

2. El normalmente aplicado por las entidades aseguradoras que, transformado en forma de coste de aval, consiste en percibir un porcentaje anual del exceso de rentabilidad obtenida en cada ejercicio sobre el tipo garantizado. Dicho porcentaje fluctúa ordinariamente entre el 10 y el 20 por 100.

Este último sistema implica que en los ejercicios que la rentabilidad obtenida cae por debajo de la garantizada no se percibe ingreso alguno.

Otro aspecto importante a considerar es si el coste de la cobertura está incluido o no en la GIM, de forma análoga a como se consideraba en el apartado C. Este aspecto es especialmente relevante en el caso 1, aun cuando en determinados sistemas también afecte el caso 2.

## 8. Conclusiones

Por lo que antecede, podemos afirmar que la GIM es un tema arduo y complejo, cuyo antecedente más próximo es la garantía del interés técnico de las operaciones de seguro de vida, el cual está relacionado con las tasas del mercado de capitales, manteniéndose por debajo del promedio de éstas, dadas las razones de seguridad que se prometen al que suscribe un seguro de vida.

Por otra parte dicho interés técnico viene determinado y seguida su evolución por las autoridades de control, con unas exigencias técnicas y financieras que posibilitan que cumplan con sus compromisos las entidades aseguradoras, discriminando favorablemente a éstas frente a otros garantes no sometidos a la legislación de seguros.

Como conclusión sería deseable que los expertos en temas económicos-financieros, dada la poca literatura que se ha vertido sobre la GIM, nos ilustraran con más profundidad sobre esta cuestión, que es de enorme interés para todos los profesionales que estamos involucrados en el estudio, puesta en marcha y desarrollo de los Planes y Fondos de Pensiones en nuestro país.

## 7. FONDOS DE PENSIONES Y SEGUROS DE VIDA

JUAN FERNÁNDEZ LAYOS

### 1. Introducción

Considero que lo fundamental que deben procurar las instituciones implicadas en la provisión de Planes de Jubilación y Pensiones es resolver el problema de que cuando una persona llegue a la jubilación, independientemente del modelo que haya elegido, pueda disponer de una pensión digna y pasar de una forma agradable los últimos años de su vida. Por eso, voy a tratar de analizar las distintas posibilidades que ofrecen, en el plano personal, los Fondos Individuales de Pensiones y los Seguros Individuales de Pensiones y Jubilación. Y, por otra parte, también me referiré a los Seguros Colectivos de Vida, fundamentalmente los de riesgo, que si bien no son una alternativa a la jubilación y la pensión, sí lo son a la oferta de un plan de previsión en caso de fallecimiento a todos los empleados o trabajadores de una empresa o los miembros de un colectivo.

Afortunadamente, creo que estoy en una posición favorable para poder analizar este tema, ya que, por un lado, como presidente de Mapfre Vida debo conocer algo de los productos aseguradores de vida que proveen un capital o una renta para la jubilación y de su problemática, y como presidente de Mapfre Pensiones me veo también implicado en el sector de Planes y Fondos de Pensiones y me interesa su desarrollo y su futuro.

La verdad es que las Compañías de Seguros de Vida teníamos, antes de la promulgación de la Ley y el Reglamento de Fondos de Pensiones, una amplia gama de productos para resolver de forma individual el problema de la jubilación. En concreto, mi compañía creó y comercializó con mucho éxito un Seguro Individual de Pensiones desde enero de 1981, cuando nadie se preocupaba absolutamente del tema, ni había un solo anuncio sobre el mismo.

Estos productos aseguradores continúan existiendo hoy, al tiempo que aparecen variaciones sobre los mismos, y creo que están llamados a desempeñar un importante papel en la resolución del problema de la jubilación en España.

Los Planes más importantes y conocidos tienen como características fundamentales las siguientes:

- Garantizan una rentabilidad, o tasa técnica, que oscila entre el 5 y el 6 por 100 anual.
- Suelen incluir en sus ejemplos rentabilidades estimadas entre el 10 y el 12 por 100.
- Las primas pueden ser fijas, pero, en la mayor parte de los casos, se incrementan generalmente en un 10 por 100 sobre la prima del primer año, o sobre la del año anterior.
- La mayoría de ellos incluyen una cláusula de participación en beneficios adicional, mediante la cual se cede al contratante un porcentaje, que suele ser del 90 por 100, sobre los beneficios financieros que resulten de la inversión de las reservas matemáticas de estos Planes.
- Los Planes incluyen normalmente un Seguro de Riesgo, de forma que, si fallece el contratante antes del vencimiento del Plan, su familia recibe un capital, que se establece en función de las primas pagadas y los beneficios acumulados y, en algunos casos, también en función de las cuotas que quedan por pagar.

También en los dos o tres últimos años, se han creado Planes Individuales de Jubilación y Pensiones por Bancos y Entidades Financieras, instrumentados normalmente a través de un Fondo de Inversión Mobiliaria, sin ninguna rentabilidad fija garantizada, y Planes de Jubilación comercializados por Bancos en combinación con Compañías de Seguros de Vida filiales de éstos. Estos Planes difieren, lógicamente, muy poco de los Planes comercializados por Compañías de Seguros de Vida independientes o autónomas (véanse cuadros 1 y 2).

## 2. Fondos Individuales de Pensiones

Quizá la Ley de Planes y Fondos de Pensiones sólo debería haber regulado los de Sistema de Empleo y Asociados, que era donde verdaderamente había una laguna legal y práctica, y haberse olvidado

CUADRO 1  
Productos individuales de pensiones.  
Compañías de Seguros

Compañía	Denominación producto	Rentabilidad-88		Rent. 1987 %
		Garantizada %	Estimada %	
		5+3	PB.º 95	—
AGF	Futuro 2002	6	12	11,60
Vitalicio	Plan Jubil. Asegurada	6	10	11,60
Vitalicio	Plan Ahorro Asegurado	5	10,30	10,30
Catalana/Occid.	Seguro Jubil. (Cuenta Jubilación)	6	14	11,40
Unión y Fénix	Plan Seguridad para la jubilación	6	11	11,40
Unión y Fénix	Plan revalorizable para jubilación	6	10	10
Gran Vie	Plan Personal Pensiones	6	10	12,40
Generalli	Plan Integral Jubilación	5	10	12,70
Plus Ultra	Plan Jubilación Profes.	5	11,6	9,48
Ges	Plan Jubilación Revaloriz.	6	10	—
Génesis	Plan 1+2+3	6	11	16,03
Mutua Madrileña	Plan Jubilación	5	12,5	—
La Estrella	Plan Sistemá. Pensiones	6	11	—
Zurich	Compact	6	10; 12,5; 15	—
Nationale Nederl.	Plan Garantizado Jubil.	6	13	—
Aurora Polar	Plan máxima Jubilación	6	—	14,64
Grupo 86	Plan 6 de Jubilación	—	12 ó 13	—
Hermes	Plan Jub. Revalorizable	6	10	—
Winterthur	Plan Winterthur Pensiones	6	9	—
La Suiza	Suizavida Jubilación	6	12	—
Alico	Plan Seguridad Individ.	6	11	12,38
Mapfre Vida	Plan Sistemático Jubil.	6	11	12,38
Mapfre Vida	Seguro Indiv. Pensiones	5	10	13,30
Euroseguros	Plan de Jubilación	6	12,5	—
Aegon	Plan Ahorro Jubilación	6	—	—

CUADRO 2  
Productos individuales de pensiones.  
Bancos y Cajas

Bancos y Cajas	Denominación producto	Interés técnico %	Rentabilidad %	Observaciones
B. de Bilbao	Plan Jub. Bancobao	—	7,5	Obtenida 1987
B. de Vizcaya	Plan Jub. Plus Ultra	5	8,5	Garantizada
B. Hispano Amer.	Capital asegurado a largo	5	8,5	Garantizada
Cajamadrid	Plan Hispano Rentabilidad Asegurada	6	11	Estimada
Caja Postal	Seguro de Pensión	6,25	10	Estimada
Banco Sabadell	Plan Ahorro Sistemát.	5	10	Estimada
	Horizonte «Ahorro-Pensión»	—	9,5	Garantizado en 1988

de los Planes Individuales, cuya cobertura venía prestándose —como hemos visto— por las compañías de seguros, a través de sus Seguros Individuales de Pensiones. A los que habría bastado con aplicar la normativa fiscal de los Fondos de Pensiones.

Probablemente por eso la Ley y el Reglamento regulan, diríamos que de una forma tímida, estos Planes y Fondos Individuales, a los que se ha privado de una gran operatividad práctica, al establecer el artículo 3 del Reglamento que «La garantía de interés mínimo es incompatible con la modalidad de Aportación Definida», y como resulta que para los Planes de Sistema Individual se establece que sólo podrán ser de la modalidad de Aportación Definida, se está impidiendo que en este tipo de operaciones se preste cualquier tipo de interés, convirtiéndolos exclusivamente en Fondos de Inversión Mobiliaria, sin interés garantizado, lo que resulta realmente absurdo y sin ningún sentido.

Podría haber duda sobre si la redacción de la Ley permitía que los Fondos Individuales incluyesen también coberturas de riesgo, pero en la práctica la Dirección General de Seguros y la Subdirección de Fondos de Pensiones han dejado muy claro, en los últimos días, que los Fondos Individuales no pueden ni garantizar interés mínimo, ni incluir coberturas de riesgo.

Por tanto, las ventajas de suscribir Fondos Individuales de Pensiones quedan reducidas a las fiscales, que son muy importantes, pero que —veremos después— tampoco son muy superiores a las de los Seguros de Vida Individuales de Pensiones.

## 2.1. ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS FONDOS INDIVIDUALES DE PENSIONES

El Reglamento en su artículo 3.º dice que «los Planes de Pensiones Individuales son aquellos cuyo promotor es una o varias Entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas, a excepción de las que estén vinculadas a aquéllas con relación laboral y sus parientes hasta tener grado inclusive».

Se consideran Entidades de carácter financiero a todas las típicas, como Bancos y Cajas de Ahorro, y se cita específicamente a las Cooperativas de Crédito, Entidades Oficiales de Crédito, Entidades Aseguradoras y Sociedades Mediadoras en el Mercado de Dinero.

Las características fundamentales de los Planes de Pensiones en general las establece el artículo 4.º del Reglamento y son las siguientes:

- No discriminación.
- Capitalización.
- Irrevocabilidad de aportaciones.
- Atribución de Derechos.
- Integración Obligatoria.
- Supervisión por la Comisión de Control.
- Limitación de Aportaciones.

Las características específicas de los planes individuales están recogidas en el artículo 3.º y son:

- Aportación Definida. Es decir, que la magnitud predeterminada debe ser las aportaciones de los partícipes al Plan, ya que las prestaciones se cuantificarán en el momento de producirse la contingencia, como resultado del proceso de capitalización desarrollado por el Plan.
- No inclusión de ningún tipo de interés mínimo garantizado.
- No inclusión de coberturas de riesgo.

## 2.2. PRODUCTOS DE PLANES INDIVIDUALES DE PENSIONES

Con la promulgación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y la posibilidad admitida por la Administración de aprobar los primeros Planes Individuales de Pensiones a mediados del mes de diciembre, hemos asistido en España al espectáculo financiero-económico-sociológico-publicitario-maratónico más espectacular de los últimos cincuenta años.

Habrán visto que la revista americana *Time*, en su último número del mes de diciembre, dedicaba su portada como «Personaje del Año» al planeta Tierra. Sin duda, si esta revista se hubiese editado en España, el personaje del año habría sido «Los Fondos de Pensiones».

El despliegue de noticias y publicidad, tanto en televisión, como en prensa y radio, ha sido verdaderamente espectacular, y durante los últimos quince días del mes de diciembre ha habido seis campañas importantes en televisión, y cualquier día en los principales periódicos españoles aparecían un mínimo de 10 páginas de publicidad sobre Planes y Fondos de Pensiones Individuales.

El fenómeno ha calado profundamente en la sociedad, y hasta los más conocidos columnistas y periodistas, como Vicente Verdú, decía,

por ejemplo, en el periódico *El País*: «La depresión del retirado había quedado sustituida por la moderna exaltación del beneficiario del Fondo de Pensiones».

Han sido muchos «los productos» (por llamarlos de alguna manera, ya que puede haber muy pocas variaciones sobre el contenido, que está muy encasillado por el Reglamento) que han aparecido anunciados y comercializados por las distintas instituciones, entre las cuales no hay diferencias importantes, distinguiéndose solamente la forma de realizar las aportaciones y la penalización por traslado, y lo que en realidad varía son los nombres de los productos y las Entidades que los gestionan (véase a este respecto cuadro 3).

## 3. Fiscalidad de los Fondos Individuales de Pensiones y del Seguro de Vida

Las características fundamentales de la fiscalidad de los Planes Individuales de Pensiones son:

### a) A la imposición:

- Deducción de 500.000 pesetas anuales en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (con límite del 15 por 100 de los Rendimientos Netos).
- Deducción en la cuota, del mismo Impuesto, del 15 por 100 de otras 250.000 pesetas adicionales.

### b) A la percepción:

A la percepción, las cantidades recibidas por los beneficiarios se integran a la Base Imponible de su Impuesto sobre la Renta, en concepto de Rendimientos de Trabajo. En consecuencia:

- Si se percibe la prestación como un capital único, éste tendrá la consideración de Renta irregular, dividiéndose por el número de años en los que se haya generado.
- Si la prestación se recibe en forma de renta temporal o vitalicia, el importe de la misma se integrará anualmente en la Base Imponible del Impuesto.

CUADRO 3  
Planes Individuales de Pensiones - Diciembre 1988  
(Acogidos a la Ley sobre Planes y Fondos de Pensiones de 8 de junio 1987)

Entidad promotora	Nombre del Plan	Aportaciones	Penalización traslado	Publicidad	Información
La Caixa	Libreta Plan de Pensiones	No establecida	2 %	Prensa	Mensual
Caja Postal	Postal Pensiones	Mín.: 5.000 mes	Ninguna	TV, prensa	Petición part.
Banesto	Plan Banesto de Pensiones	Mín.: 5.000 mes	No existe	Prensa, radio	Petición part.
B. Santander	Plan Pensiones Santander I	Mín.: 2.500 mes	Ninguna	TV	Trimestral
BBV	Plan P. Individual BBV	Mín.: 5.000 mes	5 % rendimientos	Publirrep., Radio, prensa	Trimestral
Caja Madrid	Plan P. Caja-Madrid	Flexible	3 % 1.º año, 2 % 2.º año	Prensa, TV	Mensual
Mapfre Vida	Plan Flexible Pensiones Mapfre Vida	Flexible	2 %, 3 primeros años	Prensa	Petición part.
Vitalicio Pensiones	Plan 100	Mín.: 5.000 mes	Ninguna	TV, prensa, radio	Semestral
Plus Ultra	Plusplán	Mín.: 5.000 mes	No definida	Prensa	No definida
Aegón	Plan Pensiones Aegón	Mín.: 5.000 mes	2,5 %	Prensa	Anual
Generali	Genteplán	Mín.: 5.000 mes	No existe	Prensa	Trimestral

FUENTES: *Expansión* (25-11-88), *Inversión* (24-12-88), y publicidad en prensa.

Juan Fernández Layos

Las características fundamentales de la fiscalidad de los seguros de vida son:

- Las Primas de los Seguros de Vida son deducibles de la cuota del Impuesto sobre la Renta en un 10 por 100, con el límite del 30 por 100 de la Base Imponible del contribuyente.
- No existe retención sobre los rendimientos o beneficios que las Compañías de Seguros abonen a los titulares de sus pólizas anualmente, por lo que los mismos se reinvierten.
- A la percepción del capital final, el incremento que haya habido sobre las primas pagadas se considera incremento de patrimonio y no rendimiento de inversión, con lo que se liquida por diferencia entre primas pagadas y capital final percibido, aplicando el criterio de Renta irregular y, por tanto, distribuyéndose por el número de años que se ha generado y aplicándole el índice deflactor correspondiente.
- Si la prestación se recibe en forma de Renta, el 70 por 100 de la misma percibida el primer año se considera una parte de primas pagadas o el capital ahorrado y, por tanto, no tributa, aumentándose cada año en un punto la cantidad de renta tributable.

Como puede verse, tanto los Planes Individuales de Pensiones como el Seguro de Vida de Jubilación o Pensiones tienen un tratamiento fiscal bastante favorable y muy interesante para el partícipe o el asegurado y, en realidad, aunque en un principio parezca más ventajoso el Fondo de Pensiones, si consideramos las características completas de uno y otro producto y la fiscalidad final, la comparación resulta muy parecida, e incluso podríamos decir que favorable al Seguro de Vida, como podemos ver en el ejemplo de Declaración de Impuesto sobre la Renta incluido en el cuadro 4.

### 3.1. EJEMPLO DE FISCALIDAD DE FONDOS DE PENSIONES Y SEGURO DE VIDA EN CASO DE TRANSMISIÓN MORTIS CAUSA

Aunque, como decíamos al principio, los Fondos Individuales de Pensiones no podrán contener coberturas de riesgo, dado que este tema todavía se discute y que, en cualquier caso, los Fondos de Empleo y Asociados sí pueden incluirlas, vamos a hacer una comparación entre la tributación de un capital percibido por los beneficiarios de un

CUADRO 4  
Declaración inicial

«Plan Invida»		
Base imponible .....	5.000.000	
	5.000.000	
Tarifa IRPF .....	27,15 %	1.357.500
Desgravación 10 % de la aportación 750.000 .....		75.000
Cuota íntegra inicial .....		1.282.500
«Plan de Pensiones Individual»		
Base imponible .....	5.000.000	
Aportación plan de pensión .....	500.000	
	4.500.000	
Tarifa IRPF .....	25,89 %	1.165.000
Desgravación 15 % del resto hasta 250.000 .....		37.500
Cuota íntegra inicial .....		1.127.500

CUADRO 4  
(Continuación)  
Resumen tributación

«Plan Invida»		«Plan de Pensión Individual»	
Cuota íntegra inicial actualizada .....	2.913.840	Cuota íntegra inicial actualizada .....	2.561.680
Cuota íntegra final .....	724.000	Cuota íntegra final .....	1.115.000
	3.637.840		3.676.680
Más rentabilidad fiscal	+ 38.840	Menos rentabilidad fiscal	- 38.840

Lo que supone un 5,1 respecto a la aportación inicial.

CUADRO 4  
(Continuación)  
Declaración final

«Plan Invida»		
Base imponible .....		3.000.000
Cobro del «Plan Invida»		
Capital final	750.000 × Mod. 2,626	2.000.000
Prima actualizada	750.000 × Mod. 2,272	1.700.000
		300.000
		3.300.000
Tipo medio tarifa IRPF .....		21,93 %
		724.000
Resultante del incremento anualizado 300.000/10 años		
30.000 ptas. + 3.000.000 = 3.030.000 B.I. para el cálculo de dicho tipo impositivo medio		
Cuota íntegra final .....		724.000
«Plan de Pensiones Individual»		
Base imponible .....		3.000.000
Cobro del «Plan de Pensión»		
750.000 × Mod. 2,626 .....		2.000.000
		5.000.000
Tipo medio tarifa IRPF .....		22,30 %
		1.115.000
Esta tarifa media sería en razón al cobro por rentas periódicas o anualización como rendimiento irregular		
Cuota íntegra final.....		1.115.000

Seguro de Vida, y por los de un Fondo de Pensiones, en el caso de fallecimiento del asegurado o del partícipe.

En el caso del Seguro de Vida la tributación es la correspondiente a lo que establece la Ley de Sucesiones, y se liquida como cualquier otro bien hereditario.

En el caso de los Fondos de Pensiones, las cantidades percibidas por los beneficiarios se integrarán en la Base Imponible de su Impuesto sobre la Renta, en concepto de Rendimientos de Trabajo, tanto si se percibe en forma de capital único, como en forma de Renta.

Como pueden ver en el cuadro 5, las ventajas son enormemente claras a favor del Seguro de Vida y, por ejemplo, en el caso de la transmisión de un capital de 30 millones de pesetas, el cónyuge pagaría por Impuesto de Sucesiones, en el caso de un Seguro de Vida, 4.536.450 pesetas; un hijo menor de 5 años, 3.660.950; y un hijo de 15 años, 3.879.825. Sin embargo, cualquiera de los beneficiarios anteriores, en el caso de percibir el capital a través de un Fondo de Pensiones, tendrían que pagar en el Impuesto sobre la Renta 16.800.000 pesetas.

Las diferencias siguen siendo igualmente importantes, aunque el capital se perciba en forma de renta, pero es más difícil reducirlas a un cuadro comparativo.

#### 4. Fondos Individuales de Pensiones y otras alternativas

Como decíamos, de lo que se trata en definitiva es de resolver el problema de la jubilación, independientemente de la institución o fórmula que se elija, y no cabe duda que, además de los Planes y Fondos de Pensiones y del Seguro de Vida, puede haber otras alternativas de ahorro.

Por eso, hemos querido hacer una comparación, que nos parece bastante gráfica, entre cuatro diferentes alternativas de inversión: Renta Fija, Seguro de Vida, Renta Variable y Fondo Individual de Pensiones (cuadro 6).

Dejo a su juicio la conclusión sobre las ventajas o inconvenientes de

CUADRO 5  
Tributación de capital percibido por los beneficiarios  
transmisión mortis causa

Capital	Cónyuge	Hijo de 5 años	Hijo de 15 años	Plan de pensiones IRPF
	Cuota	Cuota	Cuota	
1.000.000	0	0	0	92.700
5.000.000	248.625	0	0	1.161.000
10.000.000	834.700	337.110	448.375	5.600.000
20.000.000	2.479.280	1.750.405	1.916.750	11.200.000
30.000.000	4.536.450	3.660.950	3.879.825	16.800.000

uno y otro sistema, aunque parece obvio que los más ventajosos son el Seguro de Vida y los Fondos Individuales de Pensiones.

#### 5. El futuro de los Fondos Individuales de Pensiones y de los Seguros de Vida

Como aseguradores, y como gestores de fondos, no nos queda más remedio que hacernos esta pregunta, que al mismo tiempo me parece resulta muy interesante también para las personas e instituciones que estén interesadas en resolver de una u otra manera el problema de la jubilación, bien sea personal o de los empleados de su empresa, o de su asociación profesional.

Es evidente que, en una primera impresión, los resultados que se han obtenido por las distintas instituciones en la distribución de Planes Individuales de Pensiones, realizada en el mes de diciembre, no han sido muy satisfactorios, unos 30.000 millones de pesetas, cantidad que nos parece ridícula para el esfuerzo publicitario desarrollado y para las instituciones implicadas —prácticamente todos los Bancos, todas las Cajas de Ahorros y todas las Compañías de Seguros importantes—, cifra —como digo— exigua si la comparamos, por ejemplo, con la Emisión de Bonos que realiza cualquier año un Banco importante, que puede alcanzar una cifra similar.

Por supuesto que habrá que esperar al año 89, en el que no se tendrán los problemas de prisas, precipitación, etc., que ha habido en el 88, para poder juzgar la demanda que va a haber de estos productos. De cualquier forma, yo pienso —una vez más, y lo decía mucho antes de diciembre de 1988— que las cifras no van a alcanzar esos *billones* de pesetas de que se hablaba, sino que serán bastante más modestas. En cualquier caso, no me cabe duda que los Planes Individuales y Colectivos de Pensiones van a desarrollarse y van a jugar un papel importante en este país. Pero también creo, y estoy absolutamente convencido, que lo va a jugar, y lo está jugando, el Seguro de Vida. Nosotros lo estamos viendo (con la ventaja de estar en los dos frentes), pudiendo constatar la buena evolución de nuestros Planes Individuales de Jubilación y Pensiones.

En cualquier caso, en el futuro todo va a depender —dado que los productos ya están definidos, ya están modelados, ya tienen las características más o menos fijadas— de que se mantenga la fiscalidad actual y no se modifique. Cualquier alteración de esta fiscalidad puede

CUADRO 6  
Cuadro comparativo de cuatro instrumentos de inversión

Características	Renta fija	Seguro vida jubilación	Acciones	Fondo individual de pensiones
Desgravación .....	0 %	10 %	0 %	Base imponible <sup>1</sup>
Retención sobre rendimientos pendientes .....	20 %	0 %	20 %	0 %
Justificación del incremento patrimonio .....	Sí	Sí	Sí	—
IRPF anual .....	Rendimientos	Nada	Rendimientos	Nada <sup>2</sup>
Tipo de inversión .....	Fija	Diversif.	Especulativa	Diversificada
Liquidez .....	Sí	Sí	Sí	No
Garantía de interés mínimo .....	Sí	Sí	No	No
Cuantía de la inversión .....	Sin límite	Sin límite	Sin límite	750.000 ptas/año

<sup>1</sup> Las primeras 500.000 ptas. o 15 % de los incrementos netos al tipo medio de gravamen.

<sup>2</sup> Al recibir la prestación, ésta se integra en la base imponible como rendimiento de trabajo.

Juan Fernández Layos

favorecer indudablemente a uno u otro producto, y de la eficacia de las redes de distribución. Yo creo sinceramente que las redes de las Compañías de Seguros de Vida están muchísimo más preparadas para la venta de estos productos que las oficinas de Bancos y Cajas de Ahorros. Esto es algo que se ha demostrado en el mes de diciembre y que se verá a lo largo de 1989.

Para terminar, quiero hacer referencia también a los Seguros Colectivos de Vida, porque me parecen una alternativa, no a los Fondos de Pensiones de Empleo, pero sí a la concesión por parte de las Empresas de algún tipo de cobertura a sus empleados, o, en cualquier caso, un complemento de un Plan de Pensiones.

Pienso que para muchas empresas va a ser muy difícil promover un Fondo de Pensiones para sus empleados. Las cuotas de la Seguridad Social son muy altas y los costes o el montante de las aportaciones a un Plan de Pensiones, aunque sea relativamente modesto, también lo son. Hay, sin embargo, una alternativa: el Seguro Colectivo de Vida de Riesgo, ya que si bien la jubilación y la pensión es una necesidad, también lo es el que, en caso de fallecimiento de un empleado o trabajador, su viuda o sus hijos puedan seguir teniendo un nivel de vida aceptable, y el Seguro Colectivo de Vida puede proveer estas coberturas a precios muy razonables, como podemos ver en los ejemplos que se muestran, en los que se recoge no sólo la Prima inicial de este tipo de Seguros, sino también la Prima en función del sistema que se sigue en los mismos, de participación de las Empresas contratantes en los resultados del colectivo asegurado. Esta participación es mayor en el caso de grupos muy grandes (pudiendo llegar al 90 por 100), que en grupos pequeños. Y, como podemos ver en el cuadro 7, y dependiendo de la siniestralidad del ejercicio, el costo definitivo y total para la empresa puede ser muy reducido, para una cobertura que —como digo— puede resolver un gran problema a sus empleados.

Además, la prima es deducible en el Impuesto de Sociedades. Por supuesto que también estos Seguros Colectivos de Vida de Riesgo se van a usar en el futuro como complementos de los Planes o Fondos de Pensiones. Habrá promotores, habrá gestoras, que preferirán, además de hacer un Plan de Pensiones, poder incluir coberturas de riesgo en el mismo, o contratar éstas complementariamente con una Compañía de Seguros, y ahí pueden jugar un papel importante estos Seguros Colectivos de Vida.

También el Seguro Colectivo de Vida puede proveer coberturas de jubilación, pero me parece sinceramente que aquí el papel que pueden



**Supuesto A - Seguro Colectivo de Vida**  
Cuadro 7

Número de asegurados	200
Varones (70 %)	140
Hembras (30 %)	60
Edad media aritmética	42 años
Prima media actuarial	47 años
Riesgos cubiertos: fallecimiento e invalidez absoluta y permanente	
Capital de garantía	1.500.000 pesetas
Prima por varón	5.648 pesetas
Prima total varones	790.720 pesetas
Prima por hembra	3.285 pesetas
Prima total hembras	197.100 pesetas
Prima total del conjunto: 987.820 pesetas	

**Supuesto A-1**

Sinistros de la anualidad (ninguno)	—
Participación en beneficios: $(0,85 \text{ P.N.-S}) \times 0,4$	335.858 pesetas
Coste real del año considerado: $(987.820 - 335.858)$	651.962 pesetas
Coste real medio por trabajador	3.260 pesetas

Jugar es mínimo, puesto que la ventaja de los Fondos de Pensiones es evidente, ya que su fiscalidad resulta más favorable.

De todas formas, podría, en algunos casos, haber empresas que, a pesar de la fiscalidad, y para evitar los problemas que puede tener la supervisión de la Comisión de Control, prefirieran no ir a la figura del Plan de Pensiones, y contratar un Seguro Colectivo de Vida de Jubilación, o un Contrato de Administración de Depósitos, figura que también estaban comercializando las Compañías de Seguros antes de la aparición de la legislación sobre Planes y Fondos de Pensiones.

**Supuesto B - Seguro Colectivo de Vida**  
Cuadro 7 (Continuación)

Número de asegurados	1.000
Varones (70 %)	700
Hembras (30 %)	300
Edad media aritmética	37 años
Prima media actuarial	42 años
Riesgos cubiertos: fallecimiento e invalidez absoluta y permanente	
Capital de garantía	1.500.000 pesetas
Prima por varón	4.933 pesetas
Prima total varones	3.453.100 pesetas
Prima por hembra	3.028 pesetas
Prima total hembras	908.400 pesetas
Prima total del conjunto: 4.361.500 pesetas	

**Supuesto B-1**

Sinistro de la anualidad: (ninguno)	—
Participación en beneficios: $(0,85 \text{ P.N.-S}) \times 0,9$	3.336.547 pesetas
Coste real del año considerado: $(4.361.500 - 3.336.547)$	1.024.953 pesetas
Coste real medio por trabajador	1.025 pesetas

**Supuesto B-2**

Sinistros de la anualidad (uno)	(1.500.000 pesetas)
Participación en beneficios: $(0,85 \text{ P.N.-S}) \times 0,9$	1.986.547 pesetas
Coste real del año considerado: $4.361.500 - 1.986.547$	2.374.953 pesetas
Coste real medio por trabajador	2.375 pesetas

**Supuesto B-3**

Sinistros de la anualidad (dos)	(3.000.000 pesetas)
Participación en beneficios: $(0,85 \text{ P.N.-S}) \times 0,9$	636.547 pesetas
Coste real del año considerado: $4.361.500 - 636.547$	3.724.953 pesetas
Coste real medio por trabajador	3.724 pesetas