

# HACIA UN SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL PRIVADO

JOSÉ RAMÓN URRUTIA ELORZA

Licenciado en C. Económicas.  
Actuario de Seguros

Palabras clave: Previsión social, seguridad social, ahorro, planes de pensiones.  
Nº de clasificación JEL: H55, E21, J26, G23

## 0. INTRODUCCIÓN

El comportamiento de la persona humana con respecto a su futuro y al de la sociedad ha cambiado por completo últimamente. Hasta hace poco, nadie se preocupaba de lo que le podía suceder cuando alcanzara la edad del retiro, bien fuese porque la situación, el día a día, le era muy dura, o porque pensaba que con el sistema de pensiones vigente tenía sus últimos años de vida asegurados, o bien porque todavía no había descubierto el horizonte que con la economía del ocio, se le planteaba.

Pero recientemente en este país, y en este tema en concreto, se han producido serias transformaciones, unas totalmente exógenas al sistema de pensiones, de características *económicas*, situación de crisis profunda, reconversiones industriales y de sectores, escaso o nulo crecimiento del Producto Interior Bruto, Grave Déficit Presupuestario, etc., *sociales*, crecimiento espectacular de la tasa de paro, disminución de la población activa, variaciones en los índices de natalidad y mortandad, etc., o *políticas*, gobiernos de características diferentes, sistemas con fuerte predominio de la iniciativa privada o pública, etc., y otras íntimamente relacionadas con la *crisis* del Régimen de la *Seguridad Social*.

Un primer eslabón en la cadena de actuaciones que el Gobierno del Estado

ha de llevar a cabo y no a muy largo plazo, fue la aprobación de la «Ley de Medidas Urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social», que ocasionó la huelga más importante desde la implantación de la democracia, y cuyos efectos económicos y sociales son aún desconocidos pues abundan las opiniones para todos los gustos, aunque en conjunto, y en un horizonte temporal, parece que el efecto es de recorte y en una cuantía de varias unidades porcentuales en la pensión del jubilado; pero la crisis del Sistema Público no es coyuntural y su resolución va a exigir, como ya lo han aconsejado, entre otros, organizaciones tales como el Banco Mundial y el informe anual de la O.C.D.E., una reforma profunda y urgente del sistema, ya que las medidas clásicas para recomponer la situación financiera de la Seguridad Social, basadas en la racionalización y control del gasto para atender las demandas sociales y en la mejora de los ingresos y de las aportaciones estatales, no resuelven la situación.

En este punto, y a modo de inciso aclaratorio, señalaremos que otros países se encuentran en estos momentos con el mismo tipo de problema aunque no tan acuciante, ya que los modelos aplicados son diferentes y sus gobiernos intentan buscar las soluciones menos traumáticas desde el

punto de vista social y económico; es el caso concreto de Francia, cuyo Ministro de Seguridad Social ha convocado con carácter urgente la Comisión de Asuntos de la Seguridad Social, con el fin de analizar el déficit suplementario de la misma y buscar soluciones entre los estamentos implicados.

Pero junto a la tan cacareada reforma de la Seguridad Social de carácter público, es preciso que el Gobierno del Estado agilice al máximo el Proyecto de Ley de la Regulación de los Fondos de Pensiones, remitiendo nuevamente al Parlamento en fecha reciente, de tal forma que su aprobación por las Cortes enmarque el campo y configure su desarrollo. A partir de ahí ya sólo sería preciso un gran acuerdo a nivel de fuerzas sociales-económicas y Gobierno para intentar acercar nuestro sistema a los existentes en los demás países occidentales, disponiendo de fórmulas complementarias de jubilación, siendo aceptado el sacrificio correspondiente en aras de una realidad.

#### 1. ASPECTOS QUE CARACTERIZAN A LA DEMANDA

Sería interesante determinar cuáles serían los *factores* más importantes *demandados* por los colectivos, posibles beneficiarios de estos planes de pensiones, nacidos con el nuevo modelo social. Según nuestra opinión serían:

- 1.º) *Tratamiento fiscal favorable* que incentive tanto el esfuerzo del promotor del plan como el del colectivo asociado al mismo, en la dedicación de una parte de su renta mensual y de cuantía suficiente a un salario diferido a percibir en forma de prestación a la hora de su jubilación.
- 2.º) Una mejora en las *condiciones económicas generales*, con un crecimiento real de la economía prolongado, sin desequilibrios presupuestarios, con tasas de inflación a nivel de países desarrollados y con tipos de interés reales positivos y con una rebaja sustancial en los niveles de cotización, tanto por parte de la empresa como del trabajo, intentando que el costo social por Seguridad Social sea equiparable a los países competidores del área europea occidental, permitiendo liberar recursos para dedicarlos a otros fines (por ejemplo al sector exportador).
- 3.º) Que la legislación que se aprobara y, en particular el Reglamento que se pusiera en vigor *fuera flexible y con un grado de control y exigencia muy fuertes*, para por un lado contemplar y adaptar la mayoría de los casos que pudieran suscitarse y por otro asignar la máxima garantía financiera y administrativa a los beneficiarios, y con una calidad de gestión por parte de las instituciones intermediarias (depositarias y gestoras) fuera de toda duda. Así por ejemplo, en Estados Unidos, el Gobierno Federal promulgó, en 1974, la Ley de Seguridad en los Ingresos de jubilación para los empleados (ERISA) por la que se intentaba mejorar la protección de los participantes y beneficiarios a los planes de previsión social, regulando la información, requisitos de participación, normas y controles financieros, responsabilidades de los fideicomisarios y el régimen de seguros para el caso de que algún plan de previsión carezca de fondos para hacer frente a los compromisos de sus beneficiarios (Pensión Benefit Guaranty Corporation).
- 4.º) La utilización de un sistema *financiero-actuarial correcto* que permitiera el mantenimiento de la igualdad financiera, equilibrando la seguridad de los fondos constituidos aportaciones y la rentabilidad obtenida con el valor actualizado de las prestaciones.
- 5.º) Calidad y confianza en los tipos de prestación y *conocimiento del costo que con/leva el Plan*, tanto para la Empresa como para el asociado.
 

Para ello se ha de conocer perfectamente cada una de las prestaciones, sus características, derechos que se tienen o se pueden tener, exigencias para acceder a cada una de ellas, obligaciones que genera la participación, evaluación del costo, compromisos de la empresa etc.

6.º) La *posibilidad de rescate por parte del participante* en ciertos casos, debido a que el plazo de duración de los planes de pensiones es muy dilatada y la coyuntura económica terriblemente cambiante, y las circunstancias laborales pueden hacer modificar la opinión, en el horizonte actuarial al futuro beneficiario.

7.º) Una *información exacta, periódica y clara de la marcha del plan*, comentando la evolución del mismo, su situación financiera, perspectivas futuras, intentando de esta forma implicar a los miembros del colectivo en la marcha del mismo, en su control y gestión.

Llegados a este punto, sería necesario conocer quiénes y que situación y características tienen *los colectivos posibles demandantes de un plan de previsión*.

En primer lugar y con carácter general se encuentran:

1.º) *Las empresas*. Para la mayoría de ellas, dejando aparte las que ya tienen implantado un sistema de previsión social, no entra dentro de su esquema actual, y en las condiciones actuales, una planificación en la que tenga cabida un sistema de previsión distinto al de la Seguridad Social obligatoria, ya que el costo social del mismo, aún en planes contributivos, y, además, la ausencia, todavía, de un marco legal propio para los Fondos de Pensiones, haría inviable su supervivencia, a pesar de que un nuevo modelo de previsión permitiría tal vez, una menor conflictividad social y un nuevo esquema en las relaciones laborales. Con todo, el conocimiento que se observa en la empresa sobre nuevos sistemas de previsión social no es muy profundo, y tal vez la no necesidad de los mismos a corto plazo, ha hecho que no hayan existido demanda de más información.

Por otro lado en algunas empresas de dimensión mediana o pequeña, y en situación

económica favorable, se ha detectado un cierto interés por la implantación de un plan de pensiones que afectaría al colectivo de directores y mandos intermedios (personal de primera nómina), para compensar las deficiencias de la Seguridad Social y como premio a su dedicación y años de servicio.

La presión por parte del mundo laboral para la implantación de un nuevo modelo todavía no es demasiado importante. En las empresas con colectivos demasiado jóvenes, existe una ausencia casi generalizada para la concesión de un valor auténtico a la previsión del futuro, y por el contrario, si la edad media de la plantilla es demasiado elevada el costo para el trabajador y más en planes contributivos, puede llegar a ser prohibitivo. Con todo, un sistema de pensiones además de reportar mayores beneficios sociales al colectivo trabajador le daría un conocimiento bastante preciso de su pensión de jubilación y le permitiría mirar con mayor serenidad y seguridad los últimos años de su vida. Es importante señalar aquí, la importancia que tiene la dimensión cultural y formación profesional en el proceso de asumir un nuevo modelo de previsión social. A mayor nivel cultural y mayor índice de bienestar económico, se pondera con mayor intensidad las mejoras sociales a conseguir, adquiriendo éstas un mayor peso relativo en las aspiraciones económico-laborales del individuo. Por ello, en el futuro, el mundo trabajador a medida que vaya observando a su alrededor las clásicas reducciones de la cobertura estatal, intentará consensuar e incluir en los convenios colectivos acuerdos en los que se especifique los compromisos que el nuevo modelo contemple en materia de previsión social.

2.º) *Las entidades*. Incluimos en este apartado las corporaciones de carácter local (Ayuntamientos) y de nivel territorial (Diputaciones). El

personal actualmente en plantilla en este tipo de Instituciones, o se encuentra acogido a la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local (Munpal) o a la Mutualidad de Funcionarios de la Administración (Muface). Normalmente este tipo de Mutualidades cubre un % no demasiado elevado del sueldo del pensionista en el momento de su jubilación, y por lo general esta cantidad no es revalorizable, con lo cual queda totalmente depreciada con el transcurso de los años.

- 3.º) *Colegios Profesionales y Colectivos Organizados.* (Congregaciones, Cofradías, Consorcios, Agrupaciones, etc.,) por lo general, los miembros de los Colegios Profesionales, o de cualquier tipo de colectivo, participan de la preocupación general existente sobre la situación de la Seguridad Social y su apoyo más o menos intenso para la creación de un fondo de previsión social, dependerá de su situación laboral y de las perspectivas socio-económicas del entorno que les rodea.

Un aspecto interesante en este colectivo es determinar el tipo de empleo de cada uno de los asociados, pues habrá colegiados que trabajan fundamentalmente por cuenta ajena, bien sea en Empresas, Entidades, o en otro tipo de instituciones en las que ya pueda existir o se está en período de formación de un tipo de modelo complementario al de la Seguridad Social, y otros que ejerzan libremente la profesión, con una cobertura de la Seguridad Social mucho más ligera y reciente.

La dinamicidad y el deseo de atender a las demandas de los miembros por parte de las Juntas de Gobierno harán que este tipo de colectivos comiencen, en unos pocos años a preocuparse y a estudiar los diferentes sistemas, intentando implantar aquel modelo que mejor se adapte a las características del Grupo y que resulte menos gravoso para su propia Economía.

4.º) *Las personas Individuales.* La acción de ahorrar no supone una novedad ni en el comportamiento humano, ni en la realidad del sistema económico-financiero, pero si al ahorro se le contempla como una magnitud, como un fondo o como un flujo, a la hora de hacer un análisis y frente al comportamiento humano, se le puede analizar bajo dos variantes:

- a) Ahorro para la previsión social (motivo precaución)
- b) Ahorro para otros fines (inversión productiva o especulación).

El *ahorro previsión* es aquella parte de la renta que el individuo o la familia dedica a la cobertura de las posibles contingencias tales como enfermedad, desempleo, jubilación, incapacidad, fallecimiento, etc.

Si este ahorro lo analizamos desde el punto de vista su materialización distinguiríamos por un lado, el que parece bajo la figura de cuenta corriente, libreta de ahorro, imposición a plazo, valores en renta fija o variable etc., y por otro lado el típico ahorro de previsión social instrumentado a través de los Planes de Pensiones de carácter individual.

Estos no son más que planes sistemáticos de ahorro destinados a la constitución de un capital, a través del ahorro periódico y de acuerdo con un plan preestablecido y flexible, que determina las aportaciones a realizar y con un componente financiero, que es el interés o rendimiento, que se acomoda a las fluctuaciones de mercado.

Estos planes de ahorro, mal llamados por las Instituciones Financieras planes de jubilaciones individuales, cuentas individuales de jubilación etc., se han desarrollado a partir de 1984, teniendo su antecedente histórico en los «Individuals Retirement Accounts» (I.R.A.) (Plan de ahorros individual) americanos, legislados en EE.UU. entre 1974 y 1981.

El debate en ponencia del Proyecto de Ley de Regulación de Fondos de Pensiones está contemplando, en

el artículo 4 la modalidad de planes de pensiones de tipo individual que darían cobertura a aquellas personas físicas que, sin ningún vínculo o relación entre ellas, podrían convertirse en partícipes de un Plan promovido por alguna Entidad Financiera o Bancada. También hay que decirlo, y claramente que el tipo de plan sólo podría ser de contribución o aportación definida, con lo que ello conlleva, pero a su vez recogería todas las ventajas tanto fiscales, como técnicas, que contiene la futura Ley.

## 2. ENTIDADES OFERENTES

Ante esta posible demanda que en un plazo más o menos corto se puede presentar, *¿quiénes son las entidades que las pueden atender con rigor, preparación y profesionalidad?*

Lo mismo que sucede en los países en los que la implantación de modelos de previsión social ajenos a la Seguridad obligatoria son ya una realidad, serán las *Entidades Financieras* y las *Compañías de Seguros* las que pueden cubrir esta necesidad.

Las Entidades Financieras —Cajas de Ahorros y Bancos—, con experiencia en la captación y canalización del ahorro y en la gestión e inversión de los recursos, están por historia y tradición íntimamente relacionadas con el ahorro y la previsión de sus clientes.

Hasta el momento, tanto las Cajas de Ahorros como los Bancos han limitado su oferta, debido fundamentalmente a la existencia de ciertas incógnitas que todavía no se han desvelado (Ley de Regulación de Fondos de Pensiones, Reforma de la Seguridad Social, disminución de la cotización de la empresa a la misma, etc.) y a que el mercado todavía no está totalmente mentalizado. Con todo, las Cajas de Ahorro Vasco-Navarras y algún otro Banco han constituido sociedades cuyo objeto social específico es la *Gestión y Asesoramiento de los Fondos de Pensiones*, posicionándose en el mercado, combinando las técnicas actuariales con las financieras, dando cobertura, además, a las áreas relacionadas con temas laborales, fiscales y de gestión administrativa, de tal forma que, además de asumir el papel de *Entidades Depositarias* del Fondo

generado, actúan como *Entidades Gestoras* a través de sus sociedades instrumentales.

Además están las Compañías de Seguros, fundamentalmente en lo que se refiere al ramo de vida; éstas han sido hasta el momento, las que han atendido todo lo relacionado con la cobertura de capitales y riesgos y han aplicado la técnica actuarial en sus cálculos y en sus estudios, intentando ganar cuotas de mercado a través de su producto típico (Contrato de Administración de Depósitos) aproximándose, con nuevos diseños, al ahorro y a las ofertas de las Entidades Financieras.

Las Entidades de Previsión Social Voluntarias promovidas bien sea por las Cajas de Ahorro o por cualquier otro tipo de colectivo, cuya finalidad concreta sea la protección de sus asociados en sus diversas contingencias así como de sus bienes, siempre que con carácter social, contra los riesgos fortuitos y/o previsibles, podrán mientras la nueva ley no determine lo contrario, otorgar las prestaciones y gestionar sus propios planes.

La tendencia hacia nuevos modelos de previsión social, ajenos al de la Seguridad Social obligatoria, parece que, a medio plazo y cuando se cumplan una serie de requisitos, será totalmente una realidad, alcanzando unas cotas similares a las de los demás países occidentales. Ello exigirá a las Sociedades especialización en la gestión y asesoramiento y un grado de profesionalidad y competencia compatibles con la garantía y confianza que exige un producto con una vida económica tan larga.

## 3. REFLEJO DE LAS PRESTACIONES EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

Los planes de pensiones, en aquellas empresas en que estuviesen implantados, son un elemento significativo del coste social a tener en cuenta por la entidad promotora. Es por ello importante que estas prestaciones se contabilicen correctamente y aparezca su información en los Estados Financieros.

Normalmente estos planes de pensiones están basados en acuerdos formales y contenidos o en el Reglamento de Régimen interior o en el Convenio Colectivo firmado.

Aunque algunas veces estos compromisos pueden cancelarse o sustituirse, por lo general mientras las circunstancias no varíen, esos acuerdos subsisten y por lo tanto hay que cumplirlos y su anotación y control exige los mismos criterios contables que otros compromisos de tipo contractual.

Todo Plan de Pensiones suele conllevar la formalización y materialización de un Fondo de Pensiones constituido por las aportaciones de la Entidad patrocinadora o promotora o/y las de los empleados o partícipes, cuya gestión y administración suele llevarla a cabo una Sociedad Gestora nombrada al efecto.

Aunque la gestión pudiera ser realizada por una sociedad independiente, la obligación legal de atender el pago de la pensión corresponde, en virtud del acuerdo, a la Entidad Promotora; de ahí que en los *planes definidos en base a la prestación*, cuyo valor ha de determinarse en función de la remuneración en el momento de la jubilación o en épocas cercanas a la misma, la cuantificación del compromiso es normalmente incierto y por lo tanto para la estimación del mismo se necesitan introducir varios supuestos. Por ello en la mayoría de las veces resulta muy difícil determinar exactamente el pasivo correspondiente a las prestaciones por jubilación para ser recogidas en los Estados Financieros y Contables y mucho más difícil auditar y comprobar su total autenticidad, aunque el devenir del tiempo permite corregir de año en año los ajustes de las estimaciones en relación con el coste actual de las prestaciones.

El coste de las prestaciones por jubilación ha de ser contabilizado por la empresa a lo largo de los años en los que el trabajador o partícipe preste sus servicios, ya que éste devenga cada año el derecho para poder percibir la pensión al final de su vida activa.

Por lo tanto aquellas empresas que empiezan a cargar el costo social de la prestación en el momento de la jubilación, sistema pay as you go, están falseando los Estados Contables ya que no imputan el costo de la misma en los ejercicios en los que se ha adquirido el derecho.

En los Fondos de Pensiones, gestionados externamente por una

sociedad independiente, puede darse el caso de que la aportación financiera, realizada como contribución al fondo sea diferente por motivos de tesorería o por otras causas a la imputación contable del coste devengado en ese ejercicio por los servicios prestados por el personal. El desembolso de las aportaciones puede estar influenciado por factores tales como la falta de disponibilidad monetaria u otros; en cambio la contabilización correcta de la provisión correspondiente, calculada actuarialmente, permitirá tener constituido patrimonialmente el Fondo. Las diferencias que se produzcan entre ambas cantidades serán reflejo de los desfases de tesorería a cubrir. La equiparación entre el importe cargado correctamente a Resultados en contabilidad y la inversión financiera de las dotaciones al fondo nos reflejará una situación adecuada.

Las dificultades puestas de manifiesto anteriormente, con respecto a la determinación del coste en caso de planes definidos en base a la prestación, no suelen producirse cuando se trata de *planes definidos en base a la contribución o aportación*, ya que su cálculo puede realizarse cada ejercicio con certeza, pues estará en función de un porcentaje sobre la nómina real de cada año y por lo tanto no se tendrán que estimar una serie de variables difíciles de predecir de tal forma que la aportación anual calculada se imputará al ejercicio contable con cargo a los resultados del ejercicio.

Si el método actuarial elegido separara para su tratamiento el costo de los servicios pasados (pensiones causadas) y el de los servicios futuros y por cualquier motivo la empresa no hubiera hecho la dotación suficiente de los primeros, ¿que se puede hacer?, ¿que tratamiento contable a ese pasivo contingente?. Uno de los procedimientos susceptibles de utilizar considera que los derechos adquiridos por los servicios pasados y prestados por el personal han de ser contabilizados como gasto, tan pronto como sea conocido. Otro procedimiento determina que los coste por servicios pasados son el complemento de los servicios a prestar en el futuro, y que por lo tanto, unos y otros deben de ser imputados en los ejercicios futuros, hasta que concluya la prestación laboral del colectivo afectado. De tal forma que el valor actual de

los servicios pasados y de los futuros se repercutirá entre el número de ejercicios venideros, considerando además el impacto financiero que las aportaciones pudieran causar en la planificación de tesorería de la Entidad promotora. Pero además, si los costes estimados de los servicios futuros se alteraran como consecuencia de cambios en las hipótesis actuariales, las prácticas contables normales permitirán distribuir las nuevas estimaciones a lo largo de la vida activa de los partícipes, o cargar a resultados en el ejercicio en que se realice la nueva valoración.

Otro caso sería aquél que se produciría cuando determinados supuestos asumidos a la hora de hacer la valoración, no coincidan con lo ocurrido en la realidad (ajustes derivados de la experiencia). Hay quienes consideran que estas correcciones a las estimaciones constituyen cambios en las estimaciones contables y que, por lo tanto, deben de registrarse en Contabilidad aceptando a la Cuenta de Resultados; otros por el contrario determinan que no son más que fluctuaciones normales de los costes calculados y que, por lo tanto, han de distribuirse a lo largo de la vida del plan.

Debido a la importancia tan trascendente que tiene el estudio actuarial en la determinación de los valores actuales de las prestaciones, es recomendable que, al menos cada dos años y más en concreto cuando las variables económico-financieras sufran fuertes alteraciones debido a oscilaciones en la coyuntura económica mundial, se revisen y actualicen los mismos, al objeto de que toda modificación observada pueda ser plasmada en la contabilidad.

El cambio en el método actuarial, utilizado para determinar los costes de las prestaciones, hará que se modifique el tratamiento contable, poniéndolo de manifiesto en los Estados Financieros inmediatamente se produzca el hecho.

Si por motivos que en su momento se estimen, inflación fuerte, pensiones de jubilación que quedan desfasadas al no existir revalorización anual, etc., se modificara el diseño de plan con el fin de proporcionar prestaciones

complementarias a los beneficiarios del mismo, los costes adicionales se incluirán en la valoración actuarial, cargándose a resultados en el momento en que se conozca la cifra.

Si en un momento de la vida del plan de pensiones, éste va a finalizar, el coste de cualquier obligación pendiente, será objeto de periodificación y llevado a resultados de forma inmediata a no ser que el compromiso pueda ser transferido a otro plan diferente.

Además de estos principios recomendados por la norma contable n.º 19 y aplicados en los países de Europa Occidental y Estados Unidos, los Estados Financieros Anuales a presentar por la Entidad promotora o por la gestora deberán incluir la siguiente información:

- 1.º) Los métodos contables adoptados, con una descripción del sistema de valoración utilizado.
- 2.º) Todos los aspectos que tengan relación con las prestaciones de jubilación (cuantía, revalorización, tipos, etc.,).
- 3.º) Un análisis pormenorizado de las diferencias, si las hubiere, entre las aportaciones anuales al fondo, y los importes cargados en la cuenta de resultados durante el mismo período de tiempo, determinando la forma de hacer frente a esta carga no asumida financieramente.
- 4.º) El sistema de valoración actuarial utilizado en el estudio, la fecha del último realizado y las variables que inciden en el mismo.

Estas disposiciones contenidas en la norma Contable Internacional son de aplicación en los países con desarrollo legal de la institución de planes de pensiones.

Nuestro país, en su momento, tendrá que adaptar la reglamentación a la normativa internacional, al objeto de intentar una homogeneidad, no sólo en la presentación de los datos, si no también en el control y registro de los mismos. La trascendencia social de los Fondos de Pensiones exigirá establecer los máximos requisitos y cautelas, con el fin de asegurar su desenvolvimiento y evitar situaciones de insolvencia que

amenacen o pongan en peligro la efectividad del cobro de la prestación por el beneficiario.

#### 4. CONCLUSIÓN

Ante la situación de crisis profunda financiera por la que atraviesa la Seguridad Social, y ante la imposibilidad de mantener en el futuro la estructura de un Estado Benefactor prestador de servicios sociales y de atención de contingencias, la iniciativa privada ha de intentar cubrir esta deficiencia siguiendo modelos existentes en otros países más desarrollados.

Todo sistema de previsión social de carácter privado, tiene por objeto incentivar el ahorro-previsión, dedicando parte de la renta de la unidad económica individual o familiar a la cobertura de posibles contingencias, tales como jubilación, viudedad, incapacidad, orfandad, etc..

El ahorro colectivo, que financia estos planes de previsión y no ha tenido, hasta el momento, un gran arraigo en nuestro país, comienza su andadura por los años cuarenta y cincuenta fundamentalmente en aquellos planes promovidos por empresas con participación extranjera y dependientes en su complemento, de la Seguridad Social.

Las Mutualidades, Montepíos, Fundaciones, Cajas de Socorro y las Entidades de Previsión Social Voluntaria, dentro de nuestra Comunidad Autónoma, han fomentado y desarrollado lentamente, desde su creación este sistema de previsión social, a través del ahorro colectivo de los mutualistas y partícipes, y por lo general, han exigido un esfuerzo financiero y una dejación de consumo al futuro beneficiario o a la familia de la que forma parte.

Muchas veces, y debido a una gestión incorrecta, o variaciones anómalas, no previstas en las variables económico-financieras incorporadas en los modelos actuariales, han ocasionado que previsiones satisfactorias se hayan convertido en prestaciones imposibles de cumplir, beneficiarios defraudados y situaciones de liquidación o quiebra en las entidades.

Los sistemas de Previsión Social Privados y los Fondos que los instrumentan, cuando adquieran mayoría de edad en nuestra sociedad, además de ser motivadores de cambio de los hábitos consumistas de las personas, han de modificar la forma de vida en nuestro entorno y de nuestras gentes.

Han de fomentar e incentivar el ahorro individual y de grupo. Han de facilitar la inversión productiva y el crecimiento económico. Han de mejorar el sistema económico-financiero, logrando un desarrollo compatible con el bienestar social, posibilitando la superación de la crisis económica actual y creando empleo.

La transcendencia social y económica de estos sistemas de previsión social, el elevadísimo volumen de recursos financieros que han de alcanzar sus patrimonios y la salvaguarda de las prestaciones para los futuros beneficiarios o familiares, exigirán además de una máxima seguridad, una gestión eficiente, profesional y adaptada a las nuevas técnicas, tanto de tipo actuarial, como de tipo financiero y aplicar sistemas administrativos contables que permitan obtener una información completa, analítica, veraz e inmediata, similar a la que se exige en aquellos países, en los que la institución de previsión social está implantada y arraigada.

## BIBLIOGRAFÍA

- LIV ASAMBLEA GEREAL DE LA C.E.C.A. (1986). «Los Fondos de Pensiones». Madrid, 1986.
- BLANCO IBARRA, F. (1986) «Los Estado Financieros de los Planes de pensiones». *Sociación de Licenciados en Ciencias Económicas por la Universidad Coercial de Deusto*. Bilbao, agosto 1986.
- CONFEBASK. (1986). «La empresa y el Proyecto de Ley de Fondos de Pensiones» Bilbao, noviembre 1986.
- C.P.INMARK S.A. DE ESTUDIOS Y ESTRATEGIAS. (1987). «Sistemas complementarios de Pensiones».
- EUROPEAN FEDERATION FOR RETIREMENT PROVISION (E.F.R.P.) (1984). Ponencia 8 « Los Fondos de Pensiones desde la óptica de las Entidades de Previsión Social». Ponencia 12- «Control de los Fondos de Pensiones». *International Congress of Pensions Funds*.
- MONTESINO JULVE, V. (1985). «El tratamiento contable de las prestaciones por jubilación en los estados financieros de los patronos». Norma 19- Normas Contables Internacionales. *Revista Técnica Contable*.
- QUESADA SÁNCHEZ, F.J. (1983). «Perspectivas de la implantación de los Fondos de Pensiones». *Anales del Instituto de Actuarios*, nº 23.
- VENGAZONES CALVO, J. (1981). «Fondos de Pensiones y Seguridad Social». Servicio de Planes Financieros de Pensiones —*GESINCA*— *Gestión, Estudios, e inversiones de las Cajas de Ahorros*. Madrid, 1981.

