pensiones:

- Aportaciones anuales constantes o variables.

- Prestaciones fijadas en función de un capital o renta vitalicia a la edad de jubilación.

- Prestaciones determinadas en función de los salarios actuales o previstos a la edad de jubilación. Así como en función, si se desea, de la prestación, estimada en la Seguridad Social a dicha edad.

- Asimismo se pueden tener en consideración los años de servicio en la empresa.

- La valoración actuarial de las prestaciones se puede realizar de forma individualizada para cada participante del Plan de Pensiones, mediante el sistema de capitalización individual, o por el contrario, mediante el método de capitalización colectiva para los planes de pensiones del sistema de empleo.

Para evitar desfases entre el importe estimado de las aportaciones y el que realmente será necesario para financiar las prestaciones establecidas, los estudios actuariales se revisan, periódicamente, y en todo caso, cuando se contrastan variaciones sensibles sobre las estimaciones realizadas.

b).- en los Planes de Pensiones de Aportación Determinada, las aportaciones a realizar se fijan libremente ya sea en una cantidad anual constante o variable, o en porcentaje de los salarios o de cualquier otro parámetro.

En el Plan de Pensiones figura el criterio de distribución de esta aportación entre el grupo de los partícipes.

No obstante, las prestaciones se cuantificarán en el momento de producirse la contingencia, como resultado del proceso de capitalización desarrollado por el plan, pudiendo realizarse estimaciones de los importes a recibir por cada beneficiario, en función de las aportaciones y de ciertos supuestos en cuanto a la rentabilidad del Fondo, la edad de jubilación, etc...

c).- en los Planes de Pensiones Mixtos, se contempla simultánea o separadamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

en particular, se entienden incluidos en esta modalidad.

- Aquellos planes en los que estando definida la cuantía de las aportaciones

queda definido el importe de las prestaciones correspondientes a todas o algunas de las contingencias previstas.

- Aquellos planes que combinan la aportación definida para alguna contingencia, con la prestación definida para otra u otras de las contingencias cubiertas por tales planes.

QUE SON LOS FONDOS DE PENSIONES?

Los Fondos de Pensiones son patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a Planes de Pensiones, cuya gestión, custodia y control se realizara de acuerdo con el reglamento.

Cualquier Plan de Pensiones se integrará obligatoriamente en un Fondo de Pensiones.

Las contribuciones económicas a que los promotores y los partícipes del Plan estuvieran obligados se incorporarán inmediata y necesariamente en un Fondo de Pensiones.

COMO SE CLASIFICAN LOS FONDOS DE PENSIONES?

Los Fondos de Pensiones podrán encuadrarse dentro de dos tipos:

a).- Fondo abierto, caracterizado por poder canalizar las inversiones de otros Fondos de Pensiones.

b).- Fondo cerrado, instrumenta exclusivamente las inversiones del Plan o Planes integrados en él.

QUE PRODUCTOS LE OFRECEMOS PARA LA GESTION DE SU PLAN DE PENSIONES?

Los productos que Winterthur, Sociedad de Seguros sobre la Vida, pone a su disposición para la gestión de Planes colectivos de

Pensiones, recogen por escrito las máximas garantías de seguro, respaldadas por la solvencia de nuestra Sociedad.

Todos nuestros productos son asegurados y garantizan prestaciones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez, agrupados en dos módulos o apartados.

El primero corresponde a jubilación, y el segundo a viudedad, orfandad e invalidez.

Estos dos módulos son de contratación opcional y se combinan para atender cualesquiera niveles de cobertura de las prestaciones establecidas en su Plan de Pensiones.

Para la gestión de sistemas alternativos a los Planes de Pensiones, destacamos nuestros Contratos de Administración de Fondos (C.A.F.), único producto que en la actualidad puede gestionar Fondos para la adquisición de Pensiones, en espera de la aprobación del Reglamento de Fondos de Pensiones. Sin embargo, la Ley contempla la coexistencia de los Contratos de Administración de Fondos con los Planes de Pensiones regulados específicamente por la Ley.

Winterthur con el máximo afán de servir sus necesidades específicas en esta materia, esta hoy presente en el mercado con los Contratos de Administración de Fondos y pretende estarlo con Planes de Pensiones en el mismo instante que estos sean legalmente posibles.

De este modo Vd. ya no debe por más tiempo adaptar sus necesidades a los productos que le ofrezcan, sino que Winterthur pone a su disposición un equipo de especialistas que estudiarán detalladamente su caso así como las variables actuariales y financieras que influyen en el mismo, configurando el Fondo de Pensiones adaptado totalmente a sus necesidades.

Además de estos nuevos y específicos productos, disponemos de una amplia gama de contratos de seguro colectivo de jubilación con participación en beneficios, establecidos en base al más alto interés técnico autorizado, y con primas totalmente determinadas desde el inicio del contrato.

En este apartado destacamos nuestros exclusivos contratos de seguro colectivo de riesgo con biparticipación en beneficios anual y quinquenal, que, tanto en planes de prestación como de aportación determinada, son el instrumento más adecuado y flexible para asegurar el pago de un capital o renta en caso de que el participante fallezca o se vea afectado por una invalidez permanente, ya sea para cualquier profesión o para su profesión habitual.

Como los Planes de Pensiones pueden ser de Prestación Determinada o de Aportación Libre, hemos creado un Contrato de Administración específico para cada caso. Así atendemos, de entrada, más especialmente cada variante.

CONTRATO DE ADMINISTRACION DE FONDO DE PRESTACION DETERMINADA.

Este contrato tiene por objeto la constitución de un patrimonio que permita atender las prestaciones determinadas por el Tomador.

Este patrimonio debe permitir los desembolsos correspondientes a las primas únicas de las rentas de todos los participantes a su fecha de jubilación, así como prestaciones en caso de muerte (viudedad y orfandad) e invalidez.

Para la determinación de las preprimas se utilizan los sistemas financiero-actuariales de capitalización, en sus modalidades individual o colectiva, que son los que incorporan las máximas garantías

El Fondo es una cuenta en la que:

- Se ingresan:

a).- Las Preprimas entregadas.

b).- El interés mínimo garantizado.

c).- El interés adicional por superior rendimiento de las inversiones.

- Se deducen:

d).- Las primas únicas de las rentas de jubilación aseguradas.

e).- Las salidas por otros beneficios previstos en el Plan de Pensiones.

f).- Los recargos por gestión y administración de Fondo.

Las preprimas no tienen el carácter de prima fija definitiva, sino que pueden ser susceptibles de ajustes, según las variaciones en el grupo de partícipes o en los elementos que han servido para su determinación.

En su fecha de jubilación, cada partícipe puede elegir entre todas las posibles combinaciones de las siguientes modalidades de renta de jubilación asegurada, indicadas en las Condiciones Generales.

Vd. como Tomador del contrato tiene derecho al rescate del patrimonio del Fondo percibiendo la casi totalidad del patrimonio. Si el Plan de Pensiones establece el derecho de rescate individual para los miembros del Fondo, el mismo se concederá según lo establecido en el Plan de Pensiones, y se entregará a Vd. como Tomador del Contrato de Administración de Fondos. Asimismo, se podrá solicitar el Rescate Total.

CONTRATO DE ADMINISTRACION DE FONDOS DE APORTACION LIBRE.

Este contrato tiene por objeto la constitución de un patrimonio una vez determinadas las aportaciones a realizar por el Tomador.

En la fecha de jubilación, que no es necesario que este previamente determinada, cada partícipe recibirá mensualmente, o con cualquier otra periodicidad a su elección, la renta que resulta de la aplicación como prima única de la misma, del capital constituido por las aportaciones a él asignadas y sus correspondientes rendimientos financieros.

El Fondo de preprimas puede considerarse como una cuenta que integra las subcuentas de cada uno de los Partícipes.

En la subcuenta de cada Partícipe:

- Se ingresan:

a).- La parte de las preprimas que a él le son asignadas.

b).- El interés mínimo garantizado.

c).- El interés adicional por superior rendimiento de las inversiones

- Se deducen:

a).- Las posibles salidas por otros beneficiarios previstos en el Plan de Pensiones.

b).- Los recargos por gestión y administración del Fondo.

Y se cancela en la fecha de jubilación de cada Partícipe, aplicándose el saldo de la subcuenta como prima única de su renta de jubilación asegurada.

Asimismo, puede obtener las mismas rentas de jubilación indicadas en el apartado anterior.

QUE GARANTIZAMOS EN NUESTROS CONTRATOS DE ADMINISTRACION?

En ambos contratos nuestras obligaciones como gestores-aseguradores, son las de administración, gestión de inversiones, garantía financiera del saldo, y garantía de abono del interés mínimo y del interés adicional por el superior rendimiento de las inversiones.

El interés mínimo garantizado nunca será inferior al menor de los siguientes:

- a).- El interés Básico del Banco de España.
- b).- El tipo de interés medio, disminuido en dos puntos, de la Deuda Pública con una amortización entre 3 y 6 años correspondiente al mes de Diciembre del año anterior.

En la actualidad está fijado en un 8%. Esto comporta que si en alguna anualidad los rendimientos financieros obtenidos fueran inferiores a los intereses mínimos garantizados nosotros asumiremos totalmente esta diferencia negativa.

Al final de cada anualidad natural, también abonaremos como mínimo el 90% de la diferencia entre el interés real obtenido por la inversión del patrimonio del fondo y el interés mínimo garantizado.

En ambos contratos, se entregará a cada partícipe en el momento de su jubilación la póliza de la renta asegurada, considerándose a partir de entonces pensionistas con pensión garantizada.

La pensión asegurada será revalorizable por su participación en los beneficios-financieros, de siniestralidad y de administración que anualmente obtengamos por la gestión de estas pólizas.

Por último mencionar que ambos contratos

gozan en la actualidad, así como en un futuro próximo, de importantes ventajas fiscales, configurándose los Fondos de Pensiones como una de las inversiones más atractivas a nivel financiero-fiscal, tanto para la empresa como para el partícipe, dentro del panorama financiero de nuestro País.

OPCIONES PARA LA EMPRESA SEGUN EL ACTUAL MARCO LEGAL.

Hoy en día este marco legal está formado por la Ley 8/1987, así como por el borrador del reglamento de la mencionada Ley. Dicha normativa regula tanto los Planes y Fondos de Pensiones como otras alternativas que no se adecuen a los requisitos de dichos planes. Ello permite, tanto a la empresa como a los futuros partícipes y beneficiarios la elección, entre una amplia gama de posibilidades, de la opción más adecuada a sus necesidades. Entre estas opciones destacan las siguientes:

a).- Constitución de un Plan de Pensiones adaptado a la Ley 8/1987, destacando como características principales:

- No discriminación. Considerando como tal la posibilidad de que la totalidad del personal con más de dos años de antigüedad pueda acogerse al Plan. Ello no significa que la empresa deba contribuir a dicho plan en igual proporción para todos los empleados.

- Límite de las aportaciones. Las aportaciones anuales máximas de una persona física o de su unidad familiar a los Planes de Pensiones, regulados en la Ley, no podrá ser superior a 750.000 pts. Incluye tanto las aportaciones personales de los partícipes, como las contribuciones de la empresa.

- No disponibilidad del patrimonio acumulado hasta a edad de jubilación. Por tanto, al no existir la posibilidad de disponibilidad anticipada podrá darse la desincentivación

de los colectivos mas jóvenes.

- Las aportaciones del promotor a los Planes de Pensiones serán irrevocables.

- Existencia de una comisión de control que estara constituida mayoritariamente por partícipes. Ello abre una via a posibles modificaciones posteriores que afecten al plan, por parte de los miembros de esta comisión.

- Fiscalmente, tiene la consideración de gastos deducible para la empresa en el Impuesto de Sociedades. Asimismo, a pesar de que el texto actual del borrador del Reglamento de Fondos de Pensiones no lo explicita, es de opinión generalizada que las aportaciones a un Plan de Pensiones no estaran sujetas a cargas sociales. Ello supondrá un menor coste salarial directo para la empresa.

- El partícipe debe imputárselo en su impuesto personal sobre la renta y gozara de las siguientes ventajas:

* Deducción de las aportaciones en la base imponible con el limite del 15% de los rendimientos netos del trabajo y hasta un máximo de 500.000 pts. anuales por unidad familiar.

* El resto, hasta el límite de las 750.000 pts. por unidad familiar, tendra una deducción del 15% en la cuota del Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas con el limite del 30% de la base imponible del sujeto pasivo o en su caso, de la unidad familiar.

En esta alternativa, destacan principalmente como incentivos a los partícipes sus importantes ventajas fiscales, así como la garantía y titularidad sobre los fondos. Evidentemente, en esta situación la empresa no puede disponer de sus aportaciones.

b).- Contratos de Administración de Fondos

(C.A.F.). Esta alternativa viene regulada por la Ley de Contrato de Seguro, así como por la Ley de Planes y Fondos de Pensiones. Se caracteriza principalmente por:

* Puede participar el colectivo que decida el promotor. Esto permite mayor flexibilidad en cuanto al personal que va a participar en el contrato.

* Las aportaciones no tienen limitación. Esto favorece a los directivos y personal con elevadas remuneraciones.

* La disponibilidad de los fondos es posible cuando así se decida por el promotor. Esta posibilidad, que permite el rescate, es un incentivo para el personal joven que sabe que no debiera esperar obligatoriamente a la edad de jubilación para obtener los fondos que le correspondan. Sin embargo, el hecho de la titularidad del derecho de rescate, ya sea de la empresa o de los partícipes, influirá decisivamente en la consideración fiscal de las aportaciones.

* No existe ninguna comisión de control por lo que, a no ser que así lo decida el Tomador, no podrán transformarse sus características ni las formas de acceder a él.

* Para la empresa, sera deducible si cumple tres requisitos (segun el art.71 del Borrador del Reglamento de F.P.).

* Obligatoriedad: debe existir un pacto entre la empresa y los partícipes del C.A.F.

* Transmisión: la empresa transmite la titularidad de las aportaciones (por tanto, también el derecho de rescate).

* Imputación fiscal al sujeto a quien se vinculan.

Asimismo, podría considerarse la no obligatoriedad de realizar la aportación a la Seguridad Social sobre las cantidades destinadas a un C.A.F.

* Para el partícipe, el tratamiento fiscal difiere según:

- Exista transmisión de la titularidad al partícipe: se considera salario en especie, y por tanto, debe imputarse en la base imponible del I.R.P.F. y es deducible en un 10% en la cuota, según la legislación vigente, al ser un contrato de seguro.

- Que el partícipe no resulte titular, entonces, el exceso de deuda tributaria resultante de la integración en su Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las contribuciones o dotaciones que se le hayan vinculado, se satisfara en el ejercicio, siempre que la cuota íntegra del Impuesto, no exceda del resultado de aplicar sobre las rentas efectivamente percibidas, un porcentaje igual al último tipo marginal de la liquidación inicial del sujeto pasivo. Cuando la cuota íntegra supere el importe de ese resultado, se reducirá el mismo a efectos de determinar la deuda tributaria a satisfacer en el ejercicio.

El exceso o excesos de deuda tributaria, resultante de la integración, que quede total o parcialmente sin satisfacer en un ejercicio, se ingresara en el ejercicio o ejercicios inmediatamente posteriores en que lo permita la aplicación del límite establecido en el párrafo primero de este apartado. A tal efecto, los excesos arrastrados se sumaran a la cuota íntegra de cada ejercicio.

Por tanto, esta alternativa destaca principalmente por no tener ningún tipo de limitación en cuanto a aportaciones siendo su trato fiscal menos favorable que el anterior. Sin embargo, cabe destacar también la facilidad en disponer del saldo constituido antes de la edad de jubilación.

Las características de cada colectivo pueden necesitar de alternativas distintas o de combinaciones de ambas, lo cual queda abierto a cualquier análisis posterior.

Asimismo, la Ley 8/1987 permite la coexistencia de las dos opciones variando la preponderancia de cada una de ellas en función de las especiales características de cada colectivo.