

Perspectivas de la implantación de los Fondos de Pensiones en España

Por
FRANCISCO JAVIER QUESADA SANCHEZ
Actuario de Seguros y Economista

Pretendemos elaborar un esbozo de la posible implantación en España de los Fondos de Pensiones, para ello, estructuraremos en las siguientes partes:

En la primera de ellas, a modo de introducción, contemplamos el entorno socio-económico, en donde se señalan las distintas alternativas de previsión social, haciendo especial referencia a la previsión social complementaria.

En la segunda parte estableceremos las principales pautas a seguir respecto a la normativa legal y fiscal para la implantación del Fondo de Pensiones.

En la tercera parte nos basaremos en el estudio de las pensiones desde la óptica actuarial, señalando las principales hipótesis, con el objeto de adentrarnos en los sistemas financieros para elegir aquel o aquellos que mejor se adapten a la realidad española.

En la última parte trataremos los aspectos puramente económicos y contables de los Fondos de Pensiones, así como la presentación de la información económico-financiera.

1. ENTORNO SOCIO-ECONOMICO

El Fondo de Pensiones es una de las formas de previsión existentes en la actualidad. Ha surgido por los deseos de disponer de medios aptos para prevenir las sensaciones de incertidumbre. Para conseguir reducir las, han asumido la responsabilidad los trabajadores y la patronal, mediante su aportación, ahorrando recursos en el sistema económico, con el objeto de atender las necesidades de los trabajadores.

Cabe hablar de tres escalones de previsión social:

a) En un primer escalón se encuentra la Seguridad Social; es de carácter obligatorio y público y atiende a toda la población o población asalariada, como es el caso español. La cuantía de cada pensión referida al año 1980, respecto a la cuantía total de prestaciones satisfechas, alcanzan un porcentaje próximo al 75 por 100 para las pensiones de jubilación y sobrevivientes.

b) El segundo tramo se denomina Régimen Complementario. Este sistema es iniciado por los empleadores y los empleados. Integra y perfecciona el sistema de pensiones para mejorar las cuantías de las prestaciones percibidas por los sujetos. Tiene carácter obligatorio y alcanza al colectivo de trabajadores que pertenecen al plan de pensiones.

c) El tercer tramo es de iniciativa exclusivamente individual, Seguros Privados, siendo un sujeto individual quien acude voluntariamente a una Entidad Aseguradora para contratar un seguro privado que cubra algún área de la previsión.

En la mayoría de los países desarrollados tienen implantado los tres escalones o tramos. En el primero de ellos, cubre las necesidades mínimas de previsión para la población, cubriendo dichas necesidades mediante el denominado pacto generacional. El segundo tramo debe mejorar las cuantías de las prestaciones mediante un sistema de capitalización. Y, por último, el tercer tramo debe quedar libre a la iniciativa individual para mejorar algún aspecto de la previsión social.

En España, las cuantías alcanzadas de prestaciones en la actualidad es relativamente baja, comparativamente con la media de los últimos años del sueldo percibido en la época activa. Suele ser un 20 por 100 menos que en el momento de alcanzar la edad estimada de la esperanza de vida. En los años futuros, el problema puede agravarse, ya que la tendencia es que aumente la esperanza de vida, debido a las mejoras en la medicina; por otra parte, una reducción de la época activa por la tendencia de la jubilación anticipada y una disminución del número de personas existentes en dicha época, aumento del paro, entrada en el colectivo de activos más tarde.

El aumento paulatino de las cotizaciones destinadas a cubrir las prestaciones actuales puede resultar muy preocupante en esta década, ya que no podría ser atendido por el sector familias y empresas. Por tanto, es necesario mantener el sistema de Seguridad Social a unas prestaciones mínimas (niveles de subsistencia), fomentando la utilización de los Fondos de Pensiones basadas en un sistema financiero de capitalización.

Por otra parte, se requiere una mayor flexibilización de la edad de jubilación respecto a la posibilidad de establecer planes de pensiones empresariales, cuyas condiciones se podrán negociar entre las partes interesadas, a través de la contratación, intentando aproximar esta edad, a la esperanza estimada de vida, manteniendo unos años antes un período voluntario de jubilación, ya que el programa del actual Gobierno contempla conceder dicho derecho a la edad de sesenta y cuatro años, acercándose más al reparto de

empleo que a argumentos técnicos, analizando posibilidades casuísticas particulares de los distintos sectores.

Además de los motivos antes mencionados basados en el estudio de las relaciones industriales en los países occidentales, en España existe una coyuntura que hace propicio el tratamiento de la negociación colectiva de los planes de pensiones, teniendo en cuenta la reforma necesaria y supuestamente próxima de la Seguridad Social y a la proyectada legislación sobre fondos de pensiones, así como un interés creciente por parte de los trabajadores en este tema. Aparte de las pautas que pueda marcar el legislador, sin duda en un sistema de autonomía de los interlocutores sociales, han de ser ellos los que a través de la negociación colectiva vayan formulando las soluciones adecuadas para el desarrollo de los planes de pensiones. El intervencionismo del Estado se limitará a la introducción de ciertas cautelas destinadas a asegurar entre las partes la conservación de los derechos adquiridos.

2. NORMATIVA LEGAL Y FISCAL

A) La normativa legal en España es casi inexistente sobre pensiones complementarias. Los requisitos esenciales deben girar sobre los siguientes puntos:

1. El establecimiento de una normativa legal obligatoria y con carácter general.
2. Debe contemplar exclusivamente las mejoras de previsión de los trabajadores y sus familiares.
3. La canalización de las rentas del fondo deben ir dirigidas a cumplir los objetivos del plan de pensiones.
4. Debe tener el carácter general, con independencia del puesto que ocupa el trabajador, para evitar el establecimiento de planes de pensiones para una determinada clase o nivel salarial.
5. Posibilidad de formar "trust de pensiones" mediante las mejoras de prestaciones sociales de los miembros integrantes en el plan de pensiones.
6. Imposibilidad de cesión o enajenación de los fondos o parte de ellos, constituidos y administrados por el órgano gestor.
7. El establecimiento de las condiciones generales de la previsión social complementaria y de los requisitos mínimos que deben cumplir en cuanto a los partícipes y al órgano de gestión.
8. La máxima independencia respecto al régimen general.
9. Máxima flexibilidad en la normativa legal con el objeto de poder adaptar a las características peculiares de cada sector.
10. Mantenimiento de un control adecuado por el Ministerio de Trabajo y Hacienda, pero con una mínima presión fiscal, debido al carácter eminentemente social del plan.

En el campo legislativo no podemos hablar de una homologación de los distintos países, no sólo en su aspecto cuantitativo, ya que son escasas las reglamentaciones existentes en este campo, sino que las normas existentes entre ellas son muchas veces contradictorias, difiriendo notablemente del país y del plan de pensiones que se trate.

B) Los requisitos fiscales que debe cumplir un plan de pensiones pueden ser:

1. Las prestaciones de jubilación deben estar sujetos al impuesto de la Renta de Personas Físicas, siempre que se establezca un mínimo exento que sea equivalente al nivel de subsistencia.

2. Las prestaciones de sobrevivientes, estimamos que deben ser tratadas de forma similar a lo señalado para las pensiones de jubilación, aunque se tengan presentes aquellas circunstancias especiales de sus miembros.

3. La cotización de los trabajadores debe ser gasto deducible del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

4. La cotización de la empresa, como las cargas sociales, deben ser contempladas como gasto deducible del Impuesto de la Renta de Sociedades. Siempre que el órgano de gestión se encuentre debidamente autorizado para la gestión del fondo.

5. El tratamiento de las inversiones, plusvalías y rentabilidades que se deriven por la materialización de los fondos, podrían estar sujetos al impuesto siempre que se deduzca la depreciación monetaria y el interés técnico para atender a los gastos de gestión interna.

3. OPTICA ACTUARIAL

Desde el punto de vista actuarial tampoco puede hablarse de una homologación de los distintos planes existentes, debido a la aplicación de diferentes sistemas de financiación y de distintas hipótesis, dependiendo éstas de las características demográficas, económicas y financieras del país. Por lo que se hace necesario la formulación de estas hipótesis con carácter general para la posible concreción a un determinado colectivo.

A) Las hipótesis demográficas dependen de la estructura inicial del colectivo, de las posibles entradas y futuras salidas del mismo. Para ello, debemos distinguir la fase de la población activa y pasiva.

Para la población activa se parte de una estructura inicial, recibiendo nuevas incorporaciones que dependen de las condiciones que establezca el plan y de unas salidas que podrán ser por fallecimiento, invalidez, despido, baja voluntaria, jubilación anticipada, por matrimonio (en el caso de viudedad) o por alcanzar una determinada edad. Se puede formular mediante un sistema de ecuaciones con igual número de incógnitas que son las causas de

las salidas del colectivo de activos. Siendo el total de las salidas en un año cualquiera, la suma de los partícipes del colectivo al inicio del período, multiplicado por la probabilidad de causar baja, más el número de partícipes existentes y no causen baja en el período anterior de pasar al colectivo de pasivos.

Por lo que, la variación del colectivo en un período será igual a las entradas al colectivo en el período anterior, menos las salidas del colectivo en este período.

Respecto al colectivo de pasivos, las salidas por fallecimiento o por alcanzar una determinada edad (en el caso de orfandad), por lo que bastaría aplicar la tasa de mortalidad para conocer el número de salidas del colectivo en un determinado período. En cuanto a las entradas en el colectivo de pasivos, tendrá su origen por las salidas del colectivo de activos para jubilación, o por fallecimiento de los padres y esposos, para el caso de sobrevivientes.

Las hipótesis económicas dependen del sistema de determinación de los beneficios sociales y de la evolución de las rentas a percibir a partir del nacimiento del derecho a la pensión.

El establecimiento de los beneficios sociales es determinado de manera global para todo el país. Para ello se requiere la fijación de unos objetivos mediante una legislación adecuada que contemple las necesidades del colectivo de ciudadanos.

Para conocer la evolución de las rentas a percibir, prestaciones, es conveniente reflexionar sobre la categoría laboral y del número de años cotizados. La categoría laboral se suele medir mediante el salario regulador, que estará influenciado por el número de años de permanencia y de los aumentos salariales, éstos dependerán de las características del plan. Efectivamente, puede hablarse de planes que no contemplan incremento de las prestaciones, con incrementos constantes, variables dependiendo de la tasa de inflación existente en el período considerado y planes basados en sistemas actuariales de capitalización. En estos últimos se contempla la evolución de las prestaciones futuras, teniendo presente la evolución del salario regulador y la evolución estimada de la tasa de inflación en un horizonte temporal.

Las hipótesis financieras surgen como consecuencia de los desfases temporales entre aportaciones y prestaciones y que, por tanto, dan lugar a la existencia de fondos de reservas, de cuya inversión se obtiene una determinada tasa de rentabilidad contemplando aquéllas como capitales financieros.

La tasa del rendimiento real sobre una unidad de recursos del fondo invertido, en un período de tiempo, aparecerá constituida por dos componentes: la tasa de rendimiento real determinada por los ingresos percibidos en concepto de intereses, dividendos corregidos por el nivel general de precios durante el período y por las ganancias o pérdidas de capital en términos reales.

El valor a estimar, en todo caso, de la tasa dependerá de las inversiones que se hallan realizado y de las que en el futuro desee efectuar el fondo, es decir, mediante la política de inversiones decidida por los agentes implicados.

B) Uno de los puntos más delicados de los Fondos de Pensiones es el relativo a la financiación de las prestaciones. La *determinación de las mismas* es única, ya que no depende más que de los supuestos contemplados en el plan. Sin embargo, la financiación de estas prestaciones requiere la *asunción de varios presupuestos*, lo que implica que la financiación puede ser diferente, según el sistema financiero utilizado, siendo todos ellos correctos desde el punto de vista técnico, aunque es necesario implicar cada sistema a una óptica estrictamente financiera y posteriormente determinada la intersección de cada sistema con el contexto social de referencia.

En un sistema de reparto simple las aportaciones coinciden con las prestaciones del año en curso. Normalmente, puede establecerse una aportación media por periodos de tiempo más amplios, dos o tres años. A veces se crea un *fondo para fluctuaciones con el fin de amortiguar las posibles alteraciones* en las cotizaciones en un año concreto. Este sistema es el utilizado por la Seguridad Social y ofrece la ventaja de su utilización en épocas inflacionistas, siempre que el conjunto de la población activa sea superior a la población pasiva, por lo que no es apta su utilización por la configuración española actual, para un sistema de pensiones complementarias.

Sistema proyectivo de reparto: Este sistema establece *a priori* hipótesis demográfico-salariales como hipótesis financieras de valoración, de forma que las posibles alteraciones no supongan importantes porcentajes sobre los salarios de las personas activas, por lo que no se suele hablar de cotización única, sino que depende de las características intrínsecas actuariales del colectivo, para determinar la cuantía de la cotización por trabajador. Este sistema ofrece las mismas dificultades que en el anterior, aunque de forma más moderada.

Sistema de capitales de cobertura: Estos sistemas garantizan a las personas receptoras de prestaciones seguir percibiendo en el futuro su pensión; para ello la contribución anual debe ser tal que permita al menos constituir una reserva suficiente para garantizar las percepciones de renta de dicho año. Estas reservas, siempre que se cumplan las hipótesis actuariales, deben alcanzar la inversa del valor actual de una renta vitalicia para las prestaciones de jubilación y viudedad. Para las prestaciones de orfandad, la cuantía de la reserva, al menos, debe alcanzar la inversa de una renta temporal, ya que los huérfanos percibirán las prestaciones hasta que alcancen una determinada edad según las características del plan de pensiones. Se podría utilizar este sistema en pensiones complementarias para aquellos activos comprendidos entre los diez o quince años precedentes a la edad de jubilación.

Sistemas proyectivos de capitales de cobertura: Al poder alcanzar la reserva constituida valores próximos al cien por cien del importe de la nómina de los últimos años de la población activa, permite en ciertos momentos una

mayor flexibilidad que el reparto simple, si además añadimos el carácter proyectivo, consistente en repartir las prestaciones que se deben satisfacer a las personas pasivas o receptoras del resto de forma no uniforme, sino atendiendo a determinadas características del colectivo. Por tanto, siempre que se eviten alteraciones bruscas de la tasa de cotización, supone este sistema financiero la ventaja de su flexibilidad, adecuado para su implantación en las corrientes de la instauración de un plan de pensiones complementario para aquellas personas cercanas en alcanzar la edad de jubilación.

La capitalización individual: Resulta necesario determinar el coste normal anual del trabajador, que será función del valor actual de una renta aleatoria creciente. Por otro lado, el coste del servicio pasado para el trabajador sería el importe a que debe hacer frente el empresario para iniciar el fondo. La diferencia entre el coste del servicio pasado estimado pendiente de constituir y el coste del servicio pasado real será la ganancia o pérdida actuarial del fondo.

Si la diferencia es positiva, hay que discernir entre ganancia actuarial y la derivada de la rentabilidad de la materialización de los recursos. Cuando la diferencia sea negativa, es decir, pérdida actuarial, debe amortizarse cuanto antes; si la pérdida es sustancial, puede imputarse en varios ejercicios y hacer las correcciones necesarias en las hipótesis actuariales.

Las reservas se realizarán individualmente para cada trabajador dependiendo de las características actuariales intrínsecas del mismo. Estas reservas se determinan para una edad determinada de jubilación; en el caso de efectuarse ésta anticipadamente, deben aumentarse aquéllas.

La utilización de este sistema de financiación es adecuada para aquellos planes existentes en donde se ha aplicado dicho sistema a los trabajadores jóvenes.

Capitalización atenuada: este sistema financiero mantiene el coste estable para cada una de las generaciones, por lo que se puede contemplar como un sistema colectivo de una determinada edad, con independencia de la permanencia futura en el plan. Es un sistema que se encuentra entre el sistema de capitalización individual y colectivo.

La capitalización colectiva: Las prestaciones previstas dependen de las nuevas entradas al colectivo, ya que la contribución depende del montante total de los salarios del colectivo. Este sistema es adecuado para aquellos planes cuyo número de partícipes es elevado y la contribución del empresario sea importante, superior al 50 por 100 del coste total anual del plan y que la contribución a cargo de los trabajadores tengan carácter obligatorio de pertenencia al plan.

La mayor dificultad de este sistema radica en su aplicación para aquel plan que se inicia y que engloba a trabajadores de edades próximas a su jubilación, con lo que la aportación, para ellos, debe ser muy elevada si se desea equiparar el nivel de prestaciones para sus trabajadores.

Cabe hablar de dos tipos de reservas: una denominada de pasivos y otra de activos. La primera se trata de una reserva sobre el colectivo de igual denominación, que no contribuye al fondo ni con aportación en metálico ni en especie, por lo que sólo interesa aplicar el método prospectivo. Las reservas de activos se trata de una reserva calculada sobre el colectivo de activos, en donde se dan prestaciones y aportaciones. Esta reserva puede determinarse por el método prospectivo y por el retrospectivo.

En general, las reservas por el método prospectivo no coinciden con las calculadas retrospectivamente. Efectivamente, en capitalización colectiva las reservas por el método prospectivo son superiores a las calculadas según el método retrospectivo. La diferencia se amortiza en un período determinado, en función de las nuevas entradas de edad más joven de la media del colectivo. Para la capitalización individual ambas reservas coinciden.

Una tercera reserva es aquella correspondiente a los derechos adquiridos, con relación a los activos en caso de que dejen de formar parte del plan, ya sea de forma individual, ya colectivamente. Estos derechos suelen reconocerse en el plan de pensiones.

Los sistemas de reparto no podrían aplicarse simple o proyectivos, ya que requieren de las cotizaciones, aportaciones, para hacer frente a las prestaciones.

Las reservas mínimas deben aproximarse a las reservas de pasivos, lo que a su vez implica utilizar un sistema actuarial de financiación que esté basado en el reparto de capitales de cobertura.

Para los sistemas de capitalización, en especial la colectiva, la reserva mínima que se debe constituir debe cubrir a los pasivos más los derechos adquiridos por los partícipes sobre el fondo en cada momento.

C) Los planes de pensiones abarcan periodos amplios de tiempo, por lo que podemos considerar que la rentabilidad supera a la tasa de inflación; en los países desarrollados supera la tasa de rentabilidad en el 1 por 100 para los bonos del tesoro y en el 1,3 por 100 para las sociedades. Las diferencias obtenidas para las inversiones netamente especulativas pueden alcanzar el triple de la cantidad señalada para los bonos del tesoro.

La tasa de rentabilidad de una cartera de inversiones, dentro de un determinado nivel de riesgo, depende de la coyuntura económica, de la situación de los mercados financieros y de la eficacia de los mismos. Los gestores suelen garantizar una rentabilidad mínima a largo plazo, que por otra parte suele utilizarse como tanto de valoración para el establecimiento actuarial entre ingresos y gastos del fondo de pensiones.

El objetivo que debe cumplir la inversión de los fondos de pensiones es el de maximizar la rentabilidad de los fondos utilizados a un bajo riesgo, resultando imprescindible la diversificación del mismo para mantener una tasa de rentabilidad adecuada; en suma, una política de inversiones que será diferente del órgano de gestión.

4. ASPECTOS ECONOMICO-CONTABLES

A) Veamos las ventajas e inconvenientes de la gestión del fondo llevada a cabo por:

1. La propia empresa.

a) Ventajas:

- Permite una mayor autonomía y libertad de acción.
- Fuente de financiación básica complementaria.
- Mayor acercamiento entre trabajadores y la empresa.

b) Inconvenientes:

- Acumulación de fondos excesivos.
- Aumento de riesgo por disminución de diversificación en las inversiones.
- Debe evaluarse el coste de oportunidad.
- Puede provocar inflación de costes al elevar el precio de sus productos.
- Menor grado de especialización en el tratamiento de las pensiones.

2. Entidades sin ánimo de lucro:

a) Ventajas:

- Separación del patrimonio de la empresa constitutiva y éste.
- Mayor diversificación del riesgo.
- Suele contemplarse el coste de oportunidad.
- Facilita el seguimiento por parte de la empresa y trabajadores.
- Mejoras sociales.
- Mayor transparencia en el mercado de capitales.

b) Inconvenientes:

- Escasez de técnicos profesionales.
- Mayores costes.
- Menor autonomía y libertad de acción para la empresa.
- Necesidad de normativa legal que regule la gestión de estas entidades.

3. Entidades Aseguradoras:

a) Ventajas:

- Independiente de la marcha de la empresa.
- Alto grado de especialización.

- Mayor control.
- Mayor diversificación de riesgos.
- Transparencia en el mercado de capitales.

b) Inconvenientes:

- Mayor coste de gestión.
- Menor acercamiento y cooperación entre empresas y trabajadores.
- Menor autonomía y libertad de acción para la empresa.
- Suelen disminuir las mejoras sociales.

La diversificación internacional reduce el riesgo global de la cartera, ya que los índices bursátiles de los distintos países presentan entre sí correlaciones muy pequeñas e incluso negativas. Por tanto, en principio y seleccionando adecuadamente las inversiones, tiene efectos positivos, en el nivel de riesgos, comprar un título en el mercado de internacional de capitales.

B) En el ámbito de las pensiones de jubilación y sobrevivientes, las distintas soluciones posibles o penden, básicamente, de dos principios concretos, uno de raíz contable y otro actuarial: principio de correlación de ingresos y gastos y el principio de valoración actuarial.

La situación de la normalización contable, en el plano de los Fondos de Pensiones, es función del sistema económico de referencia. En las economías capitalistas, cabe hablar de aquellos países desarrollados donde suele estar la normalización bastante avanzada, bien a escala nacional, o bien a nivel profesional. Unos y otros pueden tener carácter vinculante o no en un determinado campo de actuación. En el campo de las economías poco desarrolladas la normalización se encuentra rezagada o con pocas realizaciones. En las economías socialistas la normalización contable entra dentro del contexto de su política dirigida.

Requisitos mínimos de la normalización de las pensiones:

- 1.º Presentación de los estados financieros: incluyendo no solamente el balance y el estado de los ingresos y gastos, sino que debe incorporarse el estado de origen y aplicación de fondos y el anexo.
- 2.º Divulgación de las políticas contables: para las entidades gestoras de pensiones deberán recoger un estado de las informaciones más relevantes del plan.
- 3.º Información financiera sobre los componentes de los grupos de las empresas.
- 4.º Presentación de informes no financieros: debe ofrecer toda aquella información que se considere de interés y de carácter no financiero.

La gestión de los fondos aportados por los trabajadores y empresas se deben contemplar llevando una contabilidad separada de la actividad nor-

mal de la empresa. Las contribuciones al fondo, se contempla como gasto del ejercicio, por tanto, deducible del Impuesto de la Renta de Sociedades. Las contribuciones practicadas por los trabajadores deben ser deducibles del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

La financiación básica del Fondo de Pensiones puede proceder de la aportación de trabajadores y de la empresa, recogiendo dicha aportación en la cuenta de Fondo de Pensiones cuando los recursos destinados al pago de prestaciones futuras superen los dieciocho meses, cuando sea inferior a dicho plazo se recoge en la cuenta Provisión para Pensiones de jubilación, viudedad u orfandad. Puede proceder también de los recursos propios del Fondo y de otras operaciones procedentes del exterior.

La valoración de los elementos patrimoniales debe realizarse a precio de mercado ofreciendo todos los datos desglosados en el anexo del balance. Para ello, se tomará el valor actual del inmovilizado aplicando técnicas apropiadas de valoración, con objeto de mantener a precio actual el valor de los elementos del inmovilizado, contemplando únicamente las ganancias ciertas y reflejando inmediatamente las pérdidas, es decir, basado en criterios de prudencia valorativa.

La determinación del coste de pensiones depende de las características del plan de pensiones, con independencia del método utilizado. En su contabilización, deben ir incluidos los gastos de administración y todos aquéllos, por razón de la gestión del plan. No existe un criterio uniforme en cuanto al tratamiento de los costes de pensiones. Señalemos los siguientes:

- a) Dotación de provisión para el coste de pensiones periódico.
- b) Indeterminación de los costes de pensiones, para ello se debe dotar una provisión para los costes normales más un importe equivalente a intereses sobre costes por servicios pasados no financieros.
- c) Dotar una provisión incrementada para cubrir el equivalente de intereses, sólo para aquellas entidades que se comprometieron a pagar prestaciones definidas.
- d) Dotar una provisión que se encuentre entre los componentes del coste normal, coste de servicios pasados no financiados, derechos adquiridos; y el coste normal, 10 por 100 de servicios pasados, intereses equivalentes sobre las diferencias entre provisiones y los importes financiados.

Para la aceptación de la determinación del coste a efectos contables, requiere un método actuarial que sea racional y sistemático, aplicándose de tal modo que el resultado ofrezca una medición razonable del coste de pensiones de año en año. Si surgen diferencias entre el coste proyectado y realizado, puede ser apropiado cargar dicho ajuste o diferencia, a resultados del ejercicio; ahora bien, si el ajuste es sustancial y afecta al equilibrio entre aportaciones y prestaciones, debe de repercutirse o corregirse en las valoraciones actuariales.

La presentación de la información del Fondo de Pensiones, requiere ofrecer unos Estados Contables y Actuariales que reflejen los hechos acaecidos en un período determinado, de forma sintética y agregada, con el objeto de arbitrar un sistema adecuado de control que permita garantizar y cumplir las condiciones establecidas en el contrato del plan de pensiones.

El Balance contable del Fondo de Pensiones es la declaración de la situación patrimonial de la institución en un momento determinado. Viene reflejado por el equilibrio entre:

$$\text{ACTIVO} = \text{PASIVO} + \text{NETO}$$

El Balance Actuarial es la declaración de los distintos componentes de la ecuación de equilibrio de un plan de pensiones.

$$\begin{aligned} &\text{VALOR ACTUAL DE LAS PRESTACIONES FUTURAS} \\ &= \\ &\text{VALOR ACTUAL DE LAS COTIZACIONES FUTURAS} \\ &+ \\ &\text{VALOR DEL FONDO} \end{aligned}$$

El Balance actuarial contempla los valores patrimoniales en un horizonte temporal dependiendo del método actuarial utilizado.

La diferencia entre el Balance Contable y Actuarial es que aquél nos revela la situación patrimonial en un instante de tiempo, mientras que el segundo nos refleja la situación dinámica valorada en ese mismo momento.

Las Pérdidas y Ganancias pueden ser debidas a causas contables, mediante la diferencia entre las corrientes de ingresos y gastos o, por causas actuariales, debido a cambios en las hipótesis actuariales. Para conocer el saldo de la cuenta de Pérdidas y Ganancias bastaría comparar los Balances Actuariales en distintos momentos del tiempo, las diferencias que pueden surgir, es el saldo de Pérdidas y Ganancias Actuariales.

Para mejorar la información agregada deben presentarse otros Estados Contables, como el Anexo, en donde se refleje toda aquella información específica en cuanto a su valoración de las distintas partidas, detallada las provisiones para pensiones, la materialización de las contribuciones de trabajadores y empresa del plan de pensiones y toda aquella información relevante.

En el Estado de origen y aplicación de fondos debe señalarse por el lado de su aplicación, los aumentos de inversiones y los pagos de prestaciones. Por el lado de su origen figurarán las aportaciones más disminuciones de Inversiones, más los Resultados.

Se debe redactar anualmente un informe de Auditoría y Actuarial, con el objeto de confirmar que la información ofrecida es fiable y que los criterios utilizados para la valoración contable-actuarial de las distintas partidas, están basadas en una normativa de general aceptación.

Por último, señalar la importancia de los planes de pensiones generalizados que en un país como España, puede reportar unas mejoras sociales destacadas, una previsión social más acorde al nivel de desarrollo alcanzando, una incentivación a la inversión mediante el ahorro institucionalizado a través de los Fondos de Pensiones y creación de puestos de trabajo. Por tanto, la implantación de un sistema de pensiones complementarias es una necesidad social que debe contemplarse en la realidad económica del país.

BIBLIOGRAFIA

- AECA: *Documento n.º 3*. Madrid, 1980.
- ALMANSA PASTOR, J. M.: *Derecho de la Seguridad Social*. Madrid, 1973.
- ALONSO OLEA, M.: *Instituciones de la Seguridad Social*. Madrid, 1974.
- AMERICAN COUNCIL OF LIFE INSURANCE: *Pensions Fact*. Washington, 1981.
- APB, n.º 8, 1966.
- ASC: *Pension scheme accounts*, APMI, 1984.
- BRAUM, H.: *Geschichte der Lebesversicherung und der Lebensversicherung stechnik*. Berlín, 1963.
- CEE: *Directriz del Seguro de Vida*, 1979.
- CLARE, J. L.: «Un Actuarial responde ISG-Study. Accounting for Pension Cost». *Financial Executive*. November, 1978.
- CONSTITUCIÓN, Madrid, 1978.
- COPPINI, M. A.: *Financial System for Pensions funds Involving Wage Variations*. 17 th. Internationale Congress of Actuaries. London, 1964.
- GRAMER, J. J., and NEYHART, Ch. A.: «A Conceptual Framework for Accounting and Reporting by Pension Plans». *Abacus*, June 1980.
- DECRETO, 14 diciembre de 1956. 12 de septiembre de 1970. 530/1973, 22 de febrero.
- DOUBLET, J.: *Complementary System of Social Security*. Louvain, 1976.
- FERAUZ, L.: *Complementary Pensions a Comparative Analysis*. ISSA. Geneva, 1975.
- FASB, n.º 35 y 36.
- LASHERAS SANZ, A.: *Matemática del Seguro*. Madrid, 1948.
- Ley de 29 de julio de 1943.
- Ley 230/1963, de 28 de diciembre.
- Ley 30 de diciembre de 1978.
- LIEBING, H.: *La inversión de los Fondos de Seguros de vejez, invalidez y sobrevivientes*. México, 1975.
- MARTÍNEZ VÁZQUEZ, A.: *Los problemas de la elección de tabla de mortalidad*. Tokyo, 1976.
- MULLER, N.: *Introducción en las matemáticas de Pensiones*. München, 1973.
- NIETO DE ALBA, U.: «Estudio general de los sistemas financieros estáticos y dinámicos en los seguros sociales». *Anales IAE*, 1969-1970.
- PARRA LUNA: *Balance social y progreso empresarial*. Ed. Cirole. Madrid, 1980.
- PRIETO PÉREZ, E.: «Dimensión y solvencia en la empresa aseguradora». *Cuadernos Universitarios*. Madrid, 1980.
- PRIETO PÉREZ, E.: «Fondos de Pensiones, problemática de sugestión». Forum sobre instituciones de inversión colectiva. Murcia, 1981.