

# SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Ernesto Sanz Arnal

## I. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN EL MUNDO

La previsión social complementaria es un fenómeno económico reciente, ligado al desarrollo de los sistemas públicos de pensiones que, como su propio nombre indica, complementa las carencias de estos últimos y conjuntamente tratan de cubrir las necesidades económicas que tienen los individuos al alcanzar su edad de retiro del mercado de trabajo por jubilación, por desempleo, por incapacidad laboral o por fallecimiento prematuro.

Aunque los orígenes de la previsión social son muy antiguos, la creación de sistemas públicos de pensiones no se produce hasta finales del siglo XIX, cuando la revolución industrial da paso a una nueva clase social de asalariados que crecen en dimensión y reivindicaciones. Es el canciller Bismarck el que, en Alemania, por primera vez, implanta un amplio sistema público de protección social que, dada la reducida esperanza de vida de la población de aquella época, se centra en cubrir las contingencias de incapacidad laboral. La jubilación queda en un segundo plano, por cuanto pocas personas alcanzan una edad que les impida trabajar.

En el resto de los países, aunque durante la primera mitad del siglo XX se va introduciendo una incipiente previsión social pública limitada en cuanto a contingencias y población cubiertas, la generalización y extensión amplia de los sistemas públicos de pensiones no se produce hasta después de la Segunda Guerra Mundial.

Los grandes avances en medicina y la elevación del nivel económico de la población, han hecho que aumente su esperanza media de vida, que la mayor parte de los trabajadores se retiren del mercado de trabajo antes de fallecer y, consiguientemente, que necesiten unos ingresos, una pensión de jubilación, tras esa retirada.

La previsión social complementaria ha aparecido con posterioridad a la generalización de los sistemas públicos de pensiones y su nivel de desarrollo en cada país, en general, ha sido inversamente proporcional al alcance de su sistema público.

Por otro lado, cada país ha utilizado diferentes instrumentos para canalizar su previsión social complementaria por lo que actualmente existe una gran heterogeneidad en este campo, que también se observa en los niveles de sus respectivos sistemas públicos de pensiones (ver cuadro núm. 1).

En general, al menos en los países de Europa Occidental, se ha extendido la idea de que la previsión social ha de basarse en tres pilares:

- Un primer pilar básico y asistencial, financiado directamente por el Estado a través de sus presupuestos generales que alcance a toda la población.
- Un segundo pilar sólo para los trabajadores, financiado básicamente mediante contribuciones de los propios trabajadores y de sus empresas.
- Un tercer pilar privado y voluntario, complementario a los dos anteriores, financiado individualmente por los ciudadanos.

El segundo pilar, el financiado por los trabajadores y sus empresas, suele ser público y obligatorio en los países del Sur de Europa (Francia, España, Italia, etc.) y privado y voluntario en los países de Centroeuropa y anglosajones. En el primer caso, su sistema de financiación, salvo alguna excepción, es el de reparto y, en el segundo, se utiliza el sistema de capitalización. El primer pilar, básico y asistencial, siempre se financia por reparto y el tercero, privado y voluntario, por capitalización.

El alcance de este primer y, en su caso, segundo pilar público y obligatorio, es lo que ha condicionado en cada país el desarrollo de su previsión social complementaria.

### Desarrollo actual de la previsión social complementaria

La previsión social complementaria ha alcanzado un alto nivel de desarrollo en Estados Unidos, en Japón y en Europa Occidental, especialmente en los países centroeuropeos y anglosajones.

Dentro de los países europeos, este desarrollo ha sido muy heterogéneo y está planteando importan-

**CUADRO NÚM. 1**  
**RESUMEN, POR PAÍSES, DEL ALCANCE**  
**DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**  
**(En porcentaje)**

Países	Tasa de sustitución de la Seguridad Social al nivel del salario medio (solteros)	Población ocupada cubierta por planes complementarios	Financiación
Estados Unidos .....	45	95	Fondos y seguros
Reino Unido .....	38 (Contracted In) 21 (Contracted Out)	50-60 (Contracted Out: 100)	Fondos y seguros
Holanda .....	37	80-85	Seguros y fondos
Suiza .....	37	> 80 (LPP: 100)	Fideicomisos
Alemania .....	41	55-60	Seguros, reservas, fondos
Australia .....	30	100	Fondos, seguros, depósitos
Dinamarca .....	28	60-65 (APT: 100)	Seguros y fondos
Francia .....	45	< 10 (ARRCO, AGIRC: 100)	
España .....	90	< 20	Reservas
Irlanda .....	24	50	Sector público: reparto
Bélgica .....	54	30-35	Sector privado: fondos y seguros
Grecia .....	61	< 10 (TEAM: 100)	Fondos, seguros y depósitos
Luxemburgo .....	82	< 10	Seguros y mutualidad
Portugal .....	76	< 10	Seguros, fondos y reservas
Italia .....	75	< 10	Seguros, fondos y reservas
Chile .....	71	< 10	Fondos y seguros

Fuente: INVERCO - Towers Perrin (1995).

tes problemas de convergencia en la Unión Europea. No existe una base común para unificar los sistemas de previsión social complementaria en sus aspectos técnicos, fiscales, de instrumentos jurídicos o de control. De hecho, no hay homogeneidad ni en los sistemas públicos de pensiones. La diferente fiscalidad dentro de cada país impulsa o frena el desarrollo de unos instrumentos de previsión social complementaria frente a otros.

En *Alemania*, donde el sistema público de pensiones es muy limitado, está muy desarrollado un segundo pilar complementario, privado y voluntario, a través de las empresas, cuyas prestaciones de jubilación suelen alcanzar un 70 por 100 del salario final de los trabajadores.

La empresa puede optar por tres instrumentos: reservas contables, fondos de pensiones y seguros de vida. Las reservas contables son el instrumento más utilizado. Se trata de fondos internos dentro de los balances de las empresas que han tenido un gran desarrollo, un 60 por 100 de los compromisos por pensiones de las empresas están cubiertos con este instrumento, debido a que gozan de un tratamiento fiscal muy favorable. Para evitar la desaparición de los compromisos si la empresa quiebra, existe un fondo nacional de garantía financiado obligatoriamente por estos fondos internos, que cubre a los trabajadores de esa contingencia.

En *Francia*, aunque el sistema público de pensiones otorga un nivel aceptable de prestaciones bási-

**CUADRO NÚM. 2**  
**VOLUMEN TOTAL DE ACTIVOS DE LOS FONDOS DE PENSIONES**  
**EN PORCENTAJE DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO**

	1970	1975	1980	1985	1990
Reino Unido .....	17	15	23	47	55
Estados Unidos .....	17	20	24	37	43
Alemania .....	2	2	2	3	3
Japón .....	0	1	2	4	5
Canadá .....	13	13	17	23	28
Holanda .....	29	36	46	68	77
Suecia .....	22	29	30	29	28
Suiza .....	38	41	51	59	69
Dinamarca .....	5	5	7	12	15
Australia .....	10	8	9	14	19

Fuente: Davis (1995).

cas, existe un segundo pilar de previsión social complementaria, privado pero obligatorio, que da cobertura a la mayoría de los trabajadores. Financiado por un sistema de reparto, proporciona unas elevadas prestaciones que dependen de los puntos de pensión obtenidos a lo largo de los períodos de cotización de los trabajadores. El sistema funciona a través de dos instituciones, una para cuadros y directivos (AGIRC) y otra para el resto de trabajadores (ARRCO), en las que participan los representantes de las empresas y de los trabajadores. Cada año se reajusta el nivel de los puntos de pensión y de cotización con el fin de obtener el equilibrio entre prestaciones y cotizaciones. El incremento del desempleo y el envejecimiento de la población, los dos enemigos de los sistemas de reparto, están causando graves problemas financieros que van a obligar a introducir profundas reformas en el sistema.

En *Gran Bretaña* existe una cultura de estado del bienestar con cobertura de mínimos que deja bastante margen para el desarrollo de la previsión social complementaria. De hecho, es el país europeo donde más desarrollo han alcanzado los sistemas complementarios, instrumentados mayoritariamente a través de fondos de pensiones. Dan cobertura a compromisos por pensiones de las empresas que, habitualmente, alcanzan las dos terceras partes del salario final de los trabajadores y que, a pesar de ser privados y voluntarios, cubren a más de la mitad de la población empleada. La legislación británica regula exhaustivamente los planes de pensiones, no sólo para la jubilación a la edad normal, sino también para las jubilaciones anticipadas, la transferibilidad de derechos consolidados entre planes y el denominado *contracting out*. Este último sistema, exclusivo de Gran Bretaña, permite a los trabajadores sustituir voluntariamente una parte de sus cotizaciones al sistema público de pensiones por aportaciones a un sistema privado, tanto a través del plan de pensiones de su empresa como con un plan de pensiones individual suscrito por el propio trabajador con una entidad financiera, lo cual permite que el modelo británico de previsión social complementaria tenga un gran desarrollo, no sólo en su segundo pilar a través de las empresas, sino también en el tercer pilar que financian individualmente los ciudadanos.

En *Italia*, el sistema público y obligatorio de pensiones proporciona unas elevadas prestaciones en relación con el salario final de los trabajadores. Es un modelo parecido al español, que abarca el primer y el segundo pilar de previsión social y que cubre a más del 90 por 100 de los trabajadores del país. Los trabajadores excluidos, fundamentalmente dirigentes industriales, comerciales y funcionarios públicos, están cubiertos por unos planes complementarios obligatorios, resultado de negociaciones colectivas, gestionados por instituciones separadas de la Administración central, cuyas prestaciones superan a las otorgadas por el sistema público. Este modelo ape-

nas deja espacio a la previsión social complementaria, cuyos planes de pensiones voluntarios han sido regulados muy recientemente, son muy escasos, suelen cubrir a empleados con salarios elevados y no se espera de ellos un importante desarrollo mientras no se aborden seriamente los problemas que tiene, al igual que todos los sistemas basados en el reparto, el sistema público de pensiones.

En *Holanda*, el sistema público de pensiones proporciona unas prestaciones muy limitadas que han permitido un fuerte desarrollo del segundo pilar de previsión social complementaria, fundamentalmente, al igual que en Gran Bretaña, a través de los fondos de pensiones. Los planes de pensiones privados, negociados por sectores industriales, dan cobertura al 95 por 100 de los trabajadores holandeses, proporcionan unas prestaciones que sumadas a las del sistema público suelen alcanzar el 70 por 100 del salario final y los trabajadores suelen soportar una parte importante de sus contribuciones. La mayor parte de estos planes privados son obligatorios para todos los trabajadores del correspondiente sector industrial cuya obligatoriedad se haya aprobado en negociación colectiva.

En *Bélgica* también existe un importante sistema de previsión social complementaria a través de las empresas. La limitada cobertura del sistema público de pensiones y la obligatoriedad de sacar fuera de los balances de las empresas sus compromisos por pensiones, han impulsado el desarrollo del segundo pilar de previsión social complementaria a través de los contratos de seguros y de dos instrumentos muy peculiares y exclusivos de este país: las asociaciones sin ánimo de lucro (ASBL) y las asociaciones de aseguramiento mutuo (AM). Las primeras guardan un cierto parecido con nuestras mutualidades de previsión social y tienen un gran peso en la instrumentación de planes complementarios. Las asociaciones de aseguramiento mutuo se parecen más a nuestros fondos de pensiones. Los planes complementarios belgas suelen estar parcialmente financiados por los propios trabajadores, permiten alcanzar alrededor del 70 por 100 del salario final del trabajador, incluida la prestación del sistema público, y benefician especialmente a los trabajadores de mayor nivel económico.

En *Suiza*, el segundo pilar complementario al sistema público de pensiones consta de unos planes privados complementarios obligatorios para todas las empresas y unos planes privados voluntarios. Ambos se instrumentan a través de fondos de pensiones. Los planes obligatorios son de aportación definida, con aportaciones crecientes en función de la edad y financiados al 50 por 100 entre la empresa y los trabajadores. Los planes complementarios voluntarios, que disfrutan los trabajadores de muchas empresas suizas, suelen elevar las prestaciones del sistema público y del sistema complementario obligatorio hasta el 70 por 100 del salario final del trabajador.

En el resto de los países de *Europa* occidental los sistemas complementarios de previsión social tienen un desarrollo parecido al de los países de su entorno más próximo: desarrollo limitado en los países del Sur, como Portugal y Grecia, y amplio desarrollo en los países del Norte, como Irlanda, Dinamarca y los países escandinavos.

En *Estados Unidos* los planes privados complementarios de previsión social han alcanzado un extraordinario grado de desarrollo debido a la muy limitada cobertura del sistema público y, sobre todo, a una generosa legislación fiscal. Estas ventajas fiscales abarcan no sólo a planes complementarios empresariales (segundo pilar), sino también a unos determinados planes complementarios individuales (tercer pilar) denominados IRA'S, muy parecidos a nuestros planes de pensiones del sistema individual. Para obtener la correspondiente calificación fiscal, estos planes complementarios tienen que financiarse externamente. La mayoría lo hacen a través de fondos de pensiones, aunque los contratos de seguros y de administración de depósitos están bastante extendidos. La cobertura de los planes complementarios empresariales abarca a la mitad de los trabajadores de Estados Unidos. El 79 por 100 de las empresas con más de 100 empleados y el 27 por 100 de las empresas que no alcanzan ese número tienen un plan complementario de previsión social. La mayor parte de los planes complementarios son de prestación definida, aunque en las pequeñas empresas son más comunes los planes de aportación definida, especialmente los denominados 401 (k) que, además de las aportaciones obligatorias de la empresa y, en su caso, de los trabajadores, permiten aportaciones voluntarias de estos últimos.

En *Japón*, la cobertura del sistema público de pensiones es bastante generosa. Sin embargo, es habitual que las empresas jubilen anticipadamente a sus empleados y que el sistema público proporcione unas prestaciones reducidas, lo que ha motivado un importante desarrollo de los planes privados complementarios a través de las empresas. Estos planes complementarios con ventajas fiscales se crearon en 1962 para empresas de más de 15 trabajadores, y en 1989 abarcaban al 28 por 100 de los empleados del sector privado. En 1966 se crearon los fondos de pensiones para empresas de más de 500 trabajadores, que incluso pueden establecer sistemas sustitutivos de las prestaciones públicas, y que en 1989 daban cobertura a otro 26 por 100 de los empleados del sector privado. Estos fondos de pensiones son gestionados externamente por bancos de negocios y por entidades aseguradoras.

### Efectos económicos de la previsión social complementaria

El desarrollo de la previsión social complementaria ha producido en los países occidentales unos im-

CUADRO NÚM. 3  
VOLUMEN TOTAL DE ACTIVOS DE FONDOS DE PENSIONES  
(En billones de pesetas)

Países	1990	1995	2000
Estados Unidos .....	328,00	532,25	800,00
Canadá .....	24,75	32,62	55,00
<i>Total América del Norte .....</i>	<i>352,75</i>	<i>564,87</i>	<i>855,00</i>
Reino Unido .....	77,00	109,87	157,62
Holanda .....	29,62	40,87	55,87
Suiza .....	22,37	35,00	62,62
Alemania .....	13,25	17,50	24,87
Suecia .....	9,62	10,00	17,00
Francia .....	2,75	9,25	9,75
Italia .....	7,37	7,62	10,12
Dinamarca .....	5,00	7,62	14,12
Irlanda .....	1,38	3,12	3,62
España .....	0,60	2,13	7,00
Bélgica .....	0,80	1,25	2,75
Noruega .....	0,25	1,12	1,62
Australia .....	0,00	0,25	0,62
Resto Europa .....	0,50	1,50	3,12
<i>Total Europa .....</i>	<i>170,51</i>	<i>247,10</i>	<i>370,37</i>
Japón .....	71,75	157,87	240,75
Australia .....	6,62	15,00	30,25
Hong Kong .....	1,62	3,50	10,00
Otra zona del Pacífico .....	3,87	8,37	14,50
<i>Total zona del Pacífico .....</i>	<i>83,86</i>	<i>184,74</i>	<i>295,50</i>
<i>América Latina .....</i>	<i>3,12</i>	<i>10,50</i>	<i>27,00</i>
<i>África y Asia .....</i>	<i>5,0</i>	<i>16,50</i>	<i>37,50</i>
<i>Total .....</i>	<i>615,23</i>	<i>1.023,72</i>	<i>1.585,37</i>

Fuente: INTERSEC - INVERCO (1996).

portantes efectos económicos positivos, aunque también puede estar produciendo algunos cambios no previstos en sus economías. De una parte, ha incrementado el ahorro a largo plazo de los ciudadanos, lo que ha beneficiado el desarrollo económico del país; pero, por otra parte, está transformando el concepto de propiedad capitalista en todo el mundo y concentrando un gran poder financiero en unos nuevos inversores institucionales: los fondos de pensiones.

Los sistemas públicos de pensiones generan una redistribución de la renta y crean unas expectativas de renta disponible futura estable en los ciudadanos que favorece el consumo en detrimento del ahorro. En los países que tienen un potente sistema público de pensiones, un plan complementario no es una necesidad acuciante por lo que apenas se genera ahorro a través de estos instrumentos. Sin embargo, en los países con débiles sistemas públicos de pensiones, los planes complementarios son una necesidad que, en principio, debe generar un importante ahorro en el país, con los consiguientes efectos beneficiosos en su economía.

Por lo tanto, se puede afirmar que los sistemas privados de previsión social complementaria incre-

mentan el ahorro-previsión de los países en los que están fuertemente implantados. Sin embargo, no está claro que favorezcan significativamente el ahorro total agregado, ya que en estos países se observa una transformación de las carteras de activos de las economías domésticas: se incrementa el ahorro-previsión en planes complementarios en detrimento del ahorro en depósitos bancarios o en la tenencia directa de activos financieros. En cualquier caso, parece que el efecto neto de esta transformación del ahorro es bastante positivo, aunque quizá con un coste elevado, ya que todos los países fomentan fiscalmente el desarrollo de los planes complementarios y sus haciendas públicas renuncian a importantes ingresos fiscales que sólo se justifican si ese incremento neto del ahorro es suficientemente significativo.

Por otra parte, el importante desarrollo que ha tenido la previsión social complementaria en algunos países ha hecho aparecer unos nuevos inversores institucionales, los fondos de pensiones, que están transformando el concepto de propiedad capitalista. El propietario capitalista típico del siglo XIX tenía un interés directo y personal en la evolución de su empresa a largo plazo. Su horizonte de evaluación de proyectos abarcaba varios ejercicios. En las primeras décadas del siglo XX, la creación de grandes empresas y la generalización del capitalismo por acciones, supusieron la aparición de gestores profesionales de empresas, sin vinculación accionarial significativa, cuyos objetivos prioritarios han sido obtener el máximo beneficio para sus grupos de interés, básicamente los accionistas importantes y los empleados de la empresa, cuyos intereses también suelen abarcar un horizonte de varios años. Sin embargo, cuando estos accionistas importantes son los fondos de pensiones, cuyos intereses accionariales se basan más en estados financieros del corto plazo que en visiones estratégicas empresariales a largo plazo, los gestores profesionales de las grandes empresas están siendo obligados a concentrarse en presentar permanentes resultados favorables en sus informes periódicos destinados a los analistas financieros de los fondos de pensiones, poniendo en un segundo plano los proyectos a largo plazo de la empresa y, consiguientemente, la supervivencia futura de la misma. Este nuevo concepto capitalista de los grandes inversores institucionales puede tener consecuencias imprevisibles en el futuro de las grandes empresas.

Una segunda cuestión planteada por los inversores institucionales es la extraordinaria concentración de poder financiero que suponen los fondos de pensiones. En algunos países como Estados Unidos, muchas de las grandes empresas ya tienen como accionistas mayoritarios a fondos de pensiones. Se trata de ahorros de los trabajadores, administrados por gestores profesionales, que ya controlan una parte importante de las grandes empresas. En realidad, son estos gestores profesionales los que

realmente están concentrando un enorme poder financiero que puede crear incertidumbres en la economía de estos países.

## II. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA

En nuestro país, al igual que en la mayoría de los países del Sur de Europa, el segundo pilar de previsión social, el financiado por contribuciones de las empresas y de sus trabajadores, es público y obligatorio. Junto con el primer pilar básico de prestaciones asistenciales y no contributivas, está integrado dentro de nuestra Seguridad Social pública.

Se trata de un sistema público de pensiones que para la mayoría de los trabajadores que hayan trabajado treinta y cinco años, proporciona unas pensiones que superan el 90 por 100 de su salario final a la edad normal de jubilación. Sin embargo, al estar financiado por un sistema de reparto, el envejecimiento de la población y el desempleo le están causando graves problemas financieros. Actualmente, el Estado ya tiene que financiar más del 30 por 100 de sus prestaciones y, dado que las cotizaciones de trabajadores y empresas ya son muy elevadas en relación con los países de nuestro entorno, sobre todo las de las empresas, es muy probable que en un futuro próximo tenga que reducir su nivel de cobertura.

Este alto nivel de cobertura de nuestro sistema público de pensiones deja actualmente muy poco espacio a la previsión social complementaria, a pesar de que ya desde 1987 existe en España una legislación específica que la regula y que, en principio, trata de fomentarla. En realidad, más que fomentar la previsión social complementaria, esta normativa está orientada a canalizar la que hay hacia un determinado instrumento, hacia los planes y fondos de pensiones.

La previsión social complementaria que actualmente existe en nuestro país en el segundo pilar de previsión social, corresponde a empresas públicas y determinados sectores empresariales como la banca y las compañías eléctricas, con salarios superiores a la media del país, que en los años setenta y a través de convenios colectivos asumieron compromisos por pensiones con sus trabajadores, complementarios a las pensiones del sistema público, que en la mayoría de los casos no han estado suficientemente provisionados hasta finales de los años ochenta. Se trata de cifras relativamente modestas que, globalmente, no superan los seis billones de pesetas.

Adicionalmente, y sobre todo a partir de la reforma de la Seguridad Social de 1985, se han desarrollado en España dos instrumentos que dan cobertura al tercer pilar de previsión social que financian individualmente los ciudadanos: los seguros de

jubilación y los planes de pensiones individuales. Estos instrumentos, junto con las mutualidades de previsión social promovidas por colegios profesionales y las peculiares entidades de previsión social voluntaria del País Vasco, están elevando el nivel de cobertura de la previsión social complementaria en España, aunque sus cifras siguen siendo modestas (ver cuadro núm. 4).

Al igual que en la mayoría de los países de nuestro entorno, nuestra previsión social complementaria se ha canalizado a través de muy diversos instrumentos que, actualmente, podemos agrupar en cuatro: fondos internos contables, mutualidades de previsión social, contratos de seguro de vida y planes de pensiones. Hasta la publicación de la Ley 8/1987 de planes y fondos de pensiones, la mayor parte de los compromisos por pensiones de las empresas se canalizaban a través de fondos internos contables, casi siempre insuficientemente provisionados, y mutualidades de previsión social. La previsión social complementaria individual se limitaba a las mutualidades de previsión social de colegios profesionales e, incipientemente, a los seguros individuales de jubilación. Con la aparición en 1987 de los planes y fondos de pensiones, una parte muy importante de la previsión social complementaria, sobre todo de la individual, se ha dirigido hacia este nuevo instrumento y, en el País Vasco, hacia sus peculiares entidades de previsión social voluntaria que gozan de una fiscalidad similar, aunque también los seguros individuales de jubilación han sido importantes destinatarios de este ahorro previsión al disfrutar de una liquidez que no tienen los planes de pensiones.

Actualmente coexisten los cuatro instrumentos y, aunque la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados obliga a exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus trabajadores a través de un plan de pensiones o un contrato de seguro colectivo de vida, que incluye contratos con mutualidades, la propia Ley prevé varias excepciones a esta obligatoriedad y, por consiguiente, el mantenimiento de fondos internos contables, concretamente a las entidades de crédito, a las entidades aseguradoras y a las sociedades y agencias de valores.

### Fondos internos contables

Los fondos internos contables son reservas que se contabilizan en el pasivo de los balances de las empresas con el objeto de hacer frente a los compromisos por pensiones que tengan asumidos con sus empleados activos y con sus pensionistas. La contrapartida en el activo del balance a estas cuentas de pasivo puede estar identificada en determinadas inversiones o estar diluida entre todo el activo de la empresa. Las prestaciones que se derivan de los compromisos de la empresa se pagan con

**CUADRO NÚM. 4**  
**FONDOS CONSTITUIDOS EN ESPAÑA PARA**  
**PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**  
**(Miles de millones de pesetas)**

	1992	1993	1994	1995
Fondos internos .....	1.568,00	1.694,40	1.468,50	1.461,00
Mutualidades de previsión social .....	786,50	837,00	879,30	890,00
Seguros de vida .....	2.496,60	2.977,20	4.019,50	4.913,00
Planes y fondos de pensiones .....	1.150,20	1.459,60	1.756,10	2.190,40
<b>Total .....</b>	<b>6.001,30</b>	<b>6.968,20</b>	<b>8.123,40</b>	<b>9.454,40</b>

Fuente: Llobet Collado (1996).

cargo a estos activos, lo cuales, si están identificados, se pueden administrar interna o externamente. Un instrumento muy utilizado en el pasado para administrar externamente estos fondos internos han sido los contratos de administración de depósitos de las compañías de seguros. Las dotaciones a estos fondos internos contables son gasto de personal y, en su caso, por la parte correspondiente a la remuneración de los activos afectos, gasto financiero.

Los fondos internos contables han sido el instrumento preferido por las empresas para cubrir sus compromisos por pensiones. Se trata de un sistema muy flexible que les permite financiar su propia actividad con los recursos afectos a las pensiones. Sin embargo, a partir de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, las dotaciones a estos fondos no son gasto deducible en el impuesto de sociedades de las empresas, por lo que resultan fiscalmente poco interesantes.

Los fondos internos contables, tradicionalmente han estado insuficientemente dotados. Muchas empresas pagaban sobre la marcha, con cargo a gastos de personal, las pensiones asumidas con sus empleados y beneficiarios, sin dotar ninguna provisión en su balance. A partir de 1986, el Banco de España comenzó a obligar a las empresas bajo su tutela, las entidades de crédito, a provisionar progresivamente sus compromisos por pensiones, pero no fue hasta 1990 cuando, con la publicación del Plan General Contable, esta obligación se extendió a todas las empresas. Desde esa fecha están prohibidos los «pagos sobre la marcha» y es obligatorio dotar, mediante la técnica actuarial, provisiones para pensiones con el objeto de nutrir los fondos necesarios para cubrir las obligaciones contractuales y legales de las empresas con sus trabajadores, en función de los principios de devengo y registro. Esta obligatoriedad tiene un régimen transitorio que permite dotar los déficit de cobertura que hubiera en el año 1990 en un plazo máximo de siete años para las pensiones causadas y de quince años para las pensiones en formación. Para las empresas del sector eléctrico se han establecido unos plazos más largos.

La Ley 30/1995 de Ordenación de los Seguros Privados ha ido más lejos y simplemente ha prohibido el mantenimiento de fondos internos contables a las empresas con compromisos por pensiones con sus empleados, aunque contempla algunas excepciones puntuales. Esta prohibición es la respuesta que da la normativa española a la Directiva 80/987/CEE que obliga a los estados miembros de la Comunidad Económica Europea, ahora Unión Europea, a proteger los compromisos por pensiones devengados por los trabajadores a través de sus empresas. La Ley establece la obligatoriedad de instrumentar estos compromisos por pensiones de las empresas a través de planes de pensiones o de seguros colectivos de vida, entre los que se incluyen los contratados con mutualidades de previsión social, antes del 10 de mayo de 1999. Además, para las empresas que ya tengan o asuman antes de esa fecha compromisos por pensiones a través de un plan de pensiones, se establece un régimen transitorio que prevé el reconocimiento de servicios pasados a favor de los trabajadores que podrán ser dotados por la empresa en un plazo de hasta quince años y cuyas dotaciones serán gasto deducible en el impuesto de sociedades de la empresa, sin imputación fiscal al trabajador.

La Ley 30/1995 contempla tres excepciones a la obligatoriedad de exteriorizar los compromisos por pensiones de las empresas: podrán mantener sus fondos internos contables las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores. El legislador ha considerado que sus organismos de control, el Banco de España, la Dirección General de Seguros y la Comisión Nacional del Mercado de Valores respectivamente, dan suficientes garantías de protección de los compromisos por pensiones de los trabajadores, sin necesidad de exteriorizar los fondos correspondientes. En cualquier caso, la autorización para el mantenimiento de estos fondos internos, que puede revocarse por el Ministerio de Economía y Hacienda previo informe del organismo de control de la entidad, va a necesitar unos rigurosos requisitos actuariales en el cálculo de las dotaciones e, incluso, una identificación dentro del balance de la entidad de los activos correspondientes, una remuneración adecuada de las reservas contables correspondientes y una información genérica de estos fondos a los empleados.

El mantenimiento de estos fondos internos supone la no deducibilidad de las dotaciones correspondientes en el impuesto de sociedades de la entidad. Estos impuestos anticipados por la entidad se recuperan en la fase de pago de las pensiones con cargo al fondo interno, ya que, en ese momento, las pensiones pagadas a los beneficiarios son gasto deducible en el mencionado impuesto. Si los fondos internos están gestionados externamente a través de un contrato de seguro, no son deducibles las primas abonadas a la entidad aseguradora por las do-

taciones correspondientes al devengo del ejercicio, aunque los rendimientos obtenidos por la póliza de seguro no tributan hasta que se abonen las pensiones causadas a los beneficiarios, en cuyo momento, se recuperan los impuestos anticipados en el pago de las primas.

### **Mutualidades de previsión social**

Las mutualidades de previsión social son otro de los instrumentos utilizados en España para canalizar nuestra previsión social complementaria. Aunque en la actualidad constituyen un sistema voluntario y complementario de la seguridad social pública, por su origen y antigüedad se pueden considerar un antecedente de la propia Seguridad Social. Durante los siglos xvii y xviii se realizaban en España, aunque con múltiples deficiencias, actividades de previsión social a través de las cofradías y de las hermandades de socorros mutuos. Ambas tenían un carácter religioso-benéfico. A finales del siglo xviii aparecieron los montepíos, que no eran más que hermandades laicas, vigiladas y controladas por el Estado, sin más gastos que los de la previsión y el auxilio, cuya finalidad era la constitución de unos fondos mediante aportaciones periódicas de las personas a ellos adscritos, generalmente integrantes de un determinado cuerpo o profesión, para en el futuro aplicarlos a los propios interesados o a sus familiares, en caso de ocurrir alguna contingencia. Estos montepíos o mutualidades profesionales se convirtieron después en el origen de nuestro sistema público de pensiones.

Las mutualidades de previsión social fueron reguladas por la Ley de 6 de diciembre de 1941 y su Reglamento de 26 de mayo de 1943 donde, por primera vez, se distinguía entre montepíos que otorgan una protección complementaria a la seguridad social y mutualidades que la sustituyen. Muy posteriormente, y debido a la falta de solvencia de la mayoría de las mutualidades existentes, la Ley de Ordenación del Seguro Privado de 1984 las incluyó en el ámbito asegurador, sometiéndolas a idénticos controles de solvencia que al resto de entidades aseguradoras, aunque manteniendo algunas peculiaridades en razón a la posibilidad legal de otorgar menores prestaciones. Esta Ley supuso una importante reestructuración de este sector y la liquidación de un buen número de mutualidades al no poder adaptarse a los requisitos económicos de solvencia exigidos por la nueva normativa. Finalmente, ha sido la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados la que, definitivamente, les ha consolidado su carácter asegurador.

El artículo 64 de esta Ley establece que las mutualidades de previsión social son entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de seguridad social obligatoria, mediante aportaciones

a prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras. Cuando en una mutualidad de previsión social todos sus mutualistas sean empleados, sus socios protectores o promotores sean las empresas, instituciones o empresarios individuales en las cuales presten sus servicios y las prestaciones que se otorguen sean únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre éstas y aquéllos, se entenderá que la mutualidad actúa como instrumento de previsión social empresarial. La Ley está definiendo claramente la posibilidad de que una mutualidad sea un instrumento de cobertura del segundo pilar de previsión social, financiado por las empresas y sus trabajadores. De hecho, esta misma Ley establece la posibilidad de que la exteriorización obligatoria, antes de mayo de 1999, de los compromisos por pensiones que tengan asumidos las empresas con sus trabajadores, se pueda llevar a cabo mediante un contrato de seguro a través de una mutualidad, con una fiscalidad igual a la de un plan de pensiones, aunque sin la posibilidad de reconocimiento de servicios pasados.

Las principales características de las mutualidades de previsión social vienen recogidas en los artículos 64 y 65 de la Ley 30/1995. Podemos destacar su carácter voluntario, carecer de ánimo de lucro, inseparabilidad de la condición de tomador de seguro o asegurado y de la de mutualista, igualdad de derechos y obligaciones entre todos los mutualistas y limitación de las prestaciones a un máximo de 3.000.000 de pesetas en renta anual o 13.000.000 de pesetas en capital. El artículo 67 establece la obligatoriedad de tener constituido un fondo mutual mínimo de 5.000.000 de pesetas.

La Ley 30/1995, asimismo, ha equiparado la fiscalidad de aportaciones a una mutualidad de previsión social con las aportaciones a un plan de pensiones, modificando el artículo 71 de la Ley 18/1991 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y estableciendo la posibilidad de que el mutualista reduzca su base imponible en el importe de sus aportaciones, con el límite del 15 por 100 de sus rendimientos netos del trabajo, empresariales y profesionales, con un máximo de 1.000.000 de pesetas. En el caso de mutualidades empresariales que actúen como sistema alternativo de previsión social a planes de pensiones, las aportaciones de la empresa son gasto deducible en su impuesto de sociedades, se imputan al trabajador como rendimiento de trabajo y éste las deduce en su base imponible con los límites mencionados. La diferencia con los planes de pensiones es que las aportaciones a mutualidades pueden superar el límite individual de 1.000.000 de pesetas, aunque su deducción en base imponible para el mutualista no puede rebasar ese límite.

Las mutualidades de previsión social tienen un régimen legal y fiscal especial en la Comunidad Autónoma del País Vasco que les ha permitido disfrutar,

ya desde 1988, de esta fiscalidad análoga a los planes de pensiones que ha introducido la Ley 30/1995, aunque condicionada a que el mutualista no rescatara antes de diez años. Este instrumento ha tenido un gran desarrollo, ya que se ha comercializado como un plan de pensiones con liquidez a partir del décimo año.

### Contratos de seguro de vida

Los contratos de seguro de vida son unos instrumentos utilizados en todo el mundo para canalizar la previsión social complementaria. En España, los seguros individuales de jubilación han tenido un gran éxito como instrumento de cobertura del tercer pilar individual de previsión social. Los seguros colectivos de vida y los contratos de administración de depósitos también han sido utilizados por las empresas para canalizar sus compromisos por pensiones, sobre todo hasta 1987. Actualmente, la obligatoriedad de exteriorizar esos compromisos a través de un plan de pensiones o un seguro colectivo de vida, les abre nuevas perspectivas de desarrollo aunque su fiscalidad sea peor que la de los planes de pensiones.

Los seguros colectivos de vida, hasta 1987, eran un instrumento muy utilizado por las empresas que querían sacar de su balance sus compromisos por pensiones ya que las primas correspondientes eran gasto deducible en su impuesto de sociedades.

La Ley 8/1987 de planes y fondos de pensiones, en su disposición adicional primera, estableció que para mantener esta deducibilidad era necesaria su imputación fiscal al trabajador como rendimiento de trabajo sin que, a diferencia de los planes de pensiones, éste se pudiera aplicar deducción alguna en la base imponible de su impuesto sobre la renta. El Reglamento de planes y fondos de pensiones de 1988 estableció condiciones adicionales que debían cumplir estos contratos, y cualquier otra fórmula alternativa para la cobertura de prestación, análogas a las de los planes de pensiones, para que sus primas fueran deducibles en el impuesto de sociedades de la empresa: debían ser obligatorias, por convenio, pacto o contrato, y la empresa debía transmitir la ti-

**CUADRO NÚM. 5**  
**SEGUROS DE VIDA EN ESPAÑA**  
**(Miles de millones de pesetas)**

	1992	1993	1994	1995
Primas del ejercicio .....	811,7	878,3	1.441,6	1.380,0
Provisiones matemáticas....	2.275,8	2.752,4	4.013,5	4.913,0
1. Seguros individuales ...	1.040,6	1.258,5	1.842,9	—
1. Seguros colectivos .....	1.235,2	1.493,9	2.170,6	—

Fuente: Memoria Estadística Dirección General de Seguros.



tularidad de los recursos económicos correspondientes. La empresa, cumplidas estas dos condiciones, puede optar por deducirse o no las primas en su impuesto de sociedades. Si no se deduce, no tiene que imputar al trabajador, por lo que el seguro no tiene incidencia fiscal para éste hasta que no comienza a cobrar las prestaciones como beneficiario.

La fiscalidad de las prestaciones para el trabajador depende de si hubo o no imputación fiscal de las primas. Si no la hubo, tributan como rendimiento de trabajo por la totalidad de su importe. Si hubo imputación, sólo tributa como rendimiento de trabajo la diferencia entre el importe de las prestaciones y las primas imputadas. Si las prestaciones proceden del fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios tributan por el impuesto de sucesiones y donaciones.

Esta fiscalidad de los seguros colectivos de vida ha hecho que, a partir de 1987, ya no sean un instrumento atractivo para canalizar los compromisos por pensiones de las empresas. Sin embargo, la Ley 30/1995, al establecer la obligatoriedad de exteriorizar, reconoce el seguro colectivo de vida como uno de los sistemas susceptible de instrumentar compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores, aunque establece diversas condiciones que deben cumplir los contratos correspondientes. Los asegurados en estos contratos deben ser los trabajadores de la empresa, los derechos de rescate y reducción del tomador del seguro sólo podrán ejercerse al objeto de mantener la adecuada cobertura de los compromisos por pensiones o por integración de dichos compromisos en otro contrato de seguro o en un plan de pensiones, y la cuantía del derecho de rescate no podrá ser inferior al valor de realización de los activos que representen la inversión de las provisiones técnicas correspondientes.

La obligatoriedad de exteriorizar los compromisos por pensiones a través de un plan de pensiones o un seguro colectivo de vida, puede impulsar la utilización de este último instrumento por determinadas empresas que no puedan, o no quieran, cumplir algunos de los requisitos que exige la Ley 8/1987 para exteriorizar a través de un plan de pensiones, como son la no discriminación, la consolidación de derechos por los trabajadores o la limitación cuantitativa de las aportaciones.

Respecto al tercer pilar de previsión social complementaria individual, los seguros de jubilación han tenido un importante desarrollo en España desde 1984. Hasta 1988 se comercializaron como si fueran planes de pensiones. Tenían una buena fiscalidad, deducción del 10 por 100 de la prima en la cuota del impuesto sobre la renta del asegurado y tributación de las prestaciones como incremento de patrimonio, y una aceptable liquidez. Con la aparición de los planes individuales de pensiones en 1988 y, sobre todo, con la desaparición de la deducción del 10 por 100 en cuota en 1992, perdieron

protagonismo como producto finalista para planificar individualmente la jubilación, aunque sigue siendo un producto atractivo ya que disfruta de una liquidez que no tienen los planes de pensiones individuales. La posible recuperación a partir de 1997 de la deducción del 10 por 100 en cuota puede volver a impulsar el desarrollo de estos seguros, especialmente entre esos ciudadanos de rentas medias o bajas que tienen mayor preferencia por la liquidez.

## Planes y fondos de pensiones

Los planes y fondos de pensiones son el instrumento específico que la legislación española ha creado para canalizar la previsión social complementaria.

Hasta la publicación de la Ley 8/1987 de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones, no existía legislación específica sobre esta figura. En ese momento existían diversas instituciones de previsión social con un ordenamiento disperso y poco preciso, con una variada casuística fiscal, de liquidez, de solvencia, de participación de los partícipes y de supervisión y control que la Ley 8/1987 pretendió clarificar creando los planes y fondos de pensiones, un nuevo instrumento de previsión social complementaria que debería ser la base sobre la que se asentara toda la previsión social privada complementaria al sistema público de pensiones.

Con esta pretensión, les concedió *un excelente tratamiento fiscal* para sus aportaciones y rendimientos, aunque no tan bueno para sus prestaciones. Así, las contribuciones de las empresas son gasto deducible en su impuesto de sociedades y son consideradas como salario en especie para el trabajador, aunque las puede deducir, hasta el límite del 15 por 100 de sus ingresos, en la base imponible de su impuesto sobre la renta por lo que, si no se supera ese límite, no tienen incidencia fiscal. Las aportaciones individuales que efectúe el propio partícipe se las puede deducir, hasta el límite del 15 por 100 de sus ingresos, en la base imponible de su impuesto sobre la renta. Los fondos de pensiones en los que se integran los planes de pensiones tributan por el impuesto de sociedades a tipo cero, teniendo derecho a la devolución de las retenciones que se les practican a sus rendimientos por lo que éstos están totalmente exentos de tributación. Finalmente, las prestaciones tributan en el impuesto sobre la renta de los beneficiarios como rentas de trabajo.

A cambio de ese favorable tratamiento fiscal, la Ley 8/1987 impuso a los planes y fondos de pensiones una serie de *restricciones*:

- Su única finalidad sería la jubilación (salvo casos de fallecimiento o invalidez) y de ahí su iliquidez total: sólo se pueden cobrar las prestaciones en caso de jubilación, fallecimiento o invalidez permanente.

- Debían ser no discriminatorios, restricción importante que ha impedido que muchas empresas con compromisos por pensiones con sólo una parte de la plantilla hayan podido promover un plan de pensiones de empleo.

- La titularidad de los recursos patrimoniales afectos a un plan correspondería a los partícipes y beneficiarios. Esto justifica las mayorías absolutas que tienen los partícipes en las comisiones de control.

- Permitía a los partícipes consolidar derechos desde el primer día e, incluso, movilizarlos a otro plan. Esta consolidación total e inmediata ha podido desincentivar a muchas empresas a promover planes de pensiones en la medida en que no favorece la fidelidad de los buenos empleados.

- Las contribuciones del promotor tendrían carácter irrevocable. Es decir, si un plan de prestación definida presenta superávit, el promotor no lo puede recuperar. En el mejor de los casos, si así está previsto en el plan, podrá dejar de efectuar contribuciones futuras hasta consumir el superávit. Además, el derecho consolidado individual de un partícipe, que puede movilizar a otro plan, incluye la parte alícuota de ese superávit.

- No se permitirían aportaciones, directas de los partícipes o imputadas del promotor, superiores a 750.000 pesetas anuales. Esta limitación impide que determinados planes de prestación definida, cuyo coste normal anual supere las 750.000 pesetas, puedan pagar las prestaciones previstas en su Reglamento. Actualmente este límite es de 1.000.000 de pesetas.

Además de estas restricciones, dada la trascendencia social que deberían llegar a tener los planes y fondos de pensiones, la Ley 8/1987 estableció una serie de *exigencias y controles*, tendentes a asegurar su desenvolvimiento y a evitar situaciones de insolvencia que pudieran amenazar el cobro efectivo de sus prestaciones (Preámbulo de la Ley). Así se estableció:

- La capitalización como único sistema financiero actuarial admisible.

- La participación de un actuario para promover un plan de pensiones, para calcular anualmente el margen de solvencia de aquellos planes de prestación definida o mixtos que, por asumir la cobertura de algún riesgo, deban constituir reservas patrimoniales para la cobertura de ese margen de solvencia, y para efectuar revisiones actuariales sobre la evolución de sus variables demográficas y económicas.

- La obligación de que los planes de pensiones constituyan fondos de capitalización, provisiones matemáticas, reservas patrimoniales y margen de solvencia, de forma similar a como lo hacen las entidades aseguradoras.

- La constitución de una comisión de control del plan de pensiones, con representación del promotor, de los partícipes y de los beneficiarios, con mayoría absoluta de los partícipes.

- La integración obligatoria de los planes de pensiones en un fondo de pensiones administrado por una entidad gestora, con el concurso de una entidad depositaria y bajo la supervisión de una comisión de control.

- Un régimen financiero de los fondos de pensiones que les obliga a invertir de acuerdo con criterios de seguridad, rentabilidad, diversificación y congruencia de plazos adecuados a sus finalidades.

- Una auditoría anual obligatoria del fondo de pensiones, con mención expresa al cumplimiento por parte del fondo de toda la normativa vigente.

- La supervisión del Ministerio de Economía y Hacienda a través de su Dirección General de Seguros, que es el organismo responsable del control de los planes y fondos de pensiones, de sus entidades gestoras y depositarias, de los auditores de los fondos y de los actuarios de los planes.

Por lo tanto, podemos decir que la Ley 8/1987 de planes y fondos de pensiones ha creado un nuevo instrumento para canalizar los planes complementarios de previsión social con una atractiva fiscalidad, con bastantes limitaciones, pero con un alto grado de solvencia y control.

Después de ocho años de existencia, el desarrollo de los planes y fondos de pensiones no ha cubierto las expectativas que había creado. A 30 de septiembre de 1996 apenas ha alcanzado los 2,5 billones de pesetas, dando cobertura a menos de dos millones de partícipes. A 31 de diciembre de 1995 había 425 fondos de pensiones inscritos que incluían 259 planes individuales, 131 asociados y 582 de empleo. Los planes de pensiones individuales han experimentado un crecimiento reducido en patrimonio pero importante en número de partícipes. Los planes de tipo asociado apenas han calado entre los colegios profesionales, sindicatos y asociaciones en general, y los planes de pensiones de empleo no han tenido el desarrollo que se esperaba y la mayoría de ellos se han promovido al amparo del régimen transitorio que preveía la Ley 8/1987 y que culminó el 3 de noviembre de 1990. Se trataba de compromisos por pensiones que ya tenían asumidos, y provisionados en sus balances, algunas empresas y que en 1990 decidieron trasladar al sistema de planes y fondos de pensiones aprovechando las ventajas fiscales que les proporcionaba el mencionado régimen transitorio (ver cuadro núm. 6).

Las razones por las que los planes y fondos de pensiones no se han desarrollado como se esperaba son diversas. En primer lugar, las excesivas limitaciones que establece la propia Ley 8/1987. Su iliquidez total, el límite máximo de aportaciones, el principio de no discriminación o el poco protagonis-

**CUADRO NÚM. 6**  
**EVOLUCIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES**

Año	Número fondos inscritos	Planes individuales		Planes de empleo y asociados		Total planes	
		Millones de ptas.	Miles de participes	Millones de ptas.	Miles de participes	Millones de ptas.	Miles de participes
1988	94	25.430,9	195,7	—	—	25.430,9	195,7
1989	160	85.094,2	317,8	—	—	85.094,2	317,8
1990	296	170.107,6	530,6	364.735,6	97,4	534.843,2	628,0
1991	338	287.628,4	710,7	516.051,2	131,6	803.679,2	842,3
1992	349	426.064,2	875,0	736.935,8	225,0	1.163.000,0	1.100,0
1993	371	615.726,6	1.066,9	803.273,4	321,1	1.419.000,0	1.388,0
1994	386	786.448,1	1.299,6	917.100,0	335,4	1.703.548,1	1.635,0
1995	425	1.049.282,0	1.490,0	1.080.718,0	306,0	2.130.000,0	1.796,0

Fuente: INVERCO, D.G.S. y elaboración propia.

mo de los promotores de planes en la comisión de control han actuado como freno al desarrollo del sistema. En segundo lugar, la poca tradición previsora que tenemos en España, acostumbrados a que el Estado nos resuelva los problemas, y la poca capacidad de ahorro que tiene nuestro país, aunque estas dos causas pueden que ya no sean tan importantes por los cambios de conducta que últimamente se observan en nuestra sociedad. Finalmente, una de las razones fundamentales por las que los planes de pensiones no se han desarrollado como se esperaba es el alto nivel de cobertura, al menos teórico, que tiene nuestro sistema público de pensiones, sobre todo para niveles de renta de tipo medio o bajo.

Los problemas de financiación de nuestro sistema público de pensiones, que previsiblemente van a obligar a reducir su nivel de cobertura, la obligatoriedad de exteriorizar los compromisos por pensiones de las empresas que establece la Ley 30/1985 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados y las ventajas fiscales que establece esta Ley para los nuevos compromisos asumidos a través de planes de pensiones, deben impulsar el desarrollo definitivo en nuestro país de este instrumento de previsión social complementaria que, por otra parte, es el más utilizado en todo el mundo.

### III. EL FUTURO DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA

La previsión social complementaria tiene un futuro muy esperanzador en España. A pesar de que su crecimiento no ha sido tan importante como se esperaba con la publicación de la Ley 8/1987 de planes y fondos de pensiones, ha alcanzado ya unos niveles de desarrollo que nos permiten ser optimistas. La reforma de 1985 de la Seguridad Social pública y las expectativas que creó la propia Ley 8/1987 hicie-

ron que aumentara a nivel individual la conciencia de previsión social de nuestro país, lo que se ha traducido en un aceptable desarrollo del tercer pilar de previsión social complementaria a través de seguros de jubilación y planes de pensiones individuales. Por otra parte, como consecuencia de diversas normativas publicadas en los últimos años (Plan General Contable, Ley de Ordenación del Seguro, Banco de España...), la mayoría de los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus empleados ya han sido dotados, bien dentro de sus propios balances, bien externamente a través de un fondo de pensiones, una entidad aseguradora o una mutualidad de previsión social. Actualmente los fondos acumulados en los diversos instrumentos de previsión social complementaria, individual o colectiva, superan los 10 billones de pesetas.

Otro motivo para ser optimistas sobre el futuro de la previsión social complementaria en España es el incremento que se observa en la tasa de ahorro de nuestro país como consecuencia del crecimiento económico experimentado en los últimos años y, sobre todo, por los cambios que se han producido en los hábitos de ahorro de los ciudadanos. En la década de los ochenta se produjo un importante desarrollo económico que se tradujo en un aumento considerable del consumo, pero que no incrementó la propensión al ahorro de los ciudadanos. Ha sido la recesión económica de los primeros años noventa la que ha provocado un fuerte crecimiento del ahorro familiar por razones precautorias. Los recortes sociales relacionados con el desempleo, la reforma del mercado de trabajo, la tardía incorporación de los jóvenes al empleo y la incertidumbre sobre el futuro de las pensiones públicas suponen elementos subjetivos que obligan a las familias a ahorrar ante un futuro incierto. Se trata de un ahorro precautorio, para lo que haga falta, que se ha canalizado preferentemente a través de productos con liquidez y ventajas fiscales como los fondos de inversión. No es un ahorro finalista, para la jubilación, aunque co-

mercialmente se hayan vendido con esa finalidad. La pérdida de las ventajas fiscales de los fondos de inversión a largo plazo que ha supuesto el Real Decreto 7/1996 de 7 de junio sobre tributación de las plusvalías, puede canalizar ese ahorro precautorio hacia un ahorro finalista a través de productos específicos de previsión social como son los planes de pensiones y los seguros de jubilación.

La posibilidad de que los planes de pensiones tengan una cierta liquidez en determinados supuestos de necesidad, como el desempleo y la enfermedad grave, y la más que probable deducción del 10 por 100 en la cuota del IRPF que van a tener las primas de los seguros de jubilación a partir de 1997, van a ayudar al desarrollo de estos dos instrumentos.

En cualquier caso, el desarrollo futuro de la previsión social complementaria no va a depender tanto de la mejor o peor fiscalidad que tengan los instrumentos a través de los cuales se canaliza, como de que los ciudadanos sean conscientes de que necesitan complementar la cobertura de sus pensiones públicas. En este sentido, la reforma de 1985 de la Seguridad Social pública encendió las señales de alarma pero no ha sido hasta 1994 cuando los ciudadanos han comenzado a sentir esa necesidad como consecuencia de las declaraciones públicas de la Administración y miembros del gobierno, así como de la práctica totalidad de los partidos políticos. Actualmente hay un consenso casi total, avalado por numerosos estudios de expertos, en que hay que reformar nuestro sistema público de pensiones si queremos que sea viable en el futuro. Este consenso se ha plasmado en el denominado Pacto de Toledo, una de cuyas recomendaciones es el fomento de sistemas complementarios de previsión social.

La Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados ha introducido ya importantes novedades legislativas en esa dirección. En primer lugar se obliga a las empresas a exteriorizar, a sacar de sus balances, sus compromisos por pensiones con los empleados antes de mayo de 1999. Por lo tanto, a partir de esa fecha, estos compromisos deberán instrumentarse a través de un plan de pensiones, una entidad aseguradora o una mutualidad de previsión social, aunque se prevé que las entidades de crédito, las compañías de seguros y las sociedades y agencias de valores puedan mantener transitoriamente sus fondos internos. Esta medida por sí sola no supone fomentar los sistemas complementarios de previsión social, sino que obliga a canalizar los actuales fondos constituidos por las empresas para sus compromisos por pensiones, hacia unos determinados sistemas externos de previsión. Se trata de una medida de garantía, no de fomento de los sistemas complementarios de previsión social.

Sin embargo, la Ley 30/1995 ha introducido otras novedades que sí deben fomentar el establecimien-

to de nuevos compromisos por pensiones a través de las empresas. La más destacada es la concesión de importantes ventajas fiscales a aquellas empresas que los exterioricen a través de un plan de pensiones. Estas ventajas fiscales se van a aplicar, no sólo a las empresas que ya tengan asumidos esos compromisos, sino también a aquellas que los asuman antes de mayo de 1999. Estas ventajas fiscales, pendientes todavía de desarrollo reglamentario, van a permitir el reconocimiento de servicios pasados con deducción fiscal en el impuesto de sociedades de la empresa y sin imputación fiscal a los empleados.

Otras medidas de fomento de los sistemas complementarios que ha establecido la Ley 30/1995, especialmente de fomento del sistema de planes y fondos de pensiones, vienen recogidas en diversas modificaciones de la Ley 8/1987:

- Elevación del límite máximo de aportaciones a planes de pensiones de 750.000 a 1.000.000 de pesetas, estableciendo el límite por partícipe y no por unidad familiar.
- Posibilidad de establecer mayorías cualificadas para tomar ciertas decisiones en el seno de las comisiones de control de los planes de pensiones.
- Establecimiento de planes de pensiones para pequeñas y medianas empresas que les permiten abaratar costes y sobre todo que simplifican notablemente su acceso al sistema.
- Posibilidad de que las entidades públicas puedan, no sólo promover planes de pensiones, sino también efectuar con cargo a sus presupuestos las aportaciones correspondientes.

Todas estas medidas, indudablemente van a fomentar el desarrollo de los sistemas complementarios de pensiones, especialmente de los planes y fondos de pensiones. El legislador parece que ha apostado, como ya hizo en 1987, por este instrumento como el principal sistema de complementar las pensiones públicas, eliminando los fondos internos, salvo unas excepciones muy concretas, y calificando de alternativos a los seguros colectivos de vida y a las mutualidades de previsión social. El desarrollo de estos dos últimos instrumentos va a depender del mantenimiento o no de las actuales restricciones de los planes y fondos de pensiones: iliquidez total, límite máximo de aportaciones, principio de no discriminación, composición de las comisiones de control, etcétera.

En la actualidad hay constituida una ponencia en el Congreso de los Diputados, encargada de estudiar la fiscalidad y demás características de todos los instrumentos de previsión social complementaria, con el fin de establecer un marco claro de actuación para el futuro. Se espera que sus conclusiones no vayan tanto por la vía de igualar todas las características de los planes de pensiones, seguros de vida y mutualidades, como por mantener sus ca-

racterísticas básicas diferenciadas, aproximando su fiscalidad a largo plazo para que los tres instrumentos puedan competir en el futuro desarrollo de la previsión social complementaria.

Sin embargo, todas estas medidas, aun siendo importantes, no van a ser suficientes para implantar en nuestro país un potente sistema de previsión social complementaria comparable a los que existen en los países de nuestro entorno. A nivel individual, el tercer pilar de previsión social complementaria, el menos importante en los países con tradición en previsión social complementaria, probablemente va a tener un desarrollo aceptable en el futuro entre los ciudadanos de rentas medias y altas que pueden desviar una parte de sus ahorros para complementar sus pensiones públicas. Para que el sistema pueda extenderse a la mayor parte de la población, es necesario el desarrollo del denominado segundo pilar, el financiado por las empresas y por sus trabajadores, y las medidas introducidas por la Ley 30/1995 no son suficientes para que las empresas, de forma generalizada, promuevan planes de previsión social con sus empleados. Muchas lo harán, especialmente las que tengan cuentas de resultados saneadas que les permitan absorber los incrementos de costes que les va a suponer la financiación de sus planes de previsión social. Sin embargo, la mayoría no va a asumir estos mayores costes salariales sin la contrapartida de una reducción de sus cotizaciones a la Seguridad Social. Se hace necesario, por consiguiente, que las empresas y los ciudadanos conozcan con certeza cuál va a ser el alcance de la reforma del sistema público de pensiones y, en su caso, si se van a poder reducir las cotizaciones sociales, con el fin de que puedan planificar correctamente el nivel de prestaciones que necesitan complementar y el margen de que disponen para su financiación.

#### IV. CONCLUSIONES

A modo de resumen, podemos concluir que:

- La previsión social complementaria es un fenómeno económico reciente, ligado al desarrollo de los sistemas públicos de pensiones, que complementa las carencias de estos últimos.
- La previsión social complementaria ha alcanzado un alto nivel de desarrollo en Estados Unidos, en Japón y en los países europeos, especialmente centroeuropeos y anglosajones, donde su sistema público de pensiones es muy limitado.
- El desarrollo de la previsión social complemen-

taria ha producido en todos estos países unos importantes efectos económicos positivos como consecuencia del incremento del ahorro a largo plazo de los ciudadanos.

- En España, el alto nivel de cobertura de nuestro sistema público de pensiones ha dejado muy poco espacio para el desarrollo de la previsión social complementaria.

- Los aproximadamente 10 billones de fondos acumulados que tenemos en nuestro país, se canalizan a través de fondos internos en los balances de las empresas, mutualidades de previsión social, entidades aseguradoras y fondos de pensiones.

- El incremento de la tasa de ahorro en España, la necesidad de reformar nuestro sistema público de pensiones y las medidas de fomento introducidas por la Ley 30/1995, nos permiten afirmar que nuestra previsión social complementaria va a experimentar un importante crecimiento en los próximos años, sobre todo a través de los planes y fondos de pensiones.

- Este crecimiento no va a ser suficiente para alcanzar el nivel de desarrollo de la previsión social complementaria de los países de nuestro entorno, a menos que se reduzcan las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DAVIS (1995), *Pension Funds*, Oxford University Press, Londres.
- DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS (1996), *Seguros y Fondos de Pensiones. Informe 1995*, Madrid.
- DRUCKER, Peter (1993), *La sociedad poscapitalista*, Apóstrofe, Barcelona.
- EFRP (1996), *European Pension Funds*, EFRP, Londres.
- EUROMONEY (1994), *European Pension Report 1994*, Euromoney Publications PLC, Londres.
- ICEA (1996), *Estudio de opinión sobre jubilación y pensiones*, ICEA, Madrid.
- INSTITUTO SUPERIOR DE TÉCNICAS Y PRÁCTICAS BANCARIAS (1996), *Seguros y Planes de Pensiones*, ISTEPB, Madrid.
- INVERCO - TOWERS PERRIN (1995), *Análisis de los sistemas de pensiones*, INVERCO, Madrid.
- LLOBET COLLADO, Francisco (1996), «Una panorámica cualitativa/descriptiva de los fondos patrimoniales en capitalización constituidos en las instituciones privadas de previsión para la jubilación en España 1992, 1993, 1994, 1995».
- MUNNELL, Alicia H. (1982), *Aspectos económicos de los planes privados de pensiones*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
- RED EXPERTOS CEPC (1994), *Las pensiones complementarias en la Unión Europea*, Bruselas.