



CARLOS A. QUERO PABON
Director Técnico Grupo Randa

Un paseo aleatorio por los planes de pensiones en España

El objetivo del presente artículo es realizar un breve repaso de la problemática a la que se enfrentan las empresas con compromisos por pensiones dentro de la normativa establecida por la Ley 30/1995 de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (LOSSP). En la disposición adicional primera de la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones (según nueva redacción de la Ley 30/1995) y en las disposiciones transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta de la LOSSP se establece la obligatoriedad de lo que ha dado en denominarse «exteriorización de los compromisos por pensiones», consistente en que aquellas empresas con compromisos por pensiones deben instrumentarlos mediante contratos de seguros, planes de pensiones o ambos¹ con anterioridad al 10 de mayo de 1999².

1. Situación actual en España

En el momento actual la mayoría de las empresas con compromisos de pensiones están en fase de análisis de cuál es el mejor camino para la exteriorización. Dada la imposibilidad de reconocimiento de servicios pasados sin imputación fiscal para los trabajadores mediante contratos de seguros³, la vía adoptada unánimemente es la de planes de pensiones, que permite la deducción fiscal en el Impuesto de Sociedades sin suponer un incremento

en la base imponible del IRPF para los partícipes⁴. La ausencia de publicación del Reglamento de desarrollo de las disposiciones transitorias de LOSSP ha provocado que muchas empresas ralentizaran el proceso de exteriorización, pero la cada vez más inminente fecha del 10 de mayo de 1999⁵, así como las exigencias de los trabajadores vía negociación colectiva, está acelerando el proceso. Existe incluso una minoría de empresas que han optado por promover un plan de pensiones sin esperar al desarrollo reglamentario de la Ley, pero se encuentran con la problemática de no poder exteriorizar los servicios pasados reconocidos (que tienen un carácter provisional hasta la regulación del Reglamento), por lo que en el caso de que algún trabajador se jubile a partir de la creación del plan de pensiones deberá percibir la prestación por una doble vía: La derivada de sus derechos consolidados en el plan de pensiones más la derivada de los servicios pasados instrumentados en el fondo interno. Dada la complejidad y casuística de esta situación, es imprescindible el establecimiento de disposiciones transitorias en las especificaciones de los planes de pensiones con el fin de regular esta situación.

2. Tendencia actual en el mundo

En la mayoría de los países con sistemas de previsión privados se están

imponiendo los planes de pensiones de aportación definida sobre los de prestación definida. Si centramos nuestro análisis en los países de Unión Europea con sistemas más desarrollados y en Estados Unidos, se observa que existe una sobre-regulación de los planes de prestación definida, que hace más complejo el funcionamiento, gestión y comunicación a los partícipes de sus prestaciones de jubilación. Las causas de esta sobre-regulación hay que buscarlas en el deseo de los legisladores de proteger los derechos económicos de los partícipes en un entorno económico cada vez más complejo, donde la movilidad de la mano de obra es cada vez mayor⁶ y la interrelación entre los diferentes ámbitos de actuación de las empresas (lo que ha dado en llamarse la economía global) se hace cada vez más patente.

en los países con sistemas de previsión privados se están imponiendo los planes de pensiones de aportación definida sobre los de prestación definida

Este fenómeno de exceso de regulación tiene su paradigma en Estados Unidos, donde el desarrollo normativo de los planes de prestación definida, iniciado con la famosa ERISA en 1974, abarca aspectos tan específicos como complejas normas contables⁷, tests estadísticos de vesting (atribución de derechos según la normativa española), tests de no discriminación a favor de directivos, tests de devengo

«En España la tendencia de las empresas hacia los planes de aportación definida obedece a dos causas principales: necesidad de establecer un coste futuro y la regulación de la Ley 8/87»



esa regulación excesiva de los planes de prestación definida¹⁰ La tendencia actual hacia los planes de aportación definida obedece a dos causas principales: necesidad de establecer un coste futuro predeterminado por parte de las empresas ante

de prestaciones, etc. Buscando un equivalente en Europa, recientemente en Gran Bretaña se promulgó en 1995 la denominada Pensions Act, que surge como consecuencia del escándalo Maxwell y recoge las principales recomendaciones del informe Goode y del posterior Libro Blanco sobre los sistemas complementarios de pensiones. Con el objetivo de aumentar la seguridad de los derechos económicos de los partícipes, la Pensions Act 1995 culmina un proceso iniciado en los años setenta, que tiene como principales hitos: establecimiento de un procedimiento de cálculo de los derechos consolidados mínimos en caso de baja en la empresa («preserved benefits») para preservarlos del efecto de la inflación, indexación de prestaciones según inflación, regulación del superávit para evitar rescates a favor de la empresa promotora, nivel mínimo de cobertura de los activos sobre obligaciones del plan (minimum funding requirement test), responsabilidades en los miembros del equivalente a las comisiones de control españolas (trustees), obligación de los actuarios de comunicar a la Administración cualquier incidencia detectada en el plan («whistle blowing»), etc.

transitorias para su definitiva aplicación. En concreto, en 1996 en Estados Unidos aproximadamente la mitad de los planes son de prestación definida y la otra mitad de aportación definida, mientras que en Gran Bretaña el 88% siguen siendo de prestación definida. Si hacemos referencia a empresas de menos de 500 trabajadores, este porcentaje disminuye al 77%⁸. En términos de costes anuales sobre masa salarial, la aportación media en los años setenta se situaba en un 5% y en la actualidad en un 14%. Este incremento de costes fue financiado con las excelentes rentabilidades obtenidas, que se situaron aproximadamente en siete puntos por encima del crecimiento salarial. En la actualidad, la caída de la rentabilidad está dirigiendo las preferencias a los planes de aportación definida⁹.

Este fenómeno, junto con el entorno económico actual y la mayor sencillez de los planes de aportación definida, está decantando la balanza a su favor, pero no debemos olvidar la influencia de los ciclos económicos en los sistemas de previsión, por lo que no es descartable que dicha tendencia se invierta en el futuro.

3. Tendencia actual en España

La situación en España muestra una clara diferencia con la situación descrita anteriormente, y es que al ser la legislación de Planes de Pensiones reciente, de 1987, no se ha producido

la caída de la rentabilidad y la regulación de la Ley 8/87 sobre la composición mayoritaria de los partícipes en las comisiones de control¹¹. Si bien la primera causa es autoexplicativa y es común al resto de países, la segunda requiere una mayor explicación. El establecimiento en el artículo 7 de la Ley 8/87 de la mayoría absoluta de la representación de partícipes en las comisiones de control ahuyentó a la mayoría de las empresas, entre ellas muchas multinacionales, en el proceso de exteriorización establecido en dicha Ley, lo que vino a llamarse «Primera Vuelta». El grueso de las empresas que acudieron a la «Primera Vuelta» fueron empresas públicas, y fue en una de ellas en donde se produjo un hecho de singular importancia. En las especificaciones del plan de pensiones del Banco Exterior se establecía una mayoría cualificada de 2/3 para la toma de decisiones por la comisión de control. La Federación estatal de Ahorro y Banca de Comisiones Obreras interpuso recurso de conflicto colectivo, que fue desestimado por sentencia de 3 de julio de 1991 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y posteriormente en 1993 por el Tribunal Supremo. La posibilidad de establecer mayorías cualificadas aparece posteriormente recogida en la disposición adicional undécima de la LOSSP, que añade un número 4 al artículo 7 de la Ley 8/87. Por tanto, vemos que la tendencia hacia planes de aportación definida en España tiene un carácter distinto con relación a otros paí-

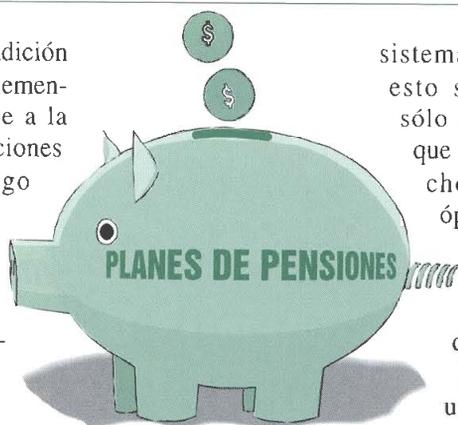
ses con mayor tradición en sistemas complementarios, y responde a la adopción de posiciones de mínimo riesgo ante una legislación nueva que quitaba el control de los fondos a las empresas, que eran quienes tradicionalmente lo habían tenido.

Según la Memoria Estadística de la Dirección General de Seguros a 31 de diciembre de 1996, los planes de prestación definida son sólo 19 sobre un total de 619 con la variación en 1996 que refleja el cuadro 1.

Para poder analizar la tendencia con mayor exactitud deberíamos disponer de una información más detallada de los planes mixtos, pues dentro de este apartado existe un conjunto de planes que instrumentan subplanes de prestación definida para los trabajadores más antiguos y de aportación definida para las nuevas incorporaciones, representando los derechos consolidados de los subplanes de prestación definida un porcentaje superior al 80% del total¹².

4. ¿Qué decisión tomar: prestación o aportación definida?

Debemos partir del principio de que, en valor absoluto, no es mejor un



sistema que otro, pues esto significaría que sólo existirían planes que respondieran a dicho esquema óptimo¹³. Antes de establecer los principios que hay que respetar a la hora de diseñar un Plan, es conveniente tener presente

las siguientes características básicas de los dos modelos:

* En los planes de aportación definida:

— El riesgo es asumido por los partícipes

— No existen ni déficits ni superávits, pues los derechos consolidados reflejan íntegramente la evolución de la rentabilidad

— No permiten reconocer carreras profesionales distintas del promedio

— El límite máximo de aportación puede ser insuficiente para financiar las prestaciones de ahorro y riesgo¹⁴.

— Más fácil comprensión por los partícipes, al existir una relación directa entre aportaciones y derechos consolidados.

* En los planes de prestación definida:

— El riesgo es asumido por la empresa (promotor)

— Pueden existir déficits o superávits por comparación entre las provisiones matemáticas y el patrimonio del Fondo.

— Permiten reconocer carreras profesionales atípicas

— Al existir una transferencia de recursos entre partícipes, pueden distribuirse colectivamente las aportaciones al Plan según diferentes diseños posibles¹⁵.

— Difícil comprensión por los partícipes¹⁶

Para decir qué modelo es el adecuado para cada empresa se deben establecer los objetivos básicos del sistema (control de costes, garantía de las prestaciones, reconocimiento de carreras profesionales, cobertura de directivos, política de jubilaciones anticipadas, etc.) y posteriormente tomar una decisión. Si pretendemos que la solución sea óptima (y, por tanto, posiblemente más compleja) probablemente llegaremos a un tipo de Plan que podríamos denominar «híbrido», es decir, responderá a una de las dos posibilidades anteriores, pero «ajustada» para incorporar ventajas de la opción descartada. Dichos «ajustes» podrían ser:

— Si la decisión adoptada es aportación definida: Calcular las aportaciones con una prestación objetivo; exigir a la Entidad Gestora una rentabilidad objetivo mediante el establecimiento a priori de un «benchmark» (índice a batir) o de un interés asegurado¹⁷, etc.

— Si la decisión adoptada es prestación definida: Fijar un coste máximo; regular la aplicación automática de superávits a reducir aportaciones futuras si las prestaciones están cubiertas con criterios lo suficientemente conservadores, diseñar la imputación de aportaciones y cálculo de provisiones matemáticas para permitir financiar la totalidad de las prestaciones por dentro del Plan¹⁸, etc.

Por tanto y a modo de conclusión, se debe establecer una relación priorizada de objetivos y sólo posteriormente, diseñar un plan que permita cubrir los fines marcados y donde las variables económicas estén controladas o sean controlables. ■

CUADRO 1

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

	31-12-96	Δ97/96	Δ % 97/96
Aportación definida	243	29	13,55%
Prestación definida	19	3	18,75%
Mixtos	357	5	1,42%
Total	619	37	6,36%

NOTAS

1. En contra de algunas opiniones, la prohibición de los fondos internos para empresas no pertenecientes al sector financiero no viene impuesta por el artículo 8 de la Directiva 80/987/CEE, que conmina a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, sino que es una de las diferentes posibilidades a adoptar. Otras posibles medidas a haber adoptado serían: considerar los derechos económicos de los trabajadores como créditos privilegiados, establecimiento de un «Fondo de Garantía», establecimiento de un «Seguro de Insolvencia» similar al modelo alemán, etc.
2. Según redacción dada por el Proyecto de Ley de Acompañamiento (a la fecha de redacción de este artículo no se había promulgado la Ley) en su artículo 25, que modifica el último párrafo del apartado 1 de la disposición transitoria decimoquinta de la LOSSP, cuya redacción anterior decía: «Para la formalización de los referidos Planes de Pensiones, (...) se dispondrá de un plazo no superior a tres años, contados desde la entrada en vigor de la Ley». Al establecerse expresamente la fecha de 10 de mayo de 1999 se daba fin a las diferentes interpretaciones de fecha final del proceso de exteriorización, derivadas de la disposición final tercera de la LOSSP, que establecía: «La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, las disposiciones transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta entrarán en vigor a los seis meses de dicha fecha».
3. Excepto sorpresa de última hora que permitiera incorporar en la Ley de Acompañamiento esta medida, defendida por UNESPA para evitar la discriminación de los contratos de seguro.
4. Excepto en el caso de que las aportaciones anuales no derivadas de servicios pasados excedan del límite del artículo 71 de la Ley 18/1991 de 6 de junio del IRPF, según redacción del Proyecto de Ley de Acompañamiento: 20% de la suma de rendimientos netos del trabajo, empresariales y profesionales, siendo la aportación máxima para 1998 de 1,1 millones de pesetas. Resulta difícil comprender la exigencia recogida en el Proyecto de Ley de Acompañamiento de deducir como máximo en cada ejercicio un 10% del total de contribuciones derivadas del reconocimiento de servicios pasados, cuando la exteriorización es obligatoria. (Debería deducirse al mismo ritmo que se aporta).
5. Si bien representantes del Partido Popular han negado la ampliación del plazo para la exteriorización, entiendo que el retraso en la salida del Reglamento va a hacer inevitable esa prolongación de plazo.
6. El pasado 10 de junio la Comisión Europea aprobó el «Libro Verde sobre los sistemas privados de pensiones en el Mercado Único». En uno de sus capítulos se hace hincapié en la libre circulación de los trabajadores con relación a sus derechos por pensiones, postulándose la eliminación de los obstáculos existentes para el reconocimiento y movilidad de los derechos económicos de aquellos trabajadores que se establezcan en otro país de la Unión Europea.
7. Fasb Statements 87, 88 y 106 (en trámite de modificación).
8. En 1996 el 3% de los planes de empleo de prestación definida se transformaron en aportación definida, pero también se produjo el fenómeno inverso: 5 planes de aportación definida se transformaron en prestación definida.
9. En otros países la preferencia de uno u otro esquema depende de las diferentes legislaciones. Por ejemplo en Japón existen casi exclusivamente los planes de prestación definida, mientras en Italia la reciente normativa de 1996, en desarrollo de la Ley de 1993, sólo permite los planes de aportación definida.
10. La regulación española de los planes de prestación definida y aportación definida no se encuentra diferenciada en normas distintas, sino que la regulación es común.



11. En la propuesta realizada por OCOPEN (Organización de Consultores de Pensiones) y recogida en las conclusiones de la Subcomisión Parlamentaria sobre los sistemas privados de previsión social, se recoge el principio de que el control debe recaer en aquellos que efectivamente están asumiendo el riesgo en la financiación del sistema. En otros países se está analizando la fórmula de diferente composición de las comisiones de control en los planes de prestación definida con respecto a los de aportación definida.
12. Dentro de este apartado estarían los planes de pensiones de las Cajas de Ahorro, que son mixtos, con subplanes de prestación definida para los trabajadores anteriores a 28 de mayo de 1986 y de aportación definida para los posteriores.
13. Con la caída de rentabilidades que se produjo hace 5 años los planes de aportación definida parecían no ser la mejor solución, como tampoco parece serlo un plan de prestación definida ante la situación producida con el destope de bases de cotización.
14. En los países anglosajones se utiliza un esquema que entiendo más adecuado y que consiste en limitar las aportaciones en los planes de aportación definida y las prestaciones en los de prestación definida. (Esta idea aparece reflejada en la citada propuesta de OCOPEN y recogido en las conclusiones de la Subcomisión Parlamentaria de estudio sobre los sistemas privados de previsión social).
15. Esta posibilidad permite financiar íntegramente las prestaciones de cada partícipe por dentro del propio Plan.
16. a posible disociación entre aportaciones históricas y derechos consolidados por desviaciones de las hipótesis sobre la evolución real de las variables económicas es un caballo de batalla en este tipo de planes. Desde mi punto de vista, el problema surge al exigir la legislación española el informar a los partícipes anualmente de sus derechos consolidados, cuando en los planes de prestación definida sería más lógico informar del porcentaje de prestación devengado, a semejanza de otros países.
17. A semejanza de los países anglosajones, en España los actuarios estamos llamados a entrar en la valoración de la estrategia de inversiones de las Gestoras dentro del cumplimiento de los fines del Plan, principalmente por la tendencia hacia los Planes de aportación definida en un entorno de caída de rentabilidades y el incremento de la renta variable en la composición de las carteras.
18. En los años 80 surgió en Estados Unidos un tipo específico de Plan de prestación definida pero con una determinación de los derechos económicos de los partícipes similar a los planes de aportación definida, al determinar anualmente un interés ficticio que se acumulaba a las cuentas de cada partícipe (denominados Cash-Balance Plans).