



ALFREDO LOPEZ ESTEVEZ
Director General de Santander de Pensiones

Una obligación que las empresas deberán financiar

PENSIONES

Fórmulas alternativas

COMO todos sabemos, después de años de espera, la Ley de Planes y Fondos de Pensiones entró en vigor en el mes de junio de 1987, dando lugar finalmente a un marco legal y fiscal específico para la financiación de las pensiones por las empresas, que hasta ese momento era prácticamente inexistente en nuestro país.

Sin embargo, ya durante la fase de proyecto de dicha Ley, desde diversos sectores involucrados en esta materia, se predecía y auguraba que esta nueva Ley, con el marco que se establecía, podía no tener el éxito que todos deseábamos.

Desgraciadamente, el tiempo les ha dado la razón, ya que, incluso con las ventajas fiscales que se establecían en el período transitorio de adaptación, y una vez finalizado, el número de planes de empresas no llegaba a 150.

Si además se analizan las empresas que se han adaptado, como Cajas de Ahorro o empresas públicas que no tenían otra salida, pues de otro modo entrarían en «concurrencia de pensiones», resulta que es aún mucho menor el número de planes de empresas de iniciativa privada.

Hay que suponer que esta era una primera fase por la que debíamos pa-

sar, y al igual que ha sucedido en otros países, la normativa en planes de pensiones no ha sido algo estático, sino dinámico, con cambios sustanciales que han permitido actualizar y perfeccionar los sistemas hasta hacerlos viables, alcanzando la importancia que hoy tienen.

También recuerdo que cuando los mencionados sectores reclamaban ya un cambio en la legislación, representantes de la Administración indicaban que no se debía producir dicho cambio hasta ver cómo «funcionaba», y que se deberían dejar transcurrir tres o cuatro años. Pues bien, estamos llegando al tercer año y los resultados lo han demostrado. No hay necesidad de esperar el cuarto año; cuanto más tardemos, con mayor retraso se implantará en nuestro país un sistema adecuado de previsión social complementaria.

EL PLAN GENERAL CONTABLE

DURANTE estos casi tres años, y más concretamente a finales de 1990, se produjo un cambio aún más significativo e importante como es la entrada en vigor del Plan General Contable.

Hasta ahora, una gran mayoría de empresas, sobre todo nacionales, tenían determinados compromisos de pensiones con sus empleados, bien por convenio colectivo o pacto, los cuales no eran ni estaban financiados, siendo pagados los mismos con cargo a la cuenta de resultados de las empresas del ejercicio en que se efectuaba el pago, sin tener en cuenta el principio de devengo de tales prestaciones, es decir, sin imputar a los ejercicios económicos durante los que los empleados habían estado trabajando el coste devengado por pensiones.

El nuevo Plan General Contable finaliza con esta práctica del todo inadecuada y establece en su Disposición Transitoria Cuarta:

«Las empresas que tuviesen déficit entre los compromisos y riesgos totales devengados por pensiones y los asegurados y cubiertos contablemente hasta el ejercicio anterior a la entrada en vigor de la Ley 19/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de la Comunidad Económica Europea en materia de sociedades, deberán dotar sistemáticamente las provisiones correspondientes hasta completar dicho déficit

en los siguientes plazos, contados desde el inicio del primer ejercicio que se cierre con posterioridad a 30 de junio de 1990:

a) Para las provisiones correspondientes a las pensiones causadas al inicio del referido ejercicio: siete años.

b) Para las provisiones correspondientes a las pensiones no causadas al inicio del referido ejercicio: quince años.»

Así pues, aquellas empresas que tengan el año natural como ejercicio económico en el año 1991, deberán comenzar a dotar con cargo a su cuenta de resultados la correspondiente provisión, tanto en lo que se refiere al coste devengado del año como a la amortización del coste devengado anteriormente y no financiado, debiendo reflejar la correspondiente obligación en su balance.

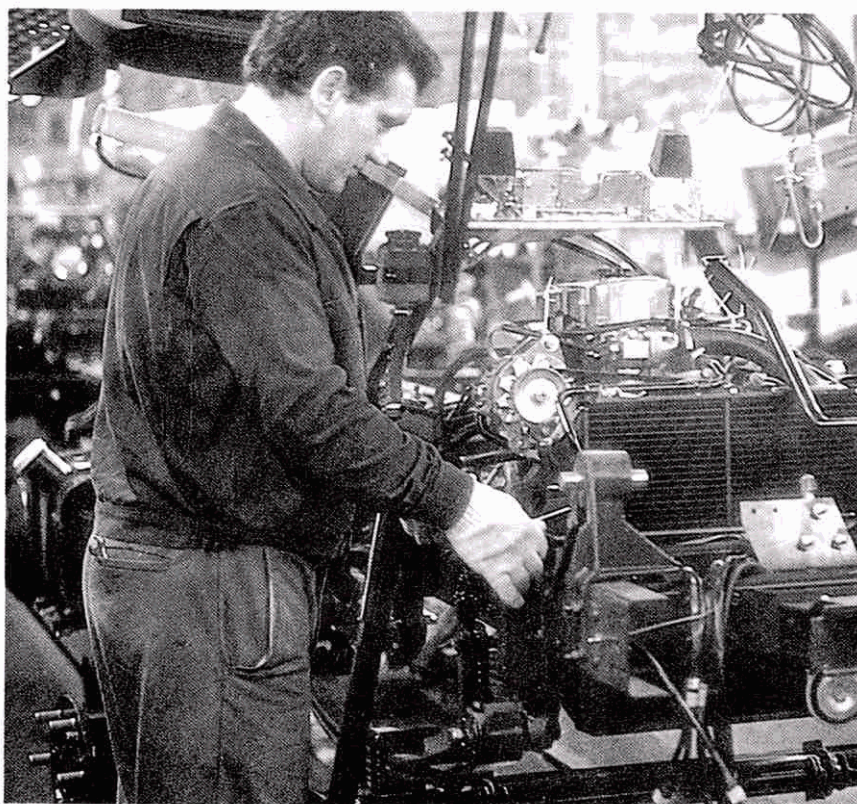
De esta forma y en un plazo máximo de quince años, a contar desde 1990, es decir, en el año 2005, todas las empresas deberán tener correctamente dotada la provisión necesaria para hacer frente al pago de los compromisos de pensiones con sus empleados.

Además, el propio Plan General Contable prevé la necesidad de imputar a la provisión constituida los rendimientos financieros que la misma genera.

LAS FORMULAS ALTERNATIVAS

LA situación planteada en un inicio por la Ley de Pensiones, y posteriormente con la entrada en vigor del Plan General Contable, es que como consecuencia de las características y limitaciones de dicha Ley, la mayoría de las empresas no se han acogido a la misma, aunque están obligadas a financiar sus compromisos de pensiones.

Como todos sabemos, el problema que se plantea es de «coste fiscal», ya que únicamente se benefician de las ventajas fiscales en todos sus aspectos



En el año 2005, todas las empresas deberán tener correctamente dotada la provisión necesaria para hacer frente al pago de los compromisos de pensiones con sus empleados

tos (empresas, empleados, etc.) aquellos planes de previsión complementarios que se han acogido a la citada Ley de Pensiones.

Esta situación provoca lógicamente en un mercado como el nuestro que entidades financieras, asesores y empresas tratemos de buscar y proponer soluciones alternativas de financiación que minimicen dicho «coste fiscal», de forma que cumpliendo con el Plan General Contable y con los requisitos que las empresas desean en cada caso, según sus prioridades, el coste de los compromisos de pensiones sea el menor posible para ellas.

Una filosofía similar es la que se ha aplicado en el caso de empresas

que, no teniendo compromiso alguno de pensiones, han encontrado una vía alternativa para financiar unas pensiones de jubilación para parte o la totalidad de sus empleados que deseaban implantar desde hace años.

En una gran mayoría de los casos, las empresas pretenden como prioridad principal minimizar el ya mencionado «coste fiscal» para ellas, aunque combinado con el mantenimiento de la titularidad de los recursos y un adecuado tratamiento fiscal para sus empleados.

Esta búsqueda de soluciones alternativas es lo que ha dado lugar a que, en determinados casos, las empresas implanten nuevos compromisos de pensiones utilizando el sistema de

planes de pensiones individuales, de forma que la empresa paga al empleado un mayor salario, con lo cual es gasto deducible para ella, y al mismo tiempo es gasto deducible en el IRPF del empleado como aportación suya a un plan de pensiones individual.

Sin embargo, no creemos que esta solución pueda ser siempre totalmente válida cuando se está hablando de un plan de previsión promovido por la empresa, para todos o un significativo número de empleados.

Como he indicado antes, la primera prioridad es minimizar el «coste fiscal», pero normalmente la segunda prioridad de las empresas es mantener la titularidad de los recursos, y a su vez combinado con la no imputación de las dotaciones a los empleados que les obligaría al pago de una cuota adicional por el IRPF, sobre unos recursos que no tienen disponibles.

De acuerdo con lo anterior, la minimización del «coste fiscal» y, por tanto, del impacto fiscal en los costes de un Plan de Previsión viene por dos vías:

— Deducción como gasto en el Impuesto sobre Sociedades de las dotaciones para financiar dicho Plan de Previsión.

— Tributación mínima posible de los rendimientos que produce la inversión y capitalización de los recursos o reservas constituidos para hacer frente al pago de las pensiones.

● Respecto de la deducción como gasto de la dotación, hay que indicar que la actual Ley de Pensiones, una de las condiciones que exige para ello es el que dichas dotaciones se imputen como ingreso de los empleados a efectos del IRPF, lo cual hace que dicha deducción sea prácticamente inalcanzable, ya que los empleados no estarán dispuestos a soportar el IRPF correspondiente de unos ingresos indisponibles, de los cuales incluso pueden no llegar a tener su titularidad.

Así pues, y en las fórmulas alternativas que se proponen a continuación, las empresas deben renunciar a

considerar como gasto deducible la dotación de pensiones en el año que la realizan, haciendo deducible el gasto en el ejercicio en que efectúan el pago de las pensiones a sus beneficiarios.

Es decir, básicamente, se está anticipando el 35 por 100 de Impuesto de Sociedades sobre el gasto de pensiones.

— En cuanto a la tributación de los rendimientos que producen las reservas constituidas, existen fórmulas alternativas que ciertamente minimizan el impacto fiscal.

Como todos sabemos, y más los actuarios, los cálculos actuariales de los que se obtienen los costes devengados y anuales están calculados en base a determinadas hipótesis, una de las cuales es el tipo de interés.

Se puede decir que dicho tipo de interés es la rentabilidad mínima que se debe acreditar a las reservas constituidas para que las mismas, de acuerdo con las hipótesis, sean suficientes para hacer frente al pago de las pensiones comprometidas.

Así pues, se trata de que las reservas obtengan y se les acredite la mayor rentabilidad posible, con el carácter de mínimo indicado. Además, cuanto mayor sea la rentabilidad por encima del tipo de interés, menores serán los costes anuales futuros que se deban dotar.

Es evidente que si la empresa mantiene las reservas en un fondo interno, gestionado por ella misma o gestionado por un tercero en forma de gestión de patrimonio, dando lugar a unos rendimientos e intereses anuales explícitos, no habremos resuelto el problema, ya que la empresa deberá incluir como ingreso en su cuenta de resultados los rendimientos obtenidos y pagar por ellos el 35 por 100 del Impuesto de Sociedades.

Poniendo esta situación en términos numéricos, resulta que si el tipo de interés aplicado en los cálculos es un 8 por 100, la empresa deberá obtener, o al menos acreditar, a las reservas un tipo de interés bruto de como mínimo el 12,31 por 100, de forma que una vez pagado a Hacienda

el 35 por 100 de impuestos, se acredite el mencionado tipo de interés mínimo del 8 por 100, ya que si fuera inferior, los costes anuales se incrementarían.

En consecuencia, el objetivo es no tributar, o mejor dicho minimizar y diferir lo más posible la tributación del 35 por 100 sobre los rendimientos obtenidos de la inversión.

EL FONDO DE INVERSION MOBILIARIA

EN línea con el objetivo antes indicado, entiendo que el Fondo de Inversión Mobiliaria (FIM) es el instrumento financiero idóneo para alcanzar dicho objetivo, como veremos a continuación.

Los Fondos de Inversión Mobiliaria son patrimonios pertenecientes a una pluralidad de inversores, los cuales son administrados por una Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva y cuyos valores y activos son custodiados por una Entidad Depositaria.

Una de las características más significativas de los FIM es su absoluta liquidez, que viene impuesta por la propia legislación, lo cual permite deshacer la inversión en cualquier momento.

Existen dos tipos de FIM, que se denominan Acumulativo y de Reparto.

Un FIM de Reparto es aquel que periódicamente (trimestralmente, anualmente, etcétera) realiza una distribución de los rendimientos obtenidos entre los titulares de la inversión.

Por el contrario, un FIM Acumulativo es aquél en el cual los rendimientos obtenidos (intereses, dividendos, plusvalías, etcétera) se reinvierten de nuevo en el Fondo, incrementando el valor de la inversión.

Es evidente que si utilizamos un FIM de Reparto para el tema que nos ocupa, tampoco habríamos resuelto el problema, pues la empresa estaría obligada a incluir en su cuenta de resultados como ingreso los rendimien-

tos distribuidos y pagar el correspondiente 35 por 100 de Impuesto de Sociedades.

Sin embargo, en un FIM del tipo Acumulativo, en el cual como se ha indicado se reinvierten los rendimientos, el titular de la inversión, en este caso la empresa, no está obligada fiscalmente a declarar como ingreso el mayor valor de la inversión hasta que no recupera la misma, de forma que hasta dicho momento no tiene que pagar el correspondiente 35 por 100 de Impuesto de Sociedades.

Por otro lado, y desde el punto de vista fiscal, hay que señalar que los FIM tributan por el Impuesto de Sociedades a un tipo de gravamen del 1 por 100, es decir, las aportaciones se capitalizan casi al 100 por 100 del rendimiento bruto obtenido.

Poniendo en un ejemplo numérico la capitalización y tributación de las dotaciones realizadas por las empresas para financiar las pensiones, según lo expuesto, resultaría:

— Supuesta una inversión de 1.000, que obtiene un rendimiento bruto anual del 10 por 100 y que se mantiene durante veinte años:

a) Fondo interno gestionado por la empresa o gestionado externamente con rendimientos explícitos anuales:

En este caso, como hemos indicado, la empresa deberá tributar el 35 por 100 sobre los rendimientos, por lo que capitalizará la inversión al 6,5 por 100, luego el patrimonio constituido después de veinte años será:

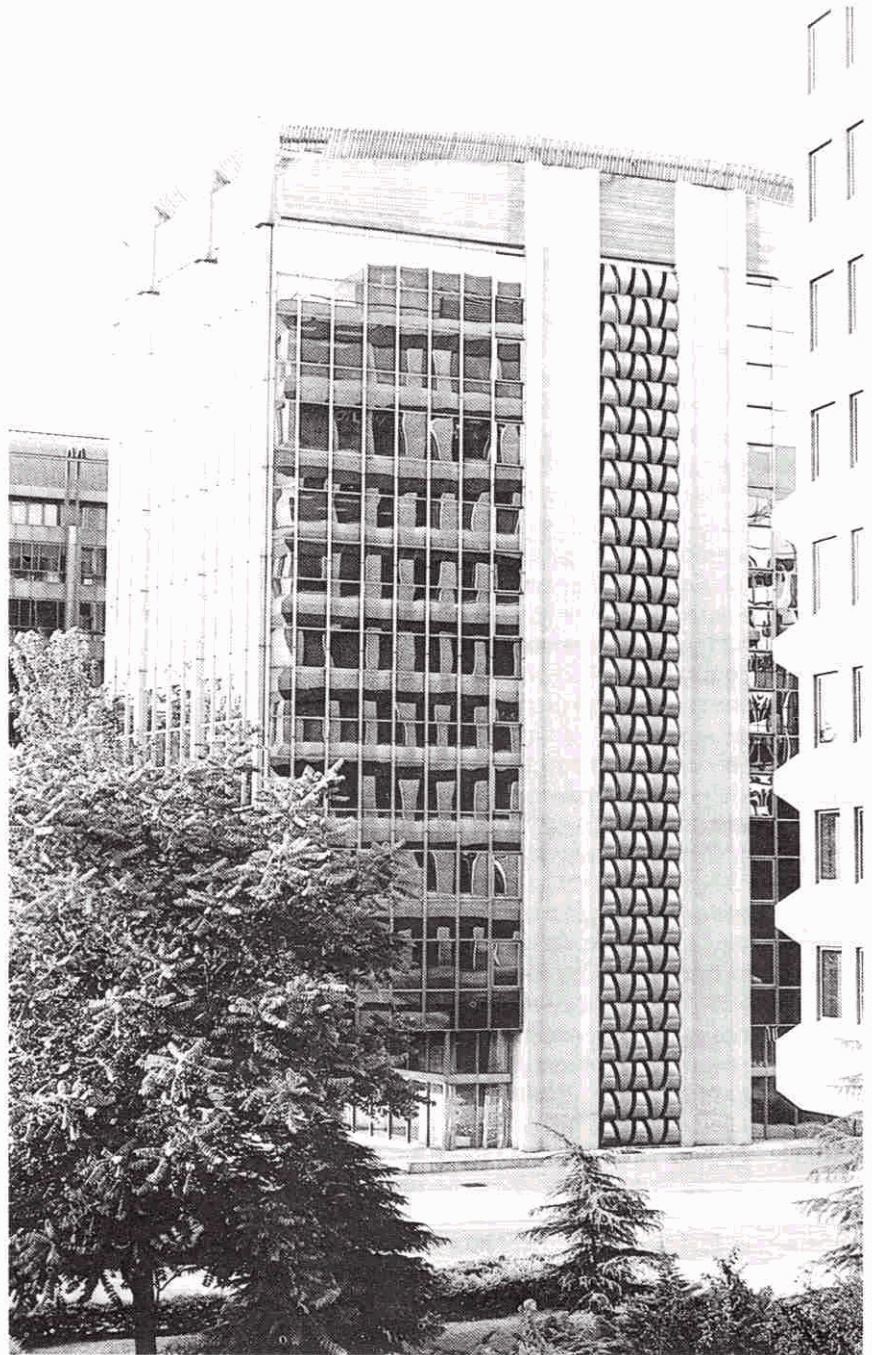
$$1.000 \times 1,065^{20} = 3.524$$

b) Fondo de Inversión Mobiliaria Acumulativo:

La empresa no tributará por el Impuesto de Sociedades hasta que recupere la inversión, tributando únicamente el FIM el 1 por 100 de los rendimientos, es decir, la inversión se capitalizará al 9,9 por 100, constituyéndose el siguiente patrimonio después de veinte años:

$$1.000 \times 1,099^{20} = 6.606$$

Sin embargo, ambos patrimonios no son homogéneos a efectos comparativos, ya que uno es después de impuestos y otro antes.



Una de las características más significativas de los Fondos de Inversión Mobiliaria es su absoluta liquidez, que viene impuesta por la propia legislación, lo cual permite deshacer la inversión en cualquier momento

El patrimonio del FIM, después de impuestos, en el año de recuperación de la inversión sería:

- Ingreso fiscal: $6.606 - 1.000 = 5.606$ (valor inversión - inversión realizada).

- Impuesto de Sociedades: 35 por 100 de $5.606 = 1.962$.

- Fondo acumulado al neto de impuestos = 4.644 .

Es decir, y en este ejemplo, con la capitalización del patrimonio a través de un FIM se obtiene un 32 por 100 más de fondos.

En resumen, la empresa en un FIM está difiriendo el pago del Impuesto de Sociedades sobre los rendimientos obtenidos al año en que recupera la inversión, produciéndosele dicho año un incremento de patrimonio por diferencia entre valor de la inversión y el importe invertido.

Si, como es lógico suponer, la empresa recupera la inversión en el año en que se debe hacer frente al pago de la pensión, la situación numérica del Impuesto de Sociedades de ese año sería:

- Ingreso Fiscal del FIM: 5.606

- Gasto Fiscal deducible por el pago de la pensión: 6.606

Es decir, el ingreso fiscal se compensa con el gasto fiscal, y se recupera en dicho año la deducibilidad de la inversión inicial de 1.000 que se realizó.

EL FUTURO DE LOS FONDOS DE PENSIONES

COMO se ha indicado al principio, el éxito de la Ley de Pensiones ha sido más bien limitado, y ahora se trata de encontrar la vía y las soluciones que hagan posible su desarrollo.

En algunos momentos, los diversos sectores sociales y profesionales involucrados han indicado cuáles creían eran las causas de este escaso desarrollo, imputándolo a la propia legislación de pensiones en aspectos tales como el principio de no discrimi-

A la vista de la nueva Ley del IRPF, existen serias dudas de que el Gobierno desee el desarrollo de los Fondos de Pensiones

nación, titularidad inmediata de las aportaciones, comisiones de control, limitación de las aportaciones, etcétera.

Sin embargo, existe ya en nuestro país, un ejemplo claro que demuestra que pueden perfectamente no ser éstas las causas reales que limitan el desarrollo de los fondos de pensiones en España.

Dicho ejemplo es el que se refiere al País Vasco, en el cual, disponiendo de legislación foral propia, en virtud de sus competencias, mucho más flexible que la estatal, a través de sus Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV), tampoco se ha producido un desarrollo significativo de los planes de previsión de empresa.

A principios del mes de mayo de este año asistí a unas jornadas sobre los planes de empleo en el País Vasco, organizadas por la Asociación

Vasco-Navarra de Actuarios y la Federación de Entidades de Previsión Social Voluntaria.

Uno de los ponentes de dichas jornadas, representante de una asociación de empresarios del País Vasco, indicó diversas causas, por las cuales por parte de las empresas no se apoyaban los planes de pensiones de empleo.

La principal razón aducida por dicho representante era los altos costes de la Seguridad Social española que debían soportar las empresas, indicando que mientras no se produjese una reforma real de nuestra Seguridad Social y una reducción de las cotizaciones a la misma por parte de las empresas, éstas no apoyarían un sistema de planes de pensiones complementarios.

Sin embargo, y, por el contrario, determinando representantes sindicales, también presentes en tales jornadas, defendían una Seguridad Social similar a la actual, con altas prestaciones, y entiendo, por tanto, con escasas posibilidades de reducir las cotizaciones.

En resumen, estamos nuevamente ante dos posiciones más bien opuestas, las cuales deben aproximarse mediante la negociación por ambas partes y por el Gobierno, el cual parece haber olvidado que su apoyo y participación es necesaria y fundamental para el desarrollo de los Fondos de Pensiones, aunque a la vista de la nueva Ley del IRPF existen serias dudas de que efectivamente desee apoyar los mismos. ■



ALFREDO LOPEZ ESTEVEZ

— Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales —Rama Actuarial— por la Universidad Complutense de Madrid.

— Miembro Titular del Instituto de Actuarios Españoles.

— 1978: Actuario en «Pelayo» Mutua de Seguros.

— 1980: Actuario y responsable de Ramo Vida-Colectivos en Assicurazioni Generali.

— 1985: Actuario-consultor en William M. Mercer-Fraser.

— 1987: Grupo Banco Santander. Actualmente Director General de Santander de Pensiones (Entidad Gestora de Fondos de Pensiones), S. A.