

# El ahorro a través de la empresa

Por *Isabel Casares*

Secretaria General de OCOPEN (Organización de Consultores de Pensiones)

## Introducción al ahorro empresarial.

**E**l ahorro es la parte del ingreso que no destinamos para el consumo, de tal forma que nos genera un fondo como soporte para utilizar en los planes de ahorro que tengamos para el futuro. Mediante el ahorro podemos llegar a solventar dificultades económicas sin necesidad de tenernos que endeudar y nos va a permitir tener una mejor calidad de vida.

Todos estamos viendo el continuo aumento de las personas que perciben prestaciones de jubilación (ordinaria, anticipada, flexible, activa o demorada), incapacidad o invalidez permanente, viudedad, orfandad, desempleo y ayudas sociales con cargo a organismos públicos como la Seguridad Social y la constante disminución de los que cotizamos por ellas; por este motivo, podemos pensar que cuando llegue el momento de nuestra jubilación, todas las cotizaciones que hemos aportado a la Seguridad Social durante nuestro período de actividad laboral, se traducirán en unas reducidas pensiones de jubilación futuras, con las que difícilmente podremos mantener un nivel de vida medianamente estable, que nos permita encontrar la situación cómoda y placentera que todos buscamos después de tantos años de duro trabajo profesional.

Pero junto con nuestro ahorro personal tenemos la posibilidad de generar un ahorro a través de la empresa con instrumentos de previsión social complementaria empresarial, alternativos a las tradicionales ofertas de ahorro del sector bancario.

No hay duda para nadie de que es necesario iniciar cuanto antes un sistema de previsión social complementario al sistema público de pensiones puesto que todos nos encontramos permanentemente en una situación de riesgo, de tal forma que, sin necesidad de estar evocados al infortunio, sí que nos encontramos expuestos a él. El riesgo no es más que la probabilidad o posibilidad de que por azar nos ocurra un evento.

## Sistema de previsión social complementario empresarial.

Todo sistema de previsión social complementario empresarial debería abarcar las coberturas de las siguientes contingencias personales con que nos podemos encontrar en nuestra vida laboral:

1. **La muerte súbita de la persona, dejando una inestabilidad económica a sus familiares.**
2. **La excesiva supervivencia consiguiendo que el ahorro realizado a lo largo de toda la vida profesional resulte insuficiente para atender las necesidades de estos últimos años.**
3. **La ocurrencia de un accidente violento, súbito y externo o enfermedad que disminuya o anule la obtención de los ingresos actuales y futuros.**

El segundo pilar de previsión social complementaria está constituido por los sistemas de compromisos por pensiones promovidos por las empresas y orientados a complementar al sistema público de pensiones en cualquiera de sus prestaciones de jubilación, fallecimiento, incapacidad o desempleo.

Al tener un primer pilar de pensiones basado en un sistema de reparto, el segundo pilar de previsión empresarial está basado en un sistema de capitalización individual que permita complementar y nunca sustituir al primer pilar y que se nutre de las aportaciones, tanto empresariales como de los trabajadores que constituirán nuestras futuras prestaciones junto con las pensiones públicas.

La información y transparencia en materia de pensiones, la educación y cultura financiera y la concienciación en la necesidad de planificar la jubilación ha permitido que las empresas puedan analizar mediante hipótesis financieras y actuariales el impacto que les genera la implementación de prestaciones complementarias denominadas compromisos por pensiones con los trabajadores consiguiendo desarrollar y consolidar la previsión social complementaria en España, tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en el ahorro individual, complementando al sistema público de pensiones.

El objetivo empresarial que se encuentra en constante cambio abarcará fomentar el ahorro finalista a largo plazo de todos los empleados, de forma que garantice el bienestar futuro mediante aportaciones a instrumentos de previsión social complementaria tanto por parte de la empresa (tomador / promotor), como por aportaciones de los trabajadores (asegurados / partícipes).

El segundo pilar engloba los sistemas vinculados a la preparación financiera para el retiro desde el ámbito laboral, con el objetivo de que desde las empresas incentiven el ahorro privado de los empleados. En España se materializa principalmente a través de los Planes de Pensiones de Empleo (PPE), un producto de previsión y ahorro a largo plazo promovido por las empresas para los trabajadores.

Los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) son un sistema de previsión social colectivo que las empresas pueden promover a favor de sus trabajadores. Se trata de instrumentos de ahorro que garantizan los compromisos por pensiones de la empresa con sus empleados.

Todos los empleados de la empresa pueden adherirse, incluido el personal con relación laboral de carácter especial, independientemente del régimen de la seguridad social aplicable.

# Planes de Previsión Social Empresarial

Los Planes de Previsión Social Empresarial deben respetar una serie de principios:

- **No discriminación.** Deben implementarse en las empresas garantizando el acceso voluntario a todos los trabajadores, pudiendo establecer distintos niveles de aportación en función de la categoría profesional, antigüedad, centro de trabajo, salario, etc.
- **Capitalización.** Las aportaciones se acumulan de forma individual para cada trabajador aplicando la técnica actuarial y estando garantizados los capitales o rentas al vencimiento.
- **Irrevocabilidad de las aportaciones.** La empresa no puede recuperar las aportaciones una vez realizadas.

- **Atribución de derechos:** desde el primer momento las aportaciones generan derechos a favor del trabajador con sus correspondientes coberturas y garantías.
- **Inembargabilidad:** los derechos en un PPSE no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación.

## La previsión social complementaria genera ahorro finalista no especulativo y facilita inversiones estratégicas.

El ahorro a largo plazo es básico para disminuir los desequilibrios macro y aumentar el crecimiento sostenido que es clave para mejorar también la situación del sistema público.

La educación financiera en las empresas es fundamental para concienciar a todos los trabajadores y empresarios de la necesidad de complementar el sistema público de pensiones y poder tomar decisiones fundamentadas en la planificación de la jubilación mediante el complementos y desarrollo de los sistemas de previsión social empresarial que presentan importantes ventajas como son:

- Permiten generalizar la previsión social complementaria independientemente de la capacidad de ahorro individual.
- Proporcionan una mayor implicación y valoración del sistema por parte de empresas y trabajadores por el esfuerzo compartido.
- Facilitan políticas de recursos humanos para atraer y retener el talento humano.

- Fomentar el salario diferido.
- La toma de decisiones y la supervisión es efectuada por la empresa y los trabajadores.
- Son instrumentos transparentes con mecanismos potentes de protección de derechos.
- Cuentan con el asesoramiento de profesionales expertos e independientes.
- Proporcionan ahorro más eficiente: costes y gastos más reducidos y rentabilidades más elevadas.
- Permiten extender los beneficios fiscales a toda la población y como inversores institucionales permiten estrategias de inversión a largo plazo necesarias para el desarrollo económico sostenible.

### El futuro del modelo de previsión social empresarial debe reunir varios requisitos como son:

- Debería tener un carácter cuasi obligatorio, su implantación debería ser gradual, tanto en el ámbito subjetivo como en las aportaciones, que deberían ser reducidas al comienzo, para planificar los costes y minimizar el impacto financiero y salarial.
- Aportación obligatoria por parte de las empresas y trabajadores.
- Existencia de deducciones fiscales en base o en cuota que revertieran al propio instrumento de previsión social.
- Los instrumentos más adecuados serían los planes de pensiones de empleo.
- Las prestaciones deberían cobrarse preferentemente en forma de renta, combinando rentas financieras durante los primeros años con rentas vitalicias a partir de determinada edad para gestionar adecuadamente el riesgo de longevidad.
- Debe recogerse la previsión social complementaria en todos los convenios colectivos.

Los instrumentos de pólizas de seguros para contribuir al ahorro por los compromisos por pensiones de las empresas, han sido los más utilizados para la cobertura de los compromisos de premios de jubilación (ordinaria o anticipada), complemento de rentas

vitalicias y temporales, exceso de los límites legales de aportaciones a planes de pensiones, fallecimiento e invalidez, fundamentalmente.

Para entender el funcionamiento del seguro, es necesario profundizar en algunos conceptos técnicos que tienen que ver el concepto solvencia, ya que la propia naturaleza del seguro se basa en la confianza, y en la certeza de que la compañía de seguros en el momento del pago de la prestación tendrá la solvencia suficiente para atender a sus compromisos. Por ello es imprescindible que la solvencia del asegurador se mantenga desde el principio hasta el final, y de ahí que la propia legislación la trata proteger y controlar.

La previsión social complementaria empresarial profundiza en los seguros de personas porque es dentro de esta modalidad de seguros en la que la previsión social complementaria alcanza su desarrollo.

Actualmente, existen compromisos de la empresa con sus trabajadores y beneficiarios como son:

# Compromisos de la empresa con sus trabajadores y beneficiarios

1. **Prestaciones a corto plazo** (que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes) a los trabajadores en activo, tales como sueldos, salarios y cotizaciones a la Seguridad Social, vacaciones y bajas por enfermedad o incapacidad laboral transitoria, periodos de maternidad, paternidad, servicio militar y pertenencia a jurados, participación en los beneficios e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo) y beneficios no monetarios percibidos como retribuciones en especie (tales como asistencia médica, disfrute de casas, coches y la disposición de bienes o servicios subvencionados o gratuitos).

2. **Prestaciones de jubilación**, tales como prestaciones por pensiones y otras prestaciones por jubilación, seguros de vida y atención médica para los jubilados.

3. **Otras prestaciones a largo plazo** para los trabajadores, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio (ausencias sabáticas), las prestaciones especiales después de largo tiempo de servicio, las prestaciones por incapacidad o invalidez permanente y, si se pagan a un plazo de doce meses o más después del cierre del período, participación en beneficios, incentivos y otro tipo de compensación salarial diferida.

4. **Indemnizaciones por finalización del empleo**, son prestaciones que se pagan como resultado, o bien de la decisión de la empresa de resolver el contrato del trabajador antes de la edad normal de jubilación, o bien de la decisión del trabajador de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales indemnizaciones. El suceso que da lugar a la obligación de pago es la finalización del vínculo laboral, más que los años de servicio del empleado.

Por tanto, la empresa sólo debe proceder al reconocimiento de las prestaciones derivadas de la rescisión del contrato cuando, y sólo cuando, se haya comprometido de forma demostrable:

- a) A rescindir el vínculo que le une con un trabajador o un grupo de trabajadores antes de la fecha normal de jubilación; o



b) a pagar indemnizaciones para incentivar la baja voluntaria de los trabajadores y, por lo tanto, la rescisión voluntaria de sus contratos.

## Para entender el ahorro que pueden realizar la empresas mediante la previsión social complementaria empresarial hay que saber que las prestaciones post-empleo se dividen en compromisos de aportación definida y planes de prestación definida.

En los compromisos de aportación definida, reconociendo las aportaciones en un plan de contribución definida a lo largo del período en el que el empleado haya prestado los servicios que le dan derecho a las correspondientes prestaciones.

Todos los demás compromisos de prestación post-empleo son compromisos de prestación definida.

Estos compromisos de prestación definida deben estar exteriorizados a través de planes de pensiones, pólizas de seguros o una combinación de ambas, debiendo las empresas:

a) Reflejar contablemente no sólo las obligaciones legalmente establecidas o expresamente contratadas con los empleados, sino también cualquier otro tipo de obligación efectiva que se derive de derechos

adquiridos o prácticas habituales de prestaciones a los trabajadores seguidas por las empresas.

- b) Determinar el valor actual actuarial de las obligaciones por prestación definida, así como, el valor razonable ("fair value") de los activos del plan correspondiente, con la suficiente regularidad como para asegurar que los saldos reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse a la fecha de cierre.
- c) Usar el método de acreditación proporcional año a año (PUC) para medir las obligaciones y el coste de este tipo de prestaciones o compromisos.
- d) Distribuir el coste de los compromisos entre los períodos de servicio laboral activo, en función de la fórmula del plan de prestaciones, a menos que los servicios que el empleado vaya a prestar en el futuro le acrediten un nivel mucho más alto de prestaciones que en los años precedentes.
- e) Usar hipótesis actuariales respecto a las variables demográficas (tales como la rotación de los trabajadores, invalidez permanente y jubilación anticipada o la tasa de mortalidad) y financieras (tales como el tipo de interés y de rendimiento de los activos, los incrementos futuros en los salarios y de prestaciones futuras, las variaciones del coste de asistencia médica o ciertos cambios en las prestaciones oficiales de la Seguridad Social), que sean no sesgadas (ni imprudentes ni excesivamente prudentes) y mutuamente compatibles entre sí. Además, las hipótesis financieras deben estar basadas en las expectativas del mercado, evaluadas en la fecha de cierre con respecto al período en el que habrán de hacer frente a las obligaciones de pago.
- f) Limitar el importe en libros de un activo de manera que no exceda el importe neto total de:
  1. El coste de los servicios pasados y las pérdidas actuariales no reconocidas más.
  2. El valor actual de los beneficios económicos que vayan a surgir en forma de reembolsos procedentes del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo.

g) Reconocer el coste de los servicios pasados (es decir, los relativos al período anterior al momento de la constitución o, en su caso, mejora de las prestaciones) utilizando un criterio lineal, sobre el periodo medio hasta que queden cubiertas las prestaciones nuevas o mejoradas.

Una empresa puede financiar sus compromisos de jubilación mediante el pago de primas a pólizas de seguro. En este caso, deberá tratar el plan como un compromiso de aportación definida, a menos que tenga la obligación (ya sea directa o indirectamente a través del plan) legal o implícita de:

- a) Pagar las prestaciones directamente a los empleados en el momento en que sean exigibles; o
- b) pagar cantidades adicionales si la compañía de seguros no satisface todas las prestaciones futuras relativas a los servicios prestados por los empleados en éste y anteriores ejercicios.

Si la empresa conservara tal obligación, legal o implícitamente, deberá tratar el plan como si se tratara de un plan de prestación definida.

Las prestaciones aseguradas por una póliza de seguros no siempre guardan una relación directa o automática con las obligaciones de la empresa con respecto al pago de prestaciones a sus empleados. Los planes de jubilación de prestación definida que estén instrumentados mediante pólizas de seguro se

# Seguros colectivos de empresa

encuentran sujetos a la misma distinción entre contabilización y financiación que los demás planes cubiertos mediante fondos internos, es decir, se contabilizará la póliza de seguro apta como un activo del plan que se presenta restando del pasivo por pensiones, y se reconocerán las demás pólizas de seguro como derechos separados de reembolso en el activo, si procede. Cuando la póliza de seguros se haya contratado para cubrir los compromisos con los trabajadores y la empresa que la haya contratado no tenga obligación legal o implícita de cubrir las pérdidas o déficits derivados de la póliza, es decir, cuando no exista ningún compromiso de pagar las prestaciones de los empleados, puesto

que la compañía de seguros es responsable exclusiva de tales pagos, entonces el pago de las primas fijas establecidas por la póliza es, sustancialmente, la forma de liquidar la obligación relativa a la prestación de los empleados, y no una inversión que vaya a servir para cumplir en el futuro con los compromisos adquiridos. En consecuencia, la empresa no posee ni un activo ni un pasivo por este concepto. Por ello, la empresa tratará contablemente tales primas como aportaciones realizadas a un plan de aportación definida.

Los seguros colectivos son los habituales en la contratación de este tipo de compromisos de previsión social:

- **Seguro temporal anual renovable** que cubre durante un periodo de 1 año renovable las contingencias de fallecimiento, como seguro principal, con garantías complementarias de fallecimiento accidental, incapacidad permanente (en todos sus grados) e incapacidad permanente derivada de accidente.
- **Plan de previsión social empresarial** que es un seguro colectivo enfocado principalmente a generar unos capitales para la jubilación, en el que la empresa es la tomadora del seguro y los trabajadores son los asegurados. Habitualmente es de primas periódicas. Es el seguro de ahorro más atractivo para los colectivos. Actualmente el producto más parecido a los planes de pensiones, dentro de la modalidad de los seguros.

# Obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones

En España, hablar de compromisos por pensiones con los trabajadores es hablar de la exteriorización, ya que existen dos directivas europeas cuya transposición a la legislación española han dado lugar a lo que conocemos como proceso de exteriorización de compromisos por pensiones.

Directiva 80/987/CEE relativa a la protección de los trabajadores frente la insolvencia del empresario:

Artículo 8: **“Los estados miembros se asegurarán 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 nacionales de seguridad social”.**

Directiva 98/49/CEE del Consejo de 29 de junio de 1998, relativa a la protección de los derechos a pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad. Esta directiva prevé que los trabajadores de un país que sean desplazados por la empresa a otro Estado miembro de la Unión Europea tengan el mismo régimen, en relación con sus derechos a pensión complementaria, que tendría si se desplazase dentro de su país.

Por ello, la legislación española configuró el régimen de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios en nuestro país estableciendo que:

**“Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, incluidos los planes de previsión social empresariales, a**

**través de la formalización de un Plan de Pensiones o varios de estos instrumentos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguro y planes de pensiones”.**

De esta forma se garantiza que al salir del balance de la empresa los fondos destinados a cubrir compromisos por pensiones, no estén relacionados con la marcha económica de la empresa, así como una gestión más especializada de los mismos, bien a través de una Entidad Gestora, a través de una compañía de seguros o una combinación de ambas.

Los compromisos por pensiones son los derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tengan por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones vinculadas a las contingencias de:

- Jubilación, según lo previsto en el Régimen de Seguridad Social correspondiente.
- Incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual, absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez, determinadas conforme al Régimen correspondiente de Seguridad Social.
- Fallecimiento del partícipe o beneficiario, que puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.
- Dependencia severa o gran dependencia del partícipe regulada en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Inicialmente se estableció la fecha del 10 de mayo de 1999 para la exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios, tres años desde la entrada en vigor de ley

en la que se publicó. Sin embargo debido al retraso en la publicación del Reglamento de instrumentación de compromisos por pensiones se prorrogó primero al 1 de enero de 2001 pero por la dificultad de adaptación por parte de las empresas se solicitó una nueva prórroga recogida en la disposición vigésimo quinta de la Ley 14/2000 el plazo quedó establecido definitivamente en el 16 de noviembre de 2002.

A partir de ese momento sólo se amplió el plazo para los compromisos derivados de premios de convenios supraempresariales, a través de la Disposición Adicional 15ª 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero amplía el plazo hasta 31 de diciembre 2004 exclusivamente para los premios de jubilación establecidos en convenios colectivos de ámbito supraempresarial:

**“El plazo para la adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas con el personal a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, extendido hasta 16 de noviembre de 2002 por la disposición adicional vigésima quinta de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2004 para la integración en planes de pensiones de empleo de promoción conjunta de aquellos compromisos, establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial, vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación, que, bajo la denominación premios de jubilación u otras, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación”.**

Posteriormente, ante la dificultad de adaptación por las empresas, dicho plazo fue prorrogado de nuevo hasta el 31 de diciembre de 2005 (Disposición Adicional Tercera de la Ley 4/2004), y posteriormente otra vez hasta el

31 de diciembre de 2006 (artículo segundo del Real Decreto Ley 16/2005).

Los beneficios que ha generado la normativa de exteriorización de los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus trabajadores y beneficiarios mediante pólizas de seguros, podemos resumirlos en:

- Son seguros colectivos de vida.
- El asegurado es el trabajador.
- Los beneficiarios son las personas en cuyo favor se generan las prestaciones.
- Los derechos de rescate y de reducción del tomador del seguro sólo se podrán ejercer por minoración de los compromisos por pensiones o por integración en otro contrato de seguro o en un Plan de Pensiones.
- Se individualizan las inversiones de cada póliza, aplicándose el mismo régimen de inversión e información exigible a los Planes de Pensiones.
- En caso de imputarse las primas a los trabajadores se deberá prever los derechos económicos de los sujetos cuando se produzca la cesación de la relación laboral o cuando haya una minoración de compromisos.
- No recogerán el derecho de anticipo, ni el tomador podrá ceder o pignorar la póliza.
- Deben recoger expresamente la mención a que son contratos que instrumentan compromisos por pensiones.
- Deben reflejar de forma clara las prestaciones, sin que sea admisible la mera remisión a convenios colectivos.
- Las pólizas no podrán otorgar garantía sobre variables cuya evolución futura no sea susceptible de tratamiento actuarial.
- Los seguros sin garantía de rentabilidad sólo podrán utilizarse en caso de que la contingencia de jubilación sea de aportación definida.
- La participación en beneficios técnicos y financieros sólo podrá destinarse a aumentar las prestaciones, al pago de primas futuras por las primas imputadas o se podrá abonar a la empresa por la parte de primas no imputadas.

# Premios de jubilación

## Premios de jubilación

Los compromisos por premios de jubilación que están recogidos en muchos convenios colectivos, fundamentalmente sectoriales son aquellas prestaciones económicas a percibir por parte del trabajador y con cargo a las cuentas de la empresa en el momento de la jubilación ordinaria o jubilación anticipada del trabajador que, en su origen,

se establecieron como compensación normalmente a la jubilación anticipada por la aplicación de los coeficientes reductores.

Estas obligaciones de la empresa de exteriorizar a pólizas de seguro están minimizadas por la aplicación de tasas de permanencia en la plantilla y que fueron aprobadas por la Orden EHA/3433/2006, de 2 de noviembre, sobre condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación.

# Planes de pensiones

## Planes de pensiones

Los contratos de seguro colectivos y los planes de pensiones son instrumentos financieros alternativos en la decisión de exteriorizar compromisos por pensiones. A priori, es decisión de la empresa elegir entre un sistema u otro o la combinación de ambos, salvo que por negociación colectiva se imponga alguno de los dos sistemas.

Los planes de pensiones se clasifican en:

- Planes de aportación definida** en los que, estando predeterminada la cuantía de las aportaciones de los partícipes y, en su caso, de las contribuciones de los promotores de planes de empleo, el plan no garantiza ni define la cuantía de las prestaciones futuras. La aportación podrá fijarse en términos absolutos o en función de otras magnitudes como salarios, flujos empresariales, cotizaciones a la Seguridad Social u otras variables susceptibles de servir de referencia.
- Planes de prestación definida**, en los que está predeterminada la cuantía de todas las prestaciones a percibir por los beneficiarios. La prestación podrá realizarse en términos absolutos o en función de alguna magnitud como salarios, antigüedad en la empresa, percepciones complementarias u otras variables susceptibles de servir de referencia.



c) **Planes mixtos**, cuyo objeto es, simultánea o separadamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

## Los planes de pensiones que cubran un riesgo exigirán la constitución de las provisiones matemáticas o fondos de capitalización correspondientes debido a las prestaciones ofertadas, de la modalidad del plan y del sistema de capitalización utilizado.

A la hora de analizar los tipos de riesgos inherentes a las prestaciones de un plan de pensiones, y las posibles desviaciones que cada una de ellas puede producir en el plan, causando la necesidad de buscar un aseguramiento, hay que diferenciar dos grandes bloques:

1. **Prestaciones de riesgo:** son aquellas que el plan otorga para cubrir las contingencias de fallecimiento e invalidez. Estas prestaciones suelen presentar una mayor incertidumbre respecto a la frecuencia del acaecimiento del siniestro e intensidad de la contingencia.
2. **Prestaciones de ahorro:** Estas prestaciones son la jubilación ordinaria o anticipada y el fallecimiento del beneficiario, por lo que se requiere la constitución de provisiones matemáticas, ya que su financiación es necesariamente dilatada en el tiempo durante su periodo de generación (temporal, vitalicia).

Las desviaciones generadas por las hipótesis financieras y actuariales son las siguientes:

- a) **Supervivencia, mortalidad e invalidez.**
- b) **Rentabilidad del tipo de interés aplicado.**
- c) **Variaciones de los valores de los activos.**
- d) **Variación de los incrementos de salario.**
- e) **Variaciones del Índice de precios al consumo.**

Debido a los riesgos técnicos, los planes de pensiones pueden asegurarse de distintas formas, dependiendo de la capacidad de asunción de riesgo del propio plan:

- **Contratar un seguro de capitales de cobertura o de rentas diferidas** que se comprometa a la prestación total a otorgar por el plan.
- **Contratar un seguro que se comprometa exclusivamente al pago de la fracción de prestación ya devengada** (no se asegura la prestación total, sino solo aquella parte de la prestación ya devengada de acuerdo con el sistema de financiación establecido en el plan).

- Si el plan prevé el aseguramiento tanto de la jubilación, como de las prestaciones de riesgo, el mismo puede instrumentarse bien en una única póliza o bien combinando pólizas, sin que existan efectos adicionales dignos de mención.
- **Los planes de aportación definida para la jubilación con rentabilidad garantizada (planes mixtos).** En este caso, el seguro se instrumenta como un contrato único que garantiza simultáneamente la obtención de un capital diferido y la cobertura de las prestaciones de riesgo (por fallecimiento e invalidez) previstas por el plan.

Los inconvenientes que se presentan por el aseguramiento de alguna de las prestaciones del plan de pensiones a través de pólizas de seguros son:

- Coste para el plan, ya que debe asumir el pago de las primas.
- Se pierde el control de la inversión de los fondos.
- El beneficiario de la póliza de un plan de pensiones es el propio plan de pensiones.
- Las pólizas que aseguran planes de pensiones no son pólizas de instrumentación de compromisos por pensiones, no estando sujetas a los requisitos que afectan a las pólizas que instrumentan compromisos por pensiones, ni a la misma fiscalidad.

Las ventajas que se tienen por el aseguramiento de las prestaciones del plan de pensiones mediante pólizas de seguros son:

- Se reduce o elimina la necesidad de constitución del margen de solvencia.
- Se genera estabilidad en el plan, ya que las desviaciones de siniestralidad a futuro pasan a ser de la compañía de seguros y no del plan de pensiones.
- Se elimina la constitución del margen de solvencia.
- Se garantiza el tipo de interés y se evitan las fluctuaciones del plan de pensiones.

Respecto a la creación de planes de pensiones por las empresas para la cobertura de los compromisos con los trabajadores, podemos encontrar:

- Planes asegurados total o parcialmente.
- Aseguramiento de capitales de cobertura, de rentas de partícipes o de rentas causadas.
- Planes de aportación definida con prestaciones adicionales de fallecimiento o incapacidad.
- Planes de aportación definida con prestaciones mínimas de fallecimiento o incapacidad.
- Planes de prestación definida para jubilación con prestaciones definidas de fallecimiento o incapacidad, pudiéndose asegurar sólo el fallecimiento y la incapacidad o bien asegurar también la jubilación, debiendo emitirse distintas pólizas.
- Planes de aportación definida con garantía de rentabilidad asegurada con una única póliza en la que se garantice la rentabilidad al tiempo que se asegure el fallecimiento y/o la incapacidad.

Las pólizas que aseguran planes de pensiones no son pólizas de instrumentación de compromisos por pensiones, por lo que no están sujetas a los requisitos que afectan a las pólizas que instrumentan compromisos por pensiones, ni a su misma fiscalidad.