

**RAMÓN DEL BARRIO RAMOS**

*Licenciado en CC. Económicas por la Univesidad de Barcelona  
y Actuario de seguros*

*Consultor en Planes de Previsión de Empresa en Winterthur  
International Employee benefits*

*Master en Tributación por el CEF*

**Extracto:**

Los planes de previsión de empresa, complementarios a la cobertura protectora de la Seguridad Social, son la base sobre la que se sustenta el desarrollo del denominado «segundo pilar» en España, lo que ha provocado el interés de la Administración Pública para alentar y promover su desarrollo.

No obstante, el impulso a su desarrollo vendrá dado por la concienciación empresarial de que el contar con un plan de previsión supone un importante instrumento de negociación salarial, de cohesión e integración social de los trabajadores y de fidelización de aquellos colectivos en los que se desea evitar una alta rotación.

En cualquier caso, la función social y económica de la empresa no trasciende al simple intercambio de trabajo actual por salario inmediato sino que se amplía al momento en que un empleado pasa a ser pasivo (jubilación, invalidez), al recibir un salario diferido (prestación) por los servicios a la empresa en el pasado. Es una acción protectora que no sólo incide en el empleado, sino en su familia, al mejorar la situación económica cuando el trabajador es la única fuente de ingresos. Además, puede suponer una cobertura directa a los familiares dependientes al prever indemnizaciones en caso de fallecimiento del empleado o proporcionar una cobertura sanitaria privada.

Aquellas empresas con un plan de previsión pero que mantenían la titularidad de los recursos económicos constituidos, se han visto obligadas a ceder a terceros la gestión económica de los mismos: es el llamado proceso de exteriorización. La regulación legal de este proceso marca el momento presente y futuro de los planes de previsión empresarial, tanto de los ya existentes como de los de nueva creación, en cuanto a su instrumentación, gestión externa y transparencia en la información.

Es propósito de este trabajo el hacer un análisis de las posibilidades de cobertura de un plan de previsión empresarial, elegir el instrumento óptimo y sus implicaciones laborales y fiscales, todo ello dentro de la normativa actual y utilizando un lenguaje lo más claro posible.

---

## Sumario:

---

Capítulo 1. Introducción.

Capítulo 2. Elementos fundamentales de un plan de prevision empresarial.

1. Adecuación a la política de recursos humanos de la empresa.
2. A quién se debe o se quiere cubrir.
3. Qué se debe o se quiere cubrir.
4. Expectativa o consolidación de derechos.
5. Tipo de plan: aportación definida o prestación definida.
  - 5.1. Características generales.
  - 5.2. Elementos a favor y en contra de cada uno de los sistemas.
6. Coste y financiación.
7. Implicaciones fiscales para la empresa y los empleados.
8. Instrumentación de la cobertura.

Capítulo 3. Los planes de pensiones de empleo.

1. Introducción.
2. Situación en España de los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo.
3. Por qué una empresa elige un Plan de Pensiones de Empleo.
4. Elementos integrantes de los Planes y Fondos de Pensiones.
5. Modalidades de Planes de Pensiones.
6. Coberturas.
7. Principios de un Plan de Pensiones.
  - 7.1. Principio de no discriminación.
  - 7.2. Principio de capitalización.
  - 7.3. Principio de irrevocabilidad de aportaciones.
  - 7.4. Principio de atribución de derechos.
  - 7.5. Principio de integración obligatoria.

8. La limitación de aportaciones.
9. La iliquidez de un Plan de Pensiones.
  - 9.1. Liqueidez de los derechos consolidados por enfermedad grave.
  - 9.2. Liqueidez de los derechos consolidados en caso de desempleo de larga duración.
10. Puesta en marcha de un Plan de Pensiones de Empleo.
11. La modificación y terminación de un Plan de Pensiones de Empleo.
12. Los Planes de Pensiones de Empleo de promoción conjunta.
  - 12.1. Planes de Pensiones de Empleo promovidos por empresas de un mismo grupo.
  - 12.2. Planes de Pensiones de Empleo promovidos conjuntamente por empresas con menos de 250 trabajadores.
  - 12.3. Características específicas de los Planes de Pensiones de Empleo de promoción conjunta.
13. Tratamiento fiscal de los Planes de Pensiones de Empleo.
  - 13.1. Aportaciones periódicas del Promotor para la cobertura de servicios futuros.
  - 13.2. Aportaciones del Promotor por reconocimiento de servicios pasados.
  - 13.3. Aportaciones directas del Partícipe.
  - 13.4. Prestaciones de los Partícipes y Beneficiarios.

#### Capítulo 4. Los seguros colectivos de vida.

1. Introducción.
  - 1.1. Pólizas de vida para caso de supervivencia.
  - 1.2. Pólizas de vida para caso de fallecimiento o invalidez (pólizas de riesgo).
2. Elementos de un Contrato de Seguro Colectivo.
3. La elección de un Contrato de Seguro para instrumentar compromisos por pensiones.
4. Características del Contrato de Seguro Colectivo.

## 5. Tratamiento fiscal de los Seguros de Vida.

### 5.1. Seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones.

- 5.1.1. Tratamiento fiscal para la empresa de las primas periódicas por servicios futuros.
- 5.1.2. Tratamiento fiscal para la empresa de la prima única por servicios pasados.
- 5.1.3. Tratamiento fiscal para la cobertura de compromisos con el personal pasivo o sus beneficiarios.
- 5.1.4. Tratamiento fiscal para el empleado de las primas periódicas por servicios futuros.
- 5.1.5. Tratamiento fiscal para el empleado de la prima única por servicios pasados.
- 5.1.6. Tratamiento fiscal para el beneficiario de la prima única para la cobertura de prestaciones devengadas.
- 5.1.7. Tratamiento fiscal de las prestaciones.

### 5.2. Seguros colectivos que no instrumentan compromisos por pensiones.

- 5.3. Caso especial: los seguros que instrumentan indemnizaciones derivadas de acuerdos de despido colectivo para trabajadores mayores de 52 años.

## Capítulo 5. Los seguros colectivos de accidentes.

- 1. Introducción.
- 2. Compromisos por pensiones.
- 3. Fiscalidad.
  - 3.1. Las primas.
  - 3.2. Las prestaciones.

## Capítulo 6. Los seguros colectivos de salud.

- 1. Introducción.
- 2. Coberturas.
- 3. Fiscalidad.

## Bibliografía.

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

La previsión social en la empresa se está convirtiendo en los últimos tiempos en uno de los más importantes instrumentos de negociación y retribución dentro del ámbito de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Asimismo, es la base sobre la que se sustenta el desarrollo del segundo pilar en España, es decir, la empresa extiende su papel social al aparecer como un elemento clave en la creación de una nueva mentalidad previsora en nuestra sociedad al transmitir desde el propio puesto de trabajo la necesidad de crear durante la vida activa del empleado, un ahorro suficiente para que, llegado el momento de la jubilación, la calidad y el nivel de vida no dependan sólo de las prestaciones públicas, especialmente en un momento en el que la situación demográfica de nuestro país presenta un horizonte nada optimista sobre la salud de nuestro sistema público de Seguridad Social.

La cobertura de la Seguridad Social española es de las más altas de nuestro entorno económico, como se manifiesta en el siguiente cuadro y que a corto plazo dejará de ser así:

- A: porcentaje de pensión pública sobre el último salario percibido en activo, considerando un salario medio.
- B: porcentaje de pensión pública sobre el último salario percibido en activo, considerando un salario de 2,5 veces el salario medio.
- C: cotización media al sistema público de un salario medio.
- D: cotización media al sistema público de un salario 2,5 veces el salario medio.
- E: porcentaje de la población ocupada que cuenta con un plan de jubilación privado.

PAÍS	A	B	C	D	E
Estados Unidos .....	45%	23%	12,4%	11,8%	95%
Alemania .....	41,2%	24,4%	17,8%	10,4%	55%
Reino Unido .....	50,4%	26,6%	18%	14,4%	55%
Francia .....	45%	25,4%	35,6%	29,2%	<10%
Italia .....	75,6%	71,50%	36,2%	36,2%	<10%
Portugal .....	75,5%	75,50%	35,5%	35,5%	<10%
España .....	90,2%	73,8%	29,3%	25,6%	<20%

FUENTE: *INVERCO*.

Ya en 1995, el Pacto de Toledo en una de sus recomendaciones señalaba la necesidad de potenciar precisamente el sistema complementario de pensiones como fuente de ahorro a largo plazo.

Fue precisamente ese año cuando en la Ley 30/1995 de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados se introdujo en su Disposición Adicional Undécima, apartado 19, y en sus Disposiciones Transitorias Decimocuarta, Decimoquinta y Decimosexta el régimen de protección de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y sus empleados, dando el impulso definitivo al desarrollo del segundo pilar con el denominado proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones.

No deja de ser paradójico que una Ley dirigida exclusivamente al sector asegurador haya marcado la evolución de los planes de previsión de las empresas desde 1995, en una regulación trascendental que se hacía desde disposiciones adicionales y transitorias.

Los orígenes del proceso de exteriorización hay que buscarlos en la necesidad de adaptar la legislación española a la comunitaria en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Dichos orígenes se encuentran en la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980 sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario. El artículo 8 de esta Directiva establecía que «Los Estados Miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que ya han dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes, en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan, independientemente de los regímenes legales nacionales de Seguridad Social».

Esta Directiva fue complementada por la Directiva 98/49/CE del Consejo, de 2 de junio de 1998, relativa a la protección de los derechos a pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazaran dentro del ámbito de la Unión Europea, en el sentido de hacer posible el mantenimiento de los compromisos por pensiones a que un empleado de una empresa tenga derecho independientemente del país donde el trabajador preste sus servicios.

La transposición de esta normativa europea a la legislación española se hizo en la anteriormente indicada Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados que, en el apartado 19 de la Disposición Adicional Undécima, modificaba la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 de Planes y Fondos de Pensiones. Se elegían como instrumentos para garantizar los compromisos de la empresa con sus empleados en activo, así como con el personal pasivo o sus beneficiarios los planes de pensiones del sistema de empleo y los seguros colectivos de vida.

Las Disposiciones Transitorias Decimocuarta, Decimoquinta y Decimosexta de esta Ley regularon el régimen de los compromisos por pensiones ya asumidos, el régimen transitorio de acomodación de los compromisos por pensiones mediante planes de pensiones y el régimen fiscal transitorio de acomodación de dichos compromisos.

A toda esta normativa debía suceder el necesario desarrollo reglamentario y el proceso de exteriorización debía finalizar el día 10 de mayo de 1999. En esa fecha ni tan siquiera había aparecido el Reglamento y ya se había retrasado al 1 de enero de 2001 como la fecha en la que las empresas debían haber exteriorizado sus compromisos.

Fueron necesarios múltiples borradores de Reglamento que rápidamente se difundían entre empresas, compañías aseguradoras y gestoras de planes de pensiones, así como el correspondiente Dictamen del Consejo Económico y Social de 6 de mayo de 1999 y el definitivo Dictamen del Consejo de Estado de 23 de septiembre de 1999, hasta que el Gobierno aprobó el texto definitivo del «Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios» por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, aparecido en el BOE de 27 de octubre de 1999.

Un día antes, se publicaba el Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, de gran importancia en el ámbito de previsión empresarial al regular de un modo específico, los planes de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta.

Ya no será posible dar soporte financiero a las prestaciones de un plan de previsión de empresa que tengan la consideración de compromisos por pensiones a través de fondos internos. Únicamente se prevén dos instrumentos (o combinación de ambos):

- Plan de Pensiones de Empleo.
- Seguro Colectivos (a través de pólizas con Compañías de Seguros o mediante reglamento de prestaciones en el caso de Mutualidades de Previsión Social).

La valoración del nuevo régimen al que deben someterse tanto aquellos planes ya existentes como los de nueva creación no puede ser más que positiva ya que se va a separar definitivamente el patrimonio de la empresa con aquellos fondos internos y reservas en balance, que era el modo habitual de provisionar los compromisos por pensiones.

El traspasar la gestión de los planes de previsión a entidades especializadas supondrá asegurar los fondos que se vayan constituyendo, aislándolo de las fluctuaciones de la salud financiera de la empresa y, por tanto, evitando la utilización de esos fondos para otros destinos que no sean los puramente previsores.

No hay que olvidar que aquellas empresas que tengan actualmente compromisos por pensiones con sus empleados en activo y/o con ex-empleados y sus beneficiarios (sería el caso típico de los complementos a la pensión pública de jubilación en forma de renta) y el día 1 de enero de 2001 no los hayan exteriorizado de acuerdo con lo previsto en la nueva legislación, incurrirán en una infracción laboral muy grave de acuerdo con lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, modificada por el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La no adaptación no supone en ningún caso que el compromiso deje de existir. Muy al contrario, la empresa no sólo tendrá que hacer frente de un modo directo (con su patrimonio) a aquellos compromisos que se devenguen, sino que además se encontrará con la sanción laboral anteriormente indicada. Aquí radica precisamente la necesidad de que las empresas que aún no lo han hecho, tomen conciencia de la obligación de exteriorizar y de sus implicaciones.

Las únicas empresas que con la nueva legislación podrán seguir utilizando los fondos internos para hacer frente a sus compromisos por pensiones son:

- Las entidades de crédito.
- Las entidades aseguradoras.
- Las sociedades y agencias de valores.

Se supone que es garantía suficiente el que estas empresas están precisamente especializadas en la gestión de fondos y además están sometidas a un estricto control de funcionamiento y gestión por los organismos de control estatales (Banco de España, Dirección General de Seguros...). Además, se exige que esos fondos internos estén dotados de acuerdo a criterios tan estrictos como los exigidos en los Planes de Pensiones y deberán ser autorizados por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Las administraciones públicas también quedan fuera del ámbito de la exteriorización de los fondos internos ya que su plan contable no es otro que los Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, dentro del sector público sí están obligadas a exteriorizar las entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles en cuyo capital participen, directa o indirectamente, las Administraciones Públicas o entidades u organismos vinculados o dependientes de las mismas.

La nueva regulación es primordial a la hora de realizar un estudio de la previsión social en la empresa y así se reflejará en el presente trabajo, sin embargo, es una normativa cuyo objetivo fundamental es la protección de los recursos constituidos en una empresa para las prestaciones a los empleados en el momento de jubilarse.

No podemos olvidar que si bien el complemento a la pensión de jubilación de la Seguridad Social es la cobertura básica que cualquier plan de previsión empresarial debería considerar, existen otras prestaciones que son parte de los programas de compensación y beneficios y que no están incluidas dentro del ámbito previsto por el Reglamento de Exteriorización.

Todos estos aspectos, con un tratamiento lo más práctico y realista posible son el objetivo fundamental de este trabajo.

## **CAPÍTULO 2. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE UN PLAN DE PREVISIÓN EMPRESARIAL**

La existencia de un plan de previsión de empresa, entendido como la existencia de unas coberturas complementarias a las de la Seguridad Social, puede proceder de dos fuentes:

- Convenio colectivo sectorial.
- Convenio o acuerdo de empresa.

Evidentemente, es en el segundo caso en el que la gestión de recursos humanos dispondrá de una herramienta más dentro de la política de retribución de la empresa ya que el primero de ellos, la existencia de unas prestaciones derivadas de un convenio colectivo sectorial, es de obligado cumplimiento para la empresa y habitualmente la gestión de la empresa quedará reducida a la búsqueda de la mejor opción aseguradora.

Los datos más actualizados de que se dispone para evaluar la importancia de los compromisos por pensiones en los convenios datan de 1998 y corresponden a las estadísticas de convenios colectivos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

	NÚMERO DE TRABAJADORES	NÚMERO DE CONVENIOS	DE LOS QUE DE EMPRESA SON...
Trabajadores con convenio .....	7.862.933	4.581	3.313
Complementos de jubilación .....	2.179.852	1.220	898
Invalidez .....	1.578.310	1.083	809
Fallecimiento .....	758.105	493	377
Complementos de desempleo .....	15.710	16	14

De la lectura de estos datos podemos extraer que casi un 60% de los trabajadores que están dentro del ámbito de un convenio colectivo tienen estipulados algún compromiso por pensiones y que del total de convenios, más del 60% de ellos establecen coberturas de previsión social.

Los sectores que mayor cobertura en materia de previsión social complementaria ofrecen a sus trabajadores son el sector financiero (casi un 90% de los trabajadores), el sector eléctrico (más del 60%) y las telecomunicaciones (casi un 75%).

No obstante, hay que tener en cuenta que el concepto de plan de previsión no queda únicamente restringido a un plan común para todos los empleados.

Lo que conforma un compromiso por pensiones para una empresa puede derivar además de un acuerdo con un grupo concreto de empleados, como pueden ser los directivos, acuerdos individuales a través del contrato de trabajo, e incluso, puede existir un compromiso que ni tan siquiera esté escrito, por costumbre, como ocurre en algunas empresas en las que la tradición de conceder un complemento vitalicio a la jubilación ha creado la existencia de un compromiso.

Cuando una empresa se plantea la puesta en marcha de un plan de previsión social o la transformación del existente, deberá tener en cuenta diversos factores:

1. Adecuación a la política de recursos humanos de la empresa.
2. A quién se debe o se quiere cubrir.
3. Qué se debe o se quiere cubrir.
4. Expectativa o consolidación de derechos.
5. Tipo de plan: aportación definida o prestación definida.
6. Coste y financiación.

7. Implicaciones fiscales para la empresa y los empleados.

8. Instrumentación de la cobertura.

La combinación de todos estos elementos arrojará como resultado múltiples posibilidades de previsión.

### **1. Adecuación a la política de recursos humanos de la empresa.**

Salvo aquellos casos en los que existe una obligación legal derivada de convenio colectivo, no es posible la existencia ni supervivencia de un plan de previsión empresarial que no tenga su base en la política de recursos humanos de la empresa, ya que será la que marque la amplitud, importancia y consolidación del plan de previsión entre los empleados de la empresa.

Asimismo, será decisiva la fuerza que el comité de empresa tenga en la organización, así como sus relaciones con la dirección de la misma. No hay que olvidar que las relaciones o fuerza del comité de empresa hace que la opción de instrumentar el plan de previsión a través de un plan de pensiones de empleo sea factible o directamente deba obviarse.

En cualquier caso, toda política de recursos humanos que pretenda consolidar un plan de previsión deberá conseguir que el plan sea convenientemente valorado por los empleados como una mejora de las prestaciones de la Seguridad Social ante aquellas contingencias que pueden ocurrirle durante el desempeño de su labor profesional o bien en su vida privada.

### **2. A quién se debe o se quiere cubrir.**

Ésta es la primera definición que hay que realizar en el momento de diseñar un plan de previsión.

Elementos como el tamaño del colectivo, edad promedio, antigüedad, índice de rotación o posición jerárquica en la empresa van a determinar la amplitud de la cobertura previsor, ya sea a través de un único plan para toda la plantilla o de varios planes adecuados a cada uno de los colectivos.

Tan importante es la decisión que se tome en este sentido que de ello dependerá el instrumento que dará soporte al plan de previsión así como su coste y la estrategia de inversión de los recursos constituidos para aquellos planes que prevean prestaciones de jubilación, prejubilación o rentas inmediatas para personal pasivo.

Habitualmente, las coberturas previstas en convenios colectivos se hacen extensivas a toda la plantilla. Posteriormente, a través de convenios de empresa o acuerdos concretos con un subcolectivo o incluso, mediante acuerdos individuales, estas coberturas se pueden mejorar e incluir mayores niveles de prestación en función del cargo ocupado en la empresa o el nivel salarial.

No hay que olvidar además de la puesta en marcha de un plan para su personal activo, la empresa se puede ver obligada a la cobertura de compromisos por pensiones con personal pasivo. Es el caso tan habitual de los complementos a la jubilación que muchas empresas, vía nómina, pagaban directamente a los ex-empleados ya jubilados o inválidos o bien a las viudas y huérfanos de empleados fallecidos en activo.

### 3. Qué se debe o se quiere cubrir.

Como se indicaba en el capítulo de introducción, no todas aquellas coberturas que articulen un plan van a estar dentro del ámbito de la exteriorización.

Para identificar claramente qué coberturas son «de exteriorización» y cuales no, es imprescindible acudir a la normativa.

En el artículo 7 del Real Decreto 1588/1999 quedan perfectamente delimitadas aquellas coberturas que tendrán la consideración de compromisos por pensiones: las contingencias del artículo 8.6 de la Ley 8/1987 de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Estas son:

- Jubilación o situación asimilable.
- Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez.
- Muerte del partícipe del plan.
- Muerte del beneficiario del plan.

Hay que destacar que con la nueva legislación, se ha clarificado el concepto de situación asimilable a la jubilación. Se ha definido como cualquier supuesto de extinción o suspensión de la relación laboral de un partícipe del plan con al menos 52 años de edad cumplidos, que determine el pase a la situación de desempleo y siempre que se inscriba como tal en el Instituto Nacional de Empleo o se encontrase en dicha situación a partir de dicha edad.

Como supuestos de desempleo se consideran los supuestos de extinción de la relación laboral o suspensión del contrato de trabajo, contemplados como situaciones legales de desempleo en los apartados 1 y 2 del artículo 208.1 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto 1/1994, de 20 junio). Entre estos supuestos cabe destacar la extinción de la relación laboral por despido colectivo y por despido procedente o improcedente.

La conclusión evidente que se extrae de la denominada situación asimilable a la jubilación es que la Administración finalmente ha decidido clarificar este concepto y adaptarlo a la realidad actual de la empresa española, en la que abundan los planes de prejubilación. De este modo, la gran cantidad de personas que terminarán su vida laboral entre 52 y 59 años cuentan ahora con el respaldo legal que considera su situación como un compromiso por pensiones y clarifica asimismo el tratamiento fiscal aplicable.

Es tal la importancia que los planes de prejubilación han adquirido en la empresa española actualmente, que será objeto de un análisis específico en un capítulo especialmente dedicado a esta contingencia.

Además de estas coberturas que la nueva legislación ha definido como compromisos por pensiones y por tanto, su cobertura estará sometida a los requerimientos y régimen establecido en el Real Decreto 1588/1999, no hay que olvidar que existen otras prestaciones que también son parte a considerar en la elaboración de un plan de previsión empresarial:

- Cobertura médica, especialmente desarrollada por las multinacionales norteamericanas y que conocieron un relativo auge en 1999 tras la reforma fiscal que supuso que las primas de seguros de enfermedad dejaran de considerarse como rendimientos del trabajo en especie (con unos límites que serán analizados en el capítulo dedicado a los seguros de salud).
- Incapacidad temporal.
- Incapacidad permanente parcial.
- Subsidio por hospitalización.
- Ayuda de estudios a los hijos.
- Premios a la antigüedad.

#### **4. Expectativa o consolidación de derechos.**

Esta cuestión que se plantea en los complementos de jubilación es imprescindible en la elección del instrumento así como en el tratamiento fiscal derivado de la posibilidad de imputar o no el coste al trabajador.

En el primero de los casos, si se trata de una mera expectativa de derecho al depender el devengo de la prestación de variables tales como la antigüedad o simplemente, la condición de que el empleado debe alcanzar una determinada edad en activo en la empresa para acceder a la prestación (normalmente alcanzar entre 60 y 65 años de edad en la empresa y jubilarse), hará que la única vía de cobertura sea el seguro colectivo de vida y además, no se podrá imputar al empleado la prima de dicho seguro al no poder consolidar ningún derecho hasta que se reúnan las condiciones necesarias para que se devengue la prestación.

Por tanto, la vía del plan de pensiones de empleo quedará restringida a aquellos casos en los que el empleado consolide derechos económicos independientemente de si se jubila o no en la empresa. Ello conllevará, por supuesto, la imputación de las aportaciones al plan de pensiones de empleo o de la prima del seguro colectivo, con la consecuencia en éste último de que el empleado pueda ejercitar el derecho de rescate en caso de baja en la empresa por motivo distinto de la jubilación.

## 5. Tipo de plan: aportación definida o prestación definida.

Si bien las contingencias que básicamente recogen los planes de previsión empresarial jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente, la consideración de un plan como de aportación o de prestación se refiere esencialmente a la prestación de jubilación.

Lo habitual es que las prestaciones por fallecimiento e incapacidad permanente sean de prestación definida al vincularse el importe de la indemnización a cantidades a tanto alzado, en función del salario, de la situación familiar, etc. Además, al ser coberturas que generalmente se aseguran, aún siendo parte de las especificaciones de un plan de pensiones de empleo, la incidencia del coste es mínima.

Por lo tanto, el análisis de los argumentos a favor y en contra de estas dos modalidades se hará tomando como referencia la prestación de jubilación y su impacto económico y financiero en el plan de previsión de la empresa.

Lo anteriormente indicado hace que en un mismo plan encontremos prestaciones que sean de aportación definida y otras que lo sean de prestación definida.

### 5.1. Características generales.

#### PLANES DE PRESTACIÓN DEFINIDA.

Los planes de prestación definida son aquellos en los que se determina *a priori* la prestación, debiéndose calcular periódicamente el coste de su financiación.

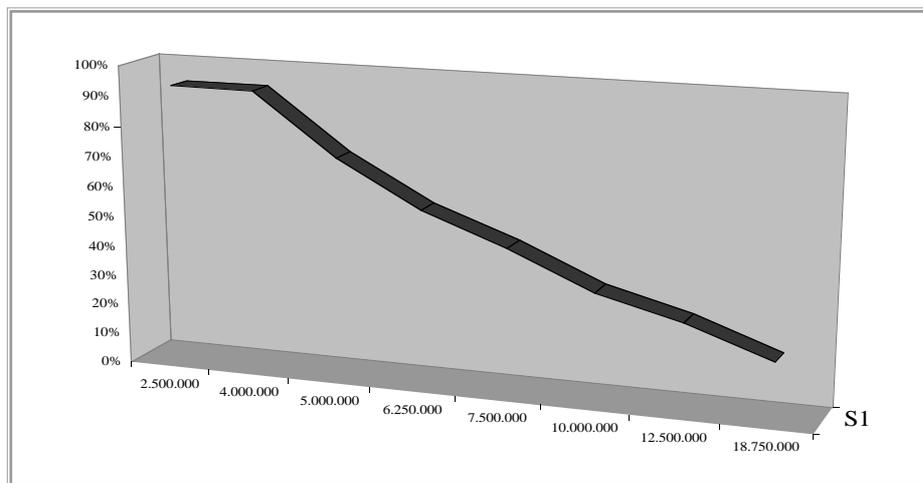
Era el sistema predominante en los planes de previsión de las empresas españolas, si bien, los planes de nueva creación intentan evitar este sistema. Esta situación deriva en un contexto en que la Seguridad Social española aseguraba unas prestaciones elevadas y la empresa no tenía inconveniente en asegurar un complemento vinculado a la prestación de la Seguridad Social.

En general, y refiriéndonos a la prestación de jubilación, se puede hablar de una prestación que, unida a la pensión de jubilación de la Seguridad Social suponga un 70% del último salario.

Habitualmente se fijan límites en los años de antigüedad que deben acreditarse, siendo normal establecer un máximo de 35 años, con lo cual, el sistema supone obtener un 2% del sueldo anual por cada año de servicio en la empresa.

Dado que el objetivo fundamental es complementar un porcentaje del último salario respecto a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, vale la pena conocer el grado de cobertura que sobre ese último salario está dando actualmente la Seguridad Social en España:

ÚLTIMO SALARIO ANUAL COBRADO (EN MILLONES DE PTAS.)	% CUBIERTO POR LA SEGURIDAD SOCIAL
2,50	93%
4,00	93%
5,00	73%
6,25	58%
7,50	48%
10,00	36%
12,50	29%
18,75	19%



FUENTE: INVERCO.

A nivel medio, la cobertura respecto al último salario que a la jubilación representan los planes privados de previsión en diversos países, es la siguiente:

- |                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| • Alemania: 50%       | • Italia: 70%       |
| • Argentina: 55%      | • Japón: 60%        |
| • Australia: 50%      | • México: 45%       |
| • Bélgica: 75%        | • Países Bajos: 70% |
| • Brasil: 60%         | • Reino Unido: 70%  |
| • Canadá: 50%         | • Suiza: 70%        |
| • España: 70%         |                     |
| • Estados Unidos: 70% |                     |
| • Francia: 70%        |                     |

**FUENTE:** Informe «Retirement income around the world». TOWERS PERRIN, 1998.

#### PLANES DE APORTACIÓN DEFINIDA.

Como su nombre indica, la variable que queda determinada es la aportación que periódicamente se realiza, por lo que la prestación real a obtener en el momento de la jubilación no se conocerá con exactitud hasta el momento de su devengo.

En este tipo de planes es más habitual encontrar financiación compartida entre empleado y empresa ya que el coste es siempre conocido.

La fórmula de determinación de la aportación más utilizada es la referida al salario. A nivel general, las aportaciones están entre el 3%-5% del salario para los empleados en general y hasta un 8%-10% para los directivos.

Los planes de previsión de nueva creación o aquellos en que existe renegociación de los compromisos por pensiones para adecuarse a la legislación sobre la exteriorización, están adoptando mayoritariamente este sistema.

#### 5.2. Elementos a favor y en contra de cada uno de los sistemas.

##### a) Criterios a favor de los planes de prestación definida.

- Punto de vista social: la empresa intenta asegurar un nivel de vida a sus empleados cuando se jubilan, similar al que tenían cuando estaban en activo.
- La prestación está garantizada, independientemente de la evolución de las variables de cálculo. El empleado sabe exactamente lo que percibirá.

**b) Criterios en contra de los planes de prestación definida.**

- Es muy comprometido desde el punto de vista financiero ya que los costes son indeterminados. Evolución impredecible de determinadas variables.
- Gran sensibilidad ante variaciones demográficas (en general, actualización de las tablas de supervivencia utilizadas por la técnica actuarial) y del mercado financiero.
- Requisitos técnicos muy estrictos y de especial vigilancia por parte de las autoridades de control.
- Escaso margen de maniobra ante cambios legales o fiscales.
- La fidelización tenía sentido en un entorno de larga duración de las relaciones laborales. Actualmente es muy improbable que, por ejemplo, un empleado consolide 35 años en una misma empresa.
- Dificultades de adaptación ante los cambios del mercado de trabajo, por ejemplo, por la mayor movilidad interna y externa de los empleados.
- Son administrativamente más complicados de gestionar.

**c) Criterios a favor de los planes de aportación definida.**

- Coste siempre conocido tanto para la empresa como para los empleados, lo que permite un mayor margen de maniobra desde el punto de vista de la planificación, tanto para la empresa como para los empleados.
- El coste es totalmente independiente de variables externas como la evolución de la Seguridad Social, los tipos de interés o las tablas de supervivencia.
- Mayor flexibilidad desde el punto de vista de instrumentos financieros vinculados. Por ejemplo, es el único sistema en el que se permiten los «unit linked» (seguros de vida ligados a fondos de inversión).

**d) Criterios en contra de los planes de aportación definida.**

- Si las aportaciones no están establecidas de un modo definitivo (ya sean constantes o crecientes), sino que dependen de alguna variable como es, habitualmente, el salario, el empleado no podrá conocer la prestación real hasta el mismo momento de la jubilación.

## 6. Coste y financiación.

El coste de un plan de previsión de empresa está directamente ligado a la amplitud de prestaciones que se quieran ofrecer.

Al analizar más adelante los diferentes instrumentos que pueden dar cobertura al plan, se indicarán las diferentes variables que componen el coste.

En general, va a depender de la edad y sexo de los empleados y, en el caso de la jubilación, del diferimiento, es decir, del tiempo que falta hasta alcanzar la edad objetivo para percibir el complemento de jubilación.

Como se ha indicado en el punto anterior, en los planes de aportación definida se va a conocer siempre *a priori* el coste ya que es ésta precisamente la variable objeto de definición previa. La incertidumbre en el coste va a venir de los planes de prestación definida, en los cuales el coste anual sólo se podrá conocer en el momento de su devengo, siendo únicamente posible aproximaciones y extrapolaciones de futuro.

La denominación que recibe el coste de financiación de un plan de financiación varía en función del instrumento que le da cobertura. Cuando el instrumento elegido es un contrato de seguro se habla de prima, mientras que si lo es un plan de pensiones del sistema de empleo se denomina aportación.

La financiación del plan corre siempre a cargo de la empresa, si bien, en los llamados «planes contributivos» existe una aportación por parte de los empleados. Incluso hay planes en los que partiendo de la idea de incentivar al empleado a realizar una aportación para constituir un capital a la jubilación, existe un compromiso por parte de la empresa de aportar una cantidad igual o proporcional a la del empleado.

## 7. Implicaciones fiscales para la empresa y los empleados.

El tratamiento fiscal para la empresa y para los empleados va a depender del instrumento que de soporte al plan de previsión. Tanto es así que coberturas con el mismo objetivo van a tener diferente tratamiento fiscal en función de si las mismas se formalizan a través de un plan de pensiones de empleo o de un seguro colectivo de vida e incluso, en este último va a depender de la orientación que se da a las condiciones particulares del mismo.

Cuando se analice con detenimiento cada uno de los instrumentos de cobertura del plan, se detallará la incidencia fiscal de los mismos.

No obstante, vale la pena adelantar que la Administración, concedora de que son los incentivos fiscales los que dirigen las decisiones individuales o colectivas en un sentido o en otro, ha apostado claramente por el desarrollo de los planes de pensiones, otorgando un mejor y más claro tratamiento fiscal, tanto en las aportaciones como en las prestaciones, que el existente para los seguros colectivos.

Sin embargo, no hay que olvidar que el objetivo de un plan de previsión empresarial es el ofrecer unas prestaciones complementarias a las que el empleado recibiría de la Seguridad Social en caso de la ocurrencia de determinadas contingencias y construir un plan de previsión o elegir su instrumentación basada en razones exclusivamente fiscales puede producir a medio y largo plazo un efecto contrario al buscado, debido a los continuos cambios que históricamente se han producido en nuestra legislación tributaria. Como ejemplo ilustrativo vale la pena recordar que antes de la actual normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la percepción de una prestación en forma de renta recibía un tratamiento fiscal más favorable que si esa misma prestación era en forma de capital. Hoy día es exactamente al contrario: una prestación en forma de capital tiene una serie de reducciones que no existen en caso de percibirse como renta.

En cualquier caso, cuando hablamos de un colectivo, a menos que éste sea muy homogéneo en cuanto a su composición por edad y salarios, es muy difícil conocer si el sistema elegido beneficia más o no que otro ya que en realidad va a depender de la situación de cada individuo. No será lo mismo un plan de previsión diseñado exclusivamente para directivos que un plan para todos los empleados. Asimismo, la empresa valorará su propia situación financiera y fiscal para tomar una decisión acorde con la misma.

## **8. Instrumentación de la cobertura.**

Una vez analizados todos los aspectos anteriormente indicados, el resultado debe ser la elección del instrumento que de soporte al plan de previsión.

Hay que tener en cuenta que la instrumentación del plan puede realizarse utilizando más de un instrumento. Por ejemplo, el caso más común es el que se formaliza un plan de pensiones de empleo pero las coberturas de riesgo (fallecimiento e incapacidad permanente) se cubren a través de un seguro colectivo de vida o también el caso de un plan de previsión que toma como instrumento principal un plan de pensiones de empleo pero los límites anuales de aportación al mismo hacen que para un cierto colectivo, como pueden ser los directivos, deba buscarse una solución complementaria donde poder incluir el exceso de aportaciones que no es posible hacer en el plan de pensiones. En ese caso, también el seguro colectivo de vida aparece como la única solución posible.

En definitiva, una combinación de ambos instrumentos suele optimizar todos los aspectos que influyen a la hora de diseñar un plan de previsión.

La cobertura de las prestaciones de un plan de previsión puede realizarse a través de uno o varios de los siguientes instrumentos:

- Plan de Pensiones de Empleo.
- Seguro colectivo de vida.
- Seguro colectivo de accidentes.
- Seguro colectivo de salud.

A continuación se analizarán en detalle los principales aspectos de cada uno de ellos.

## CAPÍTULO 3. LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

### 1. Introducción.

Los Planes de Pensiones de Empleo, junto con los del Sistema Asociado e Individual, forman parte de los planes de pensiones privados y están pensados sobre todo como un régimen empresarial de pensiones complementarias en relación a las pensiones contributivas de la Seguridad Social.

Un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo es el reflejo de un acuerdo entre empresa y empleados para la cobertura de determinadas contingencias futuras y habitualmente son el resultado de un acuerdo formal a través de un convenio colectivo.

Aparecen como el mejor instrumento para aquellas empresas en las que, en primer lugar, los compromisos estén previstos para toda la plantilla y sean reconocidos a los empleados independientemente de su permanencia o no en la empresa, pero sin olvidar que para el buen funcionamiento del Plan es necesaria la existencia de un buen clima laboral en la empresa y de relaciones con los representantes de los trabajadores que serán, como se expondrá más adelante, los que tendrán la mayoría de la representación en la Comisión de Control y, por tanto, el mayor peso en cualquier decisión respecto del Plan de Pensiones.

Hay que diferenciar las figuras de Plan y Fondo de Pensiones. El Plan de Pensiones define el derecho de los partícipes a recibir la prestación así como su obligación de contribución. El Fondo de Pensiones es el patrimonio sin personalidad jurídica, creado con el exclusivo fin de dar cumplimiento al Plan de Pensiones. El 90% de su patrimonio debe estar invertido en activos financieros contratados en mercados organizados reconocidos oficialmente y de funcionamiento regular, en depósitos bancarios (nunca superior al 15%), en créditos con garantía hipotecaria y en inmuebles.

Los textos legales básicos en los que se regulan los Planes y Fondos de Pensiones son las siguientes:

- Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.
- Real Decreto 215/1999, de 5 de febrero, por el que se modifican los Reglamentos de Planes y Fondos de Pensiones, del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre el Valor Añadido y otras normas tributarias.
- Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.
- Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.
- Real Decreto-Ley 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa.

## 2. Situación en España de los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo.

En España, el desarrollo de los Planes de Pensiones ha ido ligado desde 1988 (fecha de aparición de la Ley y del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones) a los planes del sistema individual mientras que, los del sistema de empleo, han tenido una evolución mucho más lenta. Ello lo demuestra el hecho de que, a 31 de diciembre de 1999, mientras el patrimonio existente de planes individuales era de 3,15 billones de pesetas, repartido entre más de 3.600.000 partícipes, el de los planes de empleo era de 1,9 billones de pesetas que daban cobertura a 361.000 personas (datos que ya suponen un notable aumento del 14% respecto el año anterior).

Evidentemente, todo apunta a que la aparición del Reglamento de Exteriorización dará el impulso definitivo al desarrollo y consolidación de estos Planes.

La variable más importante a la hora de valorar el trabajo de una gestora de pensiones es la de la rentabilidad histórica (rentabilidades a corto plazo no son un buen indicativo al recoger las naturales fluctuaciones de los mercados financieros) que ha conseguido de la gestión del Fondo. De los datos medios agregados se observa la satisfactoria experiencia de rentabilidad, teniendo en cuenta que uno de los elementos caracterizadores de un Plan de Pensiones es que no existe garantía de tipo de interés, como puede ser el caso de los Seguros de Vida.

La rentabilidad media anual ponderada de los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo ha sido, hasta el momento, superior a la media de todos los Planes y en cualquier caso, muy por encima de la tasa de inflación anual media, como demuestran los siguientes datos a 31 de diciembre de 1999:

	RENTABILIDADES ANUALES MEDIAS PONDERADAS			
	8 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO
Planes de Empleo .....	11,21%	12,91%	11,30%	7,09%
Total de Planes .....	10,12%	11,53%	9,60%	5,24%
Inflación anual media .....	3,4%	2,8%	2,1%	2,9%

FUENTE: *INVERCO*.

### 3. Por qué una empresa elige un Plan de Pensiones de Empleo.

En primer lugar hay que decir que si el plan de previsión de una empresa se instrumenta a través de un Plan de Pensiones de Empleo es porque se ha tomado una decisión consensuada en tal sentido entre empresa y trabajadores, por lo tanto, el concepto de empresa incluirá tanto a la Dirección como a los trabajadores.

Sin embargo, la decisión de poner en marcha un Plan de Pensiones de Empleo podría tomarla unilateralmente la Dirección de la empresa ya que, de hecho, la legislación sobre Planes y Fondos de Pensiones sólo habla explícitamente de negociación colectiva en el artículo 5.3. del Reglamento de los Planes y Fondos de Pensiones al decir que los criterios para la implantación de subplanes (figura que permite una diferenciación de condiciones entre los empleados) deberán estar aceptados por la plantilla como resultado de la negociación colectiva.

En cualquier caso, no resulta demasiado lógico tomar una decisión unilateral por parte de la empresa desde el momento en que en la Comisión Promotora del Plan, de obligada creación, debe haber representantes de los potenciales partícipes y beneficiarios.

Donde no es posible una acción unilateral del empresario es en el caso de la modificación de los compromisos por pensiones, donde siempre será necesario un acuerdo derivado de negociación colectiva.

Una empresa que se encuentra en la situación de tener que elegir uno de los dos instrumentos posibles para dar cobertura a sus compromisos por pensiones, ya sean adquiridos y por tanto a exteriorizar o bien de nueva creación, elegirá un Plan de Pensiones de Empleo influenciada por las siguientes situaciones:

- Política de personal de la empresa.
- Situación financiera de la empresa, especialmente importante en el caso de la existencia de servicios pasados que se deban reconocer y exista una infradotación que obligue a la puesta en marcha de un plan de amortización de tal déficit. Esta amortización del déficit debe hacerse, como máximo, en 15 años (25 años en entidades públicas empresariales) y supone una ventaja respecto al Contrato de Seguro, en él no existe tal plan de amortización, sino un plan de financiación y cuya duración máxima es de 10 años.
- Fuerza sindical consolidada.
- Control de la estrategia de inversión de los activos del Fondo y, en general, control del funcionamiento de todos los aspectos del Plan.
- Ventajas fiscales para la empresa.
- Ventajas fiscales para los trabajadores.
- Mayor fluidez en la negociación de la masa salarial.
- Mayor motivación productiva e integración de los trabajadores.

Desde luego, dos puntos totalmente objetivos que pueden hacer a la empresa decantarse hacia un Plan de Pensiones de Empleo es que el compromiso por pensiones lo sea para todos los empleados y además se consoliden los derechos económicos.

Independientemente del contenido previsor de un Plan de Pensiones de Empleo, hay que tener en cuenta que su formalización va a suponer un reforzamiento del poder sindical en la empresa.

#### 4. Elementos integrantes de los Planes y Fondos de Pensiones.

Al igual que los Planes de Pensiones tienen su propia normativa, también tienen una terminología que los diferencia de instrumentos con la misma finalidad previsor, como los seguros de vida.

Por ello es necesario, aunque sea a modo esquemático, conocer esta terminología que al mismo tiempo, define los elementos que intervienen en la creación y posterior gestión de un Plan de Pensiones de Empleo.

- **Promotor:** es la empresa, responsable de tomar la iniciativa en la creación del Plan y participar en su desenvolvimiento. La implantación de un Plan de Pensiones de Empleo es resultado de la negociación colectiva en la mayoría de los casos, pero sólo es la empresa la que tiene la condición jurídica de Promotor.

- **Partícipes:** son las personas físicas en cuyo interés se crea el Plan, con independencia de que realicen o no aportaciones. Cuando un Partícipe no recibe más aportaciones pero sus derechos consolidados se mantienen en el Fondo de Pensiones, recibe el nombre de partícipe en suspenso.
- **Beneficiarios:** son las personas físicas con derecho a la percepción de las prestaciones, hayan sido o no partícipes.
- **Entidad gestora:** gestiona y administra el Fondo. Pueden serlo las compañías de seguros autorizadas para operar en el ramo de vida y aquellas sociedades con autorización administrativa previa.
- **Entidad depositaria:** entidad financiera que se encarga de la custodia y tenencia de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en los Fondos de Pensiones.
- **Comisión Promotora del Plan de Pensiones:** es el embrión de la futura Comisión de Control y es la figura necesaria para alcanzar el acuerdo definitivo entre el Promotor y los futuros Partícipes para la formalización del Plan de Pensiones. Aquí hay que hacer una matización que muchas veces pasa desapercibida y es que legalmente, lo que se exige, es un acuerdo con los potenciales partícipes, en ningún momento de habla de un acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- **Comisión de Control del Plan de Pensiones:** es una comisión formada por representantes del promotor, partícipes y beneficiarios pero con mayoría absoluta de la representación de los partícipes. Sus funciones principales son la supervisión del cumplimiento del Plan y la defensa de los intereses de partícipes y beneficiarios.
- **Comisión de Control del Fondo de Pensiones:** es una comisión formada con representantes de la Comisión de Control del Plan. Sus funciones principales son: representar al Fondo, aprobar la actuación de la gestora y controlar la observancia de las normas de funcionamiento del Fondo y del Plan.

## 5. Modalidades de Planes de Pensiones.

La legislación diferencia los planes de pensiones en función de los sujetos constituyentes (en los de empleo lo son la empresa como promotor y los empleados como partícipes y beneficiarios).

Asimismo, los clasifica en función de las obligaciones estipuladas como:

- De aportación definida.
- De prestación definida.
- Mixtos: se combina la determinación de la prestación y de la aportación.

Estos conceptos ya fueron objeto de un desarrollo específico en el punto 2.5 de este trabajo.

## 6. Coberturas.

- Jubilación o situación asimilable.
- Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez.
- Muerte del partícipe del plan.
- Muerte del beneficiario del plan.

## 7. Principios de un Plan de Pensiones.

Los Planes de Pensiones se rigen por una serie de principios que en su necesaria observancia son decisivos a la hora de poder acceder a la instrumentación de un plan de previsión a través de un Plan de Pensiones de Empleo o en caso contrario, sólo queda la opción del Contrato de Seguro.

Dichos principios son los siguientes:

- No discriminación.
- Capitalización.
- Irrevocabilidad de las aportaciones.
- Atribución de derechos.
- Integración obligatoria.

### 7.1. Principio de no discriminación.

Por este principio se obliga a que todo el personal de la empresa con por lo menos dos años de antigüedad, deba tener la posibilidad de acceder a la condición de Partícipe del Plan de Pensiones, si bien las especificaciones del mismo pueden prever en su formulación el acceso de empleados con una antigüedad inferior.

No obstante, el Reglamento de los Planes y Fondos de Pensiones establece que este principio de no discriminación no es incompatible con la diferenciación de aportaciones realizadas por el Promotor e imputables a cada Partícipe, pudiéndose establecer uno o varios Subplanes dentro de un mismo Plan de Pensiones. Asimismo, un Partícipe puede pertenecer a más de un Subplan.

Esta diferenciación debe ser acordada en negociación colectiva (aquí sí se establece expresamente que debe existir tal negociación) y debe estar basada en unos criterios objetivos que el Reglamento establece en:

- La edad del Partícipe.
- Salario y bases de cotización a la Seguridad Social.
- Derechos por servicios pasados.
- Complemento al salario respecto de la prestación de la Seguridad Social (claro está, en planes de prestación definida).
- Aportaciones directas del Partícipe.

Aún existiendo este principio de no discriminación como el principal elemento diferenciador de los Planes de Pensiones de Empleo, en un sentido amplio del mismo no existe una inmunidad absoluta a la discriminación que se puede producir tanto por motivos ajenos al Plan como por los propios condicionantes del mismo.

- En los planes de prestación definida ligada a la garantía de un porcentaje del salario que complementa la pensión de la Seguridad Social, en realidad la cobertura va a activarse en los casos de rentas medias y altas.
- Es más difícil la implantación de un Plan de Pensiones de Empleo en las pequeñas y medianas empresas.
- La actual realidad de empleo precario y temporal, así como la alta rotación de personal hace difícil la efectividad de un compromiso a largo plazo como es un Plan de Pensiones.

No obstante, del propio principio se deriva una clara discriminación: la exigencia de que el partícipe tenga, al menos, dos años de antigüedad en la empresa, con lo cual se está primando la protección a los empleados con estabilidad en su puesto de trabajo, teniendo en este punto un elemento perjudicial más en las condiciones de precariedad laboral de parte de la plantilla.

Esta necesidad tener dos años de antigüedad para ser miembro del Plan es evidentemente discutible, más si tenemos en cuenta que al ser posible el traslado de los derechos consolidados entre Planes de Pensiones, aunque una persona cambie varias veces de empresa durante su vida laboral, podría ir consolidando una prestación a partir de esos derechos que hubiera podido ir acumulando en las diferentes empresas.

Sin embargo, la validez del principio de no discriminación ha venido avalada incluso por la jurisprudencia. Fue el caso de la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1993 en relación al recurso a las condiciones de elegibilidad del Plan de Pensiones de Empleo del Banco de España.

Este Plan de Pensiones establecía la posibilidad de ser miembro del Plan sin haber alcanzado la antigüedad de los dos años pero con el requisito de tener un contrato de trabajo indefinido. Resumiendo la esencia de la sentencia, el Tribunal Supremo señala que la exigencia de la antigüedad mínima de dos años se circunscribe únicamente al personal temporal y que cuando éste alcance dicha antigüedad o antes, si su vinculación con el Banco pasa a ser indefinida, accederán al Plan en las mismas condiciones que el resto de Partícipes. Su justificación se basa en que «éste es un instrumento de ahorro a largo plazo en el que cuentan significativamente las previsiones de duración del vínculo contractual».

Aunque hoy parezca fuera de todo lugar, hay que mencionar que no es posible la discriminación por razón de sexo ya que no lo permite ni nuestro ordenamiento jurídico ni a partir de la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de fecha 24 de julio de 1986 sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres. Existían Planes de prestación definida en los que a las mujeres se les garantizaba una menor prestación que a los hombres, fundamentándose tal situación en la mayor esperanza de vida de las mujeres respecto los hombres, lo cual conllevaba un encarecimiento de la aportaciones para las mujeres respecto de las de los hombres (para igualdad de edad y de prestación nominal al vencimiento).

## 7.2. Principio de capitalización.

Independientemente de la modalidad del Plan de Pensiones (aportación definida, prestación definida o mixto), los derechos consolidados de un Partícipe serán el resultado de la capitalización financiera de las aportaciones realizadas al mismo, es decir, la acumulación de las aportaciones más los rendimientos (positivos y negativos) obtenidos mientras el empleado fue Partícipe del Plan. Este es el sistema de capitalización individual, único permitido desde la aparición del Real Decreto 1589/1999.

Anteriormente era posible utilizar el sistema de capitalización colectiva y la imposibilidad legal de su mantenimiento hará necesaria la adaptación de todos aquellos planes de prestación definida, con el consiguiente impacto económico en la empresa.

### 7.3. Principio de irrevocabilidad de aportaciones.

Cuando el Promotor realiza una aportación a favor de un Partícipe del Plan de Pensiones, ésta es imposible que sea revocada.

### 7.4. Principio de atribución de derechos.

Del principio anterior se deriva este principio y que supone que por cada aportación, el Partícipe consolida un derecho económico que únicamente de va a corresponder a él.

### 7.5. Integración obligatoria.

Se exige que el patrimonio del Plan sea gestionado de un modo externo al mismo, lo que da lugar a la creación de la figura del Fondo de Pensiones. De ahí que uno de los pasos en la constitución de un Plan de Pensiones sea su integración en un Fondo de Pensiones, ya sea uniplan (Fondo de exclusiva creación para el Plan de Pensiones) o bien multiplan (el Plan de Pensiones se integra en un Fondo donde ya existen otros Planes, a fin de aprovechar las economías de escala -costes, rentabilidad...- que supone el formar parte de un patrimonio superior al que el Plan por sí solo tendría).

## 8. La limitación de aportaciones.

Una de las características básicas de los Planes de Pensiones de cualquiera de los sistemas es la limitación legal de aportaciones.

Como norma general, el total de aportaciones que una persona puede percibir, directamente o bien indirectamente como partícipe de un Plan de Pensiones de Empleo, no puede superar actualmente el importe de 1.200.000 pesetas anuales.

Una esperada novedad que introduce el Real Decreto 1589/1999 es la posibilidad de rebasar el límite máximo de aportación para partícipes cuya edad sea superior a 52 años.

El Real Decreto-Ley 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa, en su Título II, artículo noveno, ha elevado los límites inicialmente establecidos en el Real Decreto 1589/1999 a los siguientes importes:

EDAD	IMPORTE MÁXIMO ANUAL (PTAS.)
53	1.300.000
54	1.400.000
55	1.500.000
56	1.600.000
57	1.700.000
58	1.800.000
59	1.900.000
60	2.000.000
61	2.100.000
62	2.200.000
63	2.300.000
64	2.400.000
65	2.500.000

Estos límites máximos de aportación serán revisados y actualizados periódicamente por el Ministerio de Economía y Hacienda.

No obstante, para optimizar el rendimiento fiscal de las aportaciones, hay que tener en cuenta que el límite de aportación vendrá realmente determinado por el mínimo entre las cantidades anteriormente indicadas y el 25% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de las actividades económicas que desempeñe el Partícipe, de acuerdo con la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, modificada en este sentido por el anteriormente indicado Real Decreto-Ley 3/2000. Este porcentaje se eleva al 40% si el Partícipe tiene más de 52 años.

Como se observa, las aportaciones a un Plan de Pensiones de Empleo tienen una consideración salarial desde el punto de vista fiscal, si bien no es así desde el punto de vista laboral, por cuanto no incrementan la base de cotización a la Seguridad Social.

Esta limitación en las aportaciones es el principal motivo que obliga a las empresas a la combinación del Plan de Pensiones de Empleo con el otro instrumento de previsión, el Contrato de Seguro, donde se incluirán las aportaciones en exceso. Es el caso más habitual para la total cobertura de los empleados con mayor nivel salarial.

## 9. La iliquidez de un Plan de Pensiones.

La iliquidez de los derechos consolidados de un Plan de Pensiones supone que los Partícipes sólo podrán disponer de los mismos para integrarlos en otro Plan o en caso de generarse el derecho a la prestación.

A esta norma tan estricta y que suponía un gran freno al desarrollo de los Planes de Pensiones se le dio cierta flexibilidad a comienzos de 1999 cuando el 5 de febrero se aprueba el Real Decreto 215/1999, donde se incorporan modificaciones a materias tan dispares como el Impuesto sobre Sociedades, IVA y los Planes de Pensiones.

El artículo séptimo de este Real Decreto es el dedicado a la modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones al incorporar dos nuevos apartados al artículo 10 del mismo.

El artículo 10 bis es el que regula los supuestos de liquidez por causas excepcionales, como son la enfermedad grave y la situación de desempleo de larga duración, motivos que van a suponer una reducción de la renta disponible del Partícipe, ya sea por una reducción de ingresos o por un aumento de los gastos.

Para que estos supuestos de liquidez sean operativos, es imprescindible que se encuentren recogidos en las especificaciones del Plan de Pensiones.

La norma tipifica exactamente cuando se reúnen las condiciones que dan lugar a la liquidez total o parcial de los derechos consolidados.

#### *9.1. Liquidez de los derechos consolidados por enfermedad grave.*

La norma ha hecho una lectura amplia del supuesto en que un Partícipe puede hacer efectivo, en todo o en parte, sus derechos consolidados en caso de enfermedad grave ya que la misma puede afectar no sólo al propio Partícipe, sino también a su cónyuge, hijos o padres e incluso por enfermedad grave de aquellas personas que en régimen de tutela o acogimiento convivan con el Partícipe o dependan del mismo.

Se considera enfermedad grave a efectos de la percepción de los derechos consolidados y siempre que el Partícipe no reciba un pensión de incapacidad permanente de la Seguridad Social, los siguientes supuestos:

- Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo.
- Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

Este es el único supuesto de liquidez en el que se podrán seguir haciendo aportaciones al Plan de Pensiones, pero sólo en los del sistema de empleo por la parte de aportación que corresponde hacer al Promotor.

### *9.2. Liquidez de los derechos consolidados en caso de desempleo de larga duración.*

Para que se considere que un Partícipe de un Plan de Pensiones está en situación de desempleo de larga duración, deberá estar inscrito en el Instituto Nacional de Empleo (u organismo público competente en esta materia) durante un período continuado de, al menos, doce meses y que no perciba prestaciones por desempleo en su nivel contributivo.

Este supuesto no debe confundirse con la situación asimilable a la jubilación ya que esta última es un supuesto tipificado de devengo de la prestación y no de liquidez de los derechos consolidados.

## **10. Puesta en marcha de un Plan de Pensiones de Empleo.**

Desde que se decide que la instrumentación del plan de previsión de la empresa se va a realizar a través de un Plan de Pensiones de Empleo, la formalización del mismo va a ser un proceso largo, de meses e incluso años y que se complica especialmente en el caso de que el Plan sea de la modalidad de prestación definida.

Son muchos los acuerdos a los que hay que llegar con todos los agentes participantes en el proceso de creación del Plan y muchos los formalismos que deben cumplirse, como a continuación se va a poder observar.

Como ya se comentó en el apartado 3 de este capítulo, el proceso se inicia con la decisión por parte de la Empresa de promover el Plan de Pensiones, como resultado, normalmente, de un proceso de negociación colectiva.

Los pasos a seguir, por orden cronológico son los siguientes:

1. La Empresa debe elaborar el proyecto inicial de Reglamento del Plan de Pensiones, que incluya las especificaciones contempladas en el artículo 21 del Reglamento de los Planes y Fondos de Pensiones:
  - Determinación de los elementos personales (promotor, partícipes, beneficiarios) y modalidad del Plan (prestación definida, aportación definida o mixto).

- Normas para la constitución y funcionamiento de la Comisión de Control.
  - Sistema de financiación.
  - Para aquellos Planes que reconozcan servicios pasados al personal activo y los compromisos con el personal jubilado y sus beneficiarios, deberá formularse un plan de reequilibrio, que comprenderá un plan para el trasvase de los fondos constituidos (deberá realizarse en un máximo de 10 años) y un plan de amortización (que deberá finalizar en un máximo de 15 años) en caso de existencia de déficit en la cobertura de los compromisos. El plan de reequilibrio siempre deberá incluirse, aunque haya o no trasvase y déficit.
  - Fondo de Pensiones al que se va a adscribir el Plan.
  - Definición de las prestaciones.
  - Derechos y obligaciones de los partícipes.
  - Causas que permiten a un partícipe modificar o suspender sus aportaciones al Plan.
  - Altas y bajas de partícipes y movilidad de los derechos consolidados.
  - Requisitos y procedimientos para modificar el Plan.
  - Causas de terminación del Plan y su liquidación.
2. Una vez elaborado el proyecto, la Empresa recabará dictamen favorable de un actuario sobre las hipótesis de cálculo en que se fundamenta el proyecto inicial. Este paso es especialmente relevante en los Planes de Pensiones de la modalidad de prestación definida por lo que respecta a las bases técnicas actuariales y financieras utilizadas (tablas de supervivencia, tipo de interés...). Este dictamen actuarial no es necesario si el Plan es de la modalidad de aportación definida.
  3. Obtenido el dictamen favorable, la empresa dará a conocer el proyecto inicial del Plan y dicho dictamen a los posibles partícipes.
  4. Instará a la constitución de la Comisión Promotora del Plan con los «potenciales partícipes».

Esta Comisión estará formada por un número de miembros no inferior a tres ni superior a nueve, con mayoría absoluta de los potenciales partícipes y el resto representarán a la empresa.

Se entiende por «potencial partícipe» a cualquier empleado que, pudiendo acceder a la condición de partícipe, manifieste su intención de hacerlo en un plazo de un mes desde que el promotor dé a conocer su proyecto de Plan y el dictamen favorable del actuario, por los medios habituales de comunicación, utilizados con esos potenciales partícipes.

5. La Comisión Promotora podrá adoptar los acuerdos que estime oportunos para ultimar y ejecutar el contenido del proyecto y recabará, excepto en los Planes de Pensiones de aportación definida que no prevean la posibilidad de otorgar garantía alguna a partícipes y beneficiarios, dictamen de un actuario sobre la suficiencia del sistema financiero y actuarial del proyecto definitivo del Plan de Pensiones resultante del proceso de negociación. El referido proyecto deberá ser aprobado por acuerdo entre las partes presentes de la Comisión Promotora.
6. La Comisión Promotora deberá presentar el proyecto del Plan al Fondo de Pensiones en el que pretenda integrarse.

Si el Fondo de Pensiones ya tiene constituida su Comisión de Control, caso que siempre ocurrirá si se pretende la integración en un Fondo «multiplan», la Comisión Promotora del Plan dirigirá la carta solicitando la integración a la citada Comisión de Control del Fondo.

Si el Fondo de Pensiones no hubiese constituido su Comisión de Control, la carta deberán dirigirla a las Entidades Promotora y Gestora del Fondo de Pensiones.

7. El Fondo de Pensiones, a través de su Comisión de Control, comunicará a la Comisión Promotora del Plan la admisión o no del Proyecto del mismo.
8. Recibida la comunicación anterior, la Comisión Promotora instará la formalización del Plan de Pensiones. Se puede entender que el Plan está formalizado cuando se ha realizado la comunicación al Registro de Fondos de Pensiones de la Dirección General de Seguros y al Registro Mercantil de la existencia del Plan de Pensiones y la notificación de a qué Fondo se adscribe.
9. En un plazo máximo de seis meses desde la formalización del Plan, la Comisión Promotora instará a la constitución de la Comisión de Control del Plan.

Según artículo 22.3 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, el número de miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones se fijará en el propio Reglamento del Plan, pero deberán ser como mínimo cinco, y estará formada por representantes del promotor, partícipes y beneficiarios de forma que se garantice la presencia de todos los intereses, manteniéndose la mayoría absoluta de los partícipes.

Esta elección tendrá las siguientes características:

- Existencia de un colegio electoral de partícipes y otro de beneficiarios, si los hubiera.
- Listas abiertas. Para la representación de cada lista será preciso el aval de las firmas de electores que represente, como mínimo el 15% del total de integrantes de cada colegio electoral. Tales listas podrán ser representadas por los sindicatos de trabajadores, legalmente constituidos.
- Voto personal, libre, directo y secreto. No es posible delegar el voto.

## 11. La modificación y terminación de un Plan de Pensiones de Empleo.

Un Plan de Pensiones de Empleo no es inalterable. Como acuerdo colectivo de previsión, en las especificaciones del Plan deberán regularse los supuestos de modificación y terminación del Plan.

Como cualquier plan de previsión que haya sido pactado o no en negociación colectiva, la modificación o liquidación de un Plan de Pensiones de Empleo siempre será resultado de un acuerdo, es decir, nunca podrá proceder de una decisión unilateral del empresario.

## 12. Los Planes de Pensiones de Empleo de promoción conjunta.

La novedad más destacable del Real Decreto 1589/1999 fue la esperada regulación de los Planes de Pensiones de promoción conjunta, con la intención de impulsar y hacer asequible este instrumento de previsión dentro de la organización de los recursos humanos de las pequeñas y medianas empresas.

La legislación diferencia los Planes de Pensiones de Empleo promovidos por empresas de un mismo grupo y los promovidos por empresas con menos de 250 trabajadores.

### *12.1. Planes de Pensiones de Empleo promovidos por empresas de un mismo grupo.*

La normativa considera que un grupo de empresas es aquel que integrado por dos o más empresas constituya una unidad de decisión por ostentar cualquiera de ellas, directa o indirectamente el control de las demás, a través de la posesión de la mayoría de los derechos de voto, la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración y que pueda disponer, en virtud de acuerdos con otros socios, de la mayoría de los derechos de voto.

Hay que tener en cuenta que si se decide aprovechar esta vía, todas las empresas del grupo que previamente no hubieran formalizado ya un Plan de Pensiones de Empleo, deberán integrarse en el Plan de Pensiones de promoción conjunta, pero en cualquier caso, es necesario que el plan de previsión de la empresa incluya la cobertura de jubilación.

Si una empresa dejase de ser parte del grupo, podrá mantenerse dentro del Plan conjunto, siempre, claro está, que la Comisión de Control del Plan o las especificaciones del Reglamento del Plan no lo impidan.

### *12.2. Planes de Pensiones de Empleo promovidos conjuntamente por empresas con menos de 250 trabajadores.*

Para poder acogerse a este supuesto, es necesario que haya, al menos, dos empresas promotoras con menos de 250 empleados cada una de ellas y que las empresas que se incorporen en el futuro también tengan menos de 250 trabajadores, aunque en las especificaciones del Plan puede establecerse un número inferior.

Es importante señalar que para establecer el límite cuantitativo de empleados, se considerarán todos aquellos trabajadores al servicio activo de la empresa y no los potenciales Partícipes del Plan. Si una vez constituido el Plan, alguna empresa sobrepasa los 250 empleados, podrá permanecer en el mismo si sus normas no lo impiden.

### *12.3. Características específicas de los Planes de Pensiones de Empleo de promoción conjunta.*

Este tipo de Planes de Pensiones tienen una serie de características y requisitos que los diferencian de los promovidos por una sola empresa:

- La cobertura de jubilación sólo puede ser de la modalidad de aportación definida, con lo cual el legislador evita los problemas de solvencia que podrían plantearse en el Fondo de Pensiones si éste agrupase Planes de diferente modalidad. Esta exclusión de los Planes de Pensiones de prestación definida parece lógica si se quiere garantizar la continuidad y estabilidad de este sistema, dado que ese tipo de planes son los que pueden presentar los problemas de solvencia a la hora de su financiación.
- Las coberturas de fallecimiento e incapacidad deberán asegurarse obligatoriamente.
- Las especificaciones del Plan recogerán en anexo las particularidades de cada una de las empresas participantes.
- La Comisión Promotora del Plan será única y sus miembros serán los elegidos de entre los potenciales partícipes de todas las empresas que promuevan el Plan. Se podrá asimismo elegir por un sistema de representación conjunta de promotores y partícipes. Si así se decide, la elección de los miembros representantes de partícipes y beneficiarios se hará a través de un colegio electoral único. En caso contrario, en cada empresa deberá haber dos colegios electorales, uno para los partícipes y otro para los beneficiarios.
- Cuando una nueva empresa pretenda incorporarse al Plan de Pensiones, deberá informarse a la Dirección General de Seguros en un máximo de diez días desde que la Comisión Promotora o de Control de Plan hayan aceptado su incorporación.

### 13. Tratamiento fiscal de los Planes de Pensiones de Empleo.

El tratamiento fiscal de aportaciones y prestaciones para Promotor, Partícipes y Beneficiarios es común para todos los Planes de Pensiones, independientemente del sistema, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con los Contratos de Seguro que instrumenten compromisos por pensiones respecto aquellos individuales o que no instrumenten compromisos por pensiones.

#### *13.1. Aportaciones periódicas del Promotor para cobertura de servicios futuros.*

- a) Implicaciones para el Promotor: dado que las aportaciones a un Plan de Pensiones de Empleo son de obligada imputación al trabajador, las mismas son consideradas como gastos deducibles de la base imponible del Impuesto de Sociedades.
- b) Implicaciones para el Partícipe: al existir la anteriormente indicada imputación, las aportaciones se van a incluir en la base imponible del trabajador como parte integrante de los rendimientos del trabajo. Sin embargo, esta imputación obligatoria tendrá un efecto neutro ya que posteriormente podrá reducirse teniendo en cuenta la limitación de que no podrá superar el 25% (40% en caso de tener más de 52 años) de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio por el Partícipe o de 1.200.000 pesetas (límite superior para trabajadores con más de 52 años, según se explica en el apartado 8 de este trabajo).

Estos límites se encuentran regulados en el Título II, artículo séptimo del Real Decreto-Ley 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueban Medidas Fiscales Urgentes de Estímulo al Ahorro Familiar y a la Pequeña y Mediana Empresa.

Este excelente tratamiento fiscal para el empleado de las aportaciones se acrecienta si tenemos en cuenta que como parte integrante de los rendimientos del trabajo, también se beneficiará de las reducciones generales sobre dichos rendimientos.

#### *13.2. Aportaciones del Promotor por reconocimiento de servicios pasados.*

Cuando una empresa que mantenía unos compromisos por pensiones a través de fondos internos decide acudir a un Plan de Pensiones, tendrá que reconocer los servicios pasados que cada empleado ha consolidado, lo que supondrá una imputación de aportaciones adicional a la correspondiente a la anualidad en curso, con la previsible consecuencia en cuanto a los límites fiscales de aportaciones y al gasto en la empresa.

La normativa ha previsto esta situación y ha establecido:

- a) Para el Promotor: deducción del importe de los servicios pasados, pero como máximo un 10% anual, por lo tanto una empresa que tiene los recursos económicos suficientes para dotar los derechos por servicios pasados debe conocer que, en cualquier caso, cada año sólo podrá deducirse el 10% de los mismos (siempre y cuando no haya habido alguna deducción anterior de esos importes, salvedad que se hace en la normativa porque hace años era posible para la empresa deducirse las dotaciones a fondos internos).
- b) Para el Partícipe: a efectos fiscales, no le serán imputadas las aportaciones del Promotor por reconocimiento de servicios pasados, con lo cual no acrecentará la base imponible del sujeto pasivo.

### *13.3. Aportaciones directas del Partícipe.*

Las aportaciones que el Partícipe haga voluntariamente al Plan de Pensiones se incluirán como tal en su declaración de IRPF y posteriormente se considerarán en su conjunto con las aportaciones que haya hecho el Promotor o incluso el propio Partícipe en cualquier Plan del sistema individual o asociado, de cara a las reducciones indicadas en el apartado anterior.

### *13.4. Prestaciones de los Partícipes y Beneficiarios.*

La normativa fiscal excluye expresamente de tributación en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones a cualquier prestación procedente de un Plan de Pensiones. Siempre se va a considerar un rendimiento del trabajo y es, llegado este momento, donde se va a producir la tributación diferida de las aportaciones al Plan de Pensiones.

La diferencia más significativa radica en la elección de la forma de cobro de la prestación: si se hace en forma de capital, va a tributar el 60% de su importe ya que si desde la primera aportación han transcurrido más de dos años, la prestación se reducirá un 40%. En cambio, el percibir la prestación en forma supondrá que no existe ningún tipo de reducción, es decir, se tributará por la totalidad de cada uno de los términos de la renta, si bien finalmente se beneficiará de las reducciones generales sobre los rendimientos de trabajo personal.

## **CAPÍTULO 4. LOS SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA**

### **1. Introducción.**

Los seguros de vida, como Contrato de Seguro, se configuran como uno de los dos instrumentos que una empresa tendrá que elegir para dar cobertura a sus compromisos por pensiones. De ser ésta la vía elegida, el Contrato de Seguro deberá ser colectivo, aunque de cobertura a un solo empleado.

Actualmente, más de medio millón de trabajadores se encuentran cubiertos a través de un seguro colectivo contratado por la empresa.

Con el Contrato de Seguro se pretende dar solución a la cobertura de aquellos compromisos que no son susceptibles de formalización a través de un Plan de Pensiones de Empleo, existiendo unas normas más flexibles pero que con la legislación sobre la exteriorización se han asimilado en gran parte a las existentes para los Planes de Pensiones.

La gran diferencia es el tratamiento fiscal, que será objeto de estudio específico al final de este capítulo.

Las normas a tener en cuenta en los seguros de vida y, en general, todos los Contratos de Seguro, son:

- Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguros.
- Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.
- Real Decreto 215/1999, de 5 de febrero, por el que se modifican los Reglamentos de Planes y Fondos de Pensiones, del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre el Valor Añadido y otras normas tributarias.
- Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.
- Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

El motivo de que gran parte de la normativa aplicable sea la propia de los Planes y Fondos de Pensiones es que la regulación de los Contratos de Seguro válidos para la instrumentación de los compromisos por pensiones se remite a dicha normativa.

La característica fundamental de los Contratos de Vida es que se basan en la utilización de tablas biométricas para la valoración del riesgo, es decir, se utilizan tablas de mortalidad, supervivencia e invalidez para determinar el coste.

Existen dos tipos de coberturas que determinan la naturaleza del contrato. Si se trata de garantizar una prestación en caso de supervivencia de una persona en una edad determinada, hablamos de un seguro de vida para caso de supervivencia. En caso contrario se trata de operaciones de vida para caso de fallecimiento o de riesgo.

Las características más importantes de cada una de ellas se presentan a continuación.

### *1.1. Pólizas de vida para caso de supervivencia.*

Son pólizas en las que el devengo de la prestación garantizada está ligada a que el asegurado llegue con vida a una determinada fecha.

Estas pólizas son válidas para la cobertura tanto de capitales o rentas a la jubilación (en terminología aseguradora, capital o renta diferida) como de rentas inmediatas a personal pasivo y para la instrumentación de planes de prejubilación.

Tradicionalmente, este tipo de Contratos de Seguro garantizaban un tipo de interés mínimo y anualmente se concedía una participación en beneficios sobre el excedente de rentabilidad obtenido.

Si bien ésta es una fórmula que se mantiene en la actualidad, la evolución del sector financiero ha llevado a que las compañías de seguros introduzcan elementos innovadores a estas pólizas, como puede ser el no garantizar un tipo de interés (y por tanto, no existe participación en beneficios por excedentes de rentabilidad) al vincular la rentabilidad, por ejemplo, a fondos de inversión, caso de los conocidos «unit linked», si bien éstos sólo serían válidos para la cobertura de compromisos de aportación definida, o bien técnicas de «matching», habitualmente de tipo de interés, que maximizan la prestación en caso de compromisos de aportación definida o que minimizan el coste en caso de compromisos de prestación definida.

La elección de soluciones financieras para la cobertura de prestaciones de supervivencia debe ser muy estudiada por cuanto las opciones que no garantizan un tipo de interés pueden dar lugar a efectos no deseados en caso de tener que hacer efectivos los recursos económicos invertidos antes de que se produzca la jubilación. Por ejemplo, nos podemos encontrar con un valor liquidativo de un «unit linked» inferior a la prima pagada en caso de rentabilidades acumuladas negativas. La misma situación se puede producir cuando tras realizar un «matching» de tipo de interés el valor de mercado de las inversiones realizadas desciende debido a un aumento de los tipos de interés.

Como puede observarse por los comentarios anteriores, la implicación de los responsables financieros de la empresa es vital en estos casos. En un Plan de Pensiones de Empleo tampoco se garantiza un tipo de interés pero en caso de un mal resultado, la responsabilidad es compartida por los miembros de la Comisión de Control del Fondo, mientras que en un Seguro Colectivo esa responsabilidad va a recaer directamente sobre las personas que tomaron la decisión respecto el soporte financiero elegido para la cobertura de las prestaciones aseguradas.

### 1.2. Pólizas de vida para caso de fallecimiento o invalidez (pólizas de riesgo).

Las pólizas de riesgo son aquellas que cubren el riesgo de fallecimiento del Asegurado por cualquier causa. Siendo ésta la garantía principal, existen una serie de coberturas complementarias que pueden contratarse en la misma póliza:

- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.
- Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.
- Fallecimiento por accidente (dos veces el capital asegurado).
- Fallecimiento por accidente de circulación (tres veces el capital asegurado).
- Incapacidad permanente absoluta por accidente (dos veces el capital asegurado).
- Incapacidad permanente absoluta por accidente de circulación (tres veces el capital asegurado).
- Pensión de viudedad.
- Pensión de orfandad.
- Pensión de incapacidad permanente total y/o absoluta.

Este tipo de Contrato de Seguro es el utilizado por los Planes de Pensiones de Empleo para el aseguramiento de las coberturas de riesgo, lo que evita un coste económico al patrimonio del Fondo de Pensiones al hacer innecesaria la constitución de una reserva específica para la cobertura de tales contingencias.

La cobertura puede ser renovable anualmente o plurianualmente, calculándose la prima en función del capital y edad del asegurado en cada momento. La tercera componente que determina el coste del seguro es el sexo del Asegurado. Las compañías de seguros generalmente aplican una reducción de 7 años en la edad actuarial de las mujeres, a efectos de tarificación.

Por lo que respecta a la suma asegurada, la misma puede determinarse a conveniencia de la empresa o en función de las variables que se estimen oportunas (salario, situación familiar, etc).

Dependiendo del importe del capital cubierto y de la edad del Asegurado, las aseguradoras suelen requerir la cumplimentación de ciertos requisitos médicos.

## 2. Elementos de un Contrato de Seguro Colectivo.

Como ocurría con los Planes de Pensiones de Empleo, los Contratos de Seguro tienen una terminología propia que es necesario conocer:

- **Tomador:** es la empresa.
- **Asegurado:** son los trabajadores que estarán cubiertos por el Contrato de Seguro.
- **Beneficiario:** son las personas físicas en cuyo favor se generan las prestaciones objeto de cobertura. El Tomador, es decir, la empresa, nunca podrá ser beneficiario de las prestaciones.
- **Compañía de Seguros** es la entidad encargada de la gestión y administración del Contrato de Seguro, otorgando la garantía de pago de las prestaciones aseguradas.
- **Póliza:** es el acuerdo entre Tomador y Compañía de Seguros para la cobertura de las contingencias del plan de previsión de la empresa. Deberá tener carácter colectivo (aunque únicamente se asegure a una persona) y en su redactado deberán determinarse directa y expresamente las coberturas aseguradas, no siendo posible el remitirse al convenio colectivo o acuerdo de la empresa que regule el compromiso con los trabajadores. La normativa sobre exteriorización obliga a que sólo exista una póliza por empresa, sin embargo, deja la puerta abierta a que existan más pólizas en función de una serie de factores objetivos.
- **Prima:** es el coste del seguro y la obligación de pago recae sobre el Tomador. La misma puede ser anual o bien única. Este último caso significa que todo el coste se devenga en el mismo instante de formalización de la póliza y el caso típico de los seguros de rentas inmediatas que cubren las prestaciones del personal pasivo (o sus beneficiarios) y de los planes de prejubilación.
- **Derecho de rescate:** es el supuesto de pago del fondo constituido para la cobertura final antes de que se produzca el devengo de la misma.
- **Derecho de reducción:** la reducción se produce cuando cesa el pago de primas y la prestación final vendrá determinada por la capitalización financiero-actuarial del fondo acumulado en el momento de producirse la reducción.
- **Reserva matemática:** este es el nombre con que técnicamente se denomina al fondo o patrimonio constituido.

### 3. La elección de un Contrato de Seguro para instrumentar compromisos por pensiones.

Al igual que ocurre en los Planes de Pensiones de Empleo, la elección de un Contrato de Seguro para instrumentar los compromisos por pensiones va a basarse en una serie de criterios tanto objetivos, al descartar la posibilidad de un Plan de Pensiones de Empleo al no poder cumplir con alguno de sus principios, como subjetivos.

De entre los primeros, hay que destacar que va a ser el único instrumento posible cuando los compromisos abarquen a una parte de la plantilla, es decir, va a existir discriminación.

Y aunque el compromiso abarque a todo el colectivo de empleados, no se va a poder acudir a un Plan de Pensiones de Empleo cuando dicho compromiso sea una mera expectativa de derecho. Esto ocurre cuando se vincula la percepción de la prestación a la permanencia en la empresa hasta que se produzca la jubilación. Ello enlaza con la posibilidad que da un Contrato de Seguro de no imputar la prima al trabajador, con lo cual éste no consolida ningún derecho económico y bajo la consideración de disminución o supresión de compromisos regulada en el Real Decreto 1588/1999, la empresa va a poder rescatar la reserva matemática constituida a favor de aquellos empleados que causen baja en la empresa. Con ello, la empresa adapta los recursos económicos existentes para la cobertura de sus compromisos al nivel de rotación de su plantilla.

Las empresas con alta rotación de la plantilla van a tener más de un quebradero de cabeza en los primeros años de vigencia de la normativa sobre exteriorización, por lo que respecta al esfuerzo financiero que van a tener que hacer. Me refiero en concreto, a aquellos convenios colectivos que preveen unas prestaciones a la jubilación del empleado en sectores como las agencias de viajes o los supermercados en los que cuesta imaginar que una plantilla eminentemente joven y sin contrato indefinido llegue a jubilarse en la empresa. Son los denominados «premios a la jubilación» que si bien suelen tener unos importes exiguos, obligan a la empresa a contratar una Póliza de Seguro con el coste que ello supone ya que a la hora de realizar el cálculo de la prima, debe considerarse que todos los empleados que reúnan las condiciones establecidas van a ser susceptibles de causar derecho a la prestación. Con el transcurso de los años, este efecto se verá reducido ya que la propia dinámica del colectivo hará que la empresa vaya recuperando paulatinamente la reserva matemática constituida para los trabajadores que han causado baja.

Como último factor objetivo podría señalarse el hecho de que dadas las restricciones de los Planes de Pensiones en cuanto a las aportaciones anuales, deba acudir a un Contrato de Seguro, donde no hay limitación en el importe de la prima, para complementar la cobertura de la prestación estipulada.

Y finalmente, como factores subjetivos, puede haber tantos como situaciones concretas hay dentro de cada empresa, pero pueden señalarse dos que siempre van a estar presentes a la hora de tomar una decisión:

- La percepción de la prestación a la permanencia del trabajador en la empresa, al no imputar la prima y por tanto, no conceder ningún derecho económico en caso de cese en la empresa antes de la jubilación, puede tener un efecto de fidelización a largo plazo que a la empresa puede resultar muy interesante para determinadas personas de su colectivo de empleados.
- La gestión del Plan de Pensiones que se hace a través de la Comisión de Control, donde los representantes de los Partícipes y Beneficiarios tienen mayoría, puede provocar algún temor en la empresa en lo relativo a la confidencialidad de los datos, evidentemente sobre la información de los salarios.

#### 4. Características del Contrato de Seguro Colectivo.

Las características que debe reunir un Contrato de Seguro para ser válido de cara a instrumentar compromisos por pensiones de una empresa con sus trabajadores están tipificadas en el Capítulo III del Real Decreto 1588/1999.

En general, puede decirse que la tendencia ha sido unificar al máximo las condiciones legales de funcionamiento y requisitos de un Contrato de Seguro a la normativa de los Planes de Pensiones. Tanto es así que si bien no se exige la existencia de una Comisión de Control, ya hay algún caso real en el que la empresa ha creado un «Comité de Seguimiento» del plan de previsión, donde participan las diferentes partes implicadas en el mismo. No hay que olvidar que la evolución a corto plazo de los planes privados de previsión van a ser un reflejo de la política de recursos humanos de la empresa y elemento básico en el mantenimiento de la paz social en la empresa.

En primer lugar, como ya se ha mencionado con anterioridad, sólo es posible la existencia de un contrato de seguro colectivo, ya no es válido el contratar seguros individuales. Y además debe existir un único contrato por empresa, si bien este principio se flexibiliza posteriormente al permitir que existan diversas pólizas en función de factores como la propia naturaleza del compromiso, componentes demográficos del colectivo y el cajón de sastre de considerar «cualquier factor objetivo aceptado en acuerdo colectivo».

La póliza deberá mencionar explícitamente que cubre compromisos por pensiones y deberán describirse las prestaciones aseguradas copiadas literalmente del acuerdo al que se pretende dar cobertura.

Un elemento muy importante a tener en cuenta es que la póliza no puede garantizar variables cuya evolución es incierta, como ocurre con el IPC, índice habitual de referencia y revalorización de prestaciones en muchos acuerdos. Lo que la compañía de seguros hará es garantizar unas prestaciones en función de unas hipótesis sobre esas variables, previamente acordadas con el Tomador y la garantía del asegurador se limitará a lo establecido en el contrato. Para poder ir adecuando lo asegurado a la cobertura real será necesario un seguimiento de la adecuación del comportamiento predeterminado de las variables y su regularización en caso necesario.

La nueva legislación ha supuesto un giro de ciento ochenta grados en lo referido al derecho de rescate y la movilización de su importe. En efecto, si antes del Reglamento de Exteriorización uno de los elementos diferenciadores de una póliza colectiva era la liquidez de la reserva matemática a través del ejercicio del derecho de rescate, ello ha dejado de ser así. Desde ahora, no existe liquidez, entendida como la percepción directa por parte del Asegurado del importe del rescate. Tan sólo se permite el pago directo al trabajador en los casos de enfermedad grave y desempleo de larga duración, en los mismos términos expuestos en el apartado 9º del capítulo anterior de este trabajo. En el resto de supuestos en los que el Asegurado tiene el derecho de rescate, la reserva matemática deberá ser integrada en el Contrato de Seguro o bien en el Fondo de Pensiones que esté en vigor en la empresa de destino del trabajador. Si esa empresa no tiene constituido ningún plan de previsión, la reserva matemática deberá permanecer dentro de la póliza y el Asegurado adquirirá una condición similar a la del Partícipe en Suspense de un Plan de Pensiones.

Los supuestos que se contemplan para ejercitar el derecho de rescate son:

a) Para la empresa.

- Minoración o supresión de compromisos y siempre que la prima no se haya imputado al trabajador.
- Traslado de todo o parte de los compromisos a otra Aseguradora o bien para integrarlos en un Plan de Pensiones de Empleo.

En cualquiera de estos dos supuestos, la actual normativa fiscal obliga a que se realice una retención en concepto de rendimientos del capital mobiliario ya que se considera como un pago a una persona jurídica. Esto ocurre también en el caso de pólizas para diferentes sociedades de un mismo grupo. El hecho de querer movilizar la reserva de un trabajador por su traslado de una empresa del grupo a otra, es considerado desde Tributos como un ingreso para la empresa que cede al trabajador y por tanto también es obligada su tributación.

Se evidencia, por tanto, una falta de sincronía entre la norma fiscal y la norma reguladora de los Contratos de Seguro. De ahí que el legislador haya utilizado no por casualidad la expresión «movilización» en lugar de rescate, a la espera de que fiscalmente se establezca una clara diferenciación entre rescate propiamente dicho y movilización del importe del derecho de rescate.

b) Para el trabajador.

- En los casos de desempleo de larga duración y enfermedad grave. Es el único supuesto en que el empleado recibirá directamente el importe del valor de rescate.
- Cese o extinción de la relación laboral: sólo podrá integrarse en otra póliza de vida colectiva o en un Plan de Pensiones de Empleo. Si ello no es posible, la reserva matemática quedará en el Contrato de Seguro de la empresa donde el trabajador prestaba sus servicios.

Para que pueda existir el derecho de rescate a favor de los Asegurados en caso de cese o extinción de la relación laboral y, en conexión con la normativa del IRPF es imprescindible que con anterioridad al ejercicio de tal derecho se haya imputado la prima al trabajador. En caso contrario, la reserva matemática constituida quedará en poder de la empresa.

Vale la pena recordar, por su claridad, el literal del artículo 16.1.e) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en el que se dice que se consideran rendimientos íntegros del trabajo: «Las contribuciones o aportaciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones, así como las cantidades satisfechas por empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones en los términos previstos por la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en su normativa de desarrollo, cuando las mismas sean imputadas a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones. Esta imputación fiscal tendrá carácter obligatorio en los contratos de seguro de vida que, a través de la concesión del derecho de rescate o mediante cualquier otra fórmula, permitan su disposición anticipada en supuestos distintos de los previstos en la normativa de planes de pensiones, por parte de las personas a quienes se vinculen las prestaciones. No se considerará, a estos efectos, que permiten la disposición anticipada los seguros que incorporen derecho de rescate para los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración, en los términos que se establezcan reglamentariamente.»

Otro de los derechos económicos de las pólizas de vida es el derecho de reducción. El Reglamento de exteriorización establece que sólo podrá dejarse de pagar prima y por tanto, reducir prestaciones en caso de que así se acuerde o se prevea a nivel de convenio colectivo o disposición equivalente y si ello no se cumple, el hecho de que la empresa deje de pagar primas no supone la minoración o supresión del compromiso, sino que bien al contrario, la empresa estará obligada a restablecer la cobertura como si todas la primas no pagadas se hubiesen abonado en su momento.

Dentro de la exhaustiva regulación de los Contratos de Seguro, se establece el régimen de información a Asegurados y Beneficiarios, obligando a que la empresa entregue, a través de la Compañía de Seguros y mediante un Certificado Individual de Seguro, información sobre la póliza, las coberturas y prima (en caso de imputación) relativa a cada Asegurado. Se pretende así la máxima transparencia de cara a los Asegurados y Beneficiarios.

Finalmente, hay que mencionar que ante las esperadas infradotaciones en algunas empresas que supongan un problema para la financiación de los servicios pasados, la legislación ha previsto la posibilidad de establecer un plan de financiación de la prima única de dichos servicios pasados. Es una solución que no se incluyó en los primeros borradores del Reglamento y que finalmente ha tomado cuerpo legal ante las solicitudes tanto de las empresas, por su incidencia en la salud financiera de la empresa, como por parte de la patronal del sector asegurado, al colocar al Contrato de Seguro en clara desventaja respecto de los Planes de Pensiones de Empleo. Sin embargo, no debe confundirse con el plan de reequilibrio de un Plan de Pensiones de Empleo. Mientras que en éste último se trata de un plan de amortización del déficit que tendrá una duración máxima de 15 años

(25 años en algunos supuestos) y con un favorable tratamiento fiscal, en el caso del Contrato de Seguro es una simple financiación de la prima única con una duración máxima de 10 años y con un tratamiento fiscal no tan favorable como en el Plan de Pensiones como veremos a continuación.

## 5. Tratamiento fiscal de los Seguros de Vida.

Si bien el interés primordial radica en la situación fiscal de primas y prestaciones derivadas de seguros colectivos de vida que instrumentan compromisos por pensiones, también se hará un breve repaso a la incidencia fiscal de aquellas pólizas de seguro que no instrumentan compromisos por pensiones. La diferencia fundamental es que tanto primas como las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente de Contratos de Seguro que instrumenten compromisos por pensiones van a tener la consideración de rendimientos del trabajo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, mientras que en otro caso las prestaciones se consideran rendimientos del capital mobiliario. En cualquier caso, desaparece la tributación en concepto de incrementos o disminuciones de patrimonio.

### 5.1. Seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones.

#### 5.1.1. Tratamiento fiscal para la empresa de las primas periódicas por servicios futuros.

Las primas que periódicamente abona la empresa a la Compañía de Seguros sólo serán deducibles como gasto del Impuesto de Sociedades en el caso de que dicha prima sea imputada al trabajador. En caso contrario no es posible su desgravación en ese momento y la empresa deberá esperar al momento de devengo de la prestación para obtener los beneficios fiscales de la deducción en concepto de gasto.

#### 5.1.2. Tratamiento fiscal para la empresa de la prima única por servicios pasados.

El Tomador sólo tendrá deducción en su impuesto si ha imputado la prima al empleado, lo cual sitúa al Contrato de Seguro en clara desventaja respecto del tratamiento que en el mismo caso se otorga a los Planes de Pensiones de Empleo.

5.1.3. Tratamiento fiscal para la empresa de la prima única para la cobertura de compromisos con el personal pasivo o sus beneficiarios.

En este punto si se ha dado la misma solución que en los Planes de Pensiones de Empleo: la empresa puede desgravarse el importe de la prima única sin tener que imputarla a los Asegurados.

#### 5.1.4. Tratamiento fiscal para el empleado de las primas periódicas por servicios futuros.

La prima integrará la base imponible del IRPF del Asegurado en concepto de rendimiento íntegro del trabajo siempre que la misma haya sido imputada. No existe ningún tipo de desgravación sobre la prima y, como se considera una retribución en especie, estará sujeta a ingreso a cuenta por parte de la empresa.

En caso de que la empresa no impute la prima, no habrá incidencia fiscal inmediata para el empleado (pero sí en el momento de recibir la prestación, como se indicará más adelante).

Es necesario hacer una salvedad en lo referido a la prima derivada de la cobertura de las prestaciones de riesgo (fallecimiento e invalidez). La interpretación que mantiene la Administración Tributaria de su propia norma al respecto es que si la cobertura de la prima es de un año, es obligatoria la imputación al empleado. Tan sólo es posible la no imputación en el caso de que la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad permanente sea plurianual.

#### 5.1.5. Tratamiento fiscal para el empleado de la prima única por servicios pasados.

Si la empresa desea deducirse el importe de esta prima, la única posibilidad de hacerlo es a través de la imputación de la misma, con el consiguiente efecto de aumentar la base imponible del trabajador. Evidentemente ello no va a ocurrir si el asegurado no consolida ningún derecho económico en caso de baja en la empresa con anterioridad a la fecha de jubilación.

#### 5.1.6. Tratamiento fiscal para el beneficiario de la prima única para la cobertura de prestaciones devengadas.

La prima única no tendrá ninguna incidencia fiscal en el impuesto del beneficiario ya que no es necesaria su imputación para que la empresa se la pueda deducir.

#### 5.1.7. Tratamiento fiscal de las prestaciones.

Como se ha indicado en el inicio de este capítulo, las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente tienen la consideración de rendimientos del trabajo, mientras que las prestaciones derivadas del fallecimiento del Asegurado tributarán por el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

A todas las prestaciones que fiscalmente tienen la consideración de rendimientos de trabajo la Compañía de Seguros le aplicará la correspondiente retención, independientemente de la forma de pago de la prestación.

**a) Prestación de jubilación en forma de capital con imputación de prima.**

La prestación de jubilación que se cobre en forma de capital y cuya prima haya sido objeto de imputación tendrá una reducción en función de la antigüedad de las primas que hayan dado lugar al rendimiento. El rendimiento se define como la cuantía de la indemnización que exceda de las contribuciones imputadas fiscalmente y de las aportaciones directamente realizadas por el trabajador.

Estas reducciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo décimo del Real Decreto-Ley 3/2000 de 23 de junio, por el que se aprueban Medidas Fiscales Urgentes de Estímulo al Ahorro Familiar y a la Pequeña y Mediana Empresa, son las siguientes:

- 40% para los rendimientos procedentes de primas con más de dos años de antigüedad.
- 65% para los correspondientes a primas satisfechas con más de cinco años de antelación.
- 75% para los procedentes de primas que se pagaron hace más de ocho años.

No obstante, se podrá aplicar una única reducción del 75% siempre que hayan transcurrido más de doce años desde el pago de la primera prima y siempre que el período medio de permanencia de las primas haya sido superior a seis años. De acuerdo con la disposición transitoria séptima de la Ley del IRPF, esta reducción general sólo será aplicable a los contratos de seguro concertados desde el 31 de diciembre de 1994.

Vale la pena señalar que ante la consulta realizada por la patronal del sector asegurador (UNESPA) a la Dirección General de Tributos en el sentido de clarificar si la parte de prestación procedente de las aportaciones directas del trabajador podía también disfrutar de estas reducciones, la respuesta de dicho organismo ha sido afirmativa.

**b) Prestación de jubilación en forma de capital sin imputación de prima.**

Cuando no ha habido imputación de primas, se aplica una única reducción al capital percibido que es del 40%.

**c) Prestación de jubilación en forma de renta.**

Independientemente de que la prima haya sido o no imputada, la prestación de jubilación que se perciba en forma de renta no va a tener más reducción que la genérica que se establece para todos los rendimientos netos del trabajo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que si ha habido imputación de prima, la parte de renta sujeta a tributación es la que excede de la prima imputada fiscalmente, es decir, la procedente del rendimiento financiero actuarial.

**d) Prestación de incapacidad permanente en forma de capital con imputación de prima.**

Cuando ha habido imputación de primas, se aplica una reducción del rendimiento del 40% o del 65% en función del grado de minusvalía. En este caso prácticamente toda la indemnización será rendimiento ya que la prima de esta prestación es, en términos relativos, prácticamente irrelevante en comparación con el capital asegurado.

Al igual que en la prestación de jubilación, puede aplicarse una reducción del 75% si se cumplen las mismas condiciones que las indicadas en el apartado a) anterior.

Aquí también es válido el comentario realizado en el apartado dedicado a la fiscalidad de la prestación de jubilación cuando ha habido imputación de prima, en el sentido de que si ha habido financiación directa del empleado en la prima, también le es aplicable a la parte de prestación procedente de la misma esas reducciones.

**e) Prestación de incapacidad permanente en forma de capital sin imputación de prima.**

Como en el caso de la jubilación, se aplica una única reducción del 40% si no ha habido imputación de prima.

**f) Prestación de incapacidad permanente en forma de renta.**

Tiene el tratamiento general de las rentas, es decir, no existe ninguna reducción y la tributación es sobre la totalidad de cada uno de los términos de la renta.

**g) Prestaciones de fallecimiento.**

El devengo de cualquier prestación con motivo del fallecimiento del Asegurado o Beneficiario, irá acompañado del pago del Impuesto de Sucesiones y Donaciones. Aquí se produce otra de las diferencias de tributación respecto de los Planes de Pensiones, donde todas las prestaciones, incluida fallecimiento, tributan por el IRPF.

Si la prestación se recibe en forma de capital, el importe del mismo será el que se integre en la base imponible del mismo, mientras que si la prestación es en forma de renta (rentas de viudedad, rentas de orfandad, reversibilidad a favor de un tercero de una renta de jubilación o incapacidad permanente...) la base imponible vendrá determinada por el valor actual actuarial de esa renta.

La publicación de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones supuso la desaparición de importantes beneficios fiscales en la tributación de las prestaciones derivadas de un Contrato de Seguro. Por ejemplo, la reducción de la base imponible por este concepto podía alcanzar el 90%.

La Disposición Transitoria Cuarta de esa Ley determina que cuando el contrato se hubiese celebrado antes de la publicación del proyecto de dicha Ley en el «Boletín Oficial de las Cortes», la percepción de cantidades por los beneficiarios de contratos de seguro sobre la vida, continuará disfrutando de los beneficios fiscales establecidos en los artículos 19.1.3º y 20.1.1º, 3º, 4º y 5º del Texto Refundido de la Ley del Impuesto General sobre las Sucesiones, aprobado por Decreto 1018/1967, de 6 de abril.

La interpretación de esta disposición se llevó a cabo por la Circular 2/1989, de 22 de noviembre sobre el tratamiento del Contrato de Seguro en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, en la que se establecía que mientras se mantenga el contrato en los mismos términos que los existentes antes de la aparición de la nueva Ley y cualquier modificación en la póliza no afectase a los elementos esenciales de la misma, los beneficios fiscales seguían en vigor. Evidentemente, estos se perdían en caso de suscripción de una nueva póliza.

Asimismo, y de acuerdo con lo expuesto en la Consulta de 9 de octubre de 1997, la sustitución de Compañía Aseguradora también supone la pérdida de los beneficios consolidados en el anterior Contrato de Seguro (salvo que el cambio de asegurador no sea por voluntad del Tomador, por ejemplo, en caso de cesión de cartera).

La fecha clave es el 19 de enero de 1987. Todas aquellas empresas que antes de esa fecha tenían en vigor un Contrato de Seguro colectivo para sus empleados y quieran que los Beneficiarios de las prestaciones de fallecimiento mantengan los anteriores beneficios fiscales, no podrán ni modificarlo sustancialmente (en condiciones contractuales y capitales asegurados), ni sustituirlo por una nueva póliza ni cambiar de Compañía de Seguros (ello conllevaría la emisión de una nueva póliza).

Actualmente la reducción que se aplica sobre las cantidades percibidas por los Beneficiarios de Contratos de Seguro sobre la vida es del 100% con un límite de 1.530.000 pesetas. Esta reducción es adicional a las que ya existen por grado de parentesco y minusvalía.

## *5.2. Seguros colectivos que no instrumentan compromisos por pensiones.*

Si el Contrato de Seguro no instrumenta compromisos por pensiones, la diferencia básica radica en que las prestaciones van a tener la consideración de rendimientos del capital mobiliario.

La normativa del IRPF establece el método para calcular estos rendimientos:

- a) Cuando se perciba un capital diferido (capital a la jubilación), el rendimiento del capital mobiliario vendrá determinado por la diferencia entre el capital percibido y el importe de las primas pagadas. A este rendimiento, se le aplicarán las siguientes reducciones (teniendo en cuenta los nuevos porcentajes establecidos en el Real Decreto-Ley 3/2000 de 23 de junio):

- 30% para los rendimientos procedentes de primas con mas de dos años de antigüedad.
- 65% para los correspondientes a primas satisfechas con mas de cinco años de antelación.
- 75% para los procedentes de primas que se pagaron hace mas de ocho años.

Al igual que en el caso de los Contratos de Seguro adaptados al Reglamento de Exteriorización, se aplicará una única reducción del 75% siempre que hayan transcurrido más de doce años desde el pago de la primera prima y siempre que el período medio de permanencia de las primas haya sido superior a seis años, siempre que el Contrato de Seguro haya sido concertado a partir del 31 de diciembre de 1994.

b) El rendimiento obtenido por la percepción de una capital en caso de incapacidad permanente se reducirá en un 40% o 65% si el grado de minusvalía es igual o superior al 65%. Se puede llegar al 75% de reducción en caso de concurrir las mismas condiciones que se han indicado en el caso anterior para el capital de jubilación.

c) Los rendimientos del capital mobiliario derivados de prestaciones en forma de renta no tendrán ningún tipo de reducción y se determinarán aplicando a cada anualidad los porcentajes siguientes en función de la edad del perceptor en el momento de inicio del cobro de la renta:

#### 1. Rentas vitalicias inmediatas.

- 45% cuando el perceptor tenga menos de 40 años.
- 40% cuando el perceptor tenga entre 40 y 49 años.
- 35% cuando el perceptor tenga entre 50 y 59 años.
- 25% cuando el perceptor tenga entre 60 y 69 años.
- 20% cuando el perceptor tenga más de 69 años.

#### 2. Rentas temporales inmediatas.

- 15% cuando la renta tenga una duración inferior o igual a 5 años.
- 25% cuando la renta tenga una duración superior a 5 años e inferior o igual a 10 años.
- 35% cuando la renta tenga una duración superior a 10 años e inferior o igual a 15 años.
- 42% cuando la renta tenga una duración superior a 15 años.

### 3. Rentas diferidas, vitalicias o temporales.

Para la determinación del rendimiento se aplicarán los mismos porcentajes indicados anteriormente, en función de si la renta es vitalicia o temporal, pero añadiendo la rentabilidad obtenida hasta la constitución de la renta.

- d) Todas aquellas prestaciones derivadas de herencia o legado tributarán sólo por el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, mientras que las procedentes de donaciones u otro título gratuito *inter vivos* en forma de renta tributarán, primero, por el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en función del grado de parentesco del donatario con el donante sobre la base del valor actual actuarial de la renta y además, por el IRPF sobre cada una de las rentas que se vayan percibiendo, excluyendo la rentabilidad obtenida hasta la constitución de la renta pues ya tributó en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

#### 5.3. Caso especial: los seguros que instrumentan indemnizaciones derivadas de acuerdos de despido colectivo para trabajadores mayores de 52 años.

Un acuerdo de despido colectivo es habitualmente instrumentado a través de un Contrato de Seguro colectivo de vida, de la modalidad de rentas inmediatas, temporales o vitalicias.

Aún siendo un seguro de rentas, el tratamiento fiscal tiene ciertas peculiaridades respecto al de cualquier otra póliza de rentas adaptada al régimen de exteriorización.

Los comentarios que aquí se hacen son suponiendo que la póliza de seguro va a instrumentar compromisos por pensiones, ya que las indemnizaciones derivadas de expedientes de regulación de empleo que afectan a trabajadores mayores de 52 años son una contingencia asimilable a la jubilación. Si ello no fuese así, entonces se estaría a lo indicado en el apartado de rentas de los seguros que no cubren compromisos por pensiones.

Siempre que el trabajador coincida con las figuras de Asegurado y Beneficiario, la prestación tributará por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y, en caso contrario, lo hará por el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Este tipo de seguros se financian a través de primas únicas. Si dicha prima se ha imputado al trabajador, quedará exenta de tributación la parte que corresponde a la indemnización obligatoria de acuerdo con las normas del Estatuto de los Trabajadores, mientras que el importe de la prima única que supere el importe de esa indemnización deberá integrarse en la base imponible del trabajador al considerarse rendimiento del trabajo en especie, teniendo en cuenta que podrá reducirse un 30% si su permanencia en la empresa supera los dos años, lo cual se asimilaría a que el período de generación de ese rendimiento (la prima) es superior a los dos años.

La prestación que se perciba tributará como rendimiento del trabajo en su integridad a partir del momento en que la suma de las prestaciones pagadas supere el límite de indemnización exenta más la prima imputada, en caso de haberse imputado la prima, o bien sólo se supere la indemnización exenta de tributación en caso de que la prima no se haya imputado.

## CAPÍTULO 5. LOS SEGUROS COLECTIVOS DE ACCIDENTES

### 1. Introducción.

Los seguros de accidentes forman lo que podría denominarse la obligación más básica y más antigua de las empresas españolas hacia sus empleados, en gran medida porque los convenios colectivos incluían e incluyen este tipo de cobertura, ligada a las contingencias derivadas de un accidente producido mientras el trabajador desarrolla su labor.

La evolución tanto de la cultura aseguradora y del riesgo en todos los agentes sociales, así como de la propia técnica aseguradora, ha provocado que de una simple cobertura de fallecimiento o incapacidad permanente por accidente laboral, se encuentre hoy día tal abanico de prestaciones complementarias que casi sólo tienen como límite la propia imaginación de la empresa o de la Compañía de Seguros que venda el producto.

Y se habla expresamente de producto porque si bien los instrumentos de cobertura de los planes de previsión privados estudiados en los capítulos anteriores se deben adaptar a cada caso y a las necesidades concretas de cada empresa, es tal el abanico de cobertura que presentan los seguros colectivos de accidentes que han configurado un auténtico producto que las Compañías de Seguro comercializan al mismo nivel que los seguros individuales de masa.

Además de la básica cobertura de fallecimiento o incapacidad permanente por accidente laboral, podemos encontrar prestaciones que van desde la ampliación del riesgo laboral a las 24 horas, es decir, se cubre cualquier accidente que le ocurra al empleado, independientemente de si está desempeñando una actividad laboral o no, doblando la indemnización si el mismo se produce por accidente de circulación, a prestaciones como pueden ser los gastos de curación, hospitalización, indemnización diaria por incapacidad temporal e incluso coberturas de responsabilidad civil y asistencia en viaje. En fin, como se puede observar, hablaríamos casi de unos Contratos de Seguro «multirriesgos».

A la hora de contratar este tipo de seguros, hay que especificar el ámbito de la cobertura, es decir si el riesgo se cubre sólo en España o bien en Europa o en todo el mundo y otra serie de elementos que pueden pasar inadvertidos o que se consideren implícitos en la cobertura y que pueden no estarlo, como sería la inclusión del infarto de miocardio considerado consecuencia de accidente laboral por parte de la Seguridad Social o también el caso de las enfermedades profesionales.

Este elemento, junto con el riesgo de la actividad que desarrolla el trabajador y el capital asegurado, son los parámetros fundamentales que inciden en el coste de la cobertura, a diferencia de los seguros de vida en los que son básicos el sexo y la edad del empleado.

Para los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente, esta cobertura es considerablemente menos costosa para la empresa que el seguro de vida ya que, como es lógico, el riesgo de que estas contingencias se produzcan por un accidente es una parte de lo que queda cubierto en una póliza de vida, donde la indemnización se devengará en caso de que ocurran esas contingencias por cualquier motivo.

## 2. Compromisos por pensiones.

En lo relacionado a la instrumentación de compromisos por pensiones y todo lo que ello conlleva, especialmente en la posibilidad de aprovechar el mejor tratamiento fiscal de las indemnizaciones por coberturas que son compromisos por pensiones, nos encontraremos que una póliza de accidentes como tal puede no ser calificada como de instrumentación de estos compromisos pero que dentro de ella si haya coberturas que los sean.

En concreto, si la póliza cubre el riesgo de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados está claro que al ser dos prestaciones consideradas por la legislación como compromisos por pensiones, la póliza formalmente instrumentará compromisos por pensiones pero, es muy habitual que la incapacidad que se cubra sea la parcial y ésta no es una prestación que sea compromiso por pensiones.

En definitiva, deberá analizarse caso por caso debido, especialmente, a su incidencia fiscal.

## 3. Fiscalidad.

### 3.1. Las primas.

A diferencia de lo que ocurre con los seguros de vida, las primas de los seguros de accidentes están sujetas a un impuesto que se llama IPS (Impuesto sobre las Primas de Seguro) y que representa el 6% de la prima neta, importe que paga el Tomador, es decir, la empresa.

Aunque no pueden considerarse como impuestos, hay que señalar que las primas de estos seguros también están recargadas por los siguientes conceptos:

- 0,5% de la prima neta para la Comisión Liquidadora de Entidades aseguradoras (CLEA).
- 0,0096 por mil del capital más alto entre las coberturas de fallecimiento e incapacidad, para el Consorcio de Compensación de Seguros.

La desgravación para la empresa como gasto va a depender de si se imputa o no la prima al trabajador. En caso de imputarse, al ser un rendimiento del trabajo en especie del trabajador, la empresa tendrá que practicar el correspondiente ingreso a cuenta.

Es importante señalar que la prima correspondiente a las coberturas del riesgo exclusivamente laboral no tienen la consideración de rendimientos del trabajo, tal y como se indica en el artículo 43.2.e) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

### 3.2. Las prestaciones.

El tratamiento fiscal que reciben las prestaciones derivadas de un Contrato de Seguro colectivo de accidentes será el mismo que se indicó para las prestaciones de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados de los seguros colectivos de vida.

El Beneficiario de la prestación de fallecimiento deberá tributar por el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, mientras que si la prestación es de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el empleado tributará en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en concepto de rendimientos del trabajo si la cobertura corresponde a un compromiso por pensiones y, en caso contrario, la tributación se hará de acuerdo a las normas para los rendimientos de capital mobiliario.

## CAPÍTULO 6. LOS SEGUROS COLECTIVOS DE SALUD

### 1. Introducción.

Los seguros colectivos de salud o enfermedad rara vez forman parte en España de las estipulaciones de un plan de previsión de empresa ya que, entre otras cosas, su coste resultaría difícilmente asumible por la empresa para la cobertura de toda la plantilla. Por ello, la experiencia demuestra que son seguros que se contratan para colectivos muy específicos, como pueden ser los directivos o trabajadores con algún riesgo especial en su trabajo, lo que supone una evidente antiselección de cara a la Compañía de Seguros. De ahí que, habitualmente, las aseguradoras ofrezcan un coste diferente dependiendo de si la cobertura abarcará a toda la empresa o si sólo será para un colectivo determinado.

Los antecedentes de este tipo de coberturas en las empresas de nuestro país han venido de la mano de las multinacionales norteamericanas, cuando desde las empresas subsidiarias se han adoptado los esquemas de previsión de la casa matriz, que en el caso de Estados Unidos, habitualmente presentan coberturas de sanidad privada, derivadas de la particular situación en ese país, en el que no existe una cobertura pública de salud universal como conocemos en España.

Es tal la importancia del seguro médico en Estados Unidos que suele formar parte de la negociación de las condiciones laborales de cualquier empleado.

Lo que sí se ha producido en España, especialmente a partir de 1999, debido a los incentivos fiscales que posteriormente veremos, es la intervención de la empresa en la negociación con las Compañías de Seguros para ofrecer la cobertura médica voluntariamente a los empleados que quisieran adherirse, en cuyo caso la empresa incluso colabora en la financiación de parte de la prima, no sólo del empleado sino de sus familiares.

Este es un beneficio social muy valorado por los empleados pero obligará a que la empresa elija con sumo cuidado la calidad del servicio de la Compañía de Seguros a la que se confíe la cobertura, ya que se trata de una prestación que se utilizará con mucha frecuencia y un mal servicio se reflejará rápidamente en malestar y quejas de los empleados hacia la empresa.

## 2. Coberturas.

Los seguros colectivos de salud cubren tanto las visitas médicas como los gastos derivados de hospitalización. Dicha cobertura se instrumenta de tres modos:

- Libre elección tanto de médico como de hospital por parte del Asegurado. Los gastos los paga el mismo Asegurado y posteriormente la Compañía de Seguros reembolsa parte de ese gasto, habitualmente entre el 80% y 90% e incluso el 100% pero con límites y/o franquicias.
- Cuadro médico. El Asegurado recibirá asistencia de los médicos y centros hospitalarios con los que la Compañía de Seguros tenga un acuerdo de prestación de servicios. En estos casos, el empleado no asume ningún coste del servicio recibido ni está sometido a un control del gasto a través de unos límites.

La empresa deberá poner especial cuidado a la hora de seleccionar la Compañía de Seguros en la amplitud y calidad del cuadro médico, así como en los límites de cobertura, exclusiones, períodos de carencia y porcentajes de reembolso en el caso de la libre elección.

### 3. Fiscalidad.

Las primas de seguros de enfermedad son retribución en especie y, por tanto, se incluyen dentro de los rendimientos íntegros del trabajo del empleado y están sujetas a ingreso a cuenta.

No obstante, dos elementos fiscales han intentado incentivar este tipo de seguros:

1. La eliminación del IPS, como medida correlativa a la eliminación de la deducción por gastos de enfermedad.
2. De acuerdo con el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no tendrán la consideración de retribución en especie las primas de seguros colectivos de enfermedad que no excedan de 60.000 pesetas anuales. Cuando el seguro comprenda también al cónyuge o descendientes, el límite será de 200.000 pesetas anuales. El exceso sobre dichas cantidades constituirá retribución en especie.

## BIBLIOGRAFÍA

LEY 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguros.

LEY 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

REAL DECRETO 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Planes y Fondos de Pensiones.

LEY 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

REAL DECRETO 215/1999, de 5 de febrero, por el que se modifican los Reglamentos de Planes y Fondos de Pensiones, del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre el Valor Añadido y otras normas tributarias.

REAL DECRETO 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

REAL DECRETO 1589/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

REAL DECRETO 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

LEY 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

REAL DECRETO 214/1999, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

REAL DECRETO-LEY 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueban Medidas Fiscales Urgentes de Estímulo al Ahorro Familiar y a la Pequeña y Mediana Empresa.

LEY 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades.

REAL DECRETO 537/1997, de 14 de abril, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.

LEY 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

REAL DECRETO 1629/1991, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

CONTESTACIÓN de la Dirección General de Tributos, de fecha 29 de febrero de 2000 a una consulta de UNES-PA sobre diversos aspectos fiscales.

«Incidencia del IRPF en los seguros de vida y planes de pensiones»- ICEA. *Informe* ° 759 de marzo de 1999.

MONEREO PÉREZ, José Luis. «Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo». Ed. Tirant lo Blanch. *Colección Laboral*, n° 52.

CARRASCO CASTILLO, Germán; DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, José M. y GUTIÉRREZ BENGOCHEA, Miguel. «Los Planes de Pensiones como instrumentos de ahorro a largo plazo: un análisis de su rentabilidad». *Cuadernos de Información Económica* n° 124-125

«Retirement income around the world. Global trends and implications for the employers» - Towers Perrin, 1998.

INVERCO.