

CEGERS '94

EL RIESGO HUMANO Y LA GERENCIA DE RIESGOS

MADRID, 7 Y 8 DE MARZO DE 1994

**JUBILACION. ALTERNATIVAS A LA CRISIS
DE LA SEGURIDAD SOCIAL:
SISTEMAS ALTERNATIVOS**

Por: Dña. M^a Carmen González Baylin
Directora General de
CORREDURIA GONZALEZ BAYLIN

AGERS

EL RIESGO HUMANO Y LA GERENCIA DE RIESGOS

SISTEMAS ALTERNATIVOS.

PLANES DE JUBILACION

**EVOLUCION
HISTORICA**

PROBLEMÁTICA DE LA CRISIS DE LA SEGURIDAD SOCIAL :

SISTEMA REPARTO → SISTEMA CAPITALIZACION
PREVISION PRIVADA.

* CONTRATOS DE ADMINISTRACION DE DEPOSITOS.

* POLIZAS DE SEGUROS.

A)

HASTA 1.987

DESCRIPCION DE LOS DOS SISTEMAS. = VENTAJAS E INCONVENIENTES.

DESCRIPCION:

A) CONTRATOS DE DEPOSITO :

- . Preprima y no coste cierto.
- . No hay garantía real de coste.
- . No hay estímulo para las Compañías para obtener mejores resultados.
- . No hay un plan a largo plazo para conocer costes.
- . Se cobran unos gastos y el Fondo es del Tomador.
- . Coste inicial del plan elevado.

B) POLIZA DE SEGUROS :

- . Primas ciertas y seguras.
- . Se establece un plan de pagos a largo plazo.
- . El tipo de interés admitido por la D.G.S. es de un 3,5 → 4,5 → 6.
- . Coste del sistema elevado.
- . En las primas se incluyen los gastos.
- . Generalmente sin valor de rescate y sin reembolso en caso de fallecimiento del asegurado.

SISTEMA MIXTO

- A través de una Póliza de Seguros, se busca un sistema que tenga las ventajas de los Contratos de Administración y Pólizas de Seguros.
- Se establecerán primas con posibilidad de financiación a largo plazo. Coste inicial menor.

Prima unica → Primas anuales (que no originen Reservas Matemáticas negativas).
- Hay garantía de la Compañía de Seguros con un tipo de interés del 6%.
- Para llegar a dar la rentabilidad que ofrecen los Bancos, se establece el sistema de la cuenta de Participación en Beneficios. A mayor rentabilidad más gana la Compañía de Seguros.
- Destino de la Participación en Beneficios :
 - . Pagar menos primas al año siguiente.
 - . Cobrar la Empresa la Pérdida de Beneficios en metálico.
 - . Utilizarla para incrementar las rentas.
- Se conoce el plan de pagos desde el inicio.
- Se compran los incrementos de rentas cada año.
- Se concede derecho a rescate para el Tomador y reembolso en caso de Fallecimiento.

VENTAJAS DE LAS EMPRESAS

- Se va haciendo una hucha.
- Se tiene un sistema lógico de previsión.
- En general se hacía para Directivos y el no tenerlo hecho organizaba problemas de tesorería serios para las empresas cuando había coincidencia de personas que cumplían 65 años.
- Se utilizaba como Gasto Deducible en el Impuesto de Sociedades.

VENTAJAS PARA EL INTERESADO

Tenerlo asegurado a través de un fondo externo.

PROBLEMATICA FISCAL

a) En el momento del pago de la prima

- Las Empresas no consideraban Retribución en Especie las primas pagadas.
- Se utilizaba como Gasto Deducible en el Impuesto de Sociedades.

b) En el momento del cobro de las prestaciones:

- Prestación en forma de Capital

Tributa como incremento de Patrimonio la diferencia entre el Capital percibido y la suma de primas pagadas previamente corregidas en base a unos coeficientes de corrección monetaria.

El incremento así determinado tendrá el tratamiento de renta irregular.

- Prestación en forma de Renta

Tributa como rendimiento de Capital Mobiliario.

De la renta percibida se consideraba el 70% amortizable y el resto rendimiento de capital, aumentándose dicho rendimiento en un punto cada año hasta un máximo de un 90%.

Sobre el rendimiento de capital mobiliario debía aplicarse un 25% de retención.

B)

1.987 - 1.989

PUBLICACION DE LA LEY DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

INICIO DEL PROCESO:

- . Compromisos de Empresas sin saber muy bien lo que se hacía y sin valoraciones actuariales.
- . En Convenios Colectivos se garantizaban rentas complementarias a la Seguridad Social (algunas revalorizables).
- . Año 80 : Empieza la preocupación por el futuro de la Seguridad Social.

Sistema de Seguridad Social: Sistema de reparto simple → colapso.

Solución: Ir al sistema de capitalización.

- . **Año 82** : Se autoriza a las Empresas a constituir provisiones que se puede deducir de la cuenta de resultados ("Provisiones para Pensiones").
- . **Año 84** : La idea del Legislador no iba por provisiones libres y se restringe esta deducibilidad al compromiso de transferir a los futuros Planes de Pensiones.
- . **Año 84-87** : Desarrollo de la Ley de Planes de Pensiones.
- . **Año 87** : Ley Planes de Pensiones del 8 de Junio.

Tuvo poco éxito en los Planes de Empleo porque era :

- Ley restrictiva.
- Control trabajadores. En la realidad se aceptaban cláusulas de mayorías cualificadas en los Reglamentos.

OBJETIVO DE LA LEY:

Regular los Planes y Fondos de Pensiones y que masivamente las Empresas vayan constituyendo los mismos.

SISTEMAS ALTERNATIVOS a los Planes de Pensiones

Definición :

Debe ser considerado Sistema Alternativo a Planes y Fondos de Pensiones aquel que cubra contingencias análogas a las propias de los Planes de Pensiones y que viene definido en el artículo 70 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones del 88.

- . Diferencias fiscales con Planes de Pensiones (se verán más adelante).

COMPARACION TECNICA:

PLANES DE PENSIONES VERSUS POLIZAS DE SEGUROS

CARACTERISTICAS	PLANES DE PENSIONES NO ASEGURADOS	POLIZAS DE SEGUROS
DISCRIMINACION SISTEMA DE CAPITALIZACION IRREVOCABILIDAD APORTACIONES ATRIBUCION DE DERECHOS / TITULARIDAD INTEGRACION EN UN FONDO COMISIONES DE CONTROL LIMITACION APORTACIONES RIESGOS FINANCIEROS Y ACTUARIALES PRESTACIONES INTERES GARANTIZADO	NO PUEDE EXISTIR INDIVIDUAL/COLECTIVO (EMPLEO) NO REVOCABLES SIEMPRE DEL PARTICIPE OBLIGATORIO OBLIGATORIO 750.000 POR PARTICIPE LOS ASUME EL PLAN VARIABLE SEGUN RIESGO NO	PUEDE EXISTIR INDIVIDUAL/COLECTIVO PUEDEN REVOCARSE DECIDE EL TOMADOR NO NO NO EXISTE LIMITE LOS ASUME LA CIA GARANTIZADAS SI

ANALISIS COMPARATIVO (TECNICO) ENTRE PLANES DE PENSIONES Y POLIZAS DE SEGUROS.

Realizamos esta comparación partiendo de las características básicas que definen ambos Sistemas de Previsión.

Discriminación

Artículo 4.1.a) del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (R.P.F.P.) "Debe garantizarse el acceso como partícipe de un Plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato".

Esta condición de obligado cumplimiento en un Plan de Pensiones no tiene por que darse a la hora de contratar una póliza de Seguros ya que la misma podrá incluir tantos Asegurados como determine el Tomador del Seguro.

Sistema de Capitalización

Artículo 4.1.b) R.P.F.P. "Los Planes de Pensiones se instrumentarán mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización. En consecuencia, las prestaciones se ajustarán estrictamente al cálculo derivado de tales sistemas".

Los Planes de Pensiones deberán instrumentarse mediante sistemas de capitalización individual a menos que se trate de un sistema de empleo en el cual se permitirá que el sistema de capitalización sea colectivo, Art. 8.2 R.P.F.P.

En una póliza de Seguros ambos sistemas de capitalización son siempre válidos.

Irrevocabilidad de Aportaciones

Artículo 4.1.c) R.P.F.P. "Las aportaciones del promotor a los Planes de Pensiones tendrán carácter de irrevocables".

Las aportaciones serán irrevocables una vez resulten exigibles de acuerdo con las estipulaciones del Plan, esto implica que un Plan de Pensiones no tiene derecho de rescate, mientras que una póliza de Seguro puede tener Valor de Rescate desde el primer momento.

Atribución de derechos o Titularidad de las Prestaciones

Artículo 4.1.d) R.P.F.P. "Las aportaciones de los partícipes a los Planes de Pensiones determinan para los citados partícipes unos derechos económicos que definen las prestaciones en los términos previstos de esta normativa".

En un Plan de Pensiones el Partícipe siempre es titular de los derechos consolidados del mismo, mientras que en una Póliza de Seguros es el Tomador el que decide sobre ceder o no al partícipe la titularidad de los derechos y las condiciones de dicha cesión.

Integración a un Fondo de Pensiones

Artículo 4.1.e) R.P.F.P. "Integración obligatoria a un Fondo de Pensiones, en los términos fijados por esta regulación, de las aportaciones económicas a que los promotores y partícipes estuvieran obligados y cualesquiera otros bienes adscritos a un Plan".

La figura del Fondo de Pensiones del Plan no existe al contratar una Póliza de Seguros ya que es la propia Compañía de Seguros la que asume la gestión, custodia y control de las aportaciones y prestaciones del sistema de previsión.

El Fondo de Pensiones requerirá a su vez la constitución de una Entidad Gestora que se responsabilice de la gestión del mismo.

Comisión de Control

Artículo 4.2.a) R.P.F.P. "El funcionamiento y ejecución de cada Plan de Pensiones será supervisado por una Comisión de Control constituida al efecto".

Esta Comisión de Control supone limitar al promotor la capacidad de decisión con respecto al destino e inversión de las aportaciones realizadas.

En un Seguro el tomador tiene capacidad de retirar las aportaciones realizadas si prevee una mala gestión de las mismas.

Limitación de las Aportaciones

Artículo 4.2.b) R.P.F.P. "Las aportaciones anuales máximas de una persona física o de su unidad familiar a los Planes de Pensiones regulados en la presente normativa incluyendo, en su caso, las que los promotores de dichos Planes imputen a dicha persona o a los miembros de su unidad familiar, **no podrán rebasar en ningún caso la cantidad de 750.000 Ptas.**".

En la redacción del Proyecto de Ley de Supervisión de los Seguros Privados desaparece el concepto de Unidad Familiar, quedando el límite establecido por partícipe, sin embargo en el caso de los Seguros no existe limitación alguna.

Riesgos Financieros y Actuariales

Artículo 8.1 R.P.F.P. "Los Planes de Pensiones, para la materialización del régimen financiero que comportan, se basarán en sistemas financieros y actuariales de capitalización".

Artículo 24.1 R.P.F.P. "El sistema financiero y actuarial de los Planes deberá ser revisado por un actuario y, en su caso, rectificado, al menos cada tres años, teniendo en cuenta la evolución de los salarios, la rentabilidad de las inversiones, las tasas de mortalidad del colectivo, la supervivencia de los Pasivos y las demás circunstancias concurrentes...".

Artículo 24.2. R.P.F.P. "Si como resultado de la revisión actuarial, se planteara la necesidad o conveniencia de introducir variaciones en las aportaciones y contribuciones, en las prestaciones previstas o en otras variables, se someterá la cuestión a la Comisión de Control del Plan para que proponga lo que estime procedente, de conformidad con lo previsto en las especificaciones propias del Plan...".

Como puede observarse en un Plan de Pensiones cualquier variación sobre las hipótesis de partida deberá ser reajustada vía aportaciones o prestaciones con el correspondiente reajuste de las mismas, mientras que en una Póliza de Seguros es la Compañía de Seguros la que en último caso asume la diferencia existente entre estimaciones y realidad en cuanto tipo de interés, rentabilidad de las inversiones y tablas de mortalidad.

Prestaciones

Como consecuencia de lo anterior las Prestaciones de un Plan de Pensiones pueden sufrir variaciones según se cumplan o no las estimaciones realizadas, sin embargo en un Seguro las Prestaciones siempre serán garantizadas.

Interés Garantizado

Un Compañía de Seguros garantiza un tipo de interés mínimo en Póliza, un Plan de Pensiones no puede garantizar una rentabilidad mínima.

"Conclusiones:"

Debido a los inconvenientes que tenían los Planes de Pensiones :

- Límite de los 750.000 (problemática para Directivos).
- Control de Sindicatos.
- Valores de rescate : Pasar de un Fondo a otro.
- Titularidad (A favor de los Asegurados).

RESULTADO : MUY POCOS PLANES – POLIZAS DE SEGUROS.

c)

1.990

PUBLICACION DE LA LEY DE ADAPTACION DE LA NORMATIVA CONTABLE ESPAÑOLA A LA C.E.E.

DISPOSICION TRANSITORIA 4ª DEL P. G. CONTABLE

- Se obliga a las Empresas a VALORAR Y CUANTIFICAR los compromisos contraídos por pensiones, tanto de las pensiones causadas de su personal pasivo y activo como de las no causadas de su personal activo, a 31.12.89. Se dan unos plazos de 7 y 15 años para dotar las pensiones causadas y no causadas a través de Fondos Internos, o con cargo a Reservas (FONDOS INTERNOS NO MONETIZADOS).

- . Había empresas que no tenían ni siquiera la valoración hecha.
- . Impacto enorme de las hipótesis sobre las Valoraciones Actuariales.
- . Problemas para las cuentas de Pérdidas y Ganancias y disminución del Patrimonio de las Empresas.
- . Efecto retroactivo.
- . Soluciones: F. INTERNO : Contra Reservas.

F.EXTERNO: Pólizas de Seguros.
Planes de Pensiones.

CONCLUSION POSITIVA

Las empresas se han concienciado del problema y muchas de ellas están resolviendo vía Convenio Colectivo la desvinculación de las pensiones de la Seguridad Social.

D)

1.991

CLARIFICACION DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE (Ley del I.R.P.F.)

En la Ley del I.R.P.F. que entra en vigor a partir del 1 de Enero de 1.992 se consideran **expresamente** como Retribución en Especie las primas o cuotas que satisface la Empresa en virtud de un Contrato de Seguro o similar, excepto las de Seguro de Accidente laboral o de Responsabilidad civil.

Esto no significa que en la legislación anterior no tuvieran esta consideración, pero se pone de manifiesto en la actual ley en los Artículos 26.f de la Ley y 53.2 del Reglamento.

Artículo 26.f) de la Ley del I.R.P.F.: " Las contribuciones satisfechas por los promotores de Planes de Pensiones, así como las cantidades satisfechas por empresarios para sistemas de previsión social alternativos a Planes de Pensiones cuando las mismas sean imputadas a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones".

Artículo 53.2 del Reglamento del I.R.P.F.: "No existirá obligación de efectuar ingresos a cuenta respecto a las contribuciones satisfechas por los promotores de Planes de Pensiones, así como por las cantidades que satisfechas por empresarios para sistemas de previsión social alternativos a aquéllos, hayan sido objeto de imputación a las personas a quienes se vinculen las prestaciones".

COMPARACION FISCAL:

PLANES DE PENSIONES VERSUS POLIZAS DE SEGUROS

	PLANES DE PENSIONES		POLIZAS DE SEGUROS	
	NO ASEGURADOS	IMPUTADOS	IMPUTADOS	NO IMPUTADOS
REGIMEN FISCAL PROMOTOR/ TOMADOR				
APORTACIONES/PRIMAS:	DEDUCIBLES EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES AL SER IMPUTADAS AL TRABAJADOR.	DEDUCIBLES EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES AL SER IMPUTADAS AL TRABAJADOR.	NO DEDUCIBLES EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES EN EL MOMENTO DEL PAGO AL NO SER IMPUTADAS AL PARTICIPE. DEDUCIBLES AL RECIBIR PRESTACIONES.	NO DEDUCIBLES EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES EN EL MOMENTO DEL PAGO AL NO SER IMPUTADAS AL PARTICIPE. DEDUCIBLES AL RECIBIR PRESTACIONES.
PRESTACIONES:	NO AFECTA AL PROMOTOR.	NO AFECTA AL PROMOTOR.	BENEFICIARIO = PROMOTOR: INCREMENTO DE PATRIMONIO (I. SOC.) BENEFICIARIO = PARTICIPE: NO AFECTA AL PROMOTOR.	BENEFICIARIO = PROMOTOR: INCREMENTO DE PATRIMONIO (I. SOC.) BENEFICIARIO = PARTICIPE: NO AFECTA AL PROMOTOR.
REGIMEN FISCAL PARTICIPES/ ASEGURADOS				
APORTACIONES/PRIMAS:				
PRESTACIONES	<p>I.R.P.F.:</p> <ul style="list-style-type: none"> * RETRIBUCION EN ESPECIE. * NO INGRESO A CUENTA. * DEDUCIBLE EN BASE IMPONIBLE HASTA 750.000 PTS. <p>I.R.P.F.:</p> <ul style="list-style-type: none"> * RENDIMIENTO DEL TRABAJO. * TODO TIPO DE PRESTACION. * TRIBUTA LA PRESTACION INTEGRA. 	<p>I.R.P.F.:</p> <ul style="list-style-type: none"> * RETRIBUCION EN ESPECIE. * NO INGRESO A CUENTA. * DEDUCIBLE EN BASE IMPONIBLE LAS PRESTACIONES DE RIESGO (10%) <p>JUBILACION : I.R.P.F.</p> <ul style="list-style-type: none"> * RENDIMIENTO DEL TRABAJO. * TRIBUTA LA DIFERENCIA ENTRE PRESTACION Y APORTACIONES. <p>INVALIDEZ : I.R.P.F.</p> <ul style="list-style-type: none"> * RENDIMIENTO DEL TRABAJO EN EXCESO DE 25 MILLONES. * TRIBUTA LA DIFERENCIA ENTRE PRESTACION Y APORTACIONES. <p>VIUDEDAD (FALLECIMIENTO): SUCESIONES Y DONACIONES.</p>	<p>JUBILACION : I.R.P.F.</p> <ul style="list-style-type: none"> * RENDIMIENTO DEL TRABAJO. * TRIBUTA LA PRESTACION INTEGRA. <p>INVALIDEZ : I.R.P.F.</p> <ul style="list-style-type: none"> * RENDIMIENTO DEL TRABAJO EN EXCESO DE 25 MILLONES. * TRIBUTA LA PRESTACION INTEGRA. <p>VIUDEDAD (FALLECIMIENTO): SUCESIONES Y DONACIONES.</p>	<p>JUBILACION : I.R.P.F.</p> <ul style="list-style-type: none"> * RENDIMIENTO DEL TRABAJO. * TRIBUTA LA PRESTACION INTEGRA. <p>INVALIDEZ : I.R.P.F.</p> <ul style="list-style-type: none"> * RENDIMIENTO DEL TRABAJO EN EXCESO DE 25 MILLONES. * TRIBUTA LA PRESTACION INTEGRA. <p>VIUDEDAD (FALLECIMIENTO): SUCESIONES Y DONACIONES.</p>

COMPARACION FISCAL: PLANES DE PENSIONES VERSUS POLIZAS DE SEGUROS.

PLANES DE PENSIONES NO ASEGURADOS:

Para que se puedan utilizar como Gasto Deducible en el Impuesto de Sociedades es necesario que se cumpla con los requisitos de deducibilidad del Artículo 71 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones que indica :

" Las contribuciones empresariales o de cualquier otra entidad realizadas para la cobertura de prestaciones análogas a las de los Planes de Pensiones serán deducibles de la base imponible del Impuesto personal del pagador, siempre que se cumplan los requisitos siguientes :

- 1º) Que tales contribuciones sean imputadas fiscalmente en la imposición personal del sujeto al que se vinculen éstas.
- 2º) Que el pagador transmita la titularidad de los recursos en que consistan dichas contribuciones.
- 3º) Que sean obligatorias para el pagador. "

PROMOTOR:

Aportaciones:

Deducibles en el Impuesto de Sociedades puesto que son imputadas al partícipe como mayor ingreso en renta.

Prestaciones:

No afectan al Promotor puesto que el patrimonio del mismo no sufre variación.

PARTICIPE:

Aportaciones:

Las aportaciones son retribución en especie según se indica en el Artículo 26.f de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

"Las contribuciones satisfechas por los promotores de Planes de Pensiones, así como las cantidades satisfechas por empresarios para sistemas de previsión social alternativos a Planes de Pensiones cuando las mismas sean imputadas a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones".

No será necesario realizar ingreso a cuenta sobre la anterior retribución, Artículo 53.2 del Reglamento del I.R.P.F.:

"No existirá obligación de efectuar ingresos a cuenta respecto a las contribuciones satisfechas por los promotores de Planes de Pensiones, así como por las cantidades que satisfechas por empresarios para sistemas de previsión social alternativas a aquéllos, hayan sido objeto de imputación a las personas a quienes se vinculen las prestaciones".

Las aportaciones al ser imputadas al trabajador como mayor ingreso son deducibles en la Base Imponible del IRPF del trabajador hasta el 15% del rendimiento neto del trabajo o 750.000 ptas, Artículo 71.1 de la Ley del I.R.P.F.:

"Las cantidades abonadas por carácter obligatorio a Montepíos Laborales y Mutualidades, cuando amparen, entre otros, el riesgo de muerte y las aportaciones realizadas por los partícipes en Planes de Pensiones, incluyendo las contribuciones del promotor que les hubiesen sido imputadas en concepto de rendimientos del trabajo dependiente.

Como límite máximo de esta reducción se aplicará la menor de las cantidades siguientes:

- a) El 15 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo, empresariales y profesionales percibidos individualmente en el ejercicio.
- b) Setecientas cincuenta mil pesetas anuales".

Prestaciones:

La tributación se difiere al momento de percibir las prestaciones que tributarán como Rendimiento del Trabajo según se indica en el Artículo 25.k de la Ley del I.R.P.F.:

"Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de los Planes de Pensiones y de los sistemas alternativos regulados por la Ley 8/1987, de 8 de junio, salvo cuando deban tributar por el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones".

Estarán sujetas a este impuesto todo tipo de prestaciones que se obtengan del Plan, ya sea de jubilación, viudedad o invalidez de acuerdo con el Artículo 3.e) del Reglamento del Impuesto de Sucesiones y Donaciones:

"No están sujetos al Impuesto de Sucesiones y Donaciones ... e) Las cantidades que en concepto de prestaciones se perciban por los beneficiarios de Planes y Fondos de Pensiones o de sus sistemas alternativos siempre que esté dispuesto que estas prestaciones se integren en la base imponible del Impuesto sobre la renta del perceptor. ...".

Para determinar el importe de prestación objeto de tributación habrá que tener en cuenta que no podrá deducirse al mismo el importe de las aportaciones realizadas ya que las mismas ya han sido previamente deducibles en el momento del pago.

POLIZAS DE SEGUROS IMPUTADAS:

Las Pólizas de Seguros de Vida son Sistemas Alternativos a los Planes de Pensiones si cubren prestaciones análogas a los mismos, Artículo 70 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones:

"Cualquier sistema para la cobertura de prestaciones análogas a las de los planes de pensiones quedará sujeto, en cuanto a su régimen fiscal, a lo dispuesto en este capítulo".

TOMADOR:

PRIMAS:

Para que las primas de un Sistema Alternativo sean deducibles en el Impuesto de Sociedades deben cumplirse según el Artículo 71 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones tres requisitos:

"Las contribuciones empresariales o de cualquier entidad realizadas para la cobertura de prestaciones análogas a las de los planes de pensiones serán deducibles de la base imponible del impuesto personal del pagador, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- 1.º Que tales contribuciones sean imputadas fiscalmente en la imposición personal del sujeto al que se vinculen éstas.
- 2.º Que el pagador transmita la titularidad de los recursos en que consistan dichas contribuciones.
- 3.º Que sean obligatorias para el pagador."

Prestaciones:

No afectan al Promotor puesto que el patrimonio del mismo no sufre variación.

ASEGURADO:

PRIMAS:

Las aportaciones son retribución en especie según se indica en el Artículo 26.f de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

No será necesario realizar ingreso a cuenta sobre la anterior retribución, Artículo 53.2 del Reglamento del I.R.P.F.

Las aportaciones aun siendo imputadas al partícipe como mayor ingreso no son deducibles en la Base Imponible del IRPF del mismo, únicamente podrán considerarse como deducibles en la cuota del impuesto las primas correspondientes a las prestaciones de riesgo tal y como establece el Artículo 78.4.a) de la Ley del I.R.P.F.:

"El 10 por 100 de las primas satisfechas por razón de contratos de seguros de vida, muerte o invalidez, conjunta o separadamente, celebrados con entidades legalmente autorizadas para operar en España, cuando el beneficiario sea el sujeto pasivo o, en su caso, su cónyuge, ascendientes o descendientes, así como las cantidades abonadas a Montepíos Laborales y Mutualidades, cuando amparen, entre otros riesgos, de muerte o invalidez, que no puedan ser deducidas a efectos de la determinación de la base imponible o liquidable.

Se exceptúan los contratos de seguro de capital diferido o mixto y vida entera".

Prestaciones:

Jubilación:

Las prestaciones tributarán como Rendimiento del Trabajo según se indica en el Artículo 25.k de la Ley del I.R.P.F. y para determinar el importe de prestación objeto de tributación habrá que deducir al mismo el importe de las primas imputadas, ya que las mismas no han podido ser previamente deducibles en el momento del pago.

Invalidez:

Las prestaciones tributarán como Rendimiento del Trabajo según se indica en el Artículo 25.k de la Ley del I.R.P.F. , pero en exceso de 25.000.000 ptas que quedan exentos conforme al Artículo 9.e) de la Ley del I.R.P.F.

"Las indemnizaciones por daños físicos o psíquicos a personas, en la cuantía legal o judicialmente reconocida, así como las percepciones derivadas de contratos de seguro por idéntico tipo de daños hasta 25 millones de pesetas".

Viudedad:

Las prestaciones estarán sujetas al Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

POLIZAS DE SEGUROS NO IMPUTADAS:

TOMADOR:

PRIMAS:

Al no imputarse las primas al partícipe y no cumplirse con el primero de los requisitos del art. 71 del Reglamento, las mismas no serán gasto deducible en el Impuesto de Sociedades en el momento del pago, sino que la deducción se diferirá al momento en el que se empiecen a hacer efectivas las prestaciones, deduciendo:

- Si la prestación es capital la totalidad de las primas .

- Si la prestación son rentas en cada anualidad se podrán deducir la parte de prima proporcional a la renta que se pague.

Prestaciones:

Si la Empresa es Beneficiaria de las Prestaciones: Se generará un incremento o disminución patrimonial por la diferencia entre las prestaciones recibidas y las aportaciones realizadas.

Si la Empresa no es Beneficiaria de las Prestaciones: No afectará al Promotor puesto que el patrimonio del mismo no sufrirá variación.

ASEGURADO:

Primas:

Las aportaciones no afectarán al partícipe al no haber sido imputadas.

Prestaciones:

Jubilación:

Las prestaciones tributarán como Rendimiento del Trabajo según se indica en el Artículo 25.k L.I.R.P.F. por el importe íntegro de la prestación.

Invalidez:

Las prestaciones tributarán como Rendimiento del Trabajo según se indica en el Artículo 25.k L.I.R.P.F. , pero en exceso de 25.000.000 ptas que quedan exentos conforme al Artículo 9.e) L.I.R.P.F.

Viudedad:

Las prestaciones estarán sujetas al Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

E)

1.994

NUEVA LEY DE SEGUROS : Objetivo : F. Internos ⇒ F. Externos.

Actualmente se encuentra en trámite parlamentario la nueva Ley de Seguros, que afectará de forma importante a los sistemas de previsión del personal, por lo cual, convendría elegir el sistema antes de que entrara en vigor la futura Ley.

Por otra parte, la elección de uno u otro sistema depende de las circunstancias específicas de cada empresa, tales como situación financiera, relaciones con el personal, origen de obligaciones, etc.

De la obligación total de la empresa, separamos lo que son:

1. Obligaciones devengadas o Servicios Pasados.
2. Obligaciones no devengadas o Servicios Futuros.

Antes de entrar en consideraciones sobre el sistema a elegir, hay que hacer notar que se han acabado los plazos para poder hacer Planes de Pensiones sobre Servicios Pasados, que sean fiscalmente deducibles.

Las Empresas tendrán que decidir entre un sistema u otro y no cabe duda que uno de los puntos fundamentales para tomar la decisión es la posible fiscalidad. La redacción final de la futura fiscalidad está todavía por publicarse, pero teniendo en cuenta que la idea original era la deducibilidad laminada en 10 años, las empresas tendrán que meditar si les va a compensar más externalizar sus fondos internos con una fiscalidad laminada en 10 años o elegir la flexibilidad que dan las pólizas de seguros.

DIFERENCIAS A LA HORA DE ELEGIR ENTRE UN SISTEMA U OTRO

1. Obligaciones Devengadas:

- **Normas Actuariales y Financieras.** Serán homogéneas para los dos sistemas.
- **Mantenimiento titularidad de los fondos.** Si un empleado causa baja en la empresa los fondos pueden quedar a favor de la misma, mientras que en un Plan de Pensiones serían a favor del Empleado. Hay que tener en cuenta que se trata de una expectativa de derecho para los trabajadores.
- **Intervención en la gestión de los fondos.** La empresa elige la Compañía de Seguros que administra su Seguro y puede pactar los términos del mismo como gastos de administración, política de inversiones etc.
- **Anticipo de prestaciones.** En las pólizas de seguros se puede rescatar o variar prestaciones antes de la jubilación. Puede ser útil para bajas incentivadas de común acuerdo.
- **Posibilidades de financiación.** Las pólizas de seguros son más flexibles para adaptarse a las necesidades de financiación de las empresas.
- **Reversibilidad de sistema.** Las Empresas que quieran tomar una decisión antes de la publicación de la Ley, deberán meditar si les interesa más las pólizas de seguros o los planes de pensiones, teniendo en cuenta que en todo caso las primeras son reversibles en el sentido de que se podrán luego transformar en un plan de pensiones y pensamos que no a la inversa.

2. Obligaciones no devengadas:

Para las obligaciones no devengadas que corresponden al personal en activo nuestra recomendación sería ir por la vía de los Planes de Pensiones en los casos siguientes :

- Cuando se cumplan las condiciones impuestas por la Ley.
- Exista una demanda sindical importante.
- Para mejorar la fiscalidad de los trabajadores (reducción Base Imponible). En los casos que la aportación de Servicio Futuro sea superior a 750.000 pesetas será necesario complementar el Plan de Pensiones con un Sistema Alternativo.

En todo caso pensamos que se debería intentar corregir en la nueva Ley una serie de puntos que a nuestro parecer no son correctos.

- Límite de 750.000 pesetas. Nos parece absolutamente insuficiente y se debería establecer un límite con corrección automática cada año.
- Equiparación de Planes de Pensiones y Pólizas de Seguros en cuanto a tratamiento fiscal (a menos en cuanto se refiere a Servicios Pasados).
- Dar plazos amplios para la externización de los Fondos internos existentes en el momento de entrada en vigor de la Ley.
- Por último, equiparación de Planes de Pensiones y Pólizas de Seguros en cuanto a Régimen Transitorio de acomodación de los compromisos.
- No obligatoriedad de la externización de los compromisos por pensiones causadas o concesión de plazos especialmente amplios.