

1

PENSIONES

1.3 Previsión Social Complementaria Privada





Seguros y Pensiones para Todos[®]

Seguros y Pensiones para Todos es una iniciativa de Fundación MAPFRE para acercar la cultura aseguradora a la sociedad, a las personas.

Los contenidos que se recogen en este documento forman parte de la web **www.segurosypensionesperatodos.org** que explica el mundo del seguro a través de un lenguaje sencillo, claro, universal y sin tecnicismos.

Este proyecto se enmarca en el ámbito del Plan de Educación Financiera, desarrollado por el Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores, cuyo objetivo es contribuir a la mejora de la educación financiera de los ciudadanos y que recoge las recomendaciones y principios de la Comisión Europea y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).



Previsión Social Complementaria Privada

La **Previsión Complementaria** se corresponde con el tercer nivel de protección. Tiene carácter libre y está constituido principalmente por las entidades **privadas** de Previsión Social y por los Fondos de Pensiones. Su cobertura es **voluntaria** y la contratación es libre. El contenido de esta modalidad, está constituido básicamente por prestaciones asistenciales y económicas.



Factores determinantes

La previsión complementaria permite que se pueda incrementar, a largo plazo y de forma progresiva, **el ahorro privado**, especialmente el destinado para la jubilación.

Esto ha hecho posible la aparición de numerosos productos que ofertan entidades especializadas en la previsión social y el ahorro.



Factores de carácter demográfico

El **envejecimiento de la población** y el **descenso de la tasa de natalidad** han provocando que cada vez sean menos las personas que realizan aportaciones a los sistemas públicos de previsión social pero más las que cobran prestaciones y durante un mayor número de años. Este envejecimiento de la población mundial es algo que se viene percibiendo desde hace décadas: el número de personas con más de 60 años en todo el mundo se ha duplicado desde 1980, y se prevé que alcance los 2.000 millones de aquí a 2050.

Esta situación supone algo muy positivo ya que las personas de edad avanzada realizan importantes contribuciones a la sociedad. Sin embargo, estas ventajas van acompañadas de **desafíos sanitarios especiales** y por ello es importante proporcionar servicios adecuados a las nuevas necesidades.



Factores de carácter social

En los últimos años se han producido importantes cambios en los comportamientos sociales que han favorecido la aparición de prestaciones especiales. Además, las necesidades presentes en la sociedad han hecho posible la aparición de coberturas, como por ejemplo las asistenciales o de invalidez, que se atienden a través de otro tipo de prestaciones diferentes de las públicas.

En el **plano laboral**, la mayor participación de la mujer ha generado la necesidad de poner en marcha nuevas medidas de protección social en aquellos sistemas en los que no hay prestaciones públicas que protejan determinadas contingencias (por ejemplo, prestaciones por maternidad y de riesgo durante el embarazo) y lo mismo ha ocurrido a consecuencia del crecimiento en el número de desempleados.



Factores de carácter económico

La **financiación del sistema de previsión público está basado en las aportaciones de los trabajadores**; con ese dinero se pagan las pensiones de los jubilados y el resto de prestaciones. El problema es que la incorporación al mercado laboral se hace cada vez más tarde y además, en los últimos años ha habido un fuerte aumento de las prejubilaciones en todo el mundo.

Por ello, los economistas apuestan por un sistema de pensiones complementario y otros productos similares dispuestos a garantizar el bienestar de la sociedad y en el que participen tanto personas individuales como empresas.



Previsión Complementaria Individual

Los cambios que se están produciendo en nuestro entorno más cercano han hecho necesario que las personas busquen alternativas para complementar las prestaciones públicas y garantizar el mantenimiento de los niveles de renta.

Por ejemplo, en el caso de la jubilación, se pretende que cuando se alcance una determinada edad en la cual el trabajador cese en su actividad se garantice un cierto nivel de vida o, que si se sufre una invalidez, se obtengan los recursos necesarios para el bienestar de las personas en función de su situación personal y profesional.

Sin pretender explicar con detalles cada producto asociado a la previsión social complementaria, a continuación se ofrece una breve descripción de los más habituales:

Planes y Fondos de Pensiones

Seguros de Vida-Ahorro



Planes y Fondos de Pensiones

Los **planes de pensiones** son contratos a través de los cuales se canaliza el ahorro relacionado con la previsión. Sus características principales son su contratación privada y voluntaria (a través del ahorro individual) y su carácter complementario ya que, en ningún caso, sustituyen a las pensiones públicas. Funciona como una hucha en la que se va acumulando un determinado capital más los intereses que genere.

Los planes de pensiones tienen que estar adscritos a un **fondo de pensiones**. Así, un fondo de pensiones es un patrimonio independiente en el que se acumulan las aportaciones de las personas que hayan contratado un plan de pensiones, denominadas partícipes. Esto significa que si la empresa que está gestionando un fondo de pensiones quiebra, las personas tendrían **garantizado el valor de sus inversiones**.

Habitualmente, los planes de pensiones cubren las contingencias de jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia.



Ventajas e inconvenientes

Los planes de pensiones permiten **constituir una renta** que será mayor cuanto antes se empiece a aportar. Hay unos límites máximos de aportación anual que hay que tener en cuenta y que dependen de la legislación de cada país. Una vez se produzca la contingencia, por ejemplo, la jubilación, se irá cobrando esa aportación de forma complementaria a la pensión del sistema público. Tienen a su vez una importante **deducción fiscal**, que dependerá también de cada país.

Por otra parte, cabe destacar que la **gestión** de las inversiones asociadas a los planes de pensiones está **realizada por profesionales expertos** en la materia y con dedicación plena a esta labor. Además, las entidades financieras promotoras del plan suelen ofrecer una **garantía referida a la obtención de un determinado valor de su derecho consolidado**, es decir, de los derechos económicos que tienen los partícipes como consecuencia de las aportaciones realizadas y del régimen financiero que contemple el plan.

El principal inconveniente es su **falta de liquidez**, ya que en la mayoría de los casos sólo se puede percibir la cuantía en el momento de producirse la jubilación, el fallecimiento, la invalidez o la situación de dependencia. En algunos países hay excepciones a esto, por ejemplo en España se pueden recuperar todos o parte de los ahorros (¿rescate?) cuando se produce una enfermedad grave o en situación de desempleo aunque habrá que tener en cuenta el **valor de mercado** de las inversiones.

Los planes de pensiones, en la mayoría de las ocasiones, no garantizan ningún tipo de rentabilidad; ésta dependerá de las de las inversiones en las que se materialicen las aportaciones de los partícipes.

Figuras que intervienen

Existen tres partes que intervienen en los planes de pensiones:

Promotor: es cualquier empresa, sociedad, entidad, etc. que crea un plan de pensiones y lo desarrolla posteriormente.

Partícipe: persona física en cuyo interés se crea el plan, es decir, es la persona cuya jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia se quiere proteger.

Beneficiarios: son las personas físicas que tienen derecho a percibir las prestaciones, que pueden ser o no las mismas que los partícipes.

Modalidades

1. En función de las personas que los constituyen, existen tres modalidades:

- **Sistema individual:** los constituyen entidades financieras y los contrata cualquier persona física. Se enmarcan dentro de la previsión complementaria.
- **Sistema de empleo:** los promueven las empresas para sus trabajadores. Se enmarcan dentro de la previsión complementaria empresarial.
- **Sistema asociado:** los promueven asociaciones o sindicatos para sus asociados o afiliados.

2. En virtud de las obligaciones estipuladas, pueden ser de:

- **Aportación definida:** en el contrato se determina el importe de la aportación al plan de pensiones y la prestación se calcula en función del ahorro generado. Los Planes de Pensiones de Empleo de aportación definida se pueden subdividir en contributivos y no contributivos, en función de que requieran o no de aportación por parte del partícipe para que el promotor realice su correspondiente aportación.
- **Prestación definida:** queda predeterminada la cuantía de las prestaciones, aunque en este caso se desconocen de antemano las aportaciones que hay que realizar.
- **Mixtos:** combinan la aportación definida y la prestación definida.

Los planes individuales sólo pueden ser de aportación definida.

3. En función de los activos en los que invierte cada plan pueden ser: de renta variable, renta variable mixta, renta fija mixta, renta fija a largo plazo, renta fija a corto plazo y garantizados

Seguros de Vida-Ahorro

Los seguros de vida son productos de ahorro, cuyo capital garantizado es el resultado de la rentabilidad que se genere con el pago periódico de determinadas cantidades. El asegurado puede o bien esperar a que venza el plazo fijado en el contrato, cobrando así entonces la prestación, o bien cobrar el valor que se haya generado hasta ese momento ejerciendo así el **derecho de rescate**.

El rescate es un derecho que la ley concede al tomador, en ciertos seguros de vida, que consiste en la posibilidad de obtener de manera anticipada la totalidad o parte de la indemnización que le corresponde cobrar, proporcionalmente a la tabla de valores prevista en la póliza.



Algunos ejemplos de seguros de vida – ahorro son:

Planes de Previsión Asegurados (PPA)

Los **Planes de Previsión Asegurados** tienen como finalidad complementar las prestaciones públicas a través del ahorro privado. Su cobertura principal es la jubilación, pero podrán cubrir adicionalmente la invalidez y el fallecimiento.

Presentan ventajas frente a los planes de pensiones individuales, ya que aportan una rentabilidad más estable, y frente a los seguros de vida-ahorro ya que su tratamiento fiscal es mejor. Tiene la consideración de producto asegurador en el que el tomador (quien contrata el seguro) es también el asegurado (la persona expuesta a los riesgos cubiertos) y el beneficiario (quien percibirá la prestación contemplada en el seguro).

Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS)

Los **Planes Individuales de Ahorro Sistemático**, popularmente conocidos como **PIAS**, son un producto financiero asegurador. Consiste en acumular un capital que sirva en el futuro como complemento a la pensión pública de jubilación; se basa en una renta vitalicia asegurada cuyo importe dependerá del capital total que se acumule.

Esta renta vitalicia asegurada puede comenzar a percibirse una vez que hayan transcurrido 10 años desde el primer pago. El **beneficio fiscal** de estos productos reside en que no se pagarán los impuestos asociados a la rentabilidad generada antes del cobro de la prestación.

Una de las principales ventajas es que **permiten obtener el ahorro acumulado** en cualquier momento. No obstante, si se rescatan antes de que hayan transcurrido diez años desde su contratación, el titular perderá la ventaja fiscal anterior.

Otra de las peculiaridades de este instrumento es que cada contribuyente sólo podrá contratar un plan individual de ahorro sistemático (por el contrario, es posible contratar más de un plan de pensiones por titular). Además, por su naturaleza como seguro de vida, los PIAS ofrecen un capital asegurado en caso de fallecimiento de su titular.

Previsión Complementaria Empresarial

Existen dos instrumentos principales: los Planes de Pensiones de Empleo y los Seguros Colectivos. Si algo tienen de característico estos sistemas de previsión es que sin la colaboración y el compromiso de trabajadores y empresas no se podrían implementar.

Los Sistemas de Previsión Complementaria en el ámbito de la empresa tratan también de alinear los objetivos individuales con los de la propia organización para que los trabajadores estén más comprometidos, satisfechos y motivados



Desde el punto de vista de la empresa, existen diversos enfoques bajo los cuales se ofrecen estos instrumentos a los trabajadores:

- Como un elemento más de la **política retributiva**: entendido como un salario diferido.
- Como parte de la **política de incentivos**: se ofrece un determinado plan o una bonificación siempre que se consigan objetivos específicos.
- Como un elemento diferenciador en la **política de captación de personal** que atraiga a los profesionales a la empresa en cuestión.
- Como un **elemento de fidelización** de los trabajadores y retención del talento.



www.segurosypensionesparatodos.org

© Fundación MAPFRE
Área de Seguro y Previsión Social
Paseo de Recoletos, 23
28004 Madrid – España

Fundación **MAPFRE**