

PROGRAMAS DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIOS

D. Manuel Alvarez Quintero

En primer lugar quiero agradecer a la Asociación Española de Gerencia de Riesgos y Seguros la oportunidad que me brinda de exponer un tema de tanto interés y actualidad como lo es la previsión social complementaria.

En segundo lugar, por hablar de este tema en el marco de la Gerencia de Riesgos, porque tradicionalmente ha sido un tema reservado, en exclusiva, a los Departamentos de Personal.

Creo que este cambio de enfoque es de gran trascendencia y responde a la filosofía que debe presidir cualquier Programa de Previsión Social Complementaria, cual es la de maximizar los resultados de la política de personal sometido a las restricciones de coste financiero y nivel de riesgo.

La previsión social complementaria, o mejor aún, la previsión social suplementaria, luego ya comentaremos la trascendencia de este cambio terminológico, exige un enfoque multidepartamental y una supervisión directa de Alta Dirección.

Los Departamentos implicados son, fundamentalmente, tres:

DEPARTAMENTO DE PERSONAL

DEPARTAMENTO FINANCIERO

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RIESGOS.

Al primero le corresponde definir la política de personal de la Empresa y por consiguiente los sistemas de retribución e incentivos, cualidades ambas inherentes a todo plan de previsión, es decir; un Plan de Previsión

- es un sistema de retribución indirecta
- pretende incentivar al personal.

Por todo ello, debe estudiarse cuidadosamente que Plan de Previsión Social se ajusta mejor a la política y objetivos de la Empresa y a su estructura demográfica y salarial.

Así, el Plan debería ser diferente en una empresa con una pirámide de edades muy ancha por la base y estrecha en el vértice de la de una empresa con una edad media superior a los 45 años y, por consiguiente una antigüedad media próxima a los 20 años. También debería ser diferente el Plan de una empresa que desea reducir su índice de rotación de personal o por el contrario desea favorecer un relevo generacional. Es decir, cada política de personal exige un Plan específico de Previsión Social Complementaria.

Pongamos un ejemplo: Si una empresa desea incorporar a jóvenes valores y garantizar, en la medida de lo posible, su permanencia puede encontrar en un Programa de Previsión Social un instrumento adecuado para ello, siempre y cuando el Plan esté bien diseñado. Porque ¿es atractivo para una persona de 30 años la promesa de que si se jubila en la Empresa a los 65 años, esta le complementará la pensión de la Seguridad Social hasta el 80, 90 ó 100% del último salario? ¿No será más atractivo un Plan que le "acerque" su jubilación asignándole a este fin un % de su salario. Y/asegurándole importantes prestaciones en caso de fallecimiento, bien en la forma de capital o como renta de viudedad y orfandad o, en caso de in

que así es.

Pues bien, este último Plan no sólo se ajusta mejor a los objetivos que persigue la Empresa sino que puede tener un menor coste y, en cualquier caso, menor nivel de riesgo.

Otro ejemplo puede ilustraros sobre la utilidad que para la empresa puede tener un Plan de Previsión Social Suplementario. ¿No ocurrirá que nuestras empresas se harán demasiado viejas?. ¿Qué ocurrirá cuando los trabajadores con valía y experiencia no puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad porque sus titulares no se jubilan?. O dicho de otro modo ¿cual será el coste que deberá pagar la empresa para jubilar a estos trabajadores?. Quizás sea este un motivo suficiente para implantar un Plan de Previsión Social.

Las prestaciones que puede contemplar un Plan de Previsión Social Suplementaria son:

- . Pensión vitalicia de jubilación.
- . Un capital a la jubilación equivalente a un múltiplo del último o últimos salarios.
- . Pensión de viudedad durante el período activo del causante y durante el período de pasividad. (Es decir, lo que en términos técnicos se denomina pensión vitalicia reversible). La pensión de viudedad se suele fijar entre un 40 y un 60% del salario o la pensión del causante y a partir de determinada edad, por ejemplo 45 años.
- . Pensión de orfandad hasta la mayoría de edad de los hijos, pensión equivalente, en general, al 10% del salario del causante.

La suma de las pensiones de viudedad y orfandad no deben sobrepasar el 100% del salario del causante.

- . Previsión de invalidez, bien cuando esta sea absoluta y permanente para todo trabajo o simplemente incapacidad total para la profesión habitual.
- . Capital a tanto alzado, en caso de fallecimiento e invalidez. En algunos casos se limita esta prestación a que el origen de la misma sea un accidente o, por jurisprudencia reciente, una enfermedad profesional

Aunque son posibles muchas otras prestaciones, como los premios de nupcialidad o natalidad, estas son las que con mayor generalidad figuran en los Planes de Previsión Social.

Si al Departamento de Personal le corresponde definir las prestaciones del plan, al Departamento Financiero le corresponde supervisar el presupuesto y establecer el método de financiación.

En este proceso debe existir una estrecha interrelación con el Departamento de Gerencia de Riesgos que debe asesorar en la cuantificación del riesgo y en la elección de la o las alternativas que lo minimicen. Y ello, porque toda implantación de un Plan de Previsión Social Suplementario comporta un cierto nivel de incertidumbre en la medida que supone un compromiso futuro que debe evaluarse o medirse en el presente en base a una serie de variables que como la inflación, los tipos de interés, evolución de la Seguridad Social, la mortalidad, morbilidad y rotación del colectivo, o la propia evolución económica de la empresa, sólo son estimables. No obstante, no todas estas variables tienen el mismo nivel de incertidumbre y por consiguiente el papel del gerente de riesgos es asesorar de cuáles y en qué medida debe depender la evolución en el futuro del Plan.

Así, parece evidente que la primera variable que debería desecharse, por su alto nivel de incertidumbre es el de la evolución futura de la Seguridad Social, pues esta depende, a su vez, de otras variables demográficas, económicas, sociales y políticas de difícil predicción. En este sentido, cabe decir que la tendencia previsible es a la reducción de la cobertura de la pensión de la Seguridad Social sobre el último salario y a una reducción de la banda entre pensión mínima y máxima. En relación con este punto es interesante destacar que quienes asumieron compromisos de pensiones relacionadas con la Seguridad Social en el pasado lo hicieron cuando la evolución de las prestaciones de la Seguridad Social seguía la tendencia inversa a la descrita anteriormente, de forma que aún hoy, el complemento en % que asumen estas empresas es inferior al que en su día ~~asumieron~~ asumieron. El período de maduración de un Plan de Pensiones es tan largo que tendencias en su día favorables puede convertirse en todo lo contrario.

Cuando al principio de mi exposición me refería a sustituir la palabra complementaria por suplementaria, me estaba refiriendo a la necesidad de que cualquier Plan de Previsión Social que se establezca en una empresa se desligue de la evolución de la Seguridad Social, de forma que sea una prestación añadida y no una prestación dependiente o complementaria.

Otra variable de difícil predicción pero de gran trascendencia son los tipos de interés. Se puede constatar que, a largo plazo, los tipos de interés reales oscilan entre la banda de \pm 4 puntos.

El sistema de capitalización, sistema que prescribe nuestra Ley Reguladora de Planes y Fondos de Pensiones ~~por~~ la financiación de los mismos se basa en la expectativa de tipos de interés reales positivos. De hecho, como demuestra Jacques Gollier en su reciente trabajo sobre el porvenir de

las pensiones de financiación por capitalización es mejor que los sistemas de reparto cuando se da la siguiente ecuación

$$i > d + s + u$$

siendo: d= tasa de inflación.

s= crecimiento real de los salarios.

u= tasa de renovación de activos.

relación, que sin duda reflejará la realidad de sus empresas.

Pues bien, como todo Plan de Prestación Definida, sea en función del último o últimos salarios, años de permanencia de la empresa etc. implica que su cuantificación, su valoración dependa del tipo de interés, deben utilizarse tipos reales de interés muy prudentes, en mi opinión nunca superiores a 2 puntos, y de ser posible a tipo real cero. Tengamos en cuenta que la extrapolación a plazos de 30 años de *una unidad monetaria* en base a un tipo de interés de un 2% reduce la valoración del Plan en un 25%.

El riesgo de tipo de interés afecta a todos los Planes en los que se define la prestación. Los Planes que nuestra Ley Reguladora denomina Planes de Prestación Definida. Por el contrario, en los Planes de aportación definida el riesgo de evolución de los tipos de interés, o lo que es lo mismo, de rentabilidad del Fondo se traslada al partícipe. Entiendo que si es la Empresa quien tiene el poder absoluto de disposición del Fondo debe asumir este riesgo, pero si, por el contrario, son los partícipes los gestores, de hecho, del Fondo, como ocurre en nuestra Legislación, es absolutamente legítimo trasladar este riesgo a los partícipes.

Al final de mi intervención me referiré con más extensión a este tipo de Planes que, aparentemente tienen menor rigor científico y menor atractivo para los beneficiarios y que, sin embargo, son la base de un sistema de previsión social tan admirado como la LPP Suiza (Ley de Previsión Profesional) y que son los Planes que mejor se ajustan a las exigencias de nuestra Ley Reguladora de Planes y Fondos de Pensiones.

En lo que afecta a los riesgos demográficos debemos ser también muy prudentes y ello pasa por:

- . salvo para ~~grandes~~ colectivos, considerar el grupo como cerrado, es decir, sin prever tasas de reposición que casi nunca se cumplen.
- . Las prestaciones en forma de capital por fallecimiento o invalidez deben asegurarse, pues pueden desequilibrar el Fondo.
- . En términos generales, para todos los colectivos que no sobrepasen un elevado número de participes, los riesgos de supervivencia e invalidez deben estar asegurados, es decir, debe trasladarse a una Compañía de Seguros este riesgo, aunque ello suponga un mayor coste inicial.

Finalmente, cuando se implanta un Plan de Previsión es porque las expectativas empresariales son buenas, es decir, se confía en el futuro de la Empresa. No tendría sentido garantizar prestaciones futuras cuando no existen ni tan siquiera, garantía de las presentes. Ahora bien, debemos tener en cuenta que, de la misma forma que se desarrolla la empresa también lo hace el Plan de Previsión. Por

consiguiente es muy aconsejable que el Plan sea modesto en sus principios y pueda ampliarse en el futuro. Lo contrario será muy difícil y siempre contrario a uno de los objetivos, que no debemos olvidar, persigue un Plan de Previsión, cual es el de incentivar al personal. La situación que atraviesan algunos convenios, uno de cuyos motivos principales de conflicto son estas obligaciones de la empresa, deben hacernos meditar.

Analizados los riesgos y adoptadas las decisiones coherentes con ellos debe fijarse el calendario de financiación. Este punto es siempre conflictivo y se basa en el fondo en dos puntos de vista distintos: el de la contabilidad que pretende asignar a cada ejercicio los costes de ejercicio, y el del actuario que desea ~~anticipar~~ parte de los costes futuro para crear una reserva de seguridad.

De hecho, la diferencia que existe entre los dos sistemas de financiación de capitalización y reparto no es ni más ni menos que un problema de duración de la ecuación de equilibrio. Así, si se financia exclusivamente el pago de las prestaciones habidas en el año (pago de pensiones, etc.) nos encontramos con un sistema de reparto simple. Si por el contrario se financian las obligaciones contraídas ese año, es decir, los capitales necesarios para pagar hasta su fallecimiento a los nuevos pensionistas, nos encontramos con un sistema de reparto de capitales de cobertura que ya exige un grado de capitalización. Finalmente, si consideramos el coste actual de los capitales de cobertura no sólo de los que se jubilan este año, sino en los próximos 10, 20 años, etc., el grado de capitalización es mucho mayor, y dependiendo de la duración de la ecuación de equilibrio llegaríamos a un sistema de capitalización puro.

Aunque nuestra Ley resuelve en gran medida este dilema, al exigir que los Planes de Pensiones se basen en sistemas de capitalización, la constitución de mayores o menores reservas dependerá de factores como el tipo de interés aplicado, periodificación del coste de servicios pasados, etc., en los que debe tenderse a, en la medida de las posibilidades de la empresa, dotar con la máxima suficiencia las reservas. A partir de énero próximo, fecha en que esperamos sea aprobado el Reglamento de la Ley Reguladora de Planes y Fondos de Pensiones, se iniciará una nueva etapa en la Previsión Social en este país.

De momento, los augurios no son muy optimistas porque la Ley contiene demasiadas reservas como para favorecer un rápido desarrollo de las mismas. Es probable que asistamos a dos etapas bien diferentes:

Una primera de afianzamiento de la Ley, en la que lo que estará en juego será la adaptación o no a la misma de los Planes y Fondos ya existentes, y que dependen en gran medida de que se aclaren reglamentariamente las lagunas que hoy presentan las disposiciones transitorias y una segunda etapa, posterior, en la que comenzará la implantación de nuevos Planes, como sistema de retribución indirecta no inflacionista y como sistema de participación en beneficios de la empresa.

No es mi intención el hacer ahora un análisis de esta Ley porque ha sido ya analizada, discutida y criticada en múltiples foros, en alguno de los cuales, sin duda, ustedes habrán estado presentes.

Me voy a limitar a la fiscalidad, como un nuevo criterio de valoración a tener en cuenta, por cuanto, en la actualidad existen ya tres regímenes:

fiscales diferentes:

- El de los Planes y Fondos de Pensiones que no tendrán la consideración de gastos fiscales por no ajustarse a los requisitos de la Ley.
- El de los Planes y Fondos de Pensiones que por ajustarse a los requisitos exigidos en la Disposición Adicional 1ª sí serán Gasto Fiscal para el promotor, aunque queda por dilucidar en el Reglamento qué significa exactamente "que el partícipe podrá periodificar el pago de la deuda tributaria con cargo a rentas efectivamente percibidas".
- Finalmente, el de los Planes y Fondos de Pensiones que por ajustarse a lo exigido en la Ley son gasto fiscal para el promotor y para el partícipe. Incluso dentro de este mismo concepto podríamos distinguir la diferente fiscalidad de los Planes Ex-Nuovo, en los que existe un límite de deducibilidad fiscal, el polémico límite de las 500.000 Ptas y/o del 15% de los Rendimientos Netos del Trabajo, empresariales, profesionales o artísticos, del partícipe, de los Planes ya existente en los que se reconocen, en las Disposiciones Transitorias, la exención de dicho límite.

Aunque es pronto para pronunciarse en este tema, pues desconocemos el alcance real que podrá tener la Disposición Adicional 1ª, lo que sí es evidente es que antes de promover un Plan de Pensiones habrá que valorar su problemática fiscal y elegir una u otra opción. Las opciones 1 y 2 permitirán planes parciales, la 1, además el control absoluto por parte de la empresa del fondo y la 2ª, a cambio de la segregación del fondo de los activos de la empresa y de la imputación fiscal a los partícipes la consideración de gasto fiscal.

La tercera opción, la de acogerse a los requisitos de la Ley Reguladora de Plánes y Fondos de Pensiones, exige a mi modo de entender, una definición muy rigurosa del Plan de Pensiones que impida por un lado, superar los límites fiscales establecidos y, por otro, que el control que la Legislación concede a partícipes y beneficiarios se transforme en fuente permanente de inseguridad y, además, en exigencia de aportaciones extraordinarias.

Por ello, es lógico contar que en el futuro se desarrollarán más los Planes que la Ley denomina de aportación definida que los planes de prestación definida.

En el primer caso, el promotor se compromete exclusivamente a aportar una determinada cantidad en función de su salario actual, pero no se compromete, en absoluto, a que los rendimientos esperados de dichas aportaciones alcancen tal o cual nivel. Dicho de otro modo, si la rentabilidad de las inversiones es inferior al previsto por, p.ejemplo, hacer inversiones de carácter social en lugar de invertir con los criterios propios de la eficacia financiera, el resultado será una menor prestación para los partícipes, pero no una mayor aportación para el promotor.

Creo que este tipo de planes puede soslayar gran parte de la problemática que plantea la citada Ley de Pensiones. Ahora es necesario diseñar Planes de Aportación Definida que sean atractivos para el partícipe.

En este sentido y como decía al principio de mi intervención, la Ley de Previsión Profesional Suiza, el segundo pilar del característico modelo de los tres pilares Suizo, puede servir, en parte, de modelo.

Por este sistema, el empresario y el trabajador se comprometen a pagar unas aportaciones en relación con una parte de su salario (lo que se conoce como salario coordinado cuya explicación aquí sería demasiado prolija), crecientes, por tramos, en función de la edad. Estas aportaciones, junto con sus rendimientos se asignan individualmente a cada asegurado como "Haber de vejez". Si se cumplen las hipótesis del modelo, esto es inflación 4% y rendimiento de las inversiones 4%, el haber acumulado tras 40 años de cotización sería 5 veces su salario coordinado actual en moneda constante. En relación con la prestación de vejez existen, además, las prestaciones de viudedad, orfandad e invalidez.

Este comentario tiene solo un nuevo valor indicativo o de ejemplo, cual es el de que el empresario, y en su caso el partícipe (si este cotiza) conoce de antemano su obligación, el coste del Plan, pero no la prestación final, pues esta puede variar en función de que se cumplan o no las hipótesis del modelo. Pero lo que sí sabe es un valor aproximado de lo que puede representar este ahorro presente y por ello sentirse atraído por él.

Creo que estas y otras soluciones aparecerán en el futuro para aprovechar lo que hay de positivo en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones para desarrollar los Planes de Previsión Social Suplementari pues, no cabe ninguna duda, que de su desarrollo dependerá en gran medida la estabilidad económica y social del futuro.

Muchas gracias.