

# ***LA EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES***

*Ángel Rodríguez-Carreño de Cominges*

*Madrid, 26 de Noviembre de 1998*

## INTRODUCCION

**LA EXTERIORIZACION DE FONDOS INTERNOS**, ¿Por qué se viene oyendo cada vez con más insistencia este concepto? Hay en mi opinión dos motivos fundamentales para ello, en primer lugar el cronológico, la elección de este tema para esta Jornada por parte de AGERS no puede ser más oportuna por cuanto es inminente la aprobación en Consejo de Ministros del Real Decreto de Exteriorización de Pensiones, (Como primer paso, el pasado Viernes se aprobó el Reglamento que desarrolla la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, dejando vía libre para la aprobación del Reglamento de Exteriorización cuya fecha de promulgación ha de ser a la fuerza inminente.

El segundo motivo creo que es su trascendencia económica. El volumen de fondos que habrán de exteriorizarse asciende a 3 billones de Ptas.

Recientemente, hemos asistido a la convocatoria del concurso de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) entre 14 Compañías, todavía pendiente de adjudicación, cuya valoración inicial es de a 914.000 millones de Ptas. y que afecta a 70.000 trabajadores.

A lo largo de esta media hora, en que tengo la oportunidad de dirigirme a Vds. me gustaría eludir esa percepción de tema superespecializado y complejo que tiene la exteriorización de los compromisos por pensiones, así que, si a Vds. les parece bien, voy a intentar, a lo largo de esta ponencia, dar una respuesta sencilla a cuestiones como:

1. ¿Qué es exactamente la exteriorización?
2. ¿Cuáles son los principales objetivos que se pretenden alcanzar?
3. ¿A quién afecta este proceso?
4. ¿Cuáles son los plazos establecidos para llevarlo a cabo?
5. ¿Cuál es la normativa legal que regula el proceso de exteriorización?

(Y por supuesto entrando también con más detalle en aquellos aspectos que así lo requieran).

### (DEFINICION)

Pues bien, cuando hablamos del proceso de exteriorización nos referimos sencillamente a que las empresas que tienen asumidos compromisos por pensiones con sus empleados, jubilados y beneficiarios, deben instrumentarlos mediante planes de Pensiones o Seguros Colectivos de Rentas no resultando admisible la cobertura de tales compromisos mediante fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento por parte de la empresa, de la titularidad de los recursos constituidos.

Por compromiso por pensiones se ha de entender, en virtud de la actual normativa, todos aquellos compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales asumidas con el empresario con su personal, que tengan por objeto otorgar prestaciones para cualquiera de las contingencias contempladas en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987. Estas contingencias son la jubilación o situación asimilable, invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo, gran invalidez y muerte del

trabajador.

### (OBJETIVOS)

Se pretende con ello, como objetivo principal, el garantizar a los empleados la percepción futura de las pensiones pactadas en convenio colectivo o cualquier otro pacto alcanzado al respecto, independientemente de las dificultades financieras o procesos de insolvencia en que pudiera verse involucrada su empresa. Digamos que se sustituye una expectativa de cobro, vinculada a la viabilidad futura de la empresa, por una garantía contractual de la percepción de las prestaciones pactadas.

Por otra parte, exteriorizar los compromisos por pensiones fuera del balance de las empresas, les permite a éstas deshacerse de una pesada carga que afrontar cada ejercicio, liberar recursos y dedicarse por entero a su objeto social, lo que en última instancia ha de traducirse en una mayor competitividad.

Adicionalmente, este proceso supone trasladar la gestión de los recursos que instrumentan compromisos por pensiones a entidades especializadas en la inversión y gestión financiera: entidades gestoras de fondos de pensiones y entidades aseguradoras. Esta gestión especializada puede y debe suponer un menor coste para la empresa a la hora de financiar y atender sus compromisos por pensiones.

Por último, desde un punto de vista macroeconómico el proceso de exteriorización permitirá una mayor capitalización de la economía, potenciando el ahorro a largo plazo y dotando de mayor amplitud y

profundidad a los mercados financieros y de capitales lo que, en último término, permitiría reducir los costes financieros de las inversiones empresariales, así como contribuir positivamente a la mejora de otros parámetros macroeconómicos.

En esta misma línea de la contribución positiva a la economía general que supone el proceso de exteriorización, hay que añadir que viene también a completar el concepto de los "3 pilares de la previsión social":

- Un primer pilar universal y obligatorio, con unas prestaciones contributivas mínimas, asistencia sanitaria y prestaciones no contributivas, financiadas vía cotizaciones sociales o vía presupuestaria, gestionado por la Seguridad Social.
- Un segundo pilar de carácter profesional, basado en sistemas privados de previsión promovidos por las Empresas, con financiación exclusiva por parte de las mismas o mixta trabajadores-empresas, de acuerdo con los pactos a que lleguen las partes en la negociación colectiva.
- Un tercer pilar de carácter individual, libre y voluntario, con financiación privada.

Vemos pues, que la exteriorización puede resultar positiva para empresas y trabajadores por un lado, y contribuir a la mejora de la economía y al sistema de Seguridad Social, por otro.

### (¿A QUIEN?)

Respecto de a quién afecta este proceso hay que decir, que de acuerdo con la actual normativa, tienen la consideración de empresas no sólo las personas físicas o jurídicas sino también las comunidades de bienes y demás entidades que, aún carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores tales compromisos.

Por otra parte, el borrador de Reglamentos establece como excepción, aunque con carácter transitorio, las entidades del sector financiero: entidades de crédito, entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores. Entre los argumentos que motivaron su excepción cabe mencionar el que estas entidades actúan en sectores regulados y sometidos a la supervisión de un órgano de control, lo cual redundaría en la garantía de solvencia perseguida con la norma. Adicionalmente, se tuvo en cuenta que estas entidades son especialistas y concentran su actividad típica, precisamente, en la administración y gestión de fondos y en la valoración y cobertura de riesgos.

Como comentario final dentro de este apartado, cabe reseñar que en virtud de las palabras de la Directora General de Seguros, a la que tuve ocasión de escuchar en una reciente ponencia relativa a este mismo tema, se hace una diferenciación entre empresas y administraciones públicas, encuadrándose las primeras dentro del Régimen General y por tanto quedando obligadas a exteriorizar aunque no así en las segundas.

### (PLAZO)

Por otra parte y en contestación a las cuestiones planteadas en el principio de esta ponencia, hay que señalar que el plazo previsto por la

Ley par la exteriorización de los compromisos por pensiones es hasta el 1 de Enero del 2.001, para ello se deberá publicar en el B.O.E. el desarrollo reglamentario de la Ley 30/95 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

### (LEGISLACION)

Y esto, me da pie a realizar algunos comentarios respecto de la normativa legal que regula la exteriorización. La Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en su disposición adicional undécima, apartado 19, y en sus Disposiciones Transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta configura el régimen de instrumentación de los compromisos por pensiones en nuestro país, de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, con el objeto de dar cumplimiento al artículo 8 de la Directiva 80/987/CEE; relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

El artículo 8 de la mencionada Directiva establece que los Estados Miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que ya han dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social.

El apartado 19 de la Disposición Adicional undécima de la Ley 30/1995 da una nueva redacción a la Disposición Adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de Junio, de Regulación de los Planes y Fondos de

Pensiones. En esta nueva redacción se establece el régimen de protección de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, jubilados y beneficiarios, incluyendo las prestaciones causadas. Este régimen tiene carácter permanente, ya que establece que los compromisos de la empresa con los trabajadores, jubilados y beneficiarios deben instrumentarse mediante planes de pensiones y/o contratos de seguros, no resultando admisible la cobertura de tales compromisos mediante fondos internos, como ya se ha comentado.

Cabe destacar la naturaleza funcional o instrumental de los planes de pensiones y de los seguros que instrumenten compromisos por pensiones, dado que las diferentes características de ambos instrumentos permiten mantener la naturaleza de los compromisos por pensiones en los términos que fueron negociados entre la empresa y los trabajadores. Es decir, el régimen previsto en la Disposición Adicional primera y el proceso de adaptación al mismo, desarrollado en las mencionadas Disposiciones Transitorias deben tener un efecto neutral sobre la cuantificación y naturaleza de los compromisos por pensiones asumidos y no tienen por qué suponer una modificación sustancial de los mismos que fueron acordados en el ámbito laboral, en negociación colectiva o mediante disposición equivalente. De hecho, los instrumentos disponibles ofrecen diversas posibilidades y suficiente flexibilidad. Ello no impide que en el marco de este régimen de adaptación los sujetos implicados -empresas, trabajadores y beneficiarios- decidan adaptar los compromisos por pensiones con el objeto de instrumentarlos conforme a las características de un plan de pensiones o de un seguro colectivo.



En conclusión, la exteriorización está regulada por las siguientes disposiciones legales:

La ley 8/87 de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, la Ley 30/95 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados en sus disposiciones transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta, así como en su Disposición Adicional Undécima, apartado 19. Dando cumplimiento al artículo 8 de la Directiva 80/1987 CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Y finalmente, el Reglamento de Exteriorización pendiente de aprobación.

Vistos ya los aspectos generales de la exteriorización creo que estamos en disposición de analizar ya cuáles son sus instrumentos, así como las principales características de los mismos de manera que se pueda empezar a vislumbrar cuál podría ser el instrumento más idóneo para cada caso concreto:

¿Plan de pensiones o contrato de seguro colectivo?

Veamos las principales características de cada uno de ellos.

### ***(LOS INSTRUMENTOS)***

Características Básicas de los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo.

Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo, son aquellos en los que el Promotor de los mismos es la Empresa y los Partícipes los empleados. Sus normas de funcionamiento están reguladas en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987, el Reglamento que la desarrolla y la Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado de Noviembre de 1995.

Dentro de los planes de pensiones del sistema de empleo, cabe diferenciar tres tipos de plan de pensiones en función de las obligaciones cubiertas:

- Planes de Pensiones de Aportación Definida, en los que el objeto definido es la cuantía de las contribuciones de los promotores y, en su caso, de los Partícipes del Plan.

- Planes de Pensiones de Prestación Definida, en los que se define como objeto la cuantía de las prestaciones a percibir por los Beneficiarios.

- Y los Planes de Pensiones Mixtos, cuyo objeto es, simultáneamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

Los **principios básicos** de los Planes de Pensiones, de acuerdo con la normativa vigente, son los siguientes:

Principio de No Discriminación (Art. 5º RPyFP), lo que implica que la totalidad del personal empleado por el Promotor con, por lo menos dos años de antigüedad, esté acogido o en condiciones de acogerse al

citado Plan. Este principio viene matizado, parcialmente, por la posibilidad que plantea la Ley 30/95 de establecer, dentro de un mismo plan de pensiones subplanes, diferenciando aportaciones, prestaciones o modalidad. La integración del colectivo de trabajadores o empleados en cada Subplan y la diversificación de aportaciones del promotor se deberán realizar conforme a criterios objetivos acordados en negociación colectiva.

#### Irrevocabilidad de aportaciones (Art. 9º RPyFP).

Las aportaciones realizadas por el promotor tendrán el carácter de irrevocables. Estas aportaciones, junto con las realizadas, en su caso, por el partícipe, más los rendimientos netos obtenidos, constituirán derechos consolidados del partícipe, con independencia del mantenimiento de su relación laboral con el empresario. En los supuestos de rescisión de la relación laboral, el partícipe será titular de los fondos constituidos y podrá movilizarlos a otro plan de pensiones.

Atribución de Derechos a los Partícipes (Art. 10º RPyFP), las aportaciones efectuadas determinan para los Partícipes unos derechos económicos -Derechos Consolidados-, cuya titularidad ostentan los Partícipes.

El Plan de Pensiones será supervisado por una Comisión de Control (Art. 12º RPyFP), integrada por representantes del Promotor, los Partícipes y los Beneficiarios.

Limitación de aportaciones, según la normativa vigente la aportación

máxima realizable a un Plan de Pensiones es de 1,100,000 de pts. al año, sin contemplar las aportaciones establecidas en los Planes de Reequilibrio en concepto de amortización de servicios pasados.

### Integración Obligatoria en un Fondo de Pensiones.

En los planes de empleo es normalmente el promotor del plan quien se encarga de su financiación, si bien es habitual que los partícipes también puedan o deban realizar aportaciones por su cuenta. Las contribuciones que los promotores y partícipes realicen se deberán integrar en un fondo de pensiones, que se administrará por una entidad gestora con el concurso de un depositario y bajo la supervisión de una comisión de control. Esta comisión estará formada por representantes del promotor, beneficiarios y partícipes. La norma, en su redacción anterior, prescribía la necesidad de que los partícipes tuvieran mayoría en la comisión; sin embargo, el nuevo texto abre la posibilidad de estipular mayorías cualificadas para la toma de decisiones especialmente relevantes, lo que posibilita una mayor participación del empresario en la gestión de los fondos.

### Características básicas del Contrato de Seguros Colectivo

La Ley establece una serie de requisitos para que los contratos de seguro que instrumenten compromisos por pensiones, (así como los concertados con mutualidades de previsión social), resulten aptos para el cumplimiento de la nueva obligación de "exteriorizar" los fondos destinados a cubrir tales compromisos. Se pretende con ello garantizar, con carácter general, la indisponibilidad de los fondos por parte de la

empresa. No obstante, según se desprende del texto legal, se permite la disposición del exceso de fondos constituidos que pueda producirse por cualquier causa (i.e. bajo del empleado de la empresa, excesos de rentabilidad de las inversiones, etc.).

En concreto los requisitos establecidos en la Ley son los siguientes:

- Los contratos de seguro han de revestir la forma de seguros colectivos sobre la vida, correspondiendo la condición de asegurado al empleado y la de beneficiario a las personas en cuyo favor se generen las prestaciones.

Se excluye, por tanto, la posibilidad de celebrar contratos individuales, práctica que venía siendo relativamente habitual en relación con los compromisos de las empresas en ciertos supuestos. Asimismo, se excluye la opción de que la empresa sea el beneficiario de la póliza.

- Las pólizas en las que se instrumenten estos contratos no podrán ser cedidas ni pignoradas, ni podrán concederse anticipos al tomador con cargo a las prestaciones aseguradas.
- El ejercicio del derecho de rescate y reducción se limita al mantenimiento de la adecuada cobertura del importe de los compromisos o al objeto de la movilización de los fondos en favor de otra entidad aseguradora o de un plan de pensiones.
- Asimismo se establece la necesidad de individualizar las inversiones afectas a la cobertura de las provisiones matemáticas de cada uno de

los contratos.

### **Factores fundamentales que influyen en la elección de uno u otro instrumento**

La elección de un Plan de Pensiones o un contrato de seguros colectivo, dependerá de factores tales como qué colectivo está afectado por los compromisos, cual es el importe de las prestaciones, quien ostenta la titularidad de los fondos constituidos y el régimen fiscal aplicable. También es importante tener en cuenta los requisitos de formalización y el Régimen de Financiación de los Servicios pasados o devengados.

Es necesario comentar que, a efectos económicos, la actual normativa propugna que las condiciones técnicas de los Planes de Pensiones y las pólizas de seguros que instrumenten compromisos por pensiones han de ser actuarial y financieramente homogéneas, por lo que la elección del instrumento óptimo no se ha de basar en este aspecto.

### **Colectivo afectado**

El principio de no discriminación de los Planes de Pensiones impide la formalización de un Plan dirigido a una parte del colectivo. Por lo tanto los Planes de Pensiones son un instrumento válido para aquellas empresas que tengan estipulados compromisos por pensiones con la totalidad de los trabajadores de la empresa. Los contratos de seguros colectivos permiten la instrumentación de compromisos por pensiones que afecten solo a una parte de la plantilla. De acuerdo con la

normativa vigente, es posible la instrumentación de Planes de Pensiones del Sistema de Empleo articulados en Subplanes con características diferenciales en base a parámetros objetivos tales como fecha de alta en la Empresa, categoría profesional, etc...

### **Importe de las prestaciones**

En función de cual sea el importe de las prestaciones que se quieran garantizar a través del Plan de Previsión, la existencia de un límite financiero para las aportaciones a los Planes de Pensiones puede provocar que no se puedan generar los fondos necesarios para alcanzar el importe de dichas prestaciones. Los contratos de seguros colectivos no tienen ningún tipo de limitación financiera.

### **Titularidad de los fondos constituidos.**

Los Partícipes de los Planes de Pensiones son los titulares de los fondos constituidos y percibirán las prestaciones estipuladas con independencia de su permanencia en la empresa. Los contratos de seguros permiten vincular el pago de las prestaciones al mantenimiento de la relación laboral, siempre y cuando no se haya producido una imputación fiscal de las primas aportadas en la base imponible del empleado.

### **Régimen fiscal**

Las mayores diferencias entre ambos instrumentos residen en el tratamiento fiscal aplicable a los mismos.

Veamos en primer lugar el

### Tratamiento fiscal de las aportaciones

#### Para la Empresa.

Las aportaciones efectuadas a Planes de Pensiones son deducibles del Impuesto de Sociedades del ejercicio en que se satisfagan.

Las primas abonadas a contratos de seguros lo serán siempre que medie imputación en la base imponible del trabajador asegurado, en concepto de retribución en especie. De acuerdo con la normativa vigente, las aportaciones a Sistemas Alternativos a Planes de Pensiones no están sujetas a ingreso a cuenta. En caso de no existir imputación en la base imponible del trabajador, las aportaciones no tendrán la consideración de gasto fiscalmente deducible, procediéndose a la recuperación del Gasto Fiscal en el momento en que se abonen prestaciones.

#### Para los trabajadores Asegurados/Partícipes.

Las aportaciones efectuadas por la empresa a Planes de Pensiones son, generalmente, fiscalmente neutras para el trabajador en la medida en que son deducibles de la base imponible del IRPF, siempre que no excedan del 20% de sus rendimientos netos del trabajo.

Las primas aportadas a contratos de seguros, si se imputan como retribución en especie en la base imponible del trabajador asegurado,



están sujetas a tributación en su totalidad de acuerdo con las normas del IRPF. Si no existe imputación de las primas, no existe impacto fiscal para el trabajador.

En caso de imputación de las primas, el sujeto pasivo de la imputación podrá deducirse el 10% de las mismas con el tope de 50.000 pts. o el 30% de su base imponible - dentro del epígrafe de deducciones por inversiones-.

Respecto del  
Tratamiento Fiscal de las prestaciones

Plan de Pensiones

Todas las prestaciones percibidas a través de un Plan de Pensiones tributan como rendimientos del trabajo, regulares o irregulares en función de si se perciben en forma de renta o capital, respectivamente.

Contrato de Seguros Colectivo

Las prestaciones de jubilación e invalidez, percibidas a través de un contrato de seguros considerado como Sistema Alternativo, tributan como rendimientos del trabajo, regulares o irregulares en función de si se perciben en forma de renta o capital, respectivamente. Estarán sujetas a tributación las cantidades percibidas una vez que superen el importe de las primas imputadas.

Las prestaciones percibidas en caso de fallecimiento están sujetas al impuesto de Sucesiones y Donaciones.

También, habíamos comentado como factor importante que la oferta a la elección del instrumento.

**Formalización y Régimen de Financiación de Servicios Pasados y/o Devengados.**

La normativa vigente respecto a Planes de Pensiones del Sistema de Empleo, contempla toda una serie de requisitos de obligado cumplimiento en orden a la formalización de un Plan de Pensiones tales como constitución de una Comisión Promotora, elaboración de un Reglamento del Plan y un dictámen actuarial, inscripción en el Registro Mercantil, etc... Todo ello lleva implícito unos gastos de constitución que, en el caso de Planes de Pensiones con un número reducido de Partícipes y con un volumen bajo de aportaciones iniciales puede suponer una merma en la rentabilidad de los primeros años. Adicionalmente y, en función del tipo de Plan de Pensiones, se contemplan unos gastos anuales de auditoría y de revisiones actuariales que se imputan a la cuenta de posición del Plan de Pensiones.

Para la formalización de un contrato de seguro colectivo no se establece en la normativa ningún tipo de requisito, aparte de la propia firma del contrato. No existen gastos de formalización en los contratos de seguro.

En el caso de existir un fondo interno pre-existente, ya sea completamente dotado o no, si se desean transferir estos fondos al nuevo instrumento se observan importantes diferencias entre Planes de Pensiones y contratos de Seguros. En el caso de un Plan de Pensiones para incorporar estos fondos al Plan se ha de proceder a la aprobación de un Plan de Reequilibrio sujeto a las restricciones impuestas en la Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado, tanto en plazos como en importes. En concreto, la amortización del déficit deberá efectuarse

en un plazo máximo de 15 años contados desde la formalización del mismo, debiendo estar amortizado el 50% del déficit global en la mitad del período de tiempo previsto en el Plan de Reequilibrio, y contemplando la amortización anual de al menos el 5% del Déficit.

El Régimen de financiación de los Servicios Pasados en caso de exteriorización de los compromisos a través de contratos de seguros, prevé la posibilidad de financiar la prima única de los mismos en 10 años, mediante aportaciones constantes o decrecientes, y teniendo constituida, como mínimo, la reserva matemática necesaria para hacer frente a los pagos previstos hasta la próxima aportación.

### **Comentarios finales**

De acuerdo con los anteriores comentarios, los planes de pensiones pueden resultar un instrumento idóneo para aquellas empresas que tengan estipulados compromisos por pensiones con la totalidad de la plantilla, que reconozcan derechos adquiridos a los empleados con independencia de su permanencia en la empresa, y cuyas dotaciones puedan ser cubiertas con aportaciones que no excedan de los límites financieros anuales establecidos por la Ley.

Y los contratos de seguro pueden resultar un instrumento adecuado para la cobertura de los compromisos por pensiones, entre otros, en los siguientes supuestos:

- Empresas con compromisos restringidos a una parte de la plantilla.
- Empresas con altos niveles de rotación o con excesos de personal, en

las que los derechos a las prestaciones estipulados no devienen firmes en los supuestos de rescisión de la relación laboral.

· Como complemento de planes de pensiones para la cobertura de contingencias que excedan de los límites financieros anuales establecidos o para la cobertura de contingencias vinculadas al personal pasivo.

PARA TERMINAR QUISIERA, POR UNA PARTE INDICAR QUE MUCHOS DE LOS TEMAS AQUI TRATADOS SE HAN EXTRAIDO DEL ÚLTIMO BORRADOR DE PROYECTO DE EXTERIORIZACION Y AUNQUE A MI ENTENDER ESTE BORRADOR DEBE SER EL DEFINITIVO, SI QUIERO RESEÑAR QUE ALGUNO DE LOS TEMAS TRATADOS PODRIA SER SUSCEPTIBLE DE MODIFICACION.

Y POR OTRA, QUE EN MI OPINION LOS DEPARTAMENTOS DE GERENCIA DE RIESGOS DEBERIAN DE TENER UN GRAN PROTAGONISMO EN EL PROCESO DE EXTERIORIZACION EN COLABORACION Y COORDINACION DE LOS DEPARTAMENTOS DE PERSONAL Y FINANCIERO DE SUS EMPRESAS.

MUCHAS GRACIAS.

## NUEVO TRATAMIENTO FISCAL DEL SEGURO DE VIDA

Las prestaciones recibidas se consideran rendimiento del capital.

Según los años de generación tendrán una reducción diferente antes de integrarlos con el resto de rendimientos y aplicarles la tarifa general.

- De 0 a 2 años: tributan en su totalidad.
- De 2 a 5 años: tributa el 70%
- De 5 a 8 años: tributa el 40%
- Más de 8 años: tributa el 30%

Las prestaciones por invalidez tributan el 50% si son de seguros colectivos o el 60% si son individuales.

Se crea un nuevo producto a partir de la entrada en vigor de la Ley: Seguros de vida a 12 años con primas regulares, que tributarán en su totalidad al 30%

## NOVEDADES DE LA SEMANA

Publicación del Reglamento por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

De acceso a la actividad aseguradora

Previsiones Técnicas

Tipo de interés

Tablas de mortalidad

Proyecto del Real Decreto por el que se regulan los pagos a cuenta en el I.R.P.F.

Más de 2 años	30%	17'5%
Más de 5 años	60%	10'0%
Más de 8 años	70%	7'5%
Prima periódica a más de 12 años	70%	7'5%

## ÍNDICE DE LA PONENCIA

**1ª PARTE. INTRODUCCIÓN Y CUESTIONES BÁSICAS DE LA EXTERIORIZACIÓN: DEFINICIÓN, OBJETIVOS, EMPRESAS A LAS QUE AFECTA, PLAZOS Y LEGISLACIÓN**

**2ª PARTE. INSTRUMENTOS DE LA EXTERIORIZACIÓN: PLANES DE PENSIONES Y CONTRATOS DE SEGURO COLECTIVO**

- \* *Características y Principios Generales de los Planes de Pensiones*
- \* *Características Básicas del Contrato de Seguro*
- \* *Factores que Influyen en la Elección de uno u otro Instrumento*
  - *COLECTIVOS AFECTADOS*
  - *IMPORTE DE LAS PRESTACIONES*
  - *TITULARIDAD DE LOS FONDOS CONSTITUIDOS*
  - *RÉGIMEN FISCAL*
- \* *Formalización y Régimen de Financiación*



## CUESTIONES BÁSICAS SOBRE EXTERIORIZACIÓN DE FONDOS INTERNOS

- \* *¿ Qué es exactamente la exteriorización ?*
- \* *¿ Cuáles son los principales objetivos que se pretenden alcanzar ?*
- \* *¿ A quién afecta este proceso ?*
- \* *¿ Cuáles son los plazos previstos para llevarlo a cabo ?*
- \* *¿Cuál es la normativa legal que regula el proceso de exteriorización*

## LA PREVISIÓN SOCIAL

*Primer Pilar*

UNIVERSAL Y  
OBLIGATORIO

- prestaciones contributivas mínimas
- asistencia sanitaria y prestaciones no contributivas
- financiadas vía cotizaciones sociales o vía presupuestaria
- gestionado por la Seguridad Social

*Segundo Pilar*

PROFESIONAL

- carácter profesional
- sistemas privados de previsión promovidos por las Empresas
- financiación exclusiva por Empresas o mixta Empresa-Trabajadores

*Tercer Pilar*

INDIVIDUAL LIBRE  
Y VOLUNTARIO

- carácter individual, libre y voluntario
- financiación privada

## DISPOSICIONES LEGALES QUE REGULAN LA EXTERIORIZACIÓN

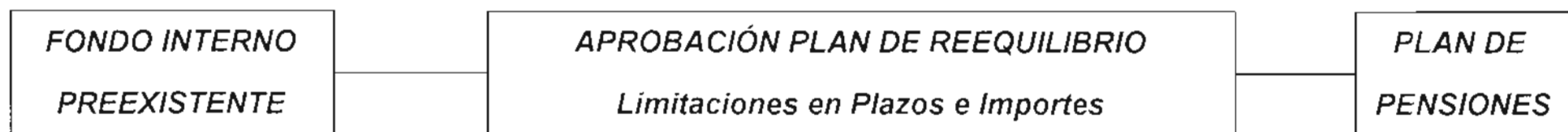
- \* *Ley 8/1987 (de 8 de Junio) de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, Disposición Adicional Primera (y Reglamento que la desarrolla)*
- \* *Ley 30/95 (de 8 de Noviembre) de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados Disposiciones Transitorias Decimocuarta, Decimoquinta y Decimosexta, y Disposición Adicional Undécima, Apartado 19 (y Reglamento que la desarrolla)*
- \* *Art. 8 de la Directiva 80/1987 CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario*
- \* *Proyecto de Real Decreto de Exteriorización de Pensiones, de próxima publicación*

## FACTORES FUNDAMENTALES QUE INFLUYEN EN LA ELECCIÓN ENTRE PLAN DE PENSIONES O SEGURO COLECTIVO

- \* *Colectivo Afectado*
- \* *Importe de las Prestaciones*
- \* *Titularidad de los Fondos Constituidos*
- \* *Régimen Fiscal*
- \* *Formalización y Régimen de Financiación de Servicios Pasados o Devengados*

2

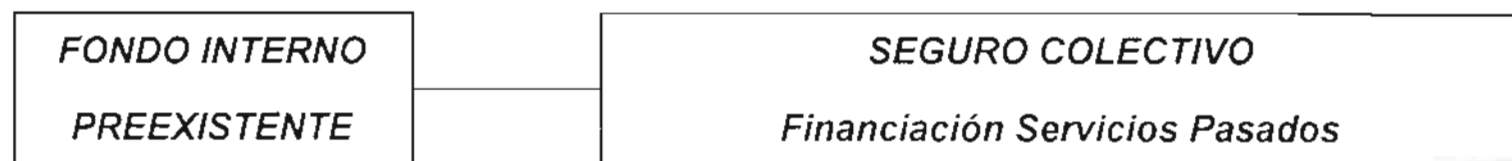
## RÉGIMEN DE ADAPTACIÓN



\* *Amortización Déficit. Plazo Máximo 15 años desde formalización*

\* *50% Déficit Global. Amortizado Obligatoriamente en la mitad del Plazo previsto en el Plan de Reequilibrio*

\* *Amortización Mínima Anual, 5% del Déficit*



\* *Financiación Prima Única (aportaciones constantes y decrecientes)  
Plazo de 10 años*

\* *Reserva Matemática Constituida, necesaria en cada momento para hacer frente a los pagos previstos hasta la próxima aportación*

Donación de AGERS al Centro de Documentación de FUNDACIÓN MAPFRE