

R. 33677

N. 36974



CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN

Nº 72

*** * * ***

**ANÁLISIS DEL PROCESO
DE EXTERIORIZACIÓN DE LOS
COMPROMISOS POR PENSIONES**

Autor: Juan Elías Rodríguez Ardón

Julio, 2002

ISBN: 84-89429-60- x

Depósito Legal: M-34.319-2002

Copyright: Fundación MAPFRE Estudios

Prohibida la reproducción total o parcial de este trabajo sin el permiso escrito del autor o de la FUNDACIÓN MAPFRE ESTUDIOS

LISTA DE CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN MAPFRE ESTUDIOS EDITADOS:

1. Filosofía Empresarial
 2. Resultados de la Encuesta sobre "Altos Profesionales de Seguros" (A.P.S.)
 3. Dirección y Gestión de la Seguridad
 4. Los Seguros en una Europa cambiante: 1990-1995 (No disponible)
 5. La Distribución Comercial del Seguro: Sus Estrategias y Riesgos
 6. Elementos de Dirección Estratégica de la Empresa
 7. Los Seguros de Responsabilidad Civil y su Obligatoriedad de Aseguramiento
 8. La Implantación de un Sistema de Controlling Estratégico en la Empresa
 9. Técnicas de Trabajo Intelectual
 10. Desarrollo Directivo: Una Inversión Estratégica
 11. El Concepto de Seguridad en la Ciencia y la Ciencia de la Seguridad
 12. Los Seguros de Salud y la Sanidad Privada
 13. Calidad Total y Seguridad
 14. El Reaseguro de Exceso de Pérdidas
 15. El Coste de los Riesgos en la Empresa Española 1991
 16. La Legislación Española de Seguros y su Adaptación a la Normativa Comunitaria
- Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1993
17. Medio Ambiente Seguro: Desarrollo Futuro

18. El Seguro de Crédito a la Exportación en los países de la OCDE (Evaluación de los resultados de los aseguradores públicos)
19. Una Teoría de la Educación
20. El Reaseguro en los Procesos de Integración Económica

Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1994

21. La Nueva Regulación de las Provisiones Técnicas en la Directiva de Cuentas de la C.E.E. Provisiones Técnicas de Seguros de Vida en las Directivas Comunitarias
22. Rentabilidad y Productividad de Entidades Aseguradoras
23. Análisis de la Demanda de Seguro Sanitario Privado
24. El Seguro: Expresión de Solidaridad desde la Perspectiva del Derecho
25. El Reaseguro Financiero
26. El Coste de los Riesgos en la Empresa Española 1993
27. La Calidad Total como Factor para elevar la Cuota de Mercado en Empresas de Seguros
28. La Naturaleza Jurídica del Seguro de Responsabilidad Civil
29. Ruina y Seguro de Responsabilidad Civil Decenal

Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1995

30. El Tiempo del Directivo
31. Tipos Estratégicos, Orientación al Mercado y Resultados Económicos: Análisis Empírico del Sector Asegurador Español
32. Decisiones Racionales en Reaseguro
33. La función del Derecho en la Economía

34. El Coste de los Riesgos en la Empresa Española 1995
35. El Control de Riesgos en Fraudes Informáticos
36. Cláusulas Limitativas de los Derechos de los Asegurados y Cláusulas Delimitadoras del Riesgo Cubierto. Las Cláusulas de Limitación Temporal de la Cobertura en el Seguro de Responsabilidad Civil

Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1996

37. La Responsabilidad Civil por Accidente de Circulación. Puntual Comparación de los Derechos Francés y Español
38. Legislación y Estadísticas del Mercado de Seguros en la Comunidad Iberoamericana
39. Perspectiva Histórica de los Documentos Estadístico-Contables del Órgano de Control: Aspectos Jurídicos, Formalización y Explotación
40. Resultados de la Encuesta sobre la Organización y Gestión de la Seguridad en la Empresa (1996)
41. De Maastricht a Amsterdam: Un paso más en la integración europea

Número Especial: Informe sobre el Mercado de Seguros 1997

42. La Responsabilidad Civil por contaminación del entorno y su aseguramiento
43. Resultados de la Encuesta sobre Disponibilidad de Instalaciones de Protección contra Incendios en la Empresa 1997”
44. Resultados de la Encuesta sobre Implantación en la Empresa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
45. Los Impuestos en una Economía Global
46. Evolución y Predicción de las Tablas de Mortalidad Dinámicas para la Población Española
47. El Fraude en el Seguro del Automóvil: Cómo detectarlo

48. Matemática Actuarial no Vida con MapleV
49. Solvencia y Estabilidad Financiera en la Empresa de Seguros: Metodología y Evaluación Empírica mediante Análisis Multivariante
50. Mixturas de Distribuciones: Aplicación a las variables más relevantes que modelan la siniestralidad en la Empresa Aseguradora
51. Seguridades y Riesgos del joven en los grupos de edad
52. La Estructura Financiera de las Entidades de Seguros
53. Habilidades Directivas: Estudio de sesgo de género en instrumentos de evaluación
54. El Corredor de Reaseguro y su legislación específica en América y Europa
55. Resultados de la Encuesta: “La Seguridad contra Intrusión (Seguridad Privada) en la Empresa. 1999”
56. Análisis económico y estadístico de los factores determinantes de la demanda de los seguros privados en España
57. Informe final. Encuesta: “La Organización y Gestión de la Seguridad en la Empresa. 1999”
58. Problemática contable de las operaciones de reaseguro
59. Estudios sobre el Euro y el Seguro
60. Análisis Técnico y Económico del conjunto de las empresas aseguradoras de la Unión Europea
61. Sistemas Bonus-Malus generalizados con inclusión de los costes de los siniestros
62. Seguridad Social. Temas generales y régimen de clases pasivas del Estado
63. Análisis de la repercusión fiscal del seguro de vida y los planes de pensiones. Instrumentos de previsión social individual y empresarial

64. Fundamentos técnicos de la Regulación del Margen de Solvencia
65. Ética Empresarial y Globalización
66. Encuesta: “Seguridad contra Incendios en la empresa. 2000”
67. Gestión Directiva en la Internacionalización de la Empresa
68. Los seguros de crédito y de caución en Iberoamérica
69. Provisiones para prestaciones a la luz del Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados: Métodos Estadísticos de Cálculo
70. El Cuadro de Mando Integral para las entidades aseguradoras
71. Gestión de activos y pasivos en la cartera de un fondo de pensiones
72. Análisis del proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones

ANÁLISIS DEL PROCESO DE EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES

Autor: Juan Elías Rodríguez Ardón

El presente Cuaderno corresponde al trabajo de fin de carrera que obtuvo el premio a la mejor memoria de grado curso 2000/2001 en la Facultad de Ciencias del Seguro, Jurídicas y de la Empresa de la Universidad Pontificia de Salamanca –Campus de Madrid-.

*A Dios todopoderoso.
A mi amada esposa.
A mi linda REBEQUITA.
A toda mi familia y amigos.*

AGRADECIMIENTOS

A la Superintendencia del Sistema Financiero de El Salvador, institución que me brindó el apoyo económico durante mis estudios y de cuyo personal me siento honrado de formar parte.

A la Fundación MAPFRE Estudios, por el patrocinio recibido en todo lo relativo a matrículas y cuotas universitarias.

De forma especial quiero expresar mi agradecimiento a don Mariano Jiménez Laceras, por su valioso aporte para la realización de este documento y tiempo dedicado a la revisión del mismo.

A todos los profesores y personas que de una u otra forma contribuyeron para mi formación académica.

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES	1
1. La previsión social complementaria en España.....	1
2. Fundamentos de la Seguridad Social y su estructura.....	3
3. Valoraciones sobre nuevas iniciativas de protección social.	4
4. Origen legal del proceso de exteriorización	7
4.1. Directiva comunitaria y adaptación al derecho español	8
5. Antecedentes de la previsión social complementaria	8
5.1. Sistemas no asegurados	8
5.2. Sistemas asegurados	9
6. Situación actual del ahorro en previsión social y de los fondos de pensiones	10
7. Aporte del sistema de previsión complementaria	12
CAPÍTULO 2. MARCO NORMATIVO DEL PROCESO DE EXTERIORIZACIÓN	13
1. Aspectos generales.....	13
1.1. Concepto.....	13
1.2. Objetivos	13
1.3. Obligatoriedad	13
1.4. Instrumentos.....	14
1.5. Período de transición.....	15
2. Ámbito subjetivo y objetivo.....	15
2.1. Empresas	15
2.2. Personal afectado	16
2.3. Conceptos exteriorizables	17

	PÁGINA
3. Instrumentos a través de planes de pensiones	19
3.1. Principios y características de los planes de pensiones	19
3.2. Supervisión de la comisión de control del plan.....	21
3.3. Limitación de las aportaciones anuales	22
3.4. Elementos personales y clasificación de los planes de pensiones	22
3.5. Planes de pensiones del sistema de empleo	24
3.6. Promoción conjunta	24
3.7. Otros aspectos de la exteriorización a través de planes de pensiones	26
3.8. supervisión y autorización de los planes de pensiones.	30
4. Instrumentación mediante contratos de seguros.....	31
4.1. Requisitos de las pólizas	31
4.2. Elementos personales del contrato	32
4.3. Tratamiento de los valores garantizados.....	32
4.4. Régimen de información a los asegurados	33
4.5. Plan de financiación	34
5. Instrumentación mediante mutualidades de previsión social	34
6. Régimen de entidades exceptuadas de exteriorizar	35
7. Análisis comparativo de los planes de pensiones y los con- tratos de seguros colectivos como instrumentos de exteriori- zación	37
 CAPÍTULO 3. DESARROLLO DEL PROCESO DE EXTERIORI- ZACIÓN. DISEÑO Y ELECCIÓN DEL INSTRUMENTO	 39
1. Definición del sistema de previsión social empresarial	39
2. Negociación empresa–trabajadores	40
3. Transformación de compromisos	41
3.1. De aportación definida a planes de prestación definida	41
3.2. Pasar de prestación definida a planes de aportación definida	41

	PÁGINA
4. Diseño actuarial de la exteriorización	42
4.1. Elementos biométricos	43
4.2. Elemento financiero	43
4.3. Elemento económico	44
4.4. Aspectos técnico-actuariales de un plan de previsión empresarial	44
5. Análisis de la incidencia contable y fiscal	59
5.1. Aspectos contables.....	59
5.2. Datos sobre la fiscalidad.....	61
6. Elección de la entidad financiera	65
CAPÍTULO 4. IMPORTANCIA ECONÓMICA Y SOCIAL DEL PROCESO	67
1. Efectos sobre la economía nacional.....	67
2. Implicaciones en el sistema financiero	67
3. Implicaciones en el mercado laboral	68
3.1. Política de recursos humanos	69
3.2. Política retributiva.....	69
3.3. Negociación colectiva.....	69
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES	71
ANEXO	75
BIBLIOGRAFÍA	77

INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo de investigación, se pretende hacer una breve descripción sobre los diferentes aspectos relacionados con los fondos y planes de pensiones en España, y específicamente sobre la exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

El origen de los fondos de pensiones en España, se enmarca dentro del contexto de la seguridad social complementaria contemplada en el artículo 41 de la Constitución Española y durante los últimos años han experimentado un importante crecimiento tanto en número como en su estructura patrimonial. El estudio de la seguridad social de España y la forma de insertarse dentro de los nuevos escenarios económicos y demográficos resulta interesante, dado que han hecho uso de la previsión de una herramienta fundamental para anticiparse a los posibles acontecimientos futuros ciertos e inciertos, con el fin de evitarlos o reducir sus consecuencias.

En la medida que las personas satisfacen sus necesidades básicas, existe una inclinación casi natural a pensar en el futuro próximo y las perspectivas de un mejor nivel de vida; es ahí en donde se fomenta el desarrollo de los sistemas alternativos de la seguridad social, la cual no solamente es necesario que se desarrolle sino que además, su estructura técnica sea correctamente diseñada para evitar desequilibrios en los sistemas a implementar. Obviamente, los fondos de pensiones como caso particular de la protección social complementaria, son un ahorro a largo plazo que contribuye de una forma significativa a la capitalización de las economías y con ello, se fomenta el desarrollo de los diversos sectores económicos.

En España la instrumentación de los compromisos por pensiones tiene su origen en la Directiva 80/987/CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario; dicho marco jurídico de la Comunidad Económica Europea se incorporó al derecho español a través de la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados; y su

desarrollo (específicamente en lo relativo a la exteriorización), aparece en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios.

Este documento consta de cinco capítulos de los cuales, el primero hace una síntesis de los elementos sobre los cuales se sustenta la Seguridad Social en España y la importancia que reviste dicho órgano del Estado en la búsqueda del bienestar social y económico, además, hace referencia al origen legal de la exteriorización de los compromisos por pensiones.

En los capítulos dos y tres, se presenta un desarrollo sistemático de los diferentes procedimientos inherentes a la exteriorización, las formas alternativas que existen para instrumentar dichos compromisos, todo lo relacionado con plazos, entes obligados y exentos, etc. Asimismo, se provee de una serie de conceptos básicos propios del proceso de la exteriorización y de forma particular se aborda la parte técnica actuarial y las principales variables a considerar para la creación de un fondo de pensiones con la suficiencia necesaria para satisfacer las coberturas establecidas en el plan.

El capítulo cuatro, contiene un breve análisis del impacto de la exteriorización de los compromisos por pensiones sobre el mercado laboral. Los mercados financieros y en general sobre la economía nacional. Finalmente, en el capítulo cinco se presentan las principales conclusiones obtenidas del estudio realizado.

Cada uno de los aspectos desarrollados ha sido tratado con el máximo esfuerzo y esmero, con el anhelo de que los lectores del presente documento obtengan la inducción y los conocimientos fundamentales sobre el tema en cuestión.

CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES

1. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA

El sistema de previsión social de España se sustenta en el artículo 41 de la Constitución Española que literalmente dice: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”; dicho estatuto legal, considera una forma mixta de brindar cobertura, tanto la protección social otorgada por el Estado como los sistemas complementarios.

Por otra parte, en el artículo 50 de la misma Ley, expresa: “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas,¹ la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.”

Dentro del marco de la Seguridad Social en España se pueden distinguir tres niveles: *El nivel básico*, de carácter universal y obligatorio que comprende una pensión mínima, asistencia sanitaria y prestaciones familiares básicas; *el nivel contributivo*, con carácter profesional donde las prestaciones son complementarias a las del nivel básico y están en función de las cotizaciones aportadas por el trabajador y las empresas, y *el nivel complementario* que corresponde a los sistemas de previsión privados, bien de carácter colectivo o individual.²

Durante los últimos años, en el ámbito de la Comunidad Económica Europea también se ha estado trabajando sobre el tema de las pensiones complementarias para el

¹ Actualización que está en función de los índices de precios y la disponibilidad de los fondos públicos

² Matemática Actuarial, Fundación MAPFRE Estudios. Pág. 72

Mercado Único. De tal forma, que la previsión social en el espacio comunitario se fundamenta en tres grandes pilares:

- *Primero*: Régimen básico de jubilación, suele ser obligatorio y se financia con sistema de reparto. Las prestaciones están garantizadas por el Estado y gestionadas por un Organismo Público.

- *Segundo*: Jubilaciones vinculadas al empleo, al ejercicio de una profesión y habitualmente se financian con sistemas de capitalización; dentro de este segundo nivel, existen distintas formas de organizarse:
 - Participación en los fondos de pensiones, independientes de la empresa que pueden ser de aportación definida o de prestación definida. (Aún no regulados en el plano comunitario).

 - Contratos colectivos de vida, gestionados por entidades aseguradoras.

 - Participaciones en un organismo de inversión colectiva. Las prestaciones varían en función de los rendimientos derivados de la inversión de las aportaciones.

- *Tercero*: Un sistema complementario de carácter privado y que generalmente se trata de contratos suscritos a título personal.

A efecto de nuestra investigación (exteriorización de los compromisos por pensiones), toma trascendental importancia el tercer nivel de la Seguridad Social de España; es decir, el complementario y privado que a su vez se enmarca dentro del segundo gran pilar de la seguridad social del ámbito comunitario. Su estudio y consideración se hace cada vez más necesario principalmente por el desequilibrio demográfico observado en España en los últimos años³; aspecto que condiciona de forma importante los sistemas financieros de reparto, que es el caso de la Seguridad Social en España.

³ Según Boletín Mensual de Estadísticas 109 – Enero 2001, para el 2000 se tenía previsto que nacieran 1.25 hijos por mujer y 1.32, 1.43 para los años 2005 y 2010 respectivamente

2. FUNDAMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU ESTRUCTURA

Es importante reconocer que la Seguridad Social como tal, no se puede analizar de forma objetiva sin considerar los aspectos de naturaleza económica como la renta nacional, la estructura demográfica y la estabilidad monetaria que constituyen los fundamentos sobre los cuales se basa la cobertura de riesgos por parte de dicho sistema público.

Un estudio reciente desarrollado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)⁴, reconoce que durante los últimos años se ha incrementado la demanda interna de los hogares en España, propiciada por la baja sensible del desempleo y la disminución en el impuesto a la renta (IRPF); otra magnitud macroeconómica importante es el PIB que ha experimentado incrementos de forma consistente. La lectura de dichas variables de la economía inducen a pensar que en el futuro habrá mayor capacidad de ahorro en las familias españolas.

La Estructura demográfica, otra variable que afecta de forma significativa a los sistemas de reparto dado que en éstos modelos existe un traspaso intergeneracional de recursos. Una de las razones que han motivado la adopción de modelos complementarios a la seguridad social porque la estructura demográfica en España se ha visto afectada por la baja natalidad de los últimos años y por otra parte, el incremento de la esperanza de vida de la población; de tal forma que se prevé que en el largo plazo podría deteriorarse la solvencia del actual sistema público.

De acuerdo a información en materia de fondos de pensiones, la tasa de dependencia de la Comunidad Económica Europea para el año 2001 era de un pensionista por cada cuatro trabajadores activos; no obstante, existen proyecciones que indican que para el año 2040 dicha tasa será de un pensionista por sólo dos trabajadores activos. Para el caso concreto de España, mantener la actual tasa de dependencia (relación activos entre

⁴ Estudio Económico de la OCDE. España, Enero 2000. Pág. 28 y 29

pasivos) es prácticamente imposible, únicamente sería factible si a partir del año 2015 se registrara un aumento sostenido del empleo superior al 2%, ello implica elevar la tasa de actividad del 50% actual al 70%.

Otro aspecto fundamental al momento definir un sistema de seguridad es la situación macroeconómica del país (los niveles de inflación, el empleo, perspectivas de crecimiento en el ahorro y la inversión, etc.) su importancia, está directamente relacionada con la valoración de los compromisos futuros que pueden ser afectados por los efectos de la inflación cuyo comportamiento es totalmente aleatorio en el tiempo y que a su vez está íntimamente relacionada con diversos factores como la producción y el empleo, etc. En España, durante los últimos años se ha observado tasas relativamente moderadas de desempleo pero aún así es impredecible su trayectoria; otro aspecto que es oportuno mencionar, es que la política monetaria de España está en buena medida sujeta a las decisiones del Banco Central Europeo lo que conlleva a tener menos control sobre los posibles procesos inflacionarios; En síntesis, el tema de la estabilidad monetaria es un elemento altamente sensible para estructurar un proyecto de seguridad adecuado, suficiente y con la solvencia necesaria.

3. VALORACIONES SOBRE NUEVAS INICIATIVAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Con el planteamiento de un modelo de protección social en donde el sector privado tendrá una importante participación pero que no es sustitutivo de las prestaciones brindadas por la Seguridad Social, sino más bien, tiene la característica de ser complementario al actual sistema público, resulta necesario hacer una breve reflexión sobre las causas que han motivado la introducción de dichas reformas en el campo de la protección social en España.

Dentro de este contexto, cabe mencionar que el sistema financiero actuarial adoptado por la Seguridad Social en España es el de reparto simple, sistema que al igual que cualquier otro sistema financiero tiene sus ventajas y desventajas; bajo este sistema, es condición fundamental el que haya una situación demográfica estable en donde sea

factible la reposición de la tasa de ocupados respecto a tasa de jubilados; aspecto que contrastado con la realidad demográfica de España no se cumple. Las principales desventajas del sistema de reparto son:

- Las pensiones causadas no quedan garantizadas en el futuro y las garantías financieras están condicionadas a que haya personal activo suficiente para realizar las aportaciones necesarias de lo contrario se vuelve insolvente.
- Este sistema se caracteriza por la falta de dotación de provisiones puesto que las aportaciones del personal activo en un periodo se distribuyen entre el personal pasivo en el mismo ejercicio. Por lo tanto, se elimina la posibilidad de generar ahorros que potencien la inversión.

De igual forma que se ha comentado sobre las desventajas del sistema de reparto – sistema financiero actuarial que se utiliza en el sistema público -, en lo sucesivo, se describen los principales beneficios derivados de la aplicación del sistema de capitalización que es el que se aplicará por imperativo legal a los sistemas de previsión social complementarios en España. El sistema financiero – actuarial de capitalización, puede ser aplicado en forma individual o colectiva y todo dependerá de lo que señale la normativa legal al respecto.

España ha tenido diferentes experiencias y la última modificación contemplada en el Real Decreto 1589/1999, por el que se modifica el Reglamento de Planes de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 1.307/1988, de 30 de septiembre; establece que en los sistemas de previsión complementaria únicamente se podrá utilizar la capitalización individual. Al mismo tiempo, se concede un plazo de diez años para regularizar los planes de pensiones del sistema de empleo formalizados sobre la base de la capitalización colectiva.

Principales ventajas de la capitalización:

- No existe traspaso intergeneracional de recursos, por lo tanto, todas las aportaciones que se realizan los partícipes se reservan específicamente para cubrir los costos de gestión y atender sus propias contingencias.
- Al existir la constitución de reservas individuales o colectivas desaparece la necesidad de que haya reposición de trabajadores activos por pasivos para garantizar la estabilidad del sistema.
- Las prestaciones se mejoran en función de la rentabilidad que generan las provisiones matemáticas.
- Los fondos pasan a ser gestionados por entidades especializadas con lo cual la rentabilidad de éstos es mayor entre otros factores por las ventajas que tienen dichas instituciones como instituciones de inversión colectiva cuya capacidad de negociación es alta.

Basados en lo antes comentado y en diversos artículos que abordan este tema de la conveniencia o necesidad de cambiar el sistema financiero actuarial se pueden afirmar que existen dos razones fundamentales por las que una importante proporción de trabajadores, ya sean éstos autónomos o por cuenta ajena, han optado por contratar un sistema alternativo de seguridad social:

- a) El incremento en la capacidad de ahorro de la población española
- b) La incertidumbre sobre la solvencia del actual sistema en el largo plazo.

El primer caso, tiene una relación directa con los nuevos modelos de protección social, es decir, que las personas en la medida que tienen mayores ingresos requieren de mayores y mejores prestaciones para el momento en el que asuman un rol pasivo en el

campo laboral; el segundo, se justifica básicamente por la estructura demográfica que hay en España dado que no se logra la reposición generacional y por otra parte, la esperanza de vida que se ha aumentado de 73,2 para los hombres y 81,2 para las mujeres - datos a 1995 - a proyecciones de 74,8 y 82,5 para el año 2005 y de 76,0 y 83,7 para 2020 respectivamente⁵.

4. ORIGEN LEGAL DEL PROCESO DE EXTERIORIZACIÓN

El Consejo de las Comunidades Europeas, en atención principalmente a que existen diferencias entre los Estados Miembros en cuanto a la protección de los trabajadores asalariados, con fecha 20 de octubre de 1980, emitió la Directiva 80/987/CEE, que en su artículo 8 establece: " Los Estados Miembros se asegurarán 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 este, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluida las prestaciones a favor de los supervivientes en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social"⁶

¿En qué casos se considera insolvente un empresario según esta norma comunitaria?

1. Cuando se haya solicitado un procedimiento, referido al patrimonio del empresario, tendente a rembolsar colectivamente a sus acreedores, considerando los créditos a favor de los trabajadores derivado de contratos de trabajo o relaciones laborales.
2. Cuando la autoridad competente haya decidido la apertura del procedimiento, o haya constatado el cierre definitivo de la empresa o del centro de actividad del empresario.

⁵ Estadísticas del INE, tercer trimestre del año 2.000

⁶ Planes y Fondos de Pensiones e Instituciones de Previsión Social. 107. Pág. 750

4.1. Directiva comunitaria y adaptación al derecho español

La Directiva Comunitaria 80/987/CEE, se incorporó al derecho español mediante la ley 30/1995, del 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (específicamente en sus disposiciones adicionales undécima, transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta) y se complementó mediante el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, Reglamento sobre Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios.

5. ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Antes de ser emitida la Ley 8/1987, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, existía una escasa y dispersa experiencia con instrumentos de previsión social complementaria, los que se conocían tenían como origen en los convenios colectivos y en general en el ámbito de la empresa. Muchos de éstos instrumentos no estaban garantizados por una entidad financiera y hasta sin personalidad jurídica propia. En lo sucesivo se amplía sobre este aspecto:

5.1. Sistemas no asegurados

a) Sin personalidad jurídica propia:

- ✓ *Pago sobre la marcha:* La empresa no constituye ningún tipo de provisión en el balance y paga las prestaciones según se van causando con cargo a resultados del ejercicio.
- ✓ *Reservas contables administradas por la empresa:* Figura exacta de los fondos internos, la empresa dota unas provisiones para los compromisos por pensiones y los administra libremente pero el trabajador no recibe la titularidad de los fondos.

- ✓ *Reservas contables con gestión externa:* Siguen el mismo comportamiento de la anteriores donde la empresa sigue ostentando la titularidad y dispone libremente de los fondos pero los gestionan otras entidades.

b) Con personalidad jurídica propia:

- ✓ *Mutualidades de Previsión Social o Montepíos:* Tienen carácter asociativo, asumen directamente los riesgos y sus prestaciones son limitadas.
- ✓ *Fundaciones laborales:* Pueden ser creadas por varias empresas mediante un convenio colectivo o de forma unilateral y utilizaban sistemas de reparto atenuada.

5.2. Sistemas asegurados

Las prestaciones están total o parcialmente garantizadas por una empresa de seguros. El riesgo se transfiere a entidades especializadas y normalmente la titularidad de los fondos siempre era de la empresa. Modalidades:

- *Contrato colectivo de rentas diferidas:* Se asignan las aportaciones de forma individual a fin de que cada uno cobre la prestación en el momento de producirse la contingencia.
- *Contratos de administración de depósitos (CAD):* No existe asignación de aportación individual pero se constituye un fondo que lo administra la aseguradora y ésta normalmente garantiza una rentabilidad mínima al fondo, en caso de ocurrencia de una contingencia, se realiza la asignación individual del fondo y sus rendimientos.

Posteriormente, con la Ley 30/95 sobre la Supervisión de los Seguros Privados se incorpora al derecho español lo contenido en la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, que trata sobre la aproximación de la legislación de los Estados Miembros a fin de brindar protección a los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Los objetivos de dicha ley son los siguientes:

- Proteger los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y sus beneficiarios en caso de insolvencia o dificultades financieras para la empresa.
- Liberar recursos de la empresa destinados a la atención y financiación de los compromisos adquiridos, trasladando la gestión a entidades especializadas.
- Potenciar el ahorro a largo plazo como mecanismo de fortalecimiento de la de forma que la economía nacional.

6. SITUACIÓN ACTUAL DEL AHORRO EN PREVISIÓN SOCIAL Y DE LOS FONDOS DE PENSIONES

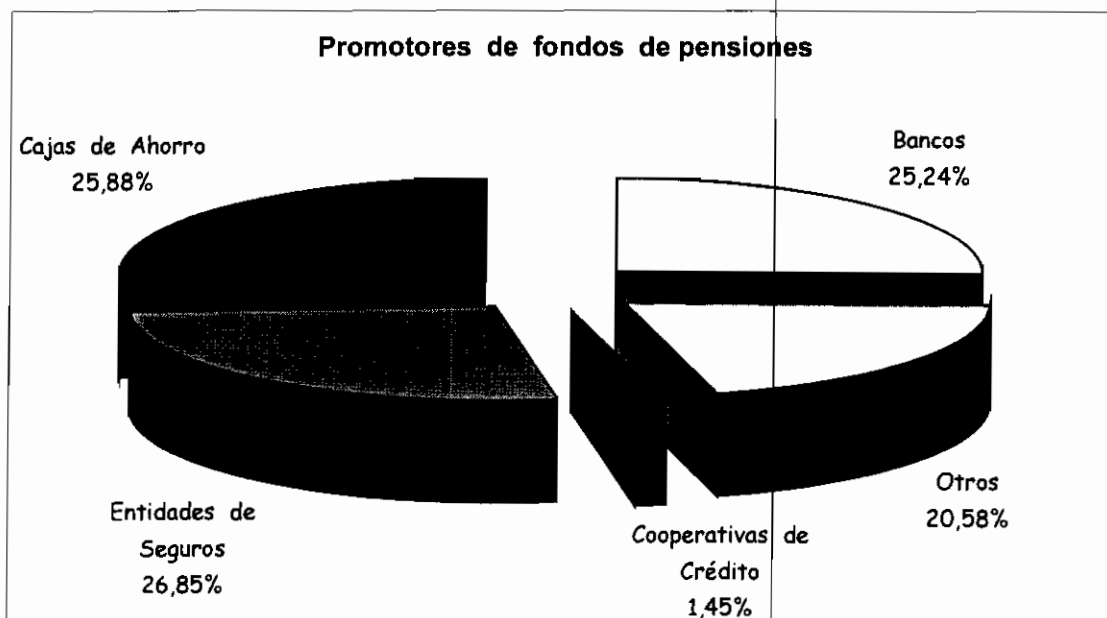
Para el año de 1999, el ahorro en previsión social de España alcanzaba los 19,2 billones de pesetas; de los cuales el 28,1% estaban gestionados por los fondos de pensiones, el 53,1% relacionados con seguros de vida colectivo e individuales y un 10,9% directamente vinculados con los fondos internos de las empresas para afrontar los compromisos por pensiones. Es importante mencionar que los fondos internos para 1990 representaban un 30,5% del ahorro en previsión social complementaria y ha ido perdiendo importancia por la aparición de nuevos mecanismos de protección social principalmente los fondos de pensiones.

Esta variación observada en la estructura del gasto en previsión social, tiene una motivación económica - social que subyace en los proyectos económicos y sociales de la Comunidad Económica Europea y se concreta a través de las diferentes directivas comunitarias de aplicación para los diferentes países miembros.

Evolución de los fondos de pensiones en España. 1989-1999				
Año	Nº. Fondos	Variación %	Patrimonio en millones de euros	Variación %
1989	160	70,21	516,87	
1990	296	85,0	3.214,21	521,86
1991	338	14,19	4.898,25	52,39
1992	349	3,25	6.384,95	30,35
1993	371	6,30	8.792,74	37,71
1994	386	4,04	10.517,48	19,62
1995	425	10,10	13.200,44	25,50
1996	445	4,71	17.530,61	32,80
1997	506	13,71	22.136,26	26,20
1998	558	10,28	27.487,25	24,18
1999	622	11,47	32.260,64	17,36

Fuente: Estadísticas de la Dirección General de Seguros.

Los promotores de dichos fondos de pensiones se distribuyen de la siguiente manera:



Fuente: Estadísticas de la Dirección General de Seguros.

7. APOORTE DEL SISTEMA DE PREVISIÓN COMPLEMENTARIA

Probablemente los datos antes comentados sobre las causas que han motivado la exteriorización, no hayan sido lo suficientemente explicativas y a lo mejor el lector se sigue preguntando: ¿Cuáles son los beneficios que aporta la exteriorización como parte del modelo de previsión complementaria?. En lo sucesivo se pretende brindar una respuesta a dicha interrogante y plantear algunos de los beneficios derivados de la exteriorización de los compromisos por pensiones:

- El total de las aportaciones que se realicen al sistema de previsión se convierte en ahorro a largo plazo - aspecto fundamental para fomentar la capitalización de la economía - brindando así, mayor capacidad de financiación a los procesos productivos de los diferentes sectores de la economía.
- Se dota de profundidad financiera a los mercados de capitales, lo cual amplía y abarata los costes financieros de las empresas que adquieren financiamientos; principalmente por la reducción de los tipos de interés.
- Al trasladar un importante volumen de activos financieros a instituciones especializadas en la gestión de capitales, los fondos se vuelven más rentables porque los costos de gestión se disminuyen por las economías de escala de las empresas gestoras. En consecuencia, las prestaciones se incrementan para cada partícipe.
- Existen importantes beneficios relacionados con la fiscalidad sobre las aportaciones realizadas y lo aplicable a las prestaciones para cada partícipe o beneficiario según el caso, este aspecto se desarrolla más en el capítulo tres.
- En el campo laboral permite establecer un marco claro, transparente y delimitado de las obligaciones y responsabilidades de la empresa en relación con los compromisos de pensiones y acreditándole al trabajador la titularidad de las aportaciones al plan de previsión.

En conclusión, se puede decir que el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios, constituye un momento histórico importante para España como miembro de la Comunidad Económica Europea y por otra parte, le permite crear una posición estratégica para el desarrollo de su economía.

CAPÍTULO 2

MARCO NORMATIVO DEL PROCESO DE EXTERIORIZACIÓN

1. ASPECTOS GENERALES

En este capítulo se presenta el marco teórico conceptual de la exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, a fin de que el lector obtenga un planteamiento general sobre el tema en estudio.

1.1. Concepto

La exteriorización consiste fundamentalmente en instrumentar las obligaciones por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios a través de fórmulas externas a la empresa; para que dichos capitales, sean gestionados por entidades especializadas en inversiones financieras como gestoras de fondos de pensiones y entidades aseguradoras.

1.2. Objetivos

Con este régimen se pretende alcanzar un doble objetivo: En primer lugar, proteger los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios en caso de insolvencia de la empresa y por otra parte, cuando las empresas exteriorizan los fondos internos se pueden dedicar en forma exclusiva a su actividad típica fomentando así la competitividad de las mismas.

1.3. Obligatoriedad

La obligatoriedad de exteriorizar los compromisos por pensiones se recoge en el artículo 8 de la Directiva 80/987/CEE: "Los Estados miembros se asegurarán que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores

asalariados y de las personas que hayan dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes, en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de Seguridad Social”.

Dicha disposición se traspone a la legislación española mediante una nueva redacción a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 sobre Planes y Fondos de Pensiones, que literalmente expresa: “Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las pensiones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos”.

1.4. Instrumentos

El artículo primero del Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones, desarrolla la disposición anterior y define como instrumentos los contratos de seguros y la formalización de un plan de pensiones o de ambos como únicas modalidades para la exteriorización; al mismo tiempo, establece: “En ningún caso resultará admisible la cobertura de compromisos mediante la dotación de fondos internos, o de instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste la titularidad de los recursos constituidos”. Es tarea de la administración, en forma conjunta con las representaciones de la masa de trabajadores la elección del instrumento a utilizar como medio para dar cumplimiento al imperativo legal de exteriorizar sus compromisos por pensiones.

1.5. Periodo de transición

Las empresas que a la entrada en vigor del Reglamento que norma la exteriorización mantengan compromisos por pensiones cuya instrumentación no se ajuste a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, deben regularizar dicha situación antes del 16 de noviembre de 2002⁷ y proceder a formalizar un plan de pensiones del sistema de empleo, de uno o varios contratos de seguros o de ambos como se indica en el párrafo anterior.

2. ÁMBITO SUBJETIVO Y OBJETIVO

2.1. Empresas

A efecto de la exteriorización de los compromisos por pensiones, se consideran como empresas todas las personas físicas y jurídicas (o sin personalidad jurídica), cualquiera que sea su naturaleza, que tengan nacionalidad española, domicilio en Territorio nacional o cuyo principal establecimiento o explotación radique en el mismo, en cuanto asuman con sus trabajadores compromisos por pensiones.

La obligatoriedad antes comentada, es aplicable para todas las empresas que asumen obligaciones legales o contractuales con el personal de la misma⁸ que tengan por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones dinerarias vinculadas a jubilación o situación asimilable, la invalidez y el fallecimiento, cualquiera que sea su denominación, exceptuando las entidades de crédito, empresas aseguradoras y las sociedades y agencias de valores.

⁷ Última fecha establecida por la Dirección General de Seguros.

⁸ La obligación puede derivar de un convenio colectivo, pactos entre empresas, contratos de trabajo y estatutos de la empresa

Conviene destacar, que las entidades exceptuadas del párrafo anterior deben cumplir ciertos requisitos para gozar de dicha exención:

- a) Que se trate de compromisos por pensiones asumidos con anterioridad a 10 de mayo de 1996, o que lo haya adquirido en fecha posterior por subrogación, en virtud de operaciones societarias⁹ anteriores a la entrada en vigor del Reglamento.
- b) Que a la entrada en vigor del Reglamento, dichos compromisos formen parte de las anotaciones contables correspondientes y que la gestión de los recursos se desarrolle mediante operaciones de seguros o similares.

2.2. Personal afectado

Con la implantación de este régimen, se considera como personal afecto todos los trabajadores activos; entendidos éstos, como “toda persona física que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por la empresa en virtud de relación laboral comprendida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores¹⁰”.

En todo caso, el personal que puede acogerse a este régimen será:

- En el caso de trabajadores activos no incorporados al plan, la empresa tiene seis meses a partir de la formalización o modificación del plan para incorporarlos.
- Las personas que gozan de excedencias y prejubilados, trabajadores con suspensión del contrato o con extinción de la relación laboral siempre y cuando la empresa haya asumido compromisos con dicho personal.

⁹ Fusión, disolución, liquidación, etc.

¹⁰ Guía de la Exteriorización de los Compromisos por Pensiones, estudio realizado por Watson Waytt.

- Los jubilados o beneficiarios siempre que la empresa haya instrumentado sus compromisos por pensiones con el personal activo en un plan de pensiones y se encuentren integrados al mismo plan. Por lo tanto, es inadmisibles la existencia de planes de pensiones sólo para personal jubilado.

2.3. Conceptos exteriorizables

La delimitación de los compromisos por pensiones que debe ser objeto de exteriorización es fundamental; en principio, conviene diferenciar dos grandes categorías de conceptos exteriorizables: *Los derechos en firme* –son todos aquellos que están claramente incluidos en el plan de previsión empresarial-, cuya instrumentación puede hacerse a través de un plan de pensiones o de un contrato de seguro colectivo y *las expectativas de derecho* –no existe plena certeza de que entren en el plan de previsión de la empresa-, éstos últimos, deben exteriorizarse pero únicamente mediante contratos de seguros colectivos fundamentalmente por la irrevocabilidad de las aportaciones que rige los planes de pensiones. En lo sucesivo se hace una relación de conceptos exteriorizables:

- La vigente Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, establece que los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deben instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos, no siendo admisible su cobertura mediante la dotación de fondos internos o instrumentos similares.
- El artículo 7 del Real Decreto 1588/1999 considera compromisos por pensiones:

- Todos aquellos derivados de las obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y que estén vinculadas a las contingencias previstas en el artículo 8.6 de la Ley 8/1987. (a.- Jubilación o situación asimilable, b.- Invalidez laboral total y permanente, para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez, c.- Muerte del partícipe o beneficiario).
 - Aquellos que la empresa no haya suspendido unilateralmente aún cuando el convenio colectivo le atribuya dicha facultad.
 - Los pagos que sean dinerarios.
- La jubilación como contingencia a la que se vincula un compromiso, es una eventualidad que depende de la supervivencia y de la concurrencia de los requisitos exigidos según el Régimen de Seguridad Social; por lo tanto, debe determinarse tomando de referencia el artículo 16.1 literal “a” del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones - modificado por el Real Decreto 1.589/1999, de 15 de octubre.

Todo pago de una prestación a cargo de la empresa relacionada con cualquiera de las contingencias anteriores, ya sea jubilación anticipada u ordinaria, sea cual sea su denominación (premio, compensación, paga, subsidio, pensión complementaria, etc.) e independientemente de su forma de cobro (capital único, renta o combinación de ambos) y de los criterios utilizados para su concesión (antigüedad, salarios, edad, diferencia entre bases de cotización y pensión pública, etc.) debe ser objeto de exteriorización.

3. INSTRUMENTACIÓN A TRAVÉS DE PLANES DE PENSIONES

3.1. Principios y características de los planes de pensiones

La Ley de Planes y Fondos de Pensiones señala que los planes de pensiones han de cumplir ciertos principios con carácter general: La voluntariedad, no-discriminación, capitalización, irrevocabilidad de las aportaciones, atribución de derechos e integración obligatoria en un fondo de pensiones; en lo sucesivo se amplía sobre cada una de ellas con base en lo que previene la normativa vigente.

3.1.1. *No discriminación*

Hace referencia esencialmente al hecho de garantizar el acceso como partícipe de un plan a cualquier persona física en igualdad de condiciones y derechos siempre y cuando reúna las condiciones de vinculación con el promotor. Este principio no es incompatible con las diferencias en las aportaciones, siempre y cuando estas se sustenten en criterios objetivos¹¹ conocidos y aceptados por el conjunto de trabajadores.

Un plan de sistema de empleo, no es discriminatorio si todos los empleados con dos años de antigüedad están adheridos o en condiciones de adherirse.

3.1.2. *Capitalización*

La capitalización se puede analizar con mayor claridad partiendo de lo que es un sistema de reparto y un sistema de capitalización. En el primer caso, siempre se toma de referencia un periodo y una característica fundamental es la ausencia de excedentes o reservas, es decir, que los ingresos del periodo han de ser utilizados en su totalidad para atender los gastos del periodo; en

¹¹ Estos criterios deberán estar basados en la concurrencia circunstancias tales como: a) Edad del partícipe b) Salario según convenio, retribuciones satisfechas en concepto de rendimientos de trabajo o diferencias entre dichas retribuciones y las bases de cotización al sistema público de pensiones c) Servicios pasados d) complemento requerido sobre prestación del sistema público de pensiones hasta cubrir una parte o la totalidad de la última remuneración e) Aportaciones directas del propio partícipe.

los sistemas financieros de capitalización, se parte de un enfoque diferente y es de acumular las aportaciones efectuadas mas los rendimientos obtenidos de las inversiones, la capitalización puede ser financiera o actuarial (que puede aplicarse en forma colectiva o individual) y para el caso particular de España a partir de 1999, únicamente se permite la capitalización individual.

3.1.3. Irrevocabilidad de las aportaciones

Esta característica marca una de las principales diferencias de los planes de pensiones respecto de otros productos de jubilación del mercado, y está vinculada con la iliquidez de las aportaciones; es decir, que el trabajador no puede reclamar su devolución ni destinarlas a otra finalidad que no sea la prevista en el plan. También es cierto que los planes de pensiones gozan de incentivos fiscales que los Seguros de Vida que instrumentan jubilaciones no poseen.

3.1.4. Atribución de derechos

Esta es una diferencia importante entre la instrumentación mediante fondos de pensiones y la instrumentación realizada a través de contratos de seguro, en el primer caso se generan unos derechos económicos a favor de los partícipes que constituyen las reservas individuales para el pago de prestaciones futuras denominados derechos consolidados. Estos derechos son inembargables y sobre ellos no puede existir traba judicial o administrativa hasta que se cause la prestación por cualquier causa prevista en las normas aplicables.

3.1.5. Integración obligatoria en un fondo

El fondo de pensiones es el ente patrimonial sin personalidad jurídica que sirve para recoger todas las aportaciones prefijadas en el plan, por lo tanto, no puede concebirse un plan de pensiones sin un fondo que canalice el ahorro hacia la inversión.

3.2. Supervisión de la comisión de control del plan

La Comisión de control del plan está integrada por representantes del promotor, la empresa, partícipes y beneficiarios –pero con mayoría absoluta de los trabajadores-; y tiene como finalidad fundamental supervisar el funcionamiento y ejecución del plan de pensiones, su participación es muy activa en todo el proceso de toma de decisiones importantes sobre la suficiencia de las prestaciones y en todo lo relativo a las bases técnicas que rigen los planes de pensiones.

La ley define una serie de atribuciones para esta comisión y en la vida práctica ejercen un importante papel en la definición del plan de previsión empresarial.

Principales funciones de la comisión de control:

- Supervisión del cumplimiento de las cláusulas del plan en lo relativo a los derechos de los partícipes y los beneficiarios.
- Selección del actuario o actuarios que deben certificar la situación y dinámica del plan.
- Nombrar a los representantes de la comisión de control del plan en la comisión de control del fondo en el que están adscritos.
- Proponer las modificaciones oportunas en lo referente a aportaciones, prestaciones y otras variables derivadas de las revisiones actuariales.
- Supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del plan en su respectivo fondo de pensiones.
- Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios del plan ante la entidad gestora de los fondos.

3.3. Limitación de las aportaciones anuales

El Ministerio de Economía y Hacienda es el ente que tiene facultades para modificar los límites de aportaciones máximas por año a los planes de pensiones, esto tiene relación directa con los incentivos fiscales que subyacen en estos productos y por lo tanto se han definido los límites en función de la edad de los partícipes y que en ningún caso podrán ser superiores a lo que se señala en la tabla que se presenta en el análisis de la incidencia fiscal del capítulo tres. En caso de efectuar aportaciones mayores deben retirarse antes del 30 de junio del año siguiente.

3.4. Elementos personales y clasificación de los planes de pensiones

Este apartado tiene como propósito únicamente señalar los aspectos más importantes de los planes de pensiones a fin de enmarcar el entorno general dentro del cual tiene lugar la exteriorización de los compromisos por pensiones.

En función de las obligaciones estipuladas en el plan se puede diferenciar tres tipos de planes de pensiones¹²: Los de aportación definida, de prestación definida y los mixtos.

- *Los planes de aportación definida* son aquellos que delimitan la aportación que debe realizar el partícipe y se les aplica la capitalización financiera para determinar el montante al cual tendrá derecho cuando se presente cualquier contingencia prevista en el plan. Se puede subdividir en:
 - a) Aportación definida pura. La prestación resulta de capitalizar las aportaciones y ésta se conoce hasta alcanzar la edad de jubilación.

¹² Amancio Betzuen Zalbidegoitia, Felipe Blanco Ibarra, "Planes y Fondos de Pensiones su Calculo y Valoración, Pág.14 y 15.

- b) Aportación definida con prestación objetivo. Se define un determinado nivel económico que se desea recibir como prestación y sobre la base de la equivalencia financiera se definen las aportaciones que deben realizarse al plan, éstas pueden ser constantes o variables.
- *Los planes de prestación definida.* Son aquellos en los cuales lo fundamental es definir el valor de las prestaciones que recibirá el partícipe o los beneficiarios en caso de presentarse una contingencia prevista en el plan. La cuota de aportación se define utilizando la equivalencia financiero – actuarial, donde intervienen las probabilidades de supervivencia de los partícipes. Se dividen así:
- a. Planes de prestaciones proyectadas. Una vez definida la cuantía total de las prestaciones, se trata de distribuir su coste a lo largo del período de tiempo que falta a cada partícipe para la fecha de jubilación. Para ello, se utiliza un sistema financiero – actuarial para alcanzar las prestaciones previstas.
- b. Planes de prestaciones acumuladas. En este sistema se supone que cada año se devenga una parte de la prestación; de forma, que la prestación total garantizada a la jubilación será la suma de las prestaciones devengadas en cada año de servicio. Por tanto, cada año se calcularía el coste correspondiente a la prestación devengada mediante el método financiero actuarial elegido.

Los planes de pensiones según los sujetos que los constituyen pueden ser: sistema de empleo, sistema asociado y sistema individual. Este último solamente se puede instrumentar a través de la modalidad de aportación definida, en cambio los primeros dos sistemas admiten cualquier modalidad descrita en el párrafo anterior.

Los elementos personales de todo plan de pensiones son: El promotor, los partícipes, los beneficiarios y los partícipes en suspenso.

3.5. Planes de pensiones del sistema de empleo

Los planes de pensiones del sistema de empleo reflejan en concreto un acuerdo de previsión entre el empleador y su personal para la cobertura de determinadas contingencias futuras¹³. Si se trata de un plan implantado por decisión unilateral del empleador como por acuerdo colectivo la regulación legal obliga al promotor a que inste la constitución de una comisión promotora de plan de pensiones con los potenciales partícipes que manifiesten su consentimiento en acceder a la condición de partícipes (Art. 23.2 RFPF)

En el caso concreto de la exteriorización, todos los planes de pensiones se diseñan con la participación activa del promotor, los trabajadores y los profesionales que asesoran a cada una de las partes en todo lo relativo a los aspectos técnico actuarial y financiero. Es una fase de negociación colectiva en donde se definen cada uno de los detalles sobre las contingencias a las cuales se brinda cobertura y todo lo que puede afectar tanto a las aportaciones como a las prestaciones previstas.

La instrumentación de los compromisos por pensiones mediante planes de pensiones requiere de la existencia de un fondo de pensiones, no obstante, como se ha mencionado los fondos carecen de personalidad jurídica por lo que al no tener capacidad para administrarse por si mismos, deben ser administrados por entidades gestoras.

3.6. Promoción conjunta

La promoción conjunta es aplicable únicamente para planes de pensiones del sistema de empleo y consiste en incluir dentro de un mismo plan a los trabajadores de un grupo de empresas, pero es necesario que se cumpla los siguientes requisitos:

¹³ Los Planes de pensiones del sistema de empleo, José Luis Monereo Pérez, Pág. 21...26; Tirant Lo Blanch

- ✓ El plan de pensiones debe ser de la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación. Las prestaciones definidas para el caso de fallecimiento e invalidez del partícipe, deben garantizarse mediante contratos de seguro no superiores a un año con la opción de ser renovados.
- ✓ Elaborar un anexo que detalle las empresas promotoras y sus trabajadores partícipes con sus aportaciones y prestaciones correspondientes.
- ✓ Constituir la Comisión de Control del Plan con la participación de todas las entidades promotoras con sus partícipes como lo define al artículo 9 de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, a fin de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 23 y 76.3 del Reglamento de la citada ley¹⁴.
- ✓ La incorporación de nuevas empresas, los cambios de denominación, operaciones societarias, separaciones u otras circunstancias importantes deben comunicarse a la Dirección General de Seguros en los diez días siguientes a la fecha del acuerdo.

Esta promoción conjunta puede concretarse de dos maneras diferentes:

a) Promoción conjunta de un mismo grupo económico

De acuerdo con el Reglamento para la exteriorización : “Se considera grupo de empresas el integrado por dos o más entidades que constituyen una unidad de decisión por ostentar cualquiera de ellas, directa o indirectamente, el control de las demás”. Cuando concurren estas circunstancias, se pueden integrar en un mismo plan los compromisos por pensiones en un único plan pero todos los compromisos del grupo deben adherirse al mismo plan y además dar cumplimiento a los requisitos generales detallados anteriormente.

¹⁴ Contiene el desarrollo de las atribuciones de la Comisión de Control del Plan de pensiones

b) Promoción conjunta por empresas con menos de 250 trabajadores

Las empresas con menos de 250 trabajadores pueden instrumentar sus compromisos por pensiones mediante un plan del sistema de empleo promovido conjuntamente por varias empresas. En ella se ajustarán a los requisitos generales de la promoción conjunta sin perjuicio de que las revisiones actuariales se realicen de forma individual para cada empresa.

En todo caso, será necesario al menos el concurso de dos empresas y posteriormente puede adherirse cualquier otra entidad en la medida que haya acuerdo por parte de los promotores existentes; en caso de que una empresa incorporada al plan alcance o supere los 250 trabajadores, puede permanecer como promotora salvo que la comisión de control especifique lo contrario.

3.7. Otros aspectos sobre la exteriorización a través de planes de pensiones

3.7.1. Empresas que pueden exteriorizar

- Todas aquellas que formalicen un plan de pensiones del sistema de empleo incorporando los derechos por servicios pasados en un plan de reequilibrio.
- Las empresas que siendo promotoras de un plan de pensiones de empleo, realicen modificaciones mediante acuerdo de la comisión de control del plan incorporando los derechos pasados en un plan de reequilibrio.
- Las que estuviesen acogidas al régimen transitorio de la Ley 8/1987, pueden acogerse al régimen transitorio de la Ley 30/1995 a través de un nuevo plan de reequilibrio, siempre que los derechos a reconocer bajo éste régimen se deriven de nuevos compromisos o de compromisos no incluidos. Ambos planes de reequilibrio, deben cumplirse de forma independiente y diferenciada.

- Las empresas promotoras de planes de pensiones de promoción conjunta que incorporen al plan de pensiones su respectivo plan de reequilibrio.

3.7.2. Valoración de los servicios pasados

En principio, conviene definir los servicios pasados como el conjunto de derechos adquiridos por el trabajador desde su ingreso como empleado hasta el momento de exteriorizar; siempre y cuando éstos derechos estén vinculados a las contingencias previstas en el plan de pensiones adoptado por la empresa promotora.

La valoración de los servicios pasados es una de las tareas que ha de realizar el actuario a fin de determinar el coste aproximado del plan ya que de esto depende la estabilidad y suficiencia del mismo. El Reglamento establece algunos requisitos para la valoración de los servicios pasados que se sintetizan a continuación:

- ✓ Deben cuantificarse individualmente para cada participante en congruencia con el plan de reequilibrio.
- ✓ La cuantía máxima para cada año no debe rebasar los límites vigentes para cada ejercicio.
- ✓ Si la valoración se realiza en aportación definida, los derechos por servicios pasados serán la cuantía resultante de la capitalizar financieramente las aportaciones asignadas a cada año de servicio en la empresa. En este caso, para los años anteriores a 1988 podrá aplicarse los criterios originales cuya utilización sea comprobable. La falta de este requisito, implica que las aportaciones deberán calcularse con un método creciente coherente con los límites prefijados.

- ✓ Si la valoración se realiza en prestación definida, el valor del derecho por servicios pasados será igual a la provisión matemática a la fecha de referencia del plan de reequilibrio. Dicha provisión matemática deberá calcularse con un tipo de interés máximo del 4% y con tablas biométricas cuyo periodo de observación sea posterior a 1980. También en este caso debe utilizarse un método actuarial constante o creciente y que tenga en cuenta los límites máximos de reconocimiento de derechos por servicios pasados.

- ✓ En aquellos casos en que se transforman compromisos originarios de prestación definida en compromisos de aportación definida, la valoración puede realizarse tanto en aportación definida como en prestación definida. En este último supuesto podría utilizarse un tipo de interés superior al 4%

El tercer requisito antes comentado, es fundamental en su aplicación, dado que la Ley de Fondos de Pensiones a pesar de no ser explícita, brinda ciertas características que deben observarse: *creciente pero coherente* con los límites previstos; esto implica que si los límites son inferiores a los datos obtenidos en la valoración, dejará de ser creciente para limitarse a lo normado.

3.7.3. Plan de reequilibrio

Los planes de reequilibrio, tienen como propósito la recomposición de los actuales planes de previsión en el caso de las empresas que han estado dotando fondos internos y para las empresas que no han creado sus fondos internos, el reequilibrio tiene la naturaleza de proyecto nuevo, en donde deben plantearse los fundamentos sobre los cuales han de instrumentar sus compromisos por pensiones. Según lo previsto por el Reglamento, por plan de reequilibrio se entiende el acuerdo alcanzado por la Comisión promotora

del plan, en virtud del cual se integran derechos por servicios pasados correspondientes a compromisos por pensiones para el personal activo y, en su caso, las obligaciones ante jubilados y beneficiarios.

El plan de reequilibrio esta referido fundamentalmente a diseñar un programa para efectuar el trasvase de los fondos internos constituidos y de forma separada, plantear la manera de amortizar el déficit que pudiese existir entre los fondos constituidos y el programa de previsión acordado por los entes involucrados. Para el caso de los planes de promoción conjunta, cada empresa adherida debe formar su propio plan de reequilibrio y su tratamiento será totalmente independiente.

3.7.4. Trásvase de fondos

Las empresas cuentan con un plazo de diez años a partir de la formalización o modificación de las especificaciones del plan para efectuar el trasvase de los fondos y los saldos acreedores o pendientes de transferir deberán ser remunerados según el tipo de interés que se establezca en el plan de reequilibrio y que en todo caso no podrá ser superior a la rentabilidad de la Deuda Pública española a quince años; según el caso, si se trata de trásvases que respaldan obligaciones determinadas en régimen de prestación definida, se tomara de referencia el interés técnico utilizado para determinar los servicios pasados u obligaciones.

3.7.5. Tratamiento del déficit

En caso de que se determine déficit, este deberá ser amortizado como máximo en quince años contados a partir de la fecha en que se formaliza el plan de pensiones o desde la fecha en que se modificaron sus condiciones; cuando haya transcurrido la mitad del plazo debe haberse amortizado el 50% del déficit global y durante el periodo de amortización, cada año deberá cubrirse como mínimo un 5% del total.

Finalmente es importante comentar que el plan de reequilibrio y específicamente la cuantificación de los servicios pasados, plazos, cuantías y condiciones de trasvase o amortización del déficit únicamente será modificable en dos circunstancias:

- Para subsanar errores importantes
- Renuncia expresa del participante a su cuantía individualizada pendiente de trasvasar o amortizar.

En ambos casos, la comisión de control del plan debe notificar en el plazo de un mes a la Dirección General de Seguros acreditando la incidencia en el plan de pensiones y en los respectivos planes de reequilibrio.

Además no se considera modificación del plan de reequilibrio todo lo que suponga anticipación de las cuantías previstas pendientes de trasvasar o amortizar.

En caso de extinción de la relación laboral no se puede producir ninguna minoración de los derechos por servicios pasados reconocidos aunque sí se pueden establecer restricciones a la movilidad de los derechos por servicios pasados pendientes de trasvasar o de amortizar.

3.8. Supervisión y autorización administrativa de los planes de pensiones

Pasados cuatro meses a partir de la finalización del periodo de adhesión de los trabajadores no incorporados al momento de formalizar o modificar el plan de pensiones, la Comisión promotora o la Comisión de control (según corresponda) debe presentar a la Dirección General de seguros los siguientes documentos:

- a. Certificación de los acuerdos de la empresa relativos al plan de reequilibrio que integrara todos los compromisos de la empresa con sus trabajadores.
- b. Informe actuarial de valoración de los servicios pasados y en su caso, de las obligaciones ante jubilados y beneficiarios.
- c. Plan de trasvase de fondos constituidos y en su caso, de amortización del déficit.
- d. Certificación actuarial sobre lo adecuado del cálculo y cuantificación de los derechos pasados y obligaciones ante jubilados y beneficiarios y sobre cumplimiento de las normas aplicables.
- e. Información sobre los criterios a utilizar para los trabajadores, jubilados o beneficiarios que no se adhieran al plan de pensiones.
- f. Acuerdos de transformación e integración que se refieran a cualquier otra institución de previsión social del personal que se integra al plan de pensiones.

4. INSTRUMENTACIÓN MEDIANTE CONTRATOS DE SEGURO

4.1. Requisitos de las pólizas

Para que los contratos de seguros sirvan como mecanismo de instrumentación de los compromisos por pensiones, dichos contratos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Revestir la forma de seguros colectivos de vida destacando que instrumenta compromisos por pensiones.
- Los compromisos por pensiones de una empresa deben formalizarse en un mismo contrato, salvo por las distintas contingencias y obligaciones establecidas en el plan.

- El contrato debe ser concreto y expresar directamente las coberturas otorgadas por el asegurador, no es admisible la remisión a convenios colectivos.
- Únicamente se puede utilizar contratos de seguros donde el riesgo de la inversión es asumido por el tomador, cuando se trate de compromisos por pensiones que incluyen la contingencia de jubilación en modalidad de aportación definida y otra contingencia de prestación definida.

4.2. Elementos personales del contrato

La condición de tomador le corresponde a la empresa que tiene asumidos compromisos por pensiones con su personal y en consecuencia es responsable del pago de las primas, como asegurado el trabajador y los beneficiarios las personas físicas en cuyo favor se generan las pensiones.

4.3. Tratamiento de los valores garantizados

Los contratos deben ser específicos sobre la forma de liquidar los valores garantizados generados por el pago de las primas, de modo que el asegurado pueda conocer en todo momento su correspondiente valor de rescate o de reducción. El rescate únicamente se puede ejercer por las siguientes causas:

- a. Para mantener la adecuada cobertura de sus compromisos por pensiones.
- b. Por la integración de los compromisos a otro contrato.
- c. Cese o extinción de la relación laboral.
- d. Desempleo de larga duración y enfermedad grave.

El derecho de rescate sólo puede ser ejercido por el tomador del seguro, con la condición de que en ciertas circunstancias dichos valores son a su favor (literales a y b) y en otras ocasiones a favor del trabajador (literales c y d).

El importe del derecho de rescate será como mínimo el valor de las provisiones técnicas correspondientes a la póliza o las correspondientes a los compromisos minorados o suprimidos, según el caso. El déficit en la cobertura de las provisiones técnicas no será objeto de disminución, ni podrá aplicarse ningún tipo de penalización o descuento.

El derecho de la reducción se podrá ejercer hasta finalizados dos años desde la vigencia del contrato, donde la falta de pago de la prima producirá la reducción en las prestaciones conforme a la tabla de valores que señala la póliza. El tomador puede ejercer el derecho de reducción de la suma asegurada siempre que la cobertura de los compromisos adquiridos quede totalmente garantizada en todo momento.

4.4. Régimen de información a los asegurados

Con el proceso de la exteriorización de los compromisos por pensiones, se ha potenciado el dialogo entre las empresas y sus trabajadores de tal manera que las los acuerdos y alcances de las coberturas han sido debidamente consensuadas; por lo tanto, esto mismo exige una continuidad en la información sobre el desarrollo del plan de previsión que conjuntamente se ha diseñado.

La entidad aseguradora, además de las normas de información aplicables con carácter general a los contratos de seguros de vida, al menos una vez al año deben informar cada uno de los trabajadores adheridos al contrato datos sobre el numero d la póliza, situación individualizada del pago de primas, rescates y reducciones, coberturas individuales o las prestaciones del beneficiario.

En el momento que un trabajador se incorpore a un contrato debe recibir un certificado de seguro, de igual forma para todo el personal cuando sea necesaria la renovación de la póliza.

4.5. Plan de financiación

El plan de financiación pretende los mismos objetivos que el plan de reequilibrio comentado en los planes de pensiones (equilibrar los costes de las prestaciones causadas a la fecha de formalización del contrato y las aportaciones suficientes a fin de garantizar los compromisos pactados), consiste en la financiación de la prima única¹⁵ que represente el coste de los compromisos para prestaciones causadas con anterioridad a la formalización del contrato.

El plazo para amortizar el coste de dichas prestaciones no puede exceder de diez años a partir de la formalización del contrato, la financiación de esta prima debe recargarse financieramente con un tipo de interés al menos igual al utilizado para el cálculo de la prima durante la duración del plan de financiación.

Al inicio de cada ejercicio debe estar desembolsado el coste necesario para atender los pagos por prestaciones previstos.

Los planes de financiación deben ser remitidos a la Dirección General de Seguros en el plazo de un mes después de formalizado el contrato al que se refiere.

5. INSTRUMENTACIÓN MEDIANTE MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL

El Reglamento que regula la exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores, en el artículo 26 número 3 establece: “ el aseguramiento de los compromisos por pensiones podrá efectuarse con mutualidades de previsión social

¹⁵ Equivalente al valor actual de las prestaciones contratadas en el plan

que actúen como instrumentos de previsión social empresarial, entendiéndose por tales aquellas en las cuales en que todos sus mutualistas sean empleados, concurriendo como socios protectores o promotores las empresas, instituciones o empresarios individuales en las que presten sus servicios, y las prestaciones que se otorguen sean únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre estas y aquellos”

Las mutualidades de previsión social de carácter no empresarial que instrumenten compromisos por pensiones atribuirán necesariamente la condición de mutualistas a los trabajadores asegurados y emitirán la correspondiente póliza de seguro que cumpla los mismos requisitos exigidos a las pólizas de seguro colectivo.

6. RÉGIMEN DE ENTIDADES EXCEPTUADAS DE EXTERIORIZAR

Las entidades de crédito, entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores pueden mantener en fondos internos sus compromisos por pensiones asumidos con anterioridad al 10 de mayo de 1996. Este es un *régimen transitorio* que aplica únicamente para el personal que estaba adherido a la empresa antes de entrada en vigor del Real Decreto que norma la exteriorización, debiendo cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Que se trate de compromisos por pensiones derivados de convenios colectivos anteriores a 10 de mayo de 1996.
- ✓ Compromisos asumidos antes de entrada en vigor del reglamento por operaciones societarias.
- ✓ Los compromisos deben figurar como anotaciones contables en sus estados financieros.

En todo caso, las empresas para las que aplica esta la excepción, deben exteriorizar sus compromisos por pensiones cuando incorporen nuevo personal de lo contrario se estaría ante una infracción legal. El procedimiento a seguir por las entidades exceptuadas de exteriorizar es así:

- ❑ Solicitar autorización al Ministro de Economía y Hacienda antes del 1 de enero de 2001. (Debe hacerse acompañar de: Certificado de los fondos internos a mantener, informe actuarial independiente e informe de auditoría del último ejercicio cerrado.
- ❑ Al momento de presentar la solicitud, debe estar íntegramente constituida la provisión contable por los riesgos por pensiones ya causadas y por los riesgos devengados por pensiones no causadas.
- ❑ Los compromisos por pensiones deberán estar dotados con criterios similares a los aplicados a los fondos de pensiones.
- ❑ Anualmente debe notificar a los trabajadores o a sus representantes el informe de un actuario independiente sobre la cuantía y cobertura de los compromisos por pensiones instrumentados en fondo interno y la evaluación de las variables económicas y demográficas.

7. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y LOS CONTRATOS DE SEGUROS COLECTIVOS COMO INSTRUMENTOS DE EXTERIORIZACIÓN.

En este apartado se hace un análisis de ambos instrumentos desde la perspectiva de los beneficios que aporta al trabajador la elección de uno u otro instrumento.

Fondos de pensiones	Contratos de seguros colectivos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las aportaciones que se realizan al plan tienen carácter irrevocable y se constituyen en derechos a favor del partícipe, los cuales son inembargables. ▪ La formalización de un plan de pensiones es un proceso complejo que puede requerir mucho tiempo para llegar a su implantación y aprobación. ▪ Existe una comisión de control integrada mayoritariamente por representantes de los trabajadores, su participación es muy activa y decisiva en la toma de decisiones. ▪ Máximo interés técnico que se puede garantizar es el 4% y no se admite matching sobre las inversiones. ▪ Establece límites para las aportaciones anuales lo cual condiciona las prestaciones futuras. ▪ Garantiza el deterioro que sufren las pensiones por los IPC, el incremento de los salarios, el riesgo de tipo de interés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El tomador de seguros tiene mayor influencia sobre los fondos que el trabajador y en caso de que el trabajador se retire de la empresa pierde los derechos de rescate de las aportaciones. ▪ Contratar un seguro colectivo es mucho más sencillo y su gestión no implica mayores esfuerzo. ▪ La empresa aseguradora debe cumplir con ciertos requisitos de información al asegurado. ▪ Se admite el matching¹⁶ sobre las inversiones y se puede garantizar más del 4% de interés técnico. En caso de minusvalía en el valor de mercado, ésta la asume el trabajador. ▪ No hay límites para las aportaciones. <p>No garantiza el deterioro por IPC, ni ninguno de los conceptos cubiertos por los fondos de pensiones.</p>

¹⁶ Es una forma de gestionar las inversiones, mediante una coordinación de los flujos de efectivo de aportaciones y pago de compromisos futuros

CAPITULO 3

DESARROLLO DEL PROCESO DE EXTERIORIZACIÓN.

DISEÑO Y ELECCIÓN DEL INSTRUMENTO

El proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y sus beneficiarios, como se ha comentado en los capítulos anteriores, responde a una nueva coyuntura del sistema de seguridad social en España; que trae consigo una serie de cambios al interior de las empresas y de otros entes relacionados. En este capítulo se hace una aproximación sobre los aspectos que revisten mayor importancia de cara a implementar la normativa.

1. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

Un sistema de previsión social empresarial debe tener como base fundamental la constitución de capitales suficientes que garanticen las prestaciones a otorgar a sus trabajadores y beneficiarios, en ese sentido, el actuario como responsable de asesorar a la empresa y a los trabajadores para establecer un plan de previsión que se ajuste a las capacidades de la empresa y las necesidades de los trabajadores, ha de tomar en consideración diferentes aspectos como el sistema financiero – actuarial a utilizar, la estructura y evolución del colectivo de trabajadores, la evolución de los salarios, etc.

Definitivamente esta es una de las fases más importantes en el proceso de la exteriorización, motivo por el cual debe realizarse con toda la objetividad necesaria a fin de obtener un plan de previsión social coherente con los objetivos institucionales y que llene las expectativas del colectivo de los trabajadores. Esto requiere un estudio pormenorizado por especialistas de las necesidades reales de los trabajadores contrastados con los objetivos y la capacidad económica y financiera de la empresa.

Para la elección del instrumento a utilizar es importante tomar en consideración los grandes componentes del colectivo:

a. Para el personal activo:

Definir si los compromisos serán de riesgo (invalidez y fallecimiento), de ahorro o de ambos.

- Diferenciar los derechos en firme y las expectativas de derecho
- Para los derechos en firme, constatar la forma en que se vincula con la Seguridad Social.
- Verificar el origen del compromiso (contratos, convenios colectivos, etc.) y en su caso, la forma como se han financiado en el pasado.
- Analizar el tratamiento fiscal tanto para la empresa como para los trabajadores.

b. Para personal jubilado:

- Desde el punto de vista fiscal no tienen diferencias en ambos casos no requieren imputación fiscal.
- Si se optara por instrumentar mediante un plan de pensiones éste debe incluir tanto a personal jubilado y personal activo.

2. NEGOCIACIÓN EMPRESA-TRABAJADORES

Simultáneamente a la elaboración del proyecto de previsión social, es fundamental la negociación entre la empresa y sus trabajadores a efecto de ir obteniendo consenso sobre las bases del plan; los trabajadores tienen una significativa participación a través de la Comisión de Control la cual goza de muchas facultades tal como se comentó en uno de los apartados del capítulo anterior. Esta probablemente sea una de las razones por las que un plan de pensiones no se puede implementar de forma rápida pero la negociación siempre aporta mayor efectividad en el diseño e implantación del proyecto. En esta fase, ambas partes deben ser asesorados por especialistas en el ramo de los seguros y las pensiones.

3. TRANSFORMACIÓN DE COMPROMISOS

Es probable que muchas empresas a la entrada en vigor de la normativa que obliga a exteriorizar los compromisos por pensiones con sus trabajadores, ya posean sus fondos internos constituidos bajo ciertas bases técnicas y con las características que en su momento fueron acordadas. En tal caso, dado que la Ley hace referencia a la transformación de los planes existentes, se hace una síntesis de los pasos a seguir para realizar la transformación de los compromisos.

3.1. De aportación definida a planes de prestación definida

1. Identificar las características del nuevo sistema de previsión a implementar.
2. Calcular las provisiones matemáticas individuales que a la edad alcanzada debería poseer cada partícipe según el nuevo plan.
3. Comparar las provisiones matemáticas del nuevo proyecto respecto del modelo anterior, el resultado puede ser:
 - a) Que las provisiones sean inferiores, en cuyo caso será necesario establecer un coste suplementario para cada partícipe.
 - b) Que las provisiones sean superiores, y por lo tanto no es necesario coste suplementario y dichas reservas se pueden utilizar como la base para definir las futuras aportaciones en función de las prestaciones que se hayan pactado.

3.2. De prestación definida a planes de aportación definida

1. Identificar las características del nuevo sistema de previsión a implementar.
2. Calcular las provisiones matemáticas individuales acreditadas que a cada partícipe a la edad alcanzada.

3. En función de lo establecido en el primer numeral, las características que podrían plantearse son:
- a) La aportación definida pura, caso en el cual únicamente deberá obtener las provisiones matemáticas acreditadas a la fecha alcanzada y capitalizarlas al nuevo tipo de interés técnico.
 - b) La búsqueda de una prestación objetivo; si fuera ese el caso, se deben capitalizar las provisiones técnicas del numeral 2 al interés técnico pactado y posteriormente con base a las características del colectivo y del plan se debe calcular las futuras aportaciones.

4. DISEÑO ACTUARIAL DE LA EXTERIORIZACIÓN

El diseño de un buen plan de previsión debe considerar principalmente los siguientes aspectos: ¹⁷

- Establecer la función de supervivencia representativa del colectivo o definir la tabla de mortalidad ha utilizar.
- Definir el interés técnico.
- Porcentaje de crecimiento anual acumulativo de los salarios.
- Definición de las prestaciones a otorgar y como contraparte los requisitos que deben cumplir los participen y los beneficiarios.
- Definir si se tratara de un plan de pensiones de aportación definida o prestación definida, en caso del segundo, complementar cual será el método prestaciones devengadas o prestaciones proyectadas.

¹⁷ Amancio Betzuen Zalbidegoitia, Felipe Blanco Ibarra, "Planes y Fondos de Pensiones su Calculo y Valoración

- La edad de jubilación y la base del cálculo e indicar si esta será revalorizarse con sus respectivas cuantías.
- El sistema financiero – actuarial, para el caso de planes de pensiones del sistema de empleo debe ser capitalización individual.
- Criterio de evaluación de las provisiones y la política de inversiones.
- Realizar seguimiento y comparación de las cuantías acumuladas y las estimaciones efectuadas a fin de atender oportunamente posibles desviaciones.

De forma genérica, se puede hablar fundamentalmente de tres elementos que deben estudiarse en profundidad a fin de garantizar la estabilidad del sistema: Biométricos, financieros y económicos.

4.1. Elementos biométricos

Estos permiten estimar la evolución del colectivo sujeto a estudio dado que se encuentra condicionado a una serie de eventos o sucesos -causas de salida- como decrementos por el fallecimiento, la invalidez, traslados, jubilaciones, etc.

4.2. Elemento financiero

Básicamente esta referido al interés técnico que adquiere notable importancia por su incidencia en el coste del plan, en las acotaciones y en definitiva en el costo de las coberturas. Utilizar un interés bajo equivale a costes más elevados, los criterios que suelen tomarse para fijar el tipo de interés técnico son:

- El interés puro o natural (sin influencias exógenas a la operación).
- El riesgo, una prima de riesgo atribuible a posibles desenlaces desfavorables en la inversión.
- Índice de precios, por el deterioro en el valor de los capitales

4.3. Elemento económico

Normalmente dentro de este elemento se considera la evolución de los salarios a fin de estimar el salario del trabajador en la fecha de jubilación y por otra parte los gastos de gestión o de administración del plan.

“La evolución de los salarios se puede estudiar a partir de dos procedimientos uno práctico y otro de tipo teórico, en el primero se requiere una serie de datos históricos para determinar salarios afectados por la antigüedad y también los salarios afectados por cambio de categoría, finalmente se obtienen los coeficientes de incremento anual de los salarios para formar la tabla salarial a la cual se le agregan los índices de inflación estimados; para el caso del procedimiento teórico, se definen diferentes componentes que incrementan los salarios: La antigüedad, el mérito y la inflación a cada uno se le asigna un factor de crecimiento que al integrarlo permite conocer los aumentos salariales¹⁸”.

4.4. Aspectos técnico-actuariales de un plan de previsión empresarial

El diseño actuarial de un plan de pensiones tal como se ha comentado en los apartados anteriores, supone una diversidad de aspectos y cuyo desarrollo es extenso, motivo por el cual en este capítulo únicamente se proporciona una serie de conceptos con su formulación matemática que pueden contribuir a una mejor comprensión de la parte técnica de los planes de pensiones:

4.4.1. La función salarial

Una proyección de los salarios con base a los datos presentes, se puede construir a partir de los datos históricos de la empresa definiendo escalas de salarios en función de diversos criterios como la antigüedad, méritos del trabajador y los incrementos inflacionarios.

¹⁸ Amancio Betzuen Zalbidegoitia, Felipe Blanco Ibarra, “Planes y Fondos de Pensiones su Cálculo y Valoración”

El salario de un trabajador dentro de t años lo obtenemos de la siguiente manera:

$$s_{x+t} = s_x \cdot \frac{ES_{x+t}}{ES_x} \cdot (1 + p + f)^t \quad (1)$$

donde :

s_{x+t} : Salario proyectado del partícipe dentro de t años

s_x : Salario actual del partícipe de edad x

p : Porcentaje anual de incremento acumulativo por productividad.

f : Porcentaje anual de incremento acumulativo por inflación.

ES_x : Escala actual por méritos del partícipe

ES_{x+t} : Escala por méritos dentro de t años

De una forma más práctica, se suele definir un solo parámetro que comprenda las tres características antes comentadas así:

$$(1 + is)^t = \frac{ES_{x+t}}{ES_x} \cdot (1 + p + f)^t \quad (2)$$

De esta manera se obtiene la expresión siguiente:

$$s_{x+t} = s_x \cdot (1 + is)^t \quad (3)$$

4.4.2. Función del interés técnico

Básicamente está integrado por tres conceptos: El tipo de interés puro, el riesgo de la inversión – diferencial de interés inherente a la cartera actual y la futura del fondo – y el componente de la inflación. Normalmente, se pondera principalmente la inflación seguida del riesgo de la inversión y finalmente el interés puro.

4.4.3. Función de la prestación

La prestación es la cuantía anual acreditada para la jubilación, fallecimiento o invalidez. Esta función, se construye sobre la base de las dos anteriores y unidas éstas tres constituyen la base para el cálculo de las obligaciones y los métodos de coste a utilizar; con ésta función se determinará la cantidad que se acredita a cada del participe o a sus beneficiarios en caso de ocurrencia de una contingencia de las previstas en el plan de pensiones.

Las prestaciones anuales acreditadas por un trabajador desde la edad de entrada hasta la edad de jubilación se puede obtener como la suma de las acreditaciones anuales, es decir:

$$B_{x_j} = b_{x_e} + b_{x_e+1} + b_{x_e+2} \dots + b_{x_j-1} = \sum_{h=x_e}^{x_j-1} b_h \quad (4)$$

Despejamos la expresión b_x para determinar la cuantía que se acredita el trabajador durante el primer año de cotización.

$$b_x = B_{x+1} - B_x = \sum_{h=x_e}^x b_h - \sum_{h=x_e}^{x-1} b_h \quad (5)$$

La prestación acreditada se puede obtener de diversas maneras, pero generalmente se usa: Prestación anual constante, prestación media laboral y prestación media final laboral

Prestación anual constante : Para este caso, tendremos que la cuantía o fondo constituido para la jubilación viene dado por la siguiente formula:

$$B_{x_j} = b_{x_e} + b_{x_e+1} + b_{x_e+2} \dots + b_{x_j-1} = (x_j - x_e) \cdot b \quad (6)$$

De aquí podemos obtener el valor que cada participe acredita a su fondo de jubilación por cada año que trabaja como activo en la empresa así:

$$b = \frac{B_{x_j}}{(x_j - x_e)} \quad (7)$$

Si lo que se desea es conocer la cuantía acumulada a una edad intermedia que lo definimos como, esto se puede obtener de forma similar:

$$B_x = b_{x_e} + b_{x_e+1} + b_{x_e+2} \dots + b_{x-1} = (xj - xe) \cdot b \quad (8)$$

Concluimos que por éste método, la prestación acumulada a una fecha dada se puede expresar como una proporción de edades por el monto del fondo total.

$$B_x = \frac{(x - xe)}{(xj - xe)} \cdot B_{xj} \quad (9)$$

Prestación media laboral: De esta manera se tiene que la prestación anual acreditada por el participe es un porcentaje constante pero sobre el salario que se tiene en cada uno de los instantes previos a la jubilación; de tal forma que el fondo constituido será:

$$B_{xj} = b_{x_e} + b_{x_e+1} + b_{x_e+2} \dots + b_{xj-1} = k \cdot s_{x_e} + k \cdot s_{x_e+1} + k \cdot s_{x_e+2} + \dots + k \cdot s_{xj-1} = k \cdot \sum_{h=x_e}^{xj-1} s_h = k \cdot s_{xj} \quad (10)$$

Con lo anterior, se puede obtener el porcentaje constante del salario que se acredita, de la siguiente manera:

$$k = \frac{B_{xj}}{S_{xj}} \quad (11)$$

De igual forma también se puede conocer la prestación acreditada a la edad x:

$$b_x = k \cdot s_x = B_{xj} \frac{s_x}{S_{xj}} \quad (12)$$

Una vez conocida la prestación o fondo constituido a la jubilación, la prestación acumulada a una fecha intermedia queda expresada como una proporción de salarios acumulados a diferentes edades:

$$B_x = B_{xj} \cdot \frac{S_x}{S_{xj}} \quad (13)$$

Prestación media final laboral: Con este modelo, la prestación a la jubilación queda determinada como un porcentaje constante sobre cada año que el trabajador lleve en activo en la entidad hasta la edad de jubilación y sobre el salario promedio de los últimos años. La prestación de jubilación será:

$$B_{x_j} = k.(x_j - x_e) \cdot \frac{S_{x_j} - S_{x_j-n}}{n}, \quad \text{con } n \geq x - x_e \quad (14)$$

Si conocemos la prestación que ha de recibir, esto significa que también podemos calcular el porcentaje anual sobre el salario medio, así:

$$k = \frac{B_{x_j}}{(x_j - x_e)} \cdot \frac{n}{S_{x_j} - S_{x_j-n}} \quad (15)$$

De igual manera, es posible conocer la prestación que se tiene acumulada a una fecha determinada.

$$B_x = k.(x - x_e) \cdot \frac{S_x - S_{x-n}}{n}, \quad \text{con } n \geq x - x_e \quad (16)$$

sustituyendo el valor del porcentaje y operando llegamos a lo siguiente:

$$B_x = B_{x_j} \cdot \frac{(x - x_e)}{(x_j - x_e)} \cdot \frac{S_x - S_{x-n}}{S_{x_j} - S_{x_j-n}} \quad (17)$$

Sabemos que la prestación anual acreditada es la diferencia entre las prestaciones acumuladas de dos periodos consecutivos, con lo cual:

$$b_x = B_{x+1} - B_x = \sum_{h=x_e}^x b_h - \sum_{h=x_e}^{x-1} b_h$$

Posteriormente, sustituimos en esta fórmula las prestaciones acumuladas realizadas hasta dichas edades y tendremos la siguiente expresión:

$$b_x = k.(x+1 - x_e) \cdot \frac{S_{x+1} - S_{x+1-n}}{n} - k.(x - x_e) \cdot \frac{S_x - S_{x-n}}{n} \quad (18)$$

Operando y simplificando, llegamos a lo que buscamos:

$$b_x = k.(x - x_e) \cdot \frac{S_x - S_{x-n}}{n} + k \frac{S_{x+1} - S_{x+1-n}}{n} \quad (19)$$

De esta fórmula (19), el primer término del miembro derecho representa la prestación anual acreditada a la edad x basada en los incrementos de los salarios medios de los últimos “ n ” años y el segundo término representa la parte de la prestación anual acreditada basada en el salario medio de los últimos cinco años por ejemplo¹⁹.

4.4.4. Factor de actualización y capitalización actuarial

Mediante el factor de actualización actuarial es posible proyectar un capital desde un momento “ t ”, incluyendo la incidencia de la función financiera y la probabilidad de supervivencia. Se representa por ${}_nE_x$ y se interpreta como el valor actual actuarial de un capital unitario pagadero en “ n ” años si la persona sobrevive a la edad $x + n$.

$${}_nE_x = v^n \cdot {}_n P_x \leq v^n = (1+i)^{-n} \quad (20)$$

Esta expresión se compone de las siguientes partes:

v^n : Factor de actualización financiero de “ n ” años

${}_n P_x$: Probabilidad de que una persona de edad x sobreviva a la edad $x + n$

El factor de actualización en símbolos de comutación se escribe de la siguiente manera:

$${}_nE_x = \frac{D_{x+n}}{D_x} = \frac{v_{x+n} \cdot I_{x+n}}{v_x \cdot I_x} \quad (21)$$

El otro factor importante es el de capitalización actuarial y es útil cuando se desea conocer el valor de un capital en una fecha posterior, en este caso, se multiplica el capital por el factor de capitalización el cual es inverso al factor de actualización.

¹⁹ Planes de previsión social. J. Iñaki de la Peña. Pág. 138

$$({}_nE_x)^{-1} = \frac{R^n}{{}_nP_x} \quad (22)$$

De donde:

$({}_nE_x)^{-1}$: Factor de capitalización actuarial de n años a partir de la edad x .

R^n : Factor de capitalización financiero de n años.

4.4.5. Funciones de renta

Conviene destacar que existen diversas modalidades de rentas, sin embargo, en esta ocasión únicamente haremos referencia a las que son más utilizadas en los planes de pensiones y los seguros.

Las rentas actuariales definen una sucesión de capitales con vencimientos equidistantes que se devengan en la medida que la persona no salga del colectivo, éstas pueden ser: vitalicia o temporal, inmediata o diferida, prepagable o pospagable, constante o variable (esta a su vez puede seguir una ley de variación geométrica, aritmética o polinómica), etc. Cada renta tiene una serie de características lo cual hace factible su cálculo y aplicación²⁰.

Su valor viene dado por la suma de los factores de actualización actuarial de cada uno de los capitales diferidos hasta la edad límite según la tabla utilizada, así:

- *Renta actuarial prepagable constante y vitalicia*

$$\ddot{a}_x = {}_0E_x + {}_1E_x + {}_2E_x + \dots + \sum_{h=0}^w {}_hE_x = \frac{N_x}{D_x} \quad (23)$$

²⁰ Planes de Previsión Social. J. Iñaki de la Peña Esteban. Pág.159

- *Renta actuarial prepagable constante y temporal*

En este caso los pagos se realizan mientras viva el beneficiario y como máximo hasta la edad $x + n$:

$$\ddot{a}_{x:n|} = {}_0E_x + {}_1E_x + {}_2E_x + \dots + \sum_{h=0}^{n-1} {}_hE_x = \frac{N_x - N_{x+n}}{D_x} \quad (24)$$

- *Renta actuarial prepagable constante y diferida*

Este tipo de renta lo único que las hace diferente de las anteriores es que desde la edad de valoración de la renta hasta el inicio de los pagos, transcurre un período de tiempo t que representa el diferimiento y pueden ser vitalicias o temporales.

$$\text{- Vitalicia} \quad {}_t/\ddot{a}_x = {}_tE_x \cdot \sum_{h=0}^{\infty} {}_hE_{x+t} = {}_tE_x \cdot \ddot{a}_{x+t} \quad (25)$$

$$\text{- Temporal} \quad {}_t/\ddot{a}_{x:n|} = {}_tE_x \cdot \ddot{a}_{x+t:n|} \quad (26)$$

4.4.6. Función de indemnización

El análisis y desarrollo del valor de las indemnizaciones es objeto de la matemática actuarial, no obstante, considero oportuno mencionar las principales expresiones que permiten obtener las cuantías de indemnización y sus respectivos símbolos de conmutación ²¹.

²¹ Relaciones matemáticas que combinados con factores financieros a determinadas tasas de interés, facilitan el desarrollo y cálculo actuarial.

Las indemnizaciones pueden ser de tres tipos: Constantes, variables en progresión geométrica y variables en progresión aritmética. Cada una de las cuales puede aplicarse a vida entera, temporalmente y de forma diferida.

Indemnizaciones constantes

$$A_x = {}_0p_x \cdot q_x \cdot v^1 + {}_1p_x \cdot q_{x+1} \cdot v^{1+i} + \dots \sum_{h=0}^{\omega} {}_h p_x \cdot q_{x+h} \cdot v^{h+i} = \frac{M_x}{D_x} \quad (\text{Vida entera}) \quad (27)$$

$$A_{x:\overline{n}|}^1 = {}_0p_x \cdot q_x \cdot v^1 + {}_1p_x \cdot q_{x+1} \cdot v^{1+i} + \dots + {}_{n-1}p_x \cdot q_{x+n-1} \cdot v^{n-1+i}$$

$$A_{x:\overline{n}|}^1 = \sum_{h=0}^{n-1} {}_h p_x \cdot q_{x+h} \cdot v^{h+i} = \frac{M_x - M_{x+n}}{D_x} \quad (\text{Vida temporal}) \quad (28)$$

$$t / A_x = {}_t p_x \cdot v^t \cdot \sum_{h=0}^{\omega} {}_h p_{x+t} \cdot q_{x+t+h} \cdot v^{h+i} = \frac{M_{x+t}}{D_x} \quad (\text{Vida entera diferida}) \quad (29)$$

$$t / A_{x:\overline{n}|}^1 = {}_t p_x \cdot v^t \cdot \sum_{h=0}^{n-1} {}_h p_{x+t} \cdot q_{x+t+h} \cdot v^{h+i} = \frac{M_{x+t} - M_{x+t+n}}{D_x} \quad (\text{Temporal diferida}) \quad (30)$$

Indemnizaciones variables en progresión geométrica

En este caso se contempla un incremento anual y de forma acumulativa de un año respecto al año anterior, en una razón anual constante (que llamaremos β) similar a la forma en que se comporta la inflación:

$$VA(1; \beta)_x = {}_0p_x \cdot q_x \cdot v^1 + \beta \cdot {}_1p_x \cdot q_{x+1} \cdot v^{1+i} + \dots \sum_{h=0}^{\omega} \beta^h \cdot {}_h p_x \cdot q_{x+h} \cdot v^{h+i} = \frac{VM_x}{VD_x} \quad (\text{Vida Entera})$$

$$VA(1; \beta)_{x:\overline{n}|}^1 = \sum_{h=0}^{n-1} \beta^h \cdot {}_h p_x \cdot q_{x+h} \cdot v^{h+i} = \frac{VM_x - VM_{x+n}}{VD_x} \quad (\text{Temporal}) \quad (31)$$

$$t / VA(\beta^t; \beta)_x = tEx.VA(\beta^t; \beta)_{x+t} = \frac{D_{x+t}}{D_x} \cdot \frac{VM_{x+t}}{VD_{x+t}} \quad (\text{Vida entera diferida}) \quad (32)$$

$$t / VA(\beta^t; \beta)_{x:\overline{n}|}^1 = \frac{VM_{x+t} - VM_{x+t+n}}{VD_x} \quad (\text{Temporal diferida}) \quad (33)$$

Indemnización variable en progresión aritmética

Sabemos que la variación es anual y de forma lineal o cuantía constante, a una razón (π) constante. Si el primer término es k_1 , entonces un término k -ésimo estará dado por:

$$k_t = k_1 + (t - 1) \cdot \pi.$$

Por tratarse de una indemnización con crecimiento, necesitamos conocer el valor para términos de la unidad monetaria y la razón de la progresión aritmética de una unidad monetaria, de esa manera se puede conocer la indemnización para un término cualquiera.

➤ Cuando el término y la razón es la unidad:

$$(IA)_x = {}_0p_x \cdot q_x \cdot v^1 + {}_1p_x \cdot q_{x+1} \cdot v^{1+i} + \dots = \sum_{h=0}^{\infty} (h+1) \cdot {}_h p_x \cdot q_{x+h} \cdot v^{h+i} = \frac{R_x}{D_x} \quad (\text{Vida entera}) \quad (34)$$

$$(IA)_{x:\overline{n}|}^1 = \sum_{h=0}^{n-1} (h+1) \cdot {}_h p_x \cdot q_{x+h} \cdot v^{h+i} = \frac{R_x - R_{x+n} - nM_{x+n}}{D_x} \quad (\text{Temporal}) \quad (35)$$

$$t/(IA)_x = {}_t E_x \cdot (IA)_{x+t} \quad (\text{Vida entera diferida}) \quad (36)$$

$$t/(IA)_{x:\overline{n}|}^1 = {}_t E_x \cdot (IA)_{x+t:\overline{n-t}|}^1 \quad (\text{Vida temporal diferida}) \quad (37)$$

➤ Cuando el término es diferente a la unidad:

$$VA(k_1; \pi)_x = k_1 \cdot A_x + \pi \cdot t/(IA)_x = k_1 \cdot \frac{M_x}{D_x} + \pi \cdot \frac{R_{x+1}}{D_x} \quad (\text{Vida entera}) \quad (38)$$

$$VA(k_1; \pi)_{x:\overline{n}|}^1 = k_1 \cdot A_{x:\overline{n}|}^1 + \pi \cdot t/(IA)_{x:\overline{n-1}|}^1 = k_1 \cdot \frac{M_x - M_{x+n}}{D_x} + \pi \cdot \frac{R_{x+1} - R_{x+n} - (n-1)M_{x+n}}{D_x} \quad (\text{Temporal}) \quad (39)$$

$$t/VA(k_1; \pi)_x = {}_t E_x \cdot VA(k_1; \pi)_{x+t} \quad (\text{Vida entera diferida}) \quad (40)$$

$$t/VA(k_1; \pi)_{x:\overline{n}|}^1 = {}_t E_x \cdot VA(k_1; \pi)_{x+t:\overline{n-t}|}^1 \quad (\text{Vida temporal diferida}) \quad (41)$$

4.4.7. Valor actual de las prestaciones futuras

Es la suma de todos los valores actuales actuariales de las prestaciones que recibirá cada partícipe. Su valor depende de la edad del partícipe en la cual se realice su valoración con respecto a la edad de jubilación. Para edades anteriores a la jubilación, se obtiene así:

$$(Va)_{xa} = B_{xj} \cdot \ddot{a}_{xj}^m \cdot {}_{xj-xa}E_{xa}^T \quad (42)$$

Los primeros dos términos de la derecha, representan el valor actual de una renta vitalicia de la prestación de jubilación, valorada a la edad de jubilación y el último término indica el proceso de actualización actuarial desde la edad de jubilación hasta la edad alcanzada sujeta a todas las causas de salida.

Para edades posteriores a la jubilación, las prestaciones futuras decrecen por los pagos ya realizados. Su valor se puede conocer mediante la multiplicación de los primeros dos términos de la derecha.

4.4.8. Costes futuros actualizados

Es el valor actual actuarial de todas las cuotas de aportación pendientes de abonar y que han de amortizar el valor actual de las prestaciones futuras. Esto reafirma la equivalencia financiero – actuarial que a la edad de entrada del partícipe en la empresa, el valor actual de las prestaciones futuras $((Va)_{xa})$ debe ser igual al valor actual de los costes futuros $((Cfa)_{xa})$. Es decir :

$$B_{xj} \cdot \ddot{a}_{xj}^m \cdot {}_{xj-xa}E_{xa}^T = \sum_{h=xe}^{xj-1} CA_h \cdot {}_{h-xe}E_{xe}^T \quad (43)$$

4.4.9. Provisiones matemáticas

Es la parte del valor actual actuarial de las prestaciones futuras que debe estar constituido a la edad alcanzada por el partícipe, a la edad de entrada la provisión matemática es nula dado que no ha efectuado aportaciones.

Existen fundamentalmente dos métodos de cálculo, el prospectivo y retrospectivo. No obstante, la normativa vigente únicamente admite que el cálculo de las provisiones se obtenga a través del método prospectivo donde la provisión matemática es el exceso del valor actuarial de las prestaciones futuras sobre los costes futuros actualizados.

$$PM_{xa} = (VA)_{xa} - (Cfa)_{xa} = B_{xj} \cdot \ddot{a}_{xj}^m \cdot {}_{xj-xa}E_{xa}^T - \sum_{h=xa}^{xj-1} CA_h \cdot {}_{h-xa}E_{xa}^T \quad (44)$$

4.4.10. Costes de un plan de pensiones

El coste de un plan depende del sistema financiero – actuarial utilizado para repartir las obligaciones, en general existen dos tipos de costes: Los costes normales y los suplementarios.

- Coste normal (CN): Es el valor que debe abonar anualmente un partícipe y/o promotor en base a su edad de entrada, para garantizarle las prestaciones contempladas en el plan.

$$CN_{xa} = b_{xa} \cdot \ddot{a}_{xj}^m \cdot {}_{xj-xa}E_{xa}^T \quad (45)$$

Los primeros dos términos de la derecha, representan la fracción de la prestación de jubilación reconocida a la edad alcanzada para percibirla a partir de la edad de jubilación y el último término es el factor de actualización actuarial desde la edad de jubilación hasta la edad alcanzada sujeta a todas las causas de salida.

- Coste suplementario (CS): Surge cuando el inicio del plan de pensiones no coincide con la entrada de los partícipes a la empresa y ésta debe reconocer los servicios pasados. Es el importe necesario para obtener una fracción adicional de prestación de jubilación.

$$CS_{xa} = b_{xa}^s \cdot \ddot{a}_{xj}^m \cdot {}_{xj-xa}E_{xa}^T \quad (46)$$

La suma del coste normal y el suplementario es la cuota de aportación anual a una edad determinada.

4.4.11. Métodos de valoración de un plan de pensiones

En principio, conviene destacar que existen diferentes métodos actuariales para distribuir el coste de un plan de pensiones: *Métodos de costes financieros* que consisten en un plan de ahorro a través de una serie de aportaciones periódicas que devengan cierto interés, éstos están vinculados con los planes de aportación definida; *Métodos de coste actuarial*, que son modelos financiero - actuariales de distribución de las aportaciones del partícipe y/o promotor durante la vida en activo de este, con el fin de constituir suficientes recursos para cumplir con las prestaciones previstas en el plan, los modelos de distribución del coste de un plan de pensiones se pueden concretar en dos métodos diferentes: Método de prestaciones devengadas o acumuladas y Método de prestaciones proyectadas.

4.4.12. Ejercicio sobre un plan de pensiones del sistema de empleo

El día de hoy, se formaliza un plan de pensiones de prestación definida en la empresa “La Salvadoreña, S.A”, de la cual forma parte un empleado con 38 años de edad con un salario de 25.500 u.m y que trabaja para la empresa desde los 26 años. El plan de previsión en lo relativo a la jubilación especifica lo siguiente:

“Se paga una pensión vitalicia a partir de los 65 años, definida como un porcentaje del salario que le correspondiese recibir a dicha edad. Dicho porcentaje queda delimitado por un 0,75% por cada año que el trabajador cumpla en la empresa desde los 45 años hasta la edad de jubilación y un 0,5% por cada año anterior a los 45”.

Los incrementos salariales anuales de la empresa son del 3,75%, las pensiones se revalorizan cada año con el 2,5% y se aplica un tipo de interés técnico del 5%. Con base en el modelo media final laboral de los tres últimos salarios y aplicando el método de coste de prestaciones acumuladas, elaborar un plan de reequilibrio a los 38 años, reconociendo derechos por servicios pasados (será necesario obtener):

- a. Valor actuarial de la prestación a la edad alcanzada.
- b. Coste normal a los 38 años.
- c. Coste suplementario a la edad alcanzada.
- d. Cuota anual que debe aportarse al fondo.

Desarrollo

- a) Valor actuarial de la prestación a la edad alcanzada.

El primer paso consiste en determinar la prestación de jubilación, que lo obtenemos de proyectar el salario actual hasta los 65 años ponderándolo con los porcentajes correspondientes, así:

$$B_{65} = \%S_{65} = [0,75\% \cdot (65-45) + 0,5\% \cdot (45-26)] \cdot (25.500) \cdot (1,0375)^{65-38} = 16.880,49 \text{ u.m}$$

El valor actuarial a la edad alcanzada será:

$$\begin{aligned} (Va)_{38} &= B_{65} \cdot \mathbf{V}\ddot{\mathbf{a}}(1;1,025)_{65}^m \cdot {}_{65-38}E_{38}^T = 16.880,49 \cdot 15,84324805 \cdot 0,1437139 \\ &= 37.541,18 \text{ u.m} \end{aligned}$$

b) Coste normal a los 38 años

Utilizamos la fórmula (15) de la edad media laboral y obtenemos lo siguiente:

$$k = \frac{B_{65}}{(65 - 26)} \cdot \frac{3}{S_{65} - S_{62}}$$

y luego sustituimos los datos del ejercicio.

$$k = \frac{16.880,49}{(65 - 26)} \cdot \frac{3}{25.500 \cdot [(1,0375)^{64-38} + (1,0375)^{63-38} + (1,0375)^{62-38}]} = 0,67589846\%$$

Mediante el uso de la fórmula 5, podemos determinar la prestación acumulada en dos periodos consecutivos para conocer la cuantía anual acreditada para la jubilación a la edad alcanzada, así:

$$b_{38} = B_{39} - B_{38} = 2.160,59 - 1.922,31 = 238,29$$

Una vez conocido este dato, ya se puede aplicar la fórmula 45, del coste normal, como sigue:

$$CN_{38} = b_{38} \cdot \ddot{a}_{65}^m \cdot {}_{65-38}E_{38}^T = 238,29 \cdot 15,84324805 \cdot 0,1437139 = 529,93 \text{ u.m}$$

c) Coste suplementario a la edad alcanzada

El plan de previsión se inicia cuando el partícipe tiene 38 años y se le reconocerán derechos desde los 26 años, la provisión matemática que debería tenerse constituida a la edad alcanzada se determina así:

$$PM_{38} = B_{38} \cdot V \ddot{a}(1; 1.025)_{65}^m \cdot {}_{65-38}E_{38}^T$$

$$PM_{38} = 1.922,31 \cdot 15,84324805 \cdot 0,1437139 = 4.275,09 \text{ u.m}$$

Este valor debe aportarse al fondo mediante cuotas adicionales al coste normal, para determinar el porcentaje de acreditación usamos la formula de la media final tomando de referencia la prestación acumulada a la edad alcanzada, como sigue:

$$B_{38} = k^s \cdot (65 - 38) \cdot \frac{S_{65}^{38} - S_{62}^{38}}{3}$$

$$k^s = \frac{1.922,31}{(65 - 38)} \cdot \frac{3}{25.500 \cdot [(1,0375)^{64-38} + (1,0375)^{63-38} + (1,0375)^{62-38}]} = 0,1111783\%$$

Una vez conocido el porcentaje, se le aplica al salario de la edad alcanzada y se obtiene así la cuantía de acreditación suplementaria.

$$b_{38}^s = k^s \cdot S_{38} = 0,1111783\% \cdot 25.500 = 28,35 \text{ u.m}$$

Finalmente, se debe aplicar la actualización actuarial a la fecha de jubilación de dichas aportaciones suplementarias a fin de distribuir los costes.

$$CS_{38} = 28,35 \cdot 15,84324805 \cdot 0,1437139 = 63,05 \text{ u.m}$$

- d) Cuota anual que debe aportarse al fondo: la cuota que se debe aportar al plan es la suma del costo normal y el costo suplementario.

$$CA_{38} = 529,93 + 63,05 = 592,98 \text{ u.m}$$

5. ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA CONTABLE Y FISCAL

5.1. Aspectos contables

Con relación al tratamiento contable que debe aplicarse a la exteriorización de los compromisos por pensiones, existe una Orden de 29 de diciembre de 1999, emitida por el Ministerio de Economía y Hacienda que define normas que contribuyen a una mejor ejecución desde el punto de vista de la contabilidad.

Existen tres razones fundamentales por las cuales los fondos internos o provisiones dotadas las entidades pueden no coincidir con los importes que se deben exteriorizar:

1. Déficit originado por el régimen transitorio establecido en el Real Decreto 1643/1990, de 20 de diciembre, que otorgó plazos adicionales a las empresas del sector eléctrico para dotar sistemáticamente el déficit entre los compromisos y riesgos totales devengados por pensiones.
2. Diferencias ocasionadas por los cambios en las hipótesis actuariales, principalmente, las biométricas y de tipos de interés, exigidas por la normativa en la sección 3ª. Del capítulo II del Reglamento y las que fueron utilizadas cuando se hizo la constitución de los fondos internos.
3. Infradotaciones derivadas de la aplicación errónea de las normas contables

Para el primer caso, las dotaciones deben realizarse con cargo a cuentas de reservas disponibles y, en su defecto, con cargo a una partida de gastos extraordinarios y los intereses atribuibles a dicho fondo se registrarán como un gasto financiero. Las diferencias por cambios en las hipótesis actuariales se imputarán a la cuenta de pérdidas y ganancias, de forma sistemática pero no creciente y deberá satisfacerse en un plazo de quince años si la exteriorización se instrumenta a través de un plan de pensiones o de diez años si se hace vía contratos de seguro. La imputación de cada ejercicio deberá contabilizarse como un gasto extraordinario y los intereses atribuibles a dicho fondo como un gasto financiero.

Finalmente, las diferencias por errores en la aplicación de normas contables deberán ser dotadas en atención a la norma de valoración 21 de Cambios en criterios contables y estimaciones.

La memoria como parte de los estados financieros que han de brindar información sobre la imagen fiel de la empresa, cada año debe informar sobre los siguientes aspectos:

- a. Compromisos asumidos por la entidad con sus empleados o personal pasivo
- b. Características relevantes del plan
- c. Cantidades que deben exteriorizar según el Reglamento
- d. Plan de reequilibrio o financiación al que se han comprometido en caso de diferencias
- e. Justificación de las diferencias
- f. Trasvases anticipados de fondos realizados o por realizar derivados de la exteriorización

5.2. Datos sobre la fiscalidad

Por otra parte, la fiscalidad es un elemento sustancialmente importante a efecto de tomar decisiones sobre la forma de instrumentar los compromisos por pensiones de los empleados y beneficiarios; de hecho, muchas empresas lo toman de referencia al momento de elegir la forma de instrumentar sus compromisos.

A fin de profundizar un poco sobre el tema de la tributación, en lo sucesivo se plantea un breve análisis de los dos instrumentos que viabilizan el proceso de la exteriorización (Los planes de pensiones y los contratos de seguros colectivos); para el caso de los planes de pensiones, conviene diferenciar entre los sistemas individuales y sistemas de empleo donde cada uno tiene su propio tratamiento fiscal.

Existen dos momentos que producen un efecto sobre la tributación: El momento de efectuar las aportaciones y cuando se recibe la prestación final; el primero tiene su incidencia para determinar las deducciones fiscales a que se tiene derecho y el segundo que esta directamente relacionado con el pago de los impuestos que en caso de ser el titular le será aplicable el IRPF y en caso de ser el beneficiario se le aplicará la Ley de impuestos sobre donaciones y sucesiones.

5.2.1. Aportaciones en el sistema individual de planes de pensiones

Las personas que realizan aportaciones a un plan de pensiones pueden deducir de sus bases imponibles del IRPF de cada ejercicio la cantidad que sea menor de entre los dos siguientes conceptos:

- Las cantidades efectivamente aportadas, atendiendo a los límites establecidos.
- El 25% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio por el partícipe.

Edad	Limite	Edad	Limite
<= 52	1200000	59	1900000
53	1300000	60	2000000
54	1400000	61	2100000
55	1500000	62	2200000
56	1600000	63	2300000
57	1700000	64	2400000
58	1800000	64	2500000

A partir del 1 de enero de 1998, las cantidades cuya deducción no se realizo por superar los limites anteriormente indicados se pueden disminuir de las bases imponibles de los próximos cinco años respetando los límites fiscales que la normativa define.

5.2.2. Aportaciones en el sistema de empleo de los planes de pensiones

Cuando las aportaciones las realiza la empresa a favor de sus empleados se imputan al trabajador como rendimientos del trabajo pero como después reducen su base imponible el efecto conjunto resulta neutro fiscalmente para el trabajador.

Para la empresa, las cantidades aportadas a favor de sus empleados son deducibles en el impuesto correspondiente ya sea el IRPF-personas físicas o el impuesto de sociedades -personas jurídicas.

5.2.3. Prestaciones de los planes de pensiones

Con carácter general se debe considerar que la prestación que se obtiene se somete al tipo de retención que le resulte aplicable en función de su cuantía y conforme a la normativa de retención para los rendimientos del trabajo, dicha retención la realiza la entidad gestora del fondo de pensiones.

Todas las prestaciones que se obtienen en el periodo deben sumarse a los ingresos para determinar la base imponible – si se percibe en forma de rentas-, pero si se recibe en forma de capital siempre tributa como rendimiento del trabajo pero puede tener una reducción del 40% sobre la cuantía total percibida, siempre que hayan transcurrido más de 2 años desde que se realizó la primera aportación al plan. Si coincide en que la prestación se recibe de forma mixta, se deben aplicar los dos criterios anteriores según corresponda.

5.2.4. Primas o aportaciones de los seguros colectivos – Con entidades aseguradoras

El monto de las primas pagadas por los empresarios a fin de hacer frente a los compromisos por pensiones de sus empleados, a efectos fiscales se

considera como rendimientos del trabajo en especie, cuando sean imputadas a los empleados. A diferencia de los planes de pensiones, en este caso, el trabajador no puede deducirse el monto de las primas por disposición legal, por lo que dicha imputación supone un coste fiscal para el mismo

Las empresas podrán considerar como gastos deducibles las aportaciones únicamente si determinan su renta bajo el régimen de Estimación Directa y Simplificada y además ha de observarse los siguientes requisitos:

- Que la imputación sea de forma individualizada
- Que se transmita la titularidad de los recursos
- Que las aportaciones sean realizadas obligatoriamente por el pagador

En el caso de que las primas no se imputen fiscalmente a los trabajadores la empresa no podrá deducírselas fiscalmente hasta el momento en que el trabajador cobre la prestación.

5.2.5. Prestación de los seguros colectivos de vida

Cuando el beneficiario coincide con el asegurado las prestaciones tributan según el IRPF; en caso diferente, las prestaciones se rigen por el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (opuesto a lo que sucede en los planes de pensiones).

Si ha existido imputación fiscal de primas el trabajador tributa al cobrar la prestación sólo por la diferencia entre dicha prestación y las primas imputadas. Si no ha existido tal imputación el trabajador tributa por la cuantía total de la prestación y el empresario se deduce en ese momento las primas pagadas

Debe tenerse en cuenta la forma de percibir la prestación para su tratamiento fiscal, si se trata de obtenerlas en forma de renta se deben integrar como un ingreso más en la base imponible de cada ejercicio; por otra parte, si se perciben en forma de capital según el tipo de prestación se incorporan a la base imponible pero con ciertas deducciones:

- Prestaciones por jubilación cuando las primas se han satisfecho con más de 2 años se reducen un 40%, primas satisfechas con más de 5 años se reduce el 60% y con más de ocho años se reduce en un 70%.
- Prestaciones por invalidez absoluta y permanente para todo tipo de trabajo, estas se integran a la base imponible con una reducción del 60% y un 70% cuando los contratos de seguros tengan más de 12 años.

Cuando se cobren prestaciones de forma mixta - rentas y capitales – las reducciones se aplicarán únicamente a los pagos en forma de capital.

Finalmente, conviene mencionar que en caso de instrumentar los compromisos por pensiones a través de mutualidades de previsión social debe revisarse la fiscalidad de estos y verificar si la aportación es realizada por profesionales o por empresas o promotores ya que tienen una forma distinta de tratar.

6. ELECCIÓN DE LA ENTIDAD FINANCIERA

Llegado en momento de decidir que entidad administrará los fondos del sistema de previsión empresarial - que puede ser una aseguradora o una gestora de fondos de pensiones -, conviene definir algunos criterios que hagan viable dicha elección. Un importante estudio realizado por la consultora Watson Wyatt, hace referencia a doce criterios de selección de los cuales se puede destacar los siguientes aspectos:

- a. Descripción de la entidad
- b. Volumen de fondos a una fecha determinada
- c. Estrategia de inversión
- d. Rentabilidades históricas
- e. Sistemas propuestos
- f. Solvencia
- g. Servicios adicionales

Estos criterios, pueden facilitar la decisión de la administración y los trabajadores para confiar los fondos aportados para el pago de las pensiones, obviamente dentro de un colectivo existirán diferentes actitudes frente al riesgo y lo cual conlleva implícito un componente importante para decidir la entidad gestora de los fondos. Normalmente los colectivos integrados por personas jóvenes tienden a una mayor propensión al riesgo y buscan mayor rentabilidad de sus fondos y lo contrario si el colectivo esta formado por personas próximas a la jubilación se interesan más por una buena gestión y menos riesgos.

Por otra parte, la Ley 8/87 de Fondos y Planes de Pensiones, en su artículo 16, establece: “Todos los fondos destinados para el pago de pensiones deben ser invertidos de tal forma que se cumplan los criterios de seguridad, rentabilidad, diversificación y congruencia de plazos”; esto es aplicable tanto para las empresas aseguradoras como para las gestoras de fondos de pensiones. Adicionalmente, para el caso de las aseguradoras el artículo 50 y 53 del Reglamento de Ordenación y Supervisión de seguros Privados define los activos aptos y los límites de inversión.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la exteriorización de los fondos requiere un constante seguimiento - función de la Comisión de control – de manera que si se verifica que la entidad elegida como gestora no responde a las expectativas de los partícipes se pueden hacer los cambios necesarios, decisión que debe fundamentarse en los resultados del resto de entidades aseguradoras o gestoras según el caso.

CAPITULO 4

IMPORTANCIA ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA EXTERIORIZACIÓN

En el contexto de nuestro objeto de estudio – proceso de la exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores – es importante hacer una pequeña consideración sobre los efectos que pueden producirse en la situación económica y social de España, en este capítulo se incorporan ciertas valoraciones al respecto.

1. EFECTOS SOBRE LA ECONOMÍA NACIONAL

Conviene destacar que para el año de 1999, los fondos de pensiones recaudaron 793.054 millones de pesetas, de los cuales, se destinó 274.612 millones para el pago de prestaciones; quedando un flujo neto de 518.442, que ingresa al juego de la economía nacional entre los inversionistas de los diferentes sectores. El crecimiento del ramo de las pensiones es cada vez mayor, asimismo, aumentan los flujos netos que se destinan a financiar proyectos de inversión.

En síntesis, los sistemas de previsión complementaria constituyen una de las principales fuentes de ahorro a largo plazo; propiciando el desarrollo de proyectos de inversión de mediano y largo plazo e incentivar la producción interna mediante la accesibilidad del crédito. Este es un ciclo dinámico con el cual se espera mejorar la situación económica y social de España dentro del marco de la Comunidad Económica Europea.

2. IMPLICACIONES EN EL SISTEMA FINANCIERO

El sistema financiero entendido como el conjunto de instituciones, medios y mercados que canalizan el ahorro y la inversión, es el primer sector que experimenta cambios en el volumen de las operaciones; en consecuencia, son los responsables de gestionar todo el flujo de activos financieros que provengan del proceso de exteriorización.

Considerando que dentro de las principales características de los activos financieros se destaca la liquidez, el riesgo y su rentabilidad; esto permite de alguna manera identificar el importante papel que desempeñan las instituciones del sistema como garantes de un mercado amplio y transparente en el cual exista la libertad de comprar y vender sin más limitaciones que las de la oferta y la demanda.

Las aseguradoras y las empresas gestoras de los fondos de pensiones, ambas pertenecen a las instituciones de inversión colectiva, lo cual no significa que sean las únicas que experimentan un crecimiento ya que éstas a su vez, mantienen una constante y dinámica interrelación con los bancos, cajas de ahorro y el resto de intermediarios financieros. De esta manera, se espera que todas las aportaciones al sistema previsional contribuyan a una mayor profundización del sistema financiero español.

Como caso particular, con la exteriorización se verá afectado el mercado de capitales que se puede subdividir en el mercado de valores y el mercado de crédito a largo plazo; aspecto que es favorable dado que las instituciones tienen experiencia en dichos mercados y con ello pueden sacar provecho de las economías de escala derivadas de la facilidad con que acceden a la información que afecta los mercados y los importantes volúmenes de operaciones que realizan.

Finalmente, conviene destacar que la participación de los intermediarios financieros es fundamental en este proceso ya que permiten reducir el riesgo de los diferentes activos, facilitando la adecuación de las necesidades entre los propietarios de excedentes y los inversionistas y facilitan toda la gestión de pagos de la economía.

3. IMPLICACIONES EN EL MERCADO LABORAL

La exteriorización de los compromisos por pensiones es un tema con efectos que trascienden a todos los niveles y el campo laboral es uno de los más sensibles ante cualquier alteración de todo ciclo económico – comprar, producir y vender -, en ese sentido, a continuación se dedican unas líneas para hacer algunas consideraciones al respecto.

3.1. Política de recursos humanos

Obviamente, el departamento más involucrado en la definición del sistema provisional empresarial es el de recursos humanos y por ende, las políticas de contratación, aumentos salariales y promoción del colectivo de trabajadores debe definirse dentro del contexto de la visión y misión de la organización que representan.

Toda decisión que vincule retribuciones al personal debe ser coherente con el plan de empresa a fin de mantener un equilibrio en el sistema, de lo contrario, esto puede ocasionar desviaciones en los costes del plan y por lo tanto, podría generar desequilibrios en el sistema.

3.2. Política retributiva

El coste del sistema previsional debe formar parte de la política retributiva de la empresa, los egresos en concepto de salarios y otras prestaciones al personal deben ser tratados de forma prudente y en coherencia con los proyectos de seguridad social del personal en el largo plazo; en el presente apartado, se pretende plantear la exteriorización como una coyuntura vital al interior de las empresas a fin de buscar mecanismos que contribuyan a incentivar a sus empleados mediante planes previsionales que garanticen mantener el nivel y calidad de vida cuando éstos se retiren de la vida laboral.

3.3. Negociación colectiva

Este es un elemento que marca en buena medida el éxito de toda iniciativa organizacional. La comunicación como elemento esencial para el logro de objetivos es básico y su incorporación en un proyecto que pretende mejorar las condiciones sociales de los trabajadores asalariados es fundamental.

Los trabajadores tienen la oportunidad de participar a través de sus representantes en la comisión de control en el diseño del plan de previsión de la empresa y a su vez, planteando alternativas a los diferentes aspectos vinculados con las aportaciones y prestaciones del plan.

Finalmente, se puede destacar que con la previsión social complementaria se presentan las siguientes condiciones favorables en el mercado laboral:

- Promueve la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores dentro de las empresas de un mismo grupo o sector, mejorando así la eficiencia y competitividad de las empresas.
- Establece un marco claro y transparente de las obligaciones y responsabilidades de la empresa con sus trabajadores respecto a los compromisos por pensiones.
- Fomenta la negociación entre los empleados y la alta dirección creando nuevas relaciones laborales.
- A todas las empresas se les presenta un escenario ante el cual pueden adoptar diversas actitudes dentro del marco legal, en función de la visión y filosofía empresarial para con su propio negocio y su personal.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES

Después de haber realizado una breve pero consciente revisión de los documentos y normativas aplicables al proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios, se puede advertir las siguientes conclusiones sobre dicha temática:

- El ahorro en previsión social de España durante el año de 1999, alcanzó los 19,2 billones de pesetas; de los cuales, el 28,1% estaban gestionados por los fondos de pensiones, el 53,1% relacionados con seguros de vida colectivos e individuales y un 10,9% directamente vinculado con los fondos internos de las empresas para afrontar los compromisos por pensiones. Este último porcentaje para 1990 representaba un 30,5% del ahorro en previsión social complementaria y ha ido perdiendo importancia por la aparición de nuevos mecanismos de protección social, principalmente los fondos de pensiones. Dicho crecimiento obedece principalmente al incremento de la capacidad de ahorro de las familias y a la incertidumbre sobre la solvencia en el largo plazo del actual sistema de seguridad.
- Los sistemas de reparto son altamente sensibles a las variables demográficas dado que una de sus principales características es el traspaso intergeneracional de recursos, esto indica que para evitar desequilibrios en el sistema es necesario que haya reposición de personal activo. En la actualidad la tasa de dependencia de la Comunidad Económica Europea es de un pensionista por cada cuatro trabajadores activos, no obstante, existen proyecciones que indican que para el año 2040, dicha tasa será de un pensionista por sólo dos trabajadores activos.
- La exteriorización de los compromisos por pensiones responde a una progresiva adecuación de España al marco normativo de la Comunidad Económica Europea, cuyo origen legal se contempla en la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de

insolvencia de los empresarios. Dicha normativa se adaptó al derecho español a través de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados y mediante el Real Decreto 1.588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios.

- Todas aquellas obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa, que se vinculan contingencias de la Jubilación o situación asimilable, Invalidez laboral total y permanente, para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez, y la Muerte del partícipe o beneficiario; deben ser objeto de exteriorización sea su denominación (premio, compensación, paga, subsidio, pensión complementaria, etc.) e independientemente de su forma de cobro (capital único, renta o combinación de ambos) y de los criterios utilizados para su concesión (antigüedad, salarios, edad, diferencia entre bases de cotización y pensión pública, etc.).
- Existen dos grandes categorías de conceptos exteriorizables: *Los derechos en firme*, que son todos aquellos que están claramente incluidos en el plan de previsión empresarial y por lo tanto existe irrevocabilidad de derechos, cuya instrumentación puede hacerse a través de un plan de pensiones o de un contrato de seguro colectivo y *las expectativas de derecho*, que es cuando no existe plena certeza de que entren en el plan de previsión de la empresa; éstos, en principio deben exteriorizarse mediante contratos de seguros colectivos fundamentalmente por la irrevocabilidad de las aportaciones que rige los planes de pensiones.
- La jubilación como contingencia a la que se vincula un compromiso, es una eventualidad que depende de la supervivencia y de la concurrencia de los requisitos exigidos según el Régimen de Seguridad Social; por lo tanto, debe determinarse tomando de referencia el artículo 16.1 literal “a” del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones - modificado por el Real Decreto 1.589/1999, de 15 de octubre.

- Instrumentar los compromisos a través de un plan de pensiones es una tarea mucho más compleja que hacerlo mediante contratos de seguros, sin embargo, es la fórmula más solicitada por parte de los trabajadores; principalmente por las ventajas que ofrece: el carácter irrevocable de las aportaciones, la constitución de derechos a favor de los partícipes, una destacada participación de los trabajadores a través de la comisión de control y que garantiza el deterioro que sufren las pensiones por los IPC, el incremento de los salarios, el riesgo de tipo de interés.
- La gran mayoría de empresarios prefieren instrumentar sus compromisos por pensiones utilizando la vía de los contratos de seguros colectivos, esto obedece básicamente por la facilidad de gestión y por la oportunidad que les brinda de ejercer un mayor control sobre las inversiones de los fondos constituidos. Este instrumento tiene otras características principales que son: la admisión del matching de las inversiones, se puede garantizar más del 4% de interés técnico y no se establecen límites para las de aportaciones.
- La legislación vigente en materia tributaria sobre aportaciones y prestaciones vinculadas a planes de previsión social complementaria, provee de incentivos para los promotores y partícipes durante el período de realizar las aportaciones como para el momento de recibir las prestaciones. Esto permite compensar de alguna manera la iliquidez que caracteriza a dichos fondos ya que únicamente se puede disponer de ellos hasta el momento de la ocurrencia las contingencias previstas en el plan.
- El diseño de las bases técnicas de un plan de pensiones debe ser realizado por actuarios y posteriormente aprobado por la Dirección General de Seguros. Dicha tarea debe efectuarse tomando de referencia principalmente: El interés técnico, sistema financiero – actuarial, tipo de plan y método de valoración de los costes, incrementos salariales y todos los aspectos que pueden ejercer influencia sobre el colectivo y las diversas causas de salida a fin de garantizar el equilibrio financiero – actuarial de las prestaciones futuras y las aportaciones de los partícipes.

- El sistema financiero integrado por el conjunto de instituciones (Banco de España, Dirección General de Seguros, Comisión Nacional de Valores y todos los intermediarios financieros); los activos financieros como medios de transferencias de fondos y riesgos y los diferentes mercados que facilitan las operaciones; cada uno de éstos tres componentes, tienen trascendental importancia en el proceso de la exteriorización de los compromisos por pensiones. Por tanto, su eficiencia y competitividad determinará en buena medida el logro de los objetivos previstos tanto para la economía nacional como para el bienestar futuro de los trabajadores o sus beneficiarios.
- Con la implementación de la previsión social complementaria, que se traduce en ahorro a largo plazo se brindará mayor profundización al mercado de capitales; es decir a los mercados de valores y del crédito a largo plazo, en consecuencia habrá una capitalización de la economía impulsada por el mayor acceso al crédito para proyectos de inversión y con menores costes financieros para las empresas. La disminución de los tipos de interés es previsible dado que las gestoras de fondos de pensiones y las aseguradoras en su calidad de instituciones de inversión colectiva aprovechan las sinergias de las economías de escala y disminuyen sus costes de gestión.
- El ejercicio de la negociación conjunta como mecanismo para el diseño de los planes previsionales al interior de las empresas, es una forma de mejorar las relaciones laborales y fomenta la cultura del diálogo en los diferentes niveles jerárquicos de la empresa; aspecto que contribuye a la competencia y efectividad en el trabajo. La exteriorización se convierte en una coyuntura que es propicia para que la alta dirección en coordinación con los departamentos de administración del personal, para involucrar a todo el personal con su visión y misión empresarial facilitando así el logro de sus objetivos.

Anexo 1.

SIMBOLOS DE CONMUTACION : GR - 95 CON EL 5%				
X	VDx	VNx	Ax	Dx ⁽ⁿ⁾ (A)
15	696656,18	22557850,2	32,3801767	481017,10
16	679193,27	21861194	32,1870003	445436,55
17	662167,36	21182000,7	31,9888929	412397,17
18	645567,49	20519833,4	31,7857291	381740,50
19	629383,06	19874265,9	31,5773766	353314,09
20	613603,7	19244882,8	31,3637008	326973,19
21	598219,23	18631279,1	31,1445674	302564,44
22	583219,84	18033059,9	30,9198327	579974,05
23	568595,91	17449840,1	30,689352	259077,50
24	554338	16881244,1	30,4529802	239757,09
25	540437,03	16326906,1	30,2105615	221889,63
26	526884,06	15786469,1	29,961941	205401,18
27	513670,36	15259585,1	29,7069604	190164,00
28	500787,49	14745914,7	29,4454534	176094,68
29	488227,18	14245127,2	29,1772515	163107,88
30	475981,33	13756900	28,9021841	151123,42
31	464041,75	13280918,7	28,6200944	140065,21
32	452397,63	12816877	28,3309993	129864,10
33	441037,79	12364479,3	28,0349657	120454,36
34	429951,53	11923441,5	27,7320598	111774,88
35	419128,46	11493490	27,4223564	103768,89
36	408558,56	11074361,5	27,1059344	96383,07
37	398232,17	10665803	26,7828764	89569,93
38	388139,73	10267570,8	26,4532847	83284,49
39	378271,8	9879431,07	26,1172815	77485,13
40	368619,08	9501159,27	25,7750067	72133,40
41	359172,51	9132540,2	25,4266124	67192,44
42	349923,19	8773367,68	25,0722671	62629,83
43	340862,46	8423444,49	24,7121507	58413,77
44	331981,7	8082582,04	24,3464686	54516,47
45	323271,88	7750600,34	23,9754857	50911,12
46	314723,38	7427328,46	23,5995447	47573,30
47	306326,28	7112605,08	23,2190496	44481,44
48	298070,3	6806278,8	22,834475	41614,49
49	289945,15	6508208,5	22,4463437	38953,65
50	281945,9	6218263,35	22,0548103	36482,04

Anexo 1.

SIMBOLOS DE CONMUTACION : GR - 95 CON EL 5%				
X	VDx	VNx	Āx	Dx ^(A)
51	274072,08	5936317,45	21,6596942	34184,11
52	266321,78	5662245,38	21,2609175	32044,98
53	258691,9	5395923,6	20,8584946	30050,14
54	251178,34	5137231,7	20,4525267	28185,42
55	243776,12	4886053,36	20,0431993	26436,56
56	236479,65	4642277,24	19,6307684	24789,39
57	229282,85	4405797,59	19,2155566	23230,15
58	222179,3	4176514,73	18,7979471	21745,07
59	215162,42	3954335,43	18,378374	20308,23
60	208225,59	3739173,01	17,9573174	18892,09
61	201362,32	3530947,42	17,5352937	17487,46
62	194566,37	3329585,1	17,11285	16083,06
63	187831,88	3135018,73	16,6905572	14663,57
64	181167,09	2947186,85	16,2677827	13208,29
65	174586,66	2766019,76	15,843248	11690,76

(A). Tomado de tablas actuariales del libro "Planes de previsión social de J. Iñaki de la Peña Esteban

BIBLIOGRAFÍA

- Ignacio Betzuen Zalbidegoita y Blanco Ibarra: *Planes de pensiones. Su cálculo y valoración*. Ediciones Deusto.
- A. Calvo, L. Rodríguez Saiz, J.A. Parejo y A. Cuervo: *Manual de Sistema Financiero Español*. 12ª. Edición. Ariel Economía.
- César Albiña García Quintana, Luis Avalos Muñoz : *Planes y fondos de pensiones e instituciones de previsión social*. Biblioteca de textos legales. Cuarta edición. Tecnos.
- Guillermo J. Jiménez Sánchez: *Los fondos de pensiones*. Marcial Pons. 1997
- Hugo E. Palacios: *Introducción al Cálculo Actuarial*. Editorial MAPFRE.
- José María Lecina García: *Los planes de previsión. Un tratamiento actuarial*.
- J. Iñaki de la Peña Esteban: *Planes de previsión social*. Ediciones Pirámide. 2000.
- José A. Gil Fana, Antonio Heras Martínez, José Luis Vila : *Matemática de los seguros de vida*. Editorial MAPFRE.
- Pablo Font de Mora Sainz y otros: *Planes de pensiones y exteriorización de los compromisos empresariales*. Tirant monografías. 2000
- Ubaldo Nieto, Jesús Vegas Asencio: *Matemática Actuarial*. Editorial MAPFRE.
- Watson Wyatt: *Guía de la exteriorización de los compromisos por pensiones*.

MAP 345 ROD ANA
33677



© FUNDACIÓN MAPFRE

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin el permiso escrito del autor o de FUNDACIÓN MAPFRE