

LOS FONDOS DE PENSIONES EN LA EMPRESA

CARLOS FERNÁNDEZ MARIJUAN*

La creación de los Fondos de Pensiones va a representar, en un futuro próximo, un componente socio-laboral de gran importancia en la negociación colectiva de las empresas.

Los Fondos de Pensiones van a proporcionar una alternativa sólida a las expectativas inciertas de las prestaciones de la Seguridad Social a los empleados, a partir de su jubilación y a los compromisos de abono de pensiones complementarias adquiridos por las empresas, con anterioridad.

INTRODUCCION

- Con la inminente aprobación del reglamento que haga operativa a la ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, se creará el marco jurídico/legal que posibilite, a través de los planes de pensiones del Sistema de empleo, el desarrollo de la previsión social privada en el ámbito empresarial.
- No es arriesgado afirmar que la creación de los Fondos de Pensiones en las empresas van a tener una gran repercusión social, siendo un tema clave en la negociación colectiva en los próximos años.

Los Fondos de Pensiones en la empresa van a proporcionar una alternativa a las expectativas inciertas sobre las prestaciones de la Seguridad Social por parte de los empleados y a los compromisos de pago de pensiones complementarias adquiridos por las empresas, con anterioridad.

- Estos sistemas denominados genéricamente Fondos de Pensiones están muy extendidos a nivel internacional, siendo sus partícipes un porcentaje muy importante de la población activa.

* Departamento de Fondos de Pensiones de MAPFRE VIDA.

LOS PLANES DE PENSIONES

Según la ley «definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen, a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, las obligaciones de contribución a los mismos y a las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio que al cumplimiento de los derechos que reconoce ha de afectarse» (Art. 1.1.).

Como se deduce de esta definición legal, los Planes de Pensiones son, en otras palabras, condiciones contractuales del ahorro/pensión, con carácter voluntario, privado y complementario o no de la Seguridad Social.

Todos los Planes de Pensiones, una vez establecidos, integrarán obligatoriamente en un *Fondo de Pensiones* todas las aportaciones económicas de los promotores y partícipes, sus rendimientos financieros y demás bienes adscritos al Plan.

Los Planes de Pensiones se pueden clasificar según los sujetos que los constituyen, así serán:

- *Sistema de empleo*: El promotor es la empresa y los partícipes sus empleados.
- *Sistema asociado*: El promotor es una asociación, gremio o colectivo y sus partícipes sus asociados.
- *Sistema individual*: El promotor es una o varias Entidades financieras y los partícipes cualquier persona física, a excepción de las vinculadas a aquellas laboralmente y sus parientes hasta tercer grado inclusive.

Los Planes de Pensiones en función de las obligaciones definidas o fijadas en ellos se denominarán:

Plan de Prestación definida, donde la magnitud predeterminada o estimada es la cuantía de todas las *prestaciones* a percibir por los beneficiarios, bien sea en pesetas o en función de otra magnitud, por ejemplo el salario, antigüedad en la empresa, prestaciones complementarias y otras variables susceptibles de servir de referencia.

Definida la prestación y aplicando el sistema financiero-actuarial establecido en el Plan, se obtiene la aportación necesaria para ejecutarlo.

En este cálculo intervienen una serie de parámetros (mortalidad, rentabilidad, incremento salarial, etc.) cuyos valores medios esperados hay que estimar. Las posibles desviaciones que se produzcan

entre los valores estimados y los reales pueden obligar a modificar las aportaciones iniciales. (La ley obliga a realizar una revisión, al menos cada tres años, para los planes basados en la capitalización individual y anual para los que se basen en la capitalización colectiva, según se estipula en el borrador del reglamento de 21.3.88).

Plan de Aportación definida, donde la magnitud predeterminada es la cuantía de las contribuciones de los promotores y, en su caso, las aportaciones de los partícipes al Plan.

La aportación podrá fijarse en términos absolutos o en función de otras magnitudes como salario, flujos empresariales, u otros conceptos referenciales.

Las prestaciones se cuantificarán en el momento de producirse la contingencia, como resultado del proceso de capitalización desarrollado en el Plan.

Las aportaciones podrán modificarse de común acuerdo entre las partes, en la cuantía y en el sentido que convenga al mantenimiento de las prestaciones que fueron estimadas.

La diferencia con los planes de prestación definida consiste en que en ellos ese reajuste de la aportación es automático, mientras que aquí lo que se reajusta automáticamente es la prestación.

Plan Mixto. En este Plan se define simultáneamente o separadamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la aportación. Por ejemplo estarían incluidos en esta modalidad:

- a) Planes que, definiendo el importe de las aportaciones, definan el importe de todas o algunas de las prestaciones cubiertas.
- b) Planes que combinen la aportación definida para alguna contingencia, con la prestación definida para otra u otras de las contingencias cubiertas.

Los planes de los sistemas de empleo podrán ser de cualquiera de las tres modalidades anteriores, es decir, de aportación definida, de prestación definida o mixto. Esto obliga a realizar una elección sobre cuál modalidad elegir según la característica del Plan y las preferencias de los partícipes y el promotor.

Cada modalidad tiene *ventajas e inconvenientes*:

El Plan de *Prestación definida* tiene la ventaja para los partícipes de conocer, desde el principio, la cuantía de las prestaciones que recibirán; como

contrapartida, y salvo que el fondo esté asegurado, cualquier evolución futura de las variables actuariales (rentabilidad, mortalidad, etc.) en sentido contrario a las hipótesis iniciales recaerá sobre el promotor. Por ello conviene ser cuidadoso desde la perspectiva empresarial al asumir compromisos de prestación asegurada, por el alto grado de riesgo que conllevan.

El Plan de *aportación definida* tiene a su favor que se conoce con precisión el costo de las pensiones, lo que implica que si se producen variaciones negativas en las variables del cálculo, serán los partícipes quienes soporten el riesgo de ver disminuidas las prestaciones esperadas y no el promotor como en el caso anterior.

El *Plan mixto* conlleva las ventajas e inconvenientes de los dos anteriores, distribuyéndose el riesgo entre promotor y partícipes. Si son planes asegurados, el riesgo se trasladaría a un tercero que sería la Entidad Aseguradora.

no sea deducible en base imponible, por superar los límites establecidos, gozará de una deducción en la cuota del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del 15 por 100 de su importe, con los límites y requisitos establecidos en el artículo 29.F de la ley del Impuesto sobre la Renta, sin que, en ningún caso, la suma de las aportaciones y contribuciones imputadas exceda de 750.000 pesetas por unidad familiar.

Para el Fondo de Pensiones, el régimen fiscal indica que es sujeto pasivo del Impuesto sobre Sociedades, pero el tipo de gravamen que se aplica a su base imponible es *cero*. Esto quiere decir que los Fondos de Pensiones, sea cual sea el beneficio derivado de sus operaciones financieras, no pagarán cantidad alguna en el Impuesto sobre Sociedades, pero además, les serán devueltas todas las retenciones que se les hayan practicado sobre los rendimientos del capital mobiliario.

REGIMEN FISCAL

Para la empresa promotora las contribuciones serán deducibles en la base imponible del impuesto de sociedades, si bien es imprescindible que se impute a cada partícipe del Plan de Pensiones, la parte que le corresponda sobre las citadas contribuciones.

Asimismo, la promotora estará obligada a suministrar anualmente a la Administración Tributaria relaciones individuales de los partícipes por quienes efectuarán sus contribuciones y de la cuantía de las mismas.

Para los empleados. Las aportaciones, tanto las personales, como las imputadas por la empresa-promotora, serán deducibles en su base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Como límite máximo de esta deducción se aplicará la menor de las dos cantidades siguientes:

- a) El 15 por 100 del importe de sus rendimientos netos del trabajo percibidos en el ejercicio.
- b) 500.000 pesetas/año por unidad familiar.

El exceso de la contribución imputada o realizada directamente por cada empleado/partícipe, que

¿COMO DISEÑAR UN PLAN DE PENSIONES?

Para la empresa, como promotora de un Plan, el Sistema de aportaciones definidas es el que más suele adoptarse.

Un Plan de aportaciones *definidas puede ser costeado* en su totalidad por la empresa, o ser compartido con aportaciones de los empleados, siendo esta variante la más frecuente.

La distribución del porcentaje en que participan conjuntamente promotora y partícipes (empresa y empleados) varía en función de las características y circunstancias de cada empresa o sector.

Las contingencias que pueden dar lugar a prestación en un Plan de Pensiones, son:

- Jubilación (esta contingencia es obligada).
- Invalidez total y permanente para la profesión habitual.
- Invalidez absoluta y permanente para todo trabajo.
- Fallecimiento del partícipe que podría dar derecho a viudedad, orfandad o en favor de otros herederos.

Las prestaciones, según se acuerde en el Plan, podrán ser:

- Prestación en forma de capital.
- Prestación en forma de renta, temporal o vitalicia.
- Prestación en forma de capital-renta.

En un Plan de Pensiones se podrán contratar seguros para garantizar determinadas prestaciones (por ejemplo: rentas vitalicias de jubilación, capitales por fallecimiento o invalidez, etc.). Esto es algo muy recomendable en general y casi necesario cuando se trate de empresas o colectivos poco numerosos.

Todo esto hace posible diseñar en el ámbito de la empresa una previsión social muy completa que permita cubrir todas las contingencias básicas, disfrutando, por otro lado, de importantes ventajas fiscales específicas que la ley concede a los Planes de Pensiones.

Quizás, a través de un ejemplo, se pueda ver de manera más descriptiva lo expuesto anteriormente.

Supongamos un plan de aportación definida de un 15 por 100 del sueldo (corresponde a la aportación máxima deducible de la base imponible, si no hay otros ingresos en la unidad familiar y siempre que no se superen las 500.000 pesetas de aportación anual), y que cubre las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez.

Se establecen las siguientes hipótesis de trabajo:

Las aportaciones y las rentas anuales que se especifican se abonarán a razón de 1/12 mensual.

Viudedad

- Se supone que el titular es un hombre y el cónyuge una mujer tres años más joven.

Invalidez

- Percepción de rentas hasta la edad de jubilación.
- Las tasas de invalidez corresponden a las habituales en el mercado para seguros colectivos.
- Exención en caso de invalidez, del pago de primas correspondientes a las demás coberturas (Cuadro I).

Cuadro I. Evolución de los sueldos

Edad	Sueldo inicial	Sueldo a los 65 años
25	1.000.000	6.704.751
30	1.000.000	5.253.340
35	1.000.000	4.116.136
40	1.000.000	3.225.100
45	1.000.000	2.526.950
50	1.000.000	1.979.932
55	1.000.000	1.551.328
60	1.000.000	1.215.506

PARAMETROS E HIPOTESIS DE CALCULO

Generales

Sueldo inicial	1.000.000 ptas./año
Aportación global sobre sueldo	15%
Desglose de aportaciones:	
— Jubilación	9%
— Viudedad Activos	3%
— Viudedad Pasivos	2%
— Invalidez Absoluta	1%
Incremento anual aportaciones	5%
Incremento anual prestaciones	5%
IPC medio anual supuesto	5%
Tablas de mortalidad	GRM 80/GRF 80
Interés de cálculo	6%
Edad de jubilación	65 años

En el Cuadro II se presentan las prestaciones correspondientes a jubilación en capital y en renta vitalicia, a elegir, expresadas en pesetas corrientes, para personas con las edades que se indican en el momento de su incorporación al Plan de Pensiones.

Cuadro II. Jubilación

Edad	Capital de jubilación	Renta vitalicia anual de jubilación	En % del último sueldo	
			Capital	Renta
25	34.781.009	2.260.283	519	34
30	23.084.207	1.500.153	439	29
35	14.988.528	974.046	364	24
40	9.443.552	613.700	293	19
45	5.696.997	370.226	225	15
50	3.211.087	208.676	162	11
55	1.601.995	104.107	103	7
60	596.276	38.750	49	3

La aportación inicial es de 90.000 pesetas/año (9% sobre salario inicial).

Las dos últimas columnas presentan las prestaciones en función del sueldo (porcentualmente sobre el último salario).

En el Cuadro III se muestran los capitales y rentas vitalicias, a elegir, expresadas en pesetas corrientes, que recibirían los beneficiarios en caso de producirse el fallecimiento del empleado antes de alcanzar la edad de jubilación.

La aportación inicial es de 30.000 pesetas/año (3% sobre sueldo inicial).

Cuadro III. Viudedad de activos

Edad	Capital de viudedad	Renta vitalicia anual de viudedad	En % del último sueldo	
			Capital	Renta
25	7.498.662	263.640	750	26
30	6.566.534	235.681	657	24
35	5.658.002	207.408	566	21
40	4.809.214	180.741	481	18
45	4.050.885	157.228	405	16
50	3.395.351	137.468	340	14
55	2.838.913	121.331	204	12
60	2.356.488	107.653	236	11

Las dos últimas columnas presentan las prestaciones en función del salario que el empleado tenga en el momento de su fallecimiento (siempre que se produzca antes de los 65 años), este porcentaje se mantiene constante dado que se supone el mismo crecimiento para prestaciones y sueldos.

En el Cuadro IV se presentan las prestaciones correspondientes a la garantía de viudedad de pasivos (fallecimiento del empleado en su condición de jubilado) expresados en pesetas corrientes, pudiéndose elegir entre capital o renta vitalicia. La aportación inicial es del 2%, es decir, 20.000 pesetas/año. Las dos últimas columnas muestran el porcentaje que representa el capital o la renta que percibiría el beneficiario sobre el último salario en activo del empleado, en el supuesto de que el empleado fallezca en la misma anualidad en que adquiriera la condición de jubilado.

Si el empleado falleciera en otra anualidad posterior a la de su jubilación, sus beneficiarios recibirán la renta o el capital que se indica en las dos primeras columnas, revalorizado en un 5% cada año de más transcurrido.

Cuadro IV. Viudedad de pasivos

Edad	Capital de viudedad	Renta vitalicia anual de viudedad	En % del último sueldo	
			Capital	Renta
25	13.877.939	1.205.738	207	18
30	9.174.033	797.055	175	15
35	5.929.450	515.160	144	13
40	3.716.412	322.888	115	10
45	2.228.879	193.649	88	8
50	1.248.254	108.450	63	5
55	618.395	53.727	40	3
60	228.255	19.831	19	2

El Cuadro V muestra los capitales y las rentas temporales, a elegir, que percibiría el propio empleado si sufriera una invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, antes de alcanzar la edad de jubilación.

Cuadro V. Invalidez

Edad	Capital de invalidez	Renta temporal de invalidez	En % del último sueldo	
			Capital	Renta
25	12.255.140	1.131.680	1.226	114
30	10.816.591	1.073.080	1.082	107
35	9.442.717	1.019.278	944	102
40	8.145.886	976.064	815	98
45	6.938.415	952.683	693	95
50	5.831.152	967.162	583	97
55	4.831.458	1.066.958	483	106
60	3.944.266	1.453.819	394	145

La aportación inicial es de 10.000 pesetas/año, incluyendo la parte destinada a cubrir la exención de aportaciones para las demás garantías, es decir, si el empleado queda inválido, además de recibir el capital o renta estipulados, mantiene las restantes garantías que percibirá cuando alcance los 65 años, fallezca con anterioridad o posterioridad, etc.

Las dos últimas columnas presentan el porcentaje que representa el capital o la renta sobre el salario que percibirá cuando se produzca la contingencia que origine la prestación de invalidez.

En los respectivos cuadros los cálculos efectuados en forma de porcentajes sobre el sueldo que

cobraría el empleado en el momento de percibir cada prestación implican que si el incremento medio de IPC en el período coincide con el incremento previsto para los sueldos (5% en este supuesto), el poder adquisitivo de las prestaciones se mantiene constante.

El interés de cálculo representa la tasa media de rentabilidad para todo el período. En este supuesto se ha tomado un 6%, valor que parece bastante moderado, pero en el caso de obtenerse rendimientos más elevados, las prestaciones que se percibirían serían de cuantía superior a los cálculos previstos.

Como muestra, en el Cuadro VI se reflejan las prestaciones de jubilación que se obtendrían si se consiguiera una tasa media de rentabilidad del 8%.

Cuadro VI. Jubilación

<i>Edad</i>	<i>Capital de jubilación</i>	<i>Renta vitalicia de jubilación</i>	<i>En % del último sueldo</i>	
			<i>Capital</i>	<i>Renta</i>
25	53.466.255	4.163.640	797	62
30	33.476.203	2.606.931	637	50
35	20.530.593	1.598.803	499	39
40	12.232.856	952.623	379	30
45	6.987.563	544.151	277	22
50	3.734.154	290.794	189	15
55	1.768.910	137.752	114	9
60	626.258	48.769	52	4

Si se comparan las cifras de este Cuadro con las que refleja el Cuadro II, se observará la diferencia que, sobre todo en empleados jóvenes, se produce al modificar en dos puntos porcentuales la estimación de la tasa media de rentabilidad, motivo por el que conviene ser prudente en las estimaciones futuras de rentabilidad.

Como resumen final supongamos un empleado que ingresa en el Plan de Pensiones de su empresa con 40 años de edad y está casado con una mujer de 37 años. La aportación al plan es de un 15% de su sueldo anual repartida en doce mensualidades. (La aportación puede ser compartida entre empleado y empresa y en la proporción que acuerden).

Al alcanzar la edad de jubilación de 65 años, podrá optar por recibir un capital del 293% de su último sueldo (casi tres anualidades) o bien una

renta vitalicia anual del 19% de ese último sueldo, cuya cuantía irá creciendo un 5% cada año.

Si el empleado fallece quince años después de su jubilación, a los 80 años, por ejemplo, entraría en vigor la cobertura de viudedad de pasivos y su viuda percibiría una renta vitalicia de una cuantía aproximada al 55% de la pensión de jubilación que cobraba su marido antes de fallecer. Su cuantía en pesetas se iría incrementando en un 5% anual (IPC medio previsto) con lo que su capacidad adquisitiva no se depreciaría.

Si el fallecimiento del empleado se produce durante su vida activa, entra en vigor la garantía de la viudedad de activos y su viuda percibiría una renta vitalicia equivalente al 18% de su último salario, revalorizándose un 5% por año. O, si lo prefiere, un capital equivalente a casi cinco anualidades del último sueldo.

Por último, si el empleado sufre una invalidez absoluta y permanente, percibirá un capital equivalente a algo más de nueve veces su último salario, o como alternativa, una renta del 110% de su último sueldo, que como todas las rentas se revalorizará un 5% anual. Al alcanzar la edad de jubilación finalizará la percepción de la renta de invalidez y comenzaría a percibir, a cambio, la misma renta de jubilación que si se hubiese jubilado normalmente, es decir, como activo. Y al fallecer será su viuda la que perciba el capital o la renta correspondiente a la viudedad de pasivos. Como ya se mencionó anteriormente para el inválido además de percibir el capital o la renta de invalidez, continúan en vigor todas las coberturas del poder de pensiones (viudedad de activos, jubilación y viudedad de pasivos), sin necesidad de aportación alguna, pues ese es el efecto de la cobertura de exención de pago de primas en caso de invalidez, para la que se ha ido aportando un 0,12% del sueldo (dentro del 1% destinado a la invalidez).

Para finalizar conviene hacer una observación, a la vista de los cuadros de prestaciones, y es que, en contra de lo que suele creerse, a los planes de pensiones hay que incorporarse cuanto antes. Veamos, por ejemplo, que quien comienza con treinta años alcanza una renta de jubilación complementaria equivalente al 28% de su último salario, mientras que quien se incorpore a los cuarenta y cinco años sólo alcanza un 14% del mismo.

