

Planes de previsión social empresarial

Rodrigo Galán Gallardo

Director Gerente de IberCaja Vida

I. CARACTERISTICAS DEL SISTEMA PUBLICO DE PENSIONES

Para entender las características y alcance de los sistemas de previsión empresarial se hace indispensable referirse al sistema público de pensiones, por lo que, a modo de breve introducción haremos una reseña sobre la actualidad de dicho sistema, la problemática en la que se ve inmerso, la situación en países de nuestro entorno geográfico y económico y las posibilidades de futuro que son actualmente previsibles.

1. Situación de la Seguridad Social hoy en España

Durante los últimos años se ha venido debatiendo ampliamente, tanto en los medios de comunicación como en todo tipo de foros económicos y políticos, lo que ha dado en llamarse «crisis de la Seguridad Social» y que, para ser más exactos quizás hubiera debido debatirse bajo el nombre de crisis del *sistema de financiación* de la Seguridad Social.

La razón de esta polémica podemos encontrarla en el sistema de financiación de la Seguridad Social, el denominado «sistema de reparto», basado en la solidaridad intergeneracional y especialmente adecuado para épocas de importante crecimiento económico y demográfico.

Efectivamente, si un sistema de financiación del gasto, está basado en que las personas en activo contribuyan con una parte de sus ingresos, para pagar las prestaciones de los que en ese momento están en fase de pasividad laboral, se requiere que cuando los actuales activos pasen a situación de pasividad se den, al menos, dos circunstancias:

*Que existan suficiente número de personas laboralmente activas. (Crecimiento demográfico)

*Que estas personas tengan ingresos suficientes para destinarlos a los, en ese momento, pasivos. (Crecimiento económico).

Por el contrario nos encontramos con que actualmente:

A) El alarmante crecimiento de las tasas de desempleo unido a una pirámide de población con una clara tendencia al envejecimiento, ha generado una drástica disminución de la relación entre cotizantes y pensionistas, o lo que es lo mismo, cada día menos personas deben financiar a mayor número de pensionistas, como observamos en los datos que ofrecemos a continuación:

TABLA 1

Año	Pensionistas (en miles)	Cotizantes (en miles)	Proporción
1975	3.404	10.802	3,17
1980	4.398	10.578	2,40
1985	5.312	10.547	1,99
1990	6.102	12.514	2,05
1993	6.648	12.064	1,81

(Fuente: Cuadernos de Información Económica nº 79, octubre 1993. Papeles de economía española nº 12/13, 1982)

Es realmente digno de análisis el hecho de que, mientras que en el año 1975 existían más de tres personas, de media, para sufragar una pensión, en el año 93 no llegue a dos el número de personas en activo que contribuyan al pago de cada pensión.

B) La esperanza de vida ha aumentado, afortunadamente, de forma espectacular en los últimos años, debido a la mejora en la calidad de vida y los avances en la medicina, lo que provoca que un pensionista disfrute de su pensión durante un periodo considerablemente mayor de lo que era frecuente hace unas décadas, con el consiguiente y natural aumento del gasto en pensiones.

Las llamadas tasas de dependencia son actualmente muy elevadas y el estudio de la demografía no hace previsibles mejoras en el futuro, como podemos observar en los datos publicados por el Instituto de Demografía:

TABLA 2

	1991	2006	% de variación
Menores de 15 y mayores de 64 sobre población entre 15 y 64 años	50,1	50,2	0,27
Mayores de 64 sobre población entre 15 y 64 años	20,6	25,7	24,74
Menores de 15 sobre población entre 15 y 64 años	29,5	24,5	-16,83
Mayores de 64 años sobre total población	13,7	17,1	24,63

(Fuente: El sistema de pensiones en España: análisis y propuestas para su viabilidad. José Barea y otros, 1995. Círculo de Empresarios.)

Los datos ofrecidos indican una clara tendencia a un aumento significativo de la población de más de 64 años, es decir de personas en baja laboral, y lo que es aún más significativo, un notable descenso en la población joven que impedirá, aún en ausencia de otros factores, mejorar en el futuro la relación entre cotizantes y pensionistas.

C) El considerable aumento en la cantidad y calidad de las pensiones en los últimos años ha sido, sin duda, un factor decisivo en el significativo aumento del gasto de la Seguridad Social, que expresado en % del PIB ha sido el siguiente:

Año	% de gasto s/ PIB
1980	11,44
1985	12,70
1990	13,46
1995	15,87

(Fuente: La Seguridad Social en el umbral del siglo XXI. 1996 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.)

Es importante destacar el alto porcentaje que suponen las pensiones sobre el gasto total ya que, en concreto, en 1995 casi el 60% del gasto en Seguridad Social estaba destinado al pago de pensiones.

El análisis de cifras como las anteriores ha propiciado que, por los distintos agentes sociales se esté debatiendo la necesidad de introducir las medidas necesarias para que se puedan mantener en el futuro niveles de pensiones, lo menos alejados posible, de los que se vienen disfrutando en la actualidad.

2. Breve referencia a los sistemas públicos de pensiones en otros países.

La creciente interrelación entre las economías de los diversos países hace razonable pensar en un paulatino acercamiento en los niveles de protección social de los distintos países de entornos económicos afines. Por otro lado, según hemos comentado en el apartado anterior, es posible prever próximos cambios, por lo que obtener referencias sobre los niveles de protección ofrecidos en otras economías cercanas nos pueden aproximar a lo que previsiblemente será el futuro en nuestro país.

Originalmente todos los sistemas de Seguridad Social han partido de dos modelos básicos, el modelo Bismarck de prestación proporcional y sustitutoria del salario y el modelo Beveridge, basado en sistemas de protección universal, en absoluto proporcionales, sino tendentes a cubrir las necesidades básicas e iguales para toda la población. Hoy no existe ningún modelo en su estado puro, sino que se observa una enorme diversidad entre los distintos países y los basados en un modelo se acercan a los basados en el otro.

No obstante la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva (INVERCO), ha publicado recientemente unos datos

de niveles de cobertura de pensiones en distintos países que consideramos de indudable interés:

A=PORCENTAJE DE PENSIÓN PÚBLICA SOBRE EL ÚLTIMO SALARIO PERCIBIDO EN ACTIVO, CONSIDERANDO UN SALARIO MEDIO.

B=PORCENTAJE DE PENSIÓN PÚBLICA SOBRE EL ÚLTIMO SALARIO PERCIBIDO EN ACTIVO, CONSIDERANDO UN SALARIO DE 2,5 VECES EL SALARIO MEDIO.

C=COTIZACIÓN MEDIA AL SISTEMA PÚBLICO DE UN SALARIO MEDIO.

D=COTIZACIÓN MEDIA AL SISTEMA PÚBLICO DE UN SALARIO DE 2,5 VECES EL SALARIO MEDIO.

E=% DE LA POBLACIÓN OCUPADA QUE CUENTA CON UN PLAN DE JUBILACIÓN PRIVADO.

PAÍS	A	B	C	D	E
EE UU	45,00	23,00	12,40	11,80	95 %
ALEMANIA	41,20	24,40	17,80	10,40	55 %
REINO UNIDO	50,40	26,60	18,00	14,40	55 %
FRANCIA	45,00	25,40	35,60	29,20	< 10 %
ITALIA	75,60	71,50	36,20	36,20	< 10 %
PORTUGAL	75,50	75,50	35,50	35,50	< 10 %
ESPAÑA	90,20	73,80	29,30	25,60	< 20 %

(Fuente: Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva.)

Los datos son referidos al año 93 en los que el salario medio en España era de 1.862.275 pts. y es importante destacar como, especialmente en niveles salariales medios-bajos, los niveles de cobertura son los más altos de los analizados.

Se observa una fuerte correlación, lógica por otra parte, entre los países con cotizaciones más bajas y los que mantienen un mayor nivel de protección en planes complementarios.

Pero fundamentalmente destacamos la observación de que, son los países con economías más competitivas los que tienen menores tasas de cotización, menor tasa de sustitución salario por pensión y mayor nivel de protección complementaria.

3. Expectativas de futuro. El sistema de los tres pilares

El análisis de los datos macroeconómicos, las proyecciones de las principales magnitudes y una simple observación de la evolución seguida por otros países con un mayor grado de desarrollo económico, hacen pensar que, a medio plazo, nuestro sistema de pensiones pueda avanzar en la consolidación de sistema de previsión llamado de los «tres pilares».

De forma resumida podemos destacar las características básicas del sistema de la siguiente manera:

Primer pilar: Sistema básico, siempre público, según la tradición de los distintos países, pueden ser meramente asis-

tencial, universal pero proporcional a los ingresos del percceptor, o una combinación de ambos.

Segundo pilar: De planes de empleo o profesionales, es complementario y puede ser obligatorio o voluntario, público o privado, de capitalización o de reparto.

En nuestro ordenamiento jurídico este sistema se define como voluntario, privado y obligatoriamente basado en sistemas de capitalización.

Tercer pilar: De ahorro individual, tiende a crecer relativamente con respecto a los dos primeros como consecuencia de incentivos fiscales que muchos gobiernos están proporcionando, para fomentar el ahorro y la inversión y así reducir la presión que están experimentando los sistemas públicos.

II. ¿QUÉ ES UN PLAN DE PREVISION SOCIAL EMPRESARIAL?

1. Descripción

Tal y como queda definido en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 8/1987 de 8 de junio, de regulación de Planes y Fondos de Pensiones (en adelante LPFP) en la nueva redacción establecida por la Disposición Adicional 11 de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre sobre Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (en adelante LOSSP) entenderemos por plan de previsión social empresarial aquel que:

a) Contempla compromisos por pensiones derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa.

Se trata, pues, de compromisos formales que pueden venir derivados de pactos o convenios colectivos o bien de pactos o convenios privados con algún o algunos de los trabajadores de la empresa.

b) Vinculado a contingencias de:

*Jubilación.

*Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual, absoluta y permanente para todo trabajo o gran invalidez.

*Muerte.

c) Los compromisos por pensiones deberán revestir la forma de:

*Capital, consistente en una percepción de pago único.

*Renta.

*Mixtas, que combinen prestaciones en forma de rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital.

A estos efectos tendrán la consideración de empresas no sólo las personas físicas y jurídicas sino también las comunidades de bienes y demás entidades que, aún carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos descritos.

Quiere esto decir que cualquier entidad de las mencionadas que tenga un compromiso con sus empleados para ofrecer prestaciones de jubilación, fallecimiento o invalidez (incluidas

las tradicionales pólizas de seguro colectivo de vida o accidentes para el personal), se considera que cuenta con un plan de previsión social empresarial y se encuentra sometida a las condiciones y fiscalidad que analizaremos a continuación.

2. Obligaciones legales derivadas de los compromisos asumidos

Los requerimientos contables y el tratamiento fiscal de los compromisos asumidos, tanto por convenio colectivo como por pactos individuales, para prestaciones de previsión social, han sufrido grandes variaciones e incertidumbres en los últimos años, aunque actualmente ha quedado bien definido dicho tratamiento en nuestro ordenamiento jurídico y contable.

La base legal que configura el actual ordenamiento en esta materia está recogida en las siguientes disposiciones:

2.1. Ley 8/1987, de 8 de junio de Planes y Fondos de Pensiones

Regula todo el funcionamiento de los Planes y Fondos de Pensiones así como el régimen fiscal de las empresas o entidades acogidas a sistemas alternativos de cobertura de prestaciones, estableciendo claramente la no deducibilidad fiscal de los fondos internos dotados por la empresa con el fin de dar cobertura a la valoración de los compromisos por pensiones adquiridos con sus empleados ya que en su artículo 71 establece los tres requisitos indispensables para que las aportaciones realizadas puedan ser deducciones fiscalmente:

*Que las contribuciones sean imputadas fiscalmente en la imposición personal del sujeto al que se vinculen.

*Que el pagador transmita la titularidad de los recursos en que consistan dichas contribuciones.

*Que sean obligatorias para el pagador.

Lógicamente, las dotaciones a fondos internos no cumplen, al menos, la segunda de las condiciones.

2.2. Plan General de Contabilidad

De forma contraria a lo que era habitual en los países de nuestro entorno económico la legislación contable española admitía, hasta finales del año 90, que los compromisos por pensiones adquiridos por las empresas con sus empleados no tuviesen más reflejo contable que el del pago de las prestaciones en el momento de producirse estas.

Siguiendo la línea marcada por la Ley 19/1989, de 25 de julio, de adaptación de la legislación mercantil a las directivas de la CEE en materia de sociedades, el Plan General de Contabilidad, aprobado por R.D. 1643/1990, de 20 de Diciembre, consagra el principio de hacer obligatorio el reflejo en el pasivo del balance de la obligación contraída por la empresa con sus trabajadores y en la cuenta de pérdidas y ganancias, el gasto que a la misma se le va originando por el devengo de las prestaciones.

La entrada en vigor de la reforma mercantil obliga a las empresas a constituir los fondos internos o provisiones necesarias para hacer frente a las obligaciones de pago de pensiones que se van contrayendo. Al no estar constituidas, en muchos casos, las provisiones para pensiones se establecen unos períodos transitorios de adaptación, los cuales permiten dotar las provisiones no contabilizadas en un plazo de 7 ó 15 años, dependiendo de que correspondan a pensiones ya causadas o a pensiones comprometidas con trabajadores que todavía estén en activo.

2.3. Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado

En la nueva redacción establecida para la D.A. 1ª de la LPFP establece taxativamente que los compromisos por pensiones asumidos por las empresas sólo podrán instrumentarse mediante:

- *Contratos de seguro.
- *Planes de pensiones.
- *Ambos sistemas conjuntamente.

Se excluye de forma expresa la posibilidad legal de los fondos internos y condiciona la efectividad de los compromisos por pensiones y el cobro de las prestaciones a la formalización de los compromisos en los instrumentos mencionados, cometiendo la empresa, en su ausencia, infracción muy grave en materia laboral, en los términos prevenidos en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.

Es importante destacar que, una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguro y planes de pensiones.

De forma resumida podemos concluir el análisis de las necesidades contables y fiscales señalando que en el momento de la entrada en vigor de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (1987) nuestro ordenamiento contable admitía perfectamente que existiesen planes de previsión sin que tuviesen ningún reflejo contable durante el período de devengo de las prestaciones, pero en el caso de que tales compromisos estuviesen dotados, dichas dotaciones sólo serían deducibles si se hacían a sistemas externos a la propia empresa (planes de pensiones o sistemas alternativos); a finales del 90 el nuevo Plan general de Contabilidad obliga a reflejar en balance dichos compromisos, tanto si se está en período de devengo, como si están en período de pago, sin entrar en su fiscalidad, que ya estaba regulada desde el 87 en la LPFP; y a finales de 1995, la Ley de Ordenación de Seguros ha venido a concluir que dichos compromisos, ineludiblemente deben ser administrados de forma externa a la propia empresa, no admitiéndose, por tanto, la existencia de reservas internas para cubrir los mencionados compromisos.

III. PLANES DE PENSIONES ACOGIDOS A LA LEY 8/1987

1. Características fundamentales

Se debe señalar que este sistema de previsión empresarial será el instrumento elegido por aquellas empresas que adquieran compromisos por pensiones con el personal mediante un convenio colectivo, ya que sus características lo hacen inviable para instrumentar compromisos devengados por la vía de contratos privados o pactos salariales específicos con una parte más o menos significativa del personal de la empresa.

Las características que lo configuran como un instrumento idóneo para pactos procedentes de convenios colectivos son:

*No discriminación. Se considera no discriminatorio cuando la totalidad del personal con, por lo menos, dos años de antigüedad está acogido o en condiciones de acogerse al plan.

Se pueden establecer criterios de diferenciación de aportaciones que no resulten incompatibles con la no discriminación siempre y cuando estén respaldados por la totalidad de la plantilla como resultado de la negociación colectiva.

*Comisión de Control formada en mayoría absoluta por partícipes y con decisivas atribuciones para supervisar el funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones.

Es posible la incorporación de mayorías cualificadas para la toma de determinadas decisiones que permiten que el Promotor de un Plan de Pensiones del sistema de empleo pueda participar de forma decisiva en dichas decisiones.

*Limitación de aportaciones. Desde el primero de enero de 1996 el límite financiero de aportaciones a un plan de pensiones queda situado en 1.000.000 pts.

Si para determinados colectivos la aportación limitada resultase insuficiente para cumplir con los compromisos de prestación definidos en el Reglamento del Plan, sería posible complementar el Plan con un contrato de seguro que recogiese los excesos de aportaciones afectadas por el mencionado límite.

*Irrevocabilidad de aportaciones: las aportaciones realizadas a los Planes de Pensiones tiene el carácter de irrevocables, característica que dota de total iliquidez a los fondos generados, que sólo podrán hacerse efectivos en el momento del devengo de las prestaciones.

Esta característica representa la contrapartida más notable al magnífico tratamiento fiscal que la Ley confiere a estos instrumentos de previsión social empresarial.

2. Proceso de formalización de un Plan de Pensiones

La puesta en funcionamiento de un Plan de Pensiones requiere una serie de procesos que se pueden resumir en los siguientes pasos:

- 1º La empresa promotora del Plan elabora un primer pro-

yecto de Plan que incluye todas las especificaciones legalmente exigibles y contará con el dictamen favorable de un actuario de seguros.

2º El proyecto, junto con el dictamen favorable se da a conocer a los potenciales partícipes (la plantilla afectada por el Plan) por los medios habituales de comunicación interna, para que estos, en el período máximo de un mes desde que fue dado a conocer, manifiesten expresamente su voluntad de ser partícipe del Plan de Pensiones.

3º El Promotor instará a la creación de la Comisión Promotora, que hará las veces de Comisión de Control hasta la constitución de esta.

El número de miembros será entre 3 y 9, con mayoría de partícipes. La elección de los representantes de los partícipes se realizará entre los inscritos en el plazo antes indicado.

4º La Comisión Promotora podrá adoptar los acuerdos que considere necesarios para ultimar el proyecto de Plan de Pensiones definitivo resultante del proceso de negociación y recabará, en su caso, dictamen favorable de actuario.

5º. Obtenido dictamen favorable, la Comisión Promotora solicitará su integración en un Fondo de Pensiones.

6º. Recibida comunicación de aceptación por parte del Fondo de Pensiones, la Comisión Promotora del Plan instará a su formalización y, en un plazo máximo de 6 meses, a la constitución de la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

El Art.4º.1.a) de la Ley de PFP en su nueva redacción establecida por la Ley de OSSP establece la posibilidad, no permitida hasta ese momento, de que las empresas de menos de 250 trabajadores puedan promover Planes de Pensiones de forma conjunta por varias empresas, por lo que se facilita el acceso de las pequeñas y medianas empresas a este tipo de instrumento de previsión empresarial. Asimismo, el art. 9 de la mencionada Ley prevé procedimientos y reducciones de costes que pretenden dar facilidades para que este tipo de empresas puedan promover Planes de Pensiones.

3. Fiscalidad de las aportaciones a Planes de Pensiones

La fiscalidad de las aportaciones a los Planes de Pensiones viene regulada por el art. 27 de la LPFP y por los art. 63 y ss del RFPF y se puede resumir de la siguiente manera:

*Para la empresa promotora: Las contribuciones de los promotores de Planes de Pensiones serán deducibles en el impuesto personal que grava su renta, si bien es imprescindible que se impute a cada partícipe la parte que le corresponda de las citadas contribuciones quien, a su vez, la integrará en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El número 3 del art. 5 de la LPFP, en su nueva redacción establecida en la D.A. 11 de la LOSSP establece un límite máximo de aportaciones al Plan de 1.000.000 pts., computándose en él, tanto las aportaciones de la empresa como las realizadas por el propio empleado.

*Para los partícipes: Las contribuciones imputadas por el

promotor tendrán la consideración de rendimiento del trabajo dependiente como retribución en especie, aunque no sujeto a retención, según se establece en el art. 26 f) de la Ley 18/1991, de 6 de Junio, del IRPF y en el art. 53.2 del Reglamento del IRPF.

Según establece el art. 71 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las cantidades aportadas por el promotor que hayan sido imputadas al partícipe en concepto de rendimientos del trabajo dependiente serán deducibles de la base imponible del impuesto, con los siguientes límites:

*El 15% de la suma de rendimientos netos del trabajo, empresariales y profesionales percibidos individualmente en el ejercicio.

*1.000.000 pts anuales.

4. Fiscalidad de las prestaciones de los Planes de Pensiones

La fiscalidad de las prestaciones de Planes de Pensiones viene regulada por el art. 28 de la LPFP y por los art. 66 y ss del RFPF.

Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de Planes de Pensiones, ya sea en concepto de jubilación, invalidez o fallecimiento del partícipe, tendrán la consideración de rendimientos del trabajo dependiente por su importe íntegro, sin que quepa reducción alguna ni por las aportaciones realizadas o imputadas ni por la cuantía de estas que no hayan podido ser deducidas en su momento por superar los límites fiscales.

En cualquier caso cabe hacer una distinción según la forma en que se percibe la prestación:

*Prestación percibida en forma de capital: Tendrá la consideración de renta irregular.

Es decir, el capital percibido se divide entre el número de años en que se ha devengado la prestación, el cociente se integra en la base imponible como un rendimiento de trabajo regular tributando, lógicamente, al tipo marginal, el resto formará la parte irregular de la base imponible del impuesto o lo que es lo mismo, la base liquidable irregular.

El tipo de gravamen de la base liquidable irregular será el mayor de los siguientes:

*El tipo medio resultante de aplicar la escala de gravamen al 50% de la base liquidable irregular.

*El tipo medio gravamen correspondiente a la base liquidable regular.

Dado el tipo de tratamiento fiscal considerado es importantísimo conocer siempre el número de años en que se ha devengado la prestación, extremo éste que se dificulta si el partícipe que se jubila procede de otro plan de pensiones donde permaneció varios años, y en especial si este plan de pensiones se constituyó teniendo en consideración derechos reconocidos por servicios pasados. En términos generales podemos considerar que la prestación comenzó a devengarse en el momento en que se generó el derecho en el primer plan de pensiones al que se perteneció. Si se desconoce el dato, la ley admite un período máximo de 5 años.

*Prestación percibida en forma de renta: Tendrá la consideración de renta regular, tributando, por tanto, al tipo marginal.

IV. Pólizas de seguros acogidas a la disposición adicional II de la ley de O.S.S.P.

1. Características fundamentales

Según se establece en la Disposición Adicional Primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones en su nueva redacción establecida en la Disposición Adicional II de la Ley de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus empleados deberán instrumentarse mediante un Contrato de Seguro, un Plan de Pensiones o ambos.

Podemos considerar que una empresa elegirá este medio de instrumentar sus compromisos con sus empleados, fundamentalmente, cuando dichos compromisos procedan de pactos privados y no de convenios colectivos, ya que algunas de las características de este tipo de pactos hacen inviable su instrumentación como un plan de pensiones o bien con el fin de dar cobertura a los excesos sobre las limitaciones legales o fiscales que afecten a un Plan de Pensiones.

En este sentido hay que destacar algunas de las características fundamentales de los contratos de seguro como instrumentos de previsión social empresarial:

*Revestirán la forma de seguros colectivos en los que el asegurado es el trabajador y el beneficiario la persona en cuyo favor deban generarse las pensiones según los compromisos asumidos.

No obstante, no deben cumplir el requisito de no discriminación, por lo que pueden dar cobertura a una parte de los empleados o a todos pero en distintas cuantías y/o prestaciones.

*No existe límite máximo de aportaciones, estableciéndose éste libremente entre la empresa y los trabajadores afectados.

*Puede establecerse la devolución de cantidades a la empresa si, en algún momento, los valores alcanzados superasen los compromisos asumidos y hasta ese límite.

2. Fiscalidad de las aportaciones

La fiscalidad que afecta a las aportaciones podemos resumirla en los siguientes puntos:

*para la empresa:

. Deducible si se imputa al empleado.

. Si decide no imputar al empleado, la aportación no será deducible.

Consideramos perfectamente válida esta opción ya que:

. La empresa transmite la titularidad de los fondos, que pasa a ser de la Aseguradora, asumiendo esta los compromisos pactados.

. En la nueva redacción de la D.A. primera de la LPFP, se

establece que la póliza deberá prever los derechos económicos de los asegurados en caso de cese de la relación laboral, si las primas han sido imputadas a los sujetos a los que se vinculan.

*Para el empleado: (Sólo en el caso de que la prima haya sido imputada)

. La prima imputada se considera rendimiento de trabajo dependiente. (Art. 73 del RIRPF)

. Se considera retribución en especie. (Art. 26 f) de la Ley del IRPF).

. No estará sujeto a retención. (Art. 53.2 del RIRPF)

. Serán deducibles para el empleado en las condiciones previstas en el art. 78.4.a) de la Ley del IRPF en su nueva redacción establecida en el Art. 27 de la Ley 14/1996, de 30 de diciembre:

. La duración mínima del contrato ha de ser de 10 años.

. La deducción máxima no superará la cuantía de 50.000 pts.

3. Fiscalidad de las prestaciones

Cabría distinguir tres situaciones distintas:

3.1. Prestación de jubilación percibida por el propio asegurado

*Si la prestación se percibe en forma de capital: Renta de trabajo irregular calculada por diferencia entre las primas pagadas (e imputadas) y el capital percibido según se determina en el art. 75 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

*Si la prestación se percibe en forma de renta: Renta de trabajo regular.

El método más comúnmente aceptado es el de considerar exentas de tributación las rentas cobradas hasta el cómputo de las primas pagadas y totalmente sujetas desde ese momento.

3.2 Prestación de fallecimiento: Pese a que el art. 75 del Reglamento de PFP establece expresamente la no sujeción al Impuesto de Sucesiones las prestaciones derivadas de este tipo de sistemas de previsión, consultas posteriores a la administración han dado en considerar que dicha calificación quedó modificada por el art.25 k) de la Ley del IRPF.

Podemos afirmar, por tanto, la sujeción de dichas prestaciones, ya sea en forma de capital o en forma de renta, al Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

Si el pago se establece en forma de renta, la administración tributaria está considerando como preceptivo tributar en el momento del devengo de la prestación por un capital equivalente al valor actual actuarial de la renta devengada.

El Art. 20 de la ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, en su nueva redacción establecida en el Art. 29 de la Ley 14/1996, de 30 de diciembre, establece una reducción específica sobre la base imponible del Impuesto de Sucesiones del 100 por 100, con el límite de 1.500.000 pts, de las cantidades percibidas por los beneficiarios de contratos de seguros sobre la vida cuando el paren-

tesco con el asegurado fallecido sea el de cónyuge, descendiente, ascendiente, adoptante o adoptado.

3.3 Prestación de Invalidez: El art. 9.e) de la Ley del IRPF establece una exención de hasta 25 millones de pts. para las percepciones derivadas de contratos de seguros por daños psíquicos o físicos, no obstante recientes consultas a la Dirección General de Tributos mantienen el criterio de no considerar aplicable dicha exención a las indemnizaciones por invalidez de los sistemas alternativos a los Planes de Pensiones.

Por consiguiente, tanto si la indemnización se recibe en forma de capital, como si se percibiese en forma de renta, se consideran rendimientos del trabajo, irregular o regular respectivamente y tributan en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en la medida en que exceden a las primas por ellos satisfechas.

V. MUTUALIDADES DE PREVISION SOCIAL

1. Características fundamentales

Tal y como queda definido en el art. 64 de la Ley 30/95, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, las mutualidades de previsión social son entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario y complementario al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones de los mutualistas o de otras personas o entidades protectoras.

Se considerará que actúan como instrumento de previsión social empresarial cuando cumplan los siguientes requisitos:

*Todos los mutualistas sean empleados y los socios protectores o promotores sean las empresas para las cuales prestan sus servicios.

*Las prestaciones que se otorguen sean únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre empleados y empresa.

Entendemos que una empresa decide utilizar este sistema de previsión social por razones análogas a las indicadas en el caso de las pólizas de seguro, ya que los requisitos de aportaciones y prestaciones a otorgar por el plan no están sujetos a unos límites y reglamentación tan rígida como los Planes de Pensiones, sino simplemente a la negociación colectiva y, lógicamente, a los condicionantes de la práctica aseguradora.

El hecho de decidir la creación de una Mutualidad de Previsión Social propia en lugar de optar por la contratación de una póliza con una entidad aseguradora especializada requiere un volumen de recursos a gestionar muy importante y, desde luego, la voluntad por parte de empresa y empleados de gestionar directamente los recursos generados por su plan de previsión sin intervención de gestores externos.

Por lo demás el plan se instrumenta mediante la contratación de pólizas de seguro entre la Mutualidad y los mutualistas-empleados, por lo que las características son idénticas a las ya indicadas para las pólizas de seguros.

2. Fiscalidad de las aportaciones a una Mutualidad de Previsión Social

La fiscalidad para la empresa es similar al resto de los sistemas de previsión social empresarial analizados, es decir, deducible previa imputación al empleado en concepto de rendimiento del trabajo personal, como remuneración en especie y no sujeto a retención a cuenta. No obstante, al contrario de lo que ocurría con los Planes de Pensiones y de igual manera que para las pólizas de seguro, no se ha establecido ningún límite a la cuantía de las aportaciones a realizar.

En cuanto a la fiscalidad aplicable a los mutualistas, esta es similar a la de los Planes de Pensiones, según se establece en el Art.71.1.3º de la LIRPF, siendo deducibles de la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las cantidades aportadas por el promotor que hayan sido imputadas al partícipe en concepto de rendimientos del trabajo dependiente, con los siguientes límites:

*El 15% de la suma de rendimientos netos del trabajo, empresariales y profesionales percibidos individualmente en el ejercicio.

*1.000.000 pts.anuales.

3. Fiscalidad de las prestaciones satisfechas por las Mutualidades de Previsión Social.

El art. 75 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones establece la fiscalidad aplicable a los beneficiarios de las fórmulas alternativas para la cobertura de prestaciones análogas a los Planes de Pensiones, siendo común dicho tratamiento para cualquier fórmula alternativa, por lo que cabría concluir que todo lo indicado en el apartado de pólizas de seguros es de plena aplicación a las Mutualidades de Previsión Social.

No obstante, el hecho de que las primas pagadas o imputadas hayan podido ser deducidas en su momento, hace más razonable la aplicación del tratamiento establecido para los Planes de Pensiones, es decir, que las prestaciones percibidas por los beneficiarios, ya sea en concepto de jubilación, invalidez o fallecimiento del partícipe, tendrán la consideración de rendimientos del trabajo dependiente por su importe íntegro, sin que quepa reducción alguna por las aportaciones realizadas o imputadas.

VI. Régimen transitorio de adaptación de los compromisos por pensiones adquiridos con el personal

Tal y como veíamos en el apartado II los nuevos compromisos por pensiones adquiridos con el personal deben estar valorados desde su devengo y gestionados de forma externa, sin que sea posible su materialización en fondos o reservas internas.

No obstante, para las empresas que ya tengan asumido dicho compromiso con anterioridad a la entrada en vigor de la

Ley, se establece un plazo de adaptación que finaliza el día 10 de mayo de 1.999. Transcurrido dicho plazo, los fondos deben estar canalizados en alguno de los instrumentos legalmente reconocidos como aptos.

La única excepción que se establece a esta obligatoriedad de externalización es la de las entidades de crédito, entidades aseguradoras y sociedades y agencias de valores, para las que se establecen normas específicas para que puedan mantener fondos internos.

Salvando las excepciones mencionadas, el resto de las empresas que tengan adquiridos compromisos por pensiones con sus empleados deberán externalizar los fondos representativos de tales compromisos antes del 10 de mayo de 1.999, y para ello existen dos posibilidades, que pasamos a analizar.

1. Adaptación mediante Plan de Pensiones

La Disposición Transitoria 15 de la LOSSP, establece un serie de condiciones y beneficios fiscales para aquellas empresas que opten por instrumentar sus compromisos adquiridos mediante un Plan de Pensiones.

Adicionalmente, amplía estos beneficios fiscales para todas aquellas empresas que decidan la promoción de un nuevo Plan de Pensiones durante el mismo período marcado para la adaptación de las empresas con compromisos adquiridos.

Las ventajas y condiciones establecidas podemos resumirlas de la siguiente forma:

*Posibilidad de reconocer servicios pasados derivados de:

- . Compromisos anteriores, recogidos expresamente en convenio colectivo o disposición equivalente.
- . Servicios previos a la formalización del plan de pensiones. (Para planes nuevos).

La cuantía máxima de los servicios pasados reconocidos correspondientes a ejercicios anuales iniciados desde 1988 hasta la formalización del plan de pensiones no podrá rebasar, para cada uno de estos años, el importe del límite financiero anual vigente en cada uno de tales ejercicios, es decir, 750.000 pts. hasta el año 1.994 y 1.000.000 pts. para 1.995 y años posteriores.

*Obligatoriedad de asignación a cada partícipe de los fondos constituidos por servicios pasados.

*Si existiese un déficit de cobertura de servicios pasados, este:

- . Deberá estar individualizado.
- . El déficit global deberá amortizarse entre 10 y 15 años.
- . El déficit individual estará totalmente amortizado en el momento de producirse la prestación.

*Las aportaciones del Promotor, ya sea para servicios pasa-

dos o para amortización de déficits, serán deducibles para él y no imputables para el partícipe.

*Si los compromisos por pensiones con el personal se han instrumentado a través de un Plan de Pensiones, las obligaciones contraídas con jubilados o beneficiarios, podrán instrumentarse mediante:

- . El mismo Plan de Pensiones.
- . Una póliza de seguros colectiva.

En ambos casos la aportación será deducible para el Promotor y no imputable para los jubilados o beneficiarios.

La opción Plan de Pensiones tiene la ventaja de que se pueden realizar futuras aportaciones con el mismo tratamiento fiscal (sin imputar al beneficiario) si así se ha previsto en el Plan de Reequilibrio, pero la póliza de seguro tiene el indudable atractivo de que el Promotor puede retirar los excesos de cobertura que puedan producirse al generarse una rentabilidad mayor a la inicialmente garantizada por la póliza.

*Las prestaciones del Plan de Pensiones tendrán la consideración de rendimientos del trabajo tal y como se ha venido indicando en apartados anteriores.

2. Adaptación mediante Póliza de Seguros

Legalmente es factible la adaptación de los compromisos por pensiones con el personal mediante una póliza de seguros, aunque el tratamiento fiscal es substancialmente distinto al aplicable al caso de adaptación mediante Planes de Pensiones ya que para que sea deducible para la empresa/contratante es necesaria la imputación al empleado de la aportación/prima pagada y deducible para el empleado/asegurado en las condiciones indicadas en los apartados anteriores, sin perjuicio de que todas las primas pagadas sean deducibles íntegramente de la prestación recibida en el momento de percibir ésta.

Las prestaciones tributan como renta de trabajo o en el Impuesto de Sucesiones, tal y como se ha venido indicando en apartados anteriores.

Por otro lado no se prevén Planes de Reequilibrio ni plazos de transferencia para los compromisos que se adapten a la Ley mediante este sistema.

Con independencia del más favorable trato fiscal recibido por el sistema de Planes de Pensiones, las características propias del colectivo marcarán la conveniencia de uno u otro sistema, básicamente en función de las condiciones de acceso a cobertura -que cumplan o no el requisito de no discriminación exigido por los Planes de Pensiones- y el importe de las aportaciones necesarias para cubrir las prestaciones comprometidas, que puedan o no superar los límites establecidos en el sistema de Planes de Pensiones. ■