

Pensiones 2000: un reto para las empresas

Almudena Hernández Guillén-José Luis Gómez Gil

Consultor senior y consultor junior de Buck Consultants

1. Introducción

Este trabajo es un resumen del estudio realizado por Buck Consultants sobre práctica en materia de previsión social en España. Nos proporciona información actualizada sobre la situación del mercado en esta materia, centrándose en las siguientes áreas:

— Análisis de la situación actual en relación con los sistemas de previsión promovidos desde los sectores privados, su base legal y los vehículos de financiación utilizados.

— Constatación de las acciones futuras a emprender por las empresas con el objeto de adaptarse a los requisitos impuestos por la Ley de Pensiones (30/95) y modificaciones a realizar sobre los programas de pensiones en vigor en las empresas participantes.

— Datos estadísticos detallados sobre los planes analizados.

2. Muestra analizada

El estudio es el resultado de una encuesta realizada entre 68 compañías. Consideramos que la muestra es adecuada para cumplir el objeto del estudio, esto es, analizar y obtener una buena visión de la práctica española en materia de previsión social entre las empresas más avanzadas en esta materia.

2.1. Distribución por número de empleados

| | Número | Porcentaje |
|--------------|-----------|-------------|
| Menos de 100 | 19 | 28% |
| De 100 a 500 | 21 | 31 |
| Más de 500 | 28 | 41 |
| TOTAL | 68 | 100% |

2.2. Distribución por sector de actividad

| | Número | Porcentaje |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Alta tecnología | 8 | 12% |
| Consumo/Alimentación | 7 | 10 |
| Energía/Petróleo | 6 | 9 |
| Manufactura | 10 | 15 |
| Financiero/Otros Servicios | 18 | 26 |
| Químico/Farmacéutico | 19 | 28 |
| TOTAL | 68 | 100% |

2.3. Distribución por origen de la casa matriz:

| | Número | Porcentaje |
|--------------|-----------|-------------|
| EE.UU | 35 | 50% |
| España | 11 | 18 |
| Europa | 22 | 32 |
| TOTAL | 68 | 100% |

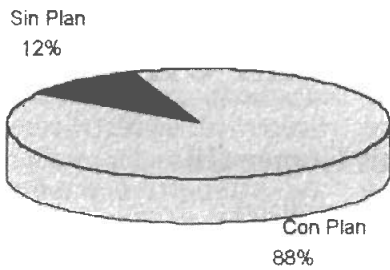
3. Resultados principales.

3.1. Frecuencia y colectivos objeto de cobertura.

Se han analizado un total de 69 planes, para las 68 compañías participantes. Nueve participantes promueven simultáneamente dos programas distintos. Así mismo, ocho empresas nos informaron de la no existencia de plan en sus compañías o bien no proporcionaron información suficiente para incluirlas en nuestro análisis.

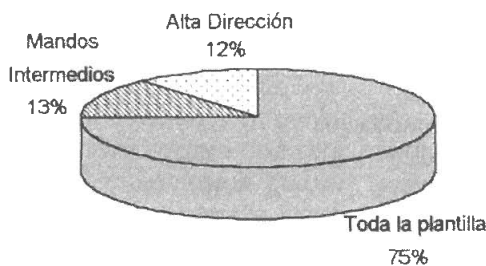
FRECUENCIA

(como % del total de la muestra)



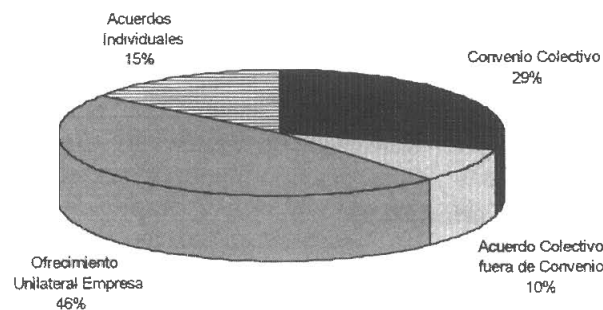
COBERTURA

(como % de los que tienen plan)



3.2. Origen de los planes actuales

La distribución del origen de los compromisos del total de los 69 planes comunicados por las empresas participantes fue la siguiente:



3.3. Tipo de plan

La siguiente tabla muestra la distribución de los 69 planes analizados según sea el tipo de plan (prestación definida vs. contribución definida) y la naturaleza del beneficio comprometido (planes de ahorro vs. formas tradicionales de prestación de pensiones de jubilación).

Naturaleza del compromiso

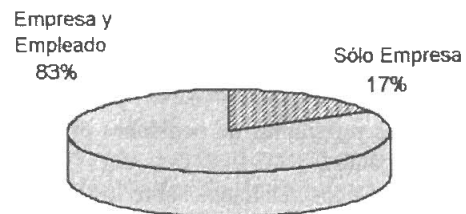
| Tipo de Plan | Planes | | Total |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-----------|
| | Tradicionales de jubilación | Programas de Incentivos al ahorro | |
| Prestación Definida | 39 | — | 39 |
| Aportación Definida | 24 | 6 | 30 |
| Total | 63 | 6 | 69 |

Nota: En los casos de Planes Mixtos, es decir, aquellos que conjugan la Aportación Definida con la Prestación Definida, se han considerado englobados en la categoría que corresponda a la cobertura principal otorgada.

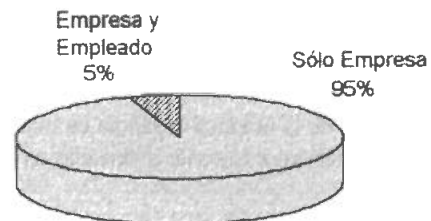
3.4. Financiación

La financiación de los planes 69 analizados se distribuye:

PLANES DE CONTRIBUCION DEFINIDA:



PLANES DE CONTRIBUCION DEFINIDA:



3.5. Vehículos de financiación

Los vehículos utilizados tanto para las contribuciones de los empleados como para los de las empresas se resumen a continuación:

| | Total | |
|------------------------------|-----------|------------|
| | Nº | % |
| Financiación Empresa: | | |
| Mutualidad | 3 | 4 |
| SEGC | 6 | 9 |
| PPE | 10 | 15 |
| Reserva | 31 | 46 |
| Combinación | 19 | 26 |
| TOTAL | 69 | 100 |

| | Total | |
|-------------------------------|-----------|------------|
| | Nº | % |
| Financiación Empleado: | | |
| Mutualidad | 3 | 12 |
| PPI | 5 | 19 |
| SEGC | 1 | 4 |
| PPE | 4 | 15 |
| Reserva | 3 | 12 |
| Combinación | 11 | 38 |
| TOTAL | 27 | 100 |

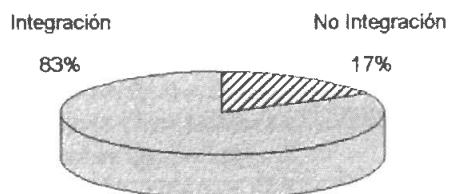
Nota: PPI: Plan de Pensiones Individual
SEGC: Seguro Colectivo
PPE: Plan de Pensiones de Empleo

3.6. Integración de las prestaciones del plan

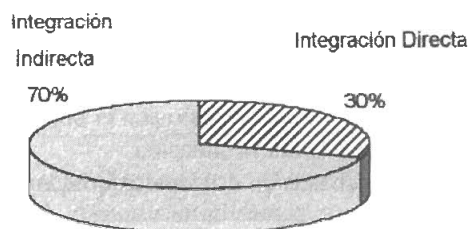
Normalmente, se distinguen dos tipos de integración entre las prestaciones otorgadas por cualquier sistema de previsión privado y las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social. La integración directa o deducción del valor real de las prestaciones a percibir por la Seguridad Social y la integración indirecta, mediante la deducción de determinadas cantidades o bien definiendo porcentajes de cobertura bajos o incluso nulos para aquella parte del salario que se encuentra cubierta por la Seguridad Social.

Los resultados obtenidos al analizar los 69 planes participantes son los siguientes:

INTEGRACION DE LAS PRESTACIONES: (% del total de planes)



TIPO DE INTEGRACION: (% sobre los que tienen integración)



4. Principales problemáticas de los planes actuales

A continuación, se recoge la opinión de las empresas participantes en relación a las problemáticas principales y las cuestiones que deberán abordar los planes que actualmente hay en vigor en las mismas.

El siguiente análisis se ha realizado en base a los cuestionarios que han sido suficientemente cumplimentados en este sentido. Del total de 69 planes encuestados, se han obtenido respuestas de 46 de ellos.

— *Cobertura:* La mayoría de las 15 empresas cuyos planes no cubren a toda la plantilla consideran como su problemática más importante la no cobertura de todo su colectivo.

— *Prestaciones cubiertas:* La problemática más destacada es la no existencia de derechos adquiridos al cese. Cerca del 41% de los participantes han determinado la no existencia de derechos consolidados en caso de cese voluntario del empleado.

— *Coste del plan:* Las problemáticas principales transmitidas por las empresas participantes han sido el tratamiento fiscal de las contribuciones de la empresa, la falta de participación del empleado en el coste del plan y su elevado coste.

— *Objetivos del plan:* La mayoría de las empresas opina que su sistema no facilita la rotación ni ayuda a minorar sus gastos de indemnización por terminación de contrato. Sin embargo, valoran sus planes en cuanto a herramienta de política de Recursos Humanos.

— *Comunicación del plan:* La mayoría de las empresas participantes han informado que nunca han realizado una comunicación del plan o que lo han hecho sólo una vez.

5. Marco legal y sus consecuencias

La publicación de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (Ley 30/95) en sus Disposiciones Transitorias y Adicionales introdujo un nuevo escenario en

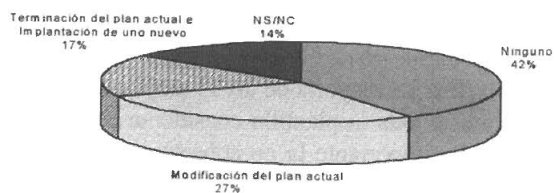
lo que se refiere a la financiación de los compromisos por pensiones que las empresas mantienen con sus empleados.

Por ello, hemos considerado de interés recoger la opinión de las empresas en relación a cuál es el impacto que la nueva ley tendrá sobre los planes actualmente en vigor en las mismas y cuáles son las decisiones que han tomado o se van a tomar en un futuro próximo con el objeto de adaptar sus compromisos a la nueva situación.

La muestra analizada en este apartado incluye no sólo a los 69 planes participantes en la encuesta de beneficios, sino también las respuestas obtenidas de las otras 8 empresas sin planes actualmente en vigor. En consecuencia, el total de respuestas analizadas es 77.

5.1. Impacto de la nueva ley

Las respuestas que básicamente han dado las empresas participantes han sido las siguientes:



5.2. Conclusiones principales

— El 42% de la muestra analizada, considera que la nueva legislación no tiene un impacto significativo sobre su actual sistema de previsión. Principalmente se trata de empresas que quedan fuera de su ámbito de aplicación al tratarse de entidades financieras, de empresas que ya tienen constituidos Planes de Pensiones de Empleo o bien de empresas con programas no tradicionales y financiados externamente.

— Las entidades que ya han finalizado el proceso de toma de decisiones, son en su mayoría aquéllas que no se ven impactadas por la nueva Ley. La mayoría de las empresas afectadas por la nueva legislación bien están inseguras del camino a seguir o bien están esperando la publicación del Reglamento de la Ley 30/95.

— Todas las empresas que se han mostrado su preferencia por un PPE han indicado su ventajoso tratamiento fiscal, mientras que las que se han inclinado por el Contrato de Seguros han basado su elección en la flexibilidad de este vehículo.

6. Tendencias del mercado

Esta sección recoge nuestro análisis sobre las nuevas tendencias del mercado en materia de cobertura, diseño y financiación.

- **Cobertura:** Toda la plantilla.
- **Tipo de Plan:** Aportación Definida, con clara tendencia a diseños de Planes de Incentivos de Ahorro a largo plazo.
- **Financiación:** Conjunta entre empresa y empleado.
 - Contribución del empleado: Entre un 10-20% del coste total.
- **Vehículos de Financiación:** Combinaciones de los siguientes vehículos:
 - Plan de Pensiones de Empleo
 - Seguros Colectivos
 - Planes de Pensiones Individuales
 - Seguros Individuales
- **Integración de las Prestaciones con las de la Seguridad Social:** Integración indirecta mediante Bases de Cotización. Los beneficios se diseñan con el objeto de obtener a la jubilación un porcentaje de cobertura total determinado que incluya al que se recibirá de la Seguridad Social.
- **Prestaciones a otorgar:**
 - Jubilación Normal a la edad de 65 años
 - Jubilación anticipada
 - Fallecimiento en activo
 - Invalidez en activo
 - Derechos Adquiridos al Cese

7. Otros resultados de los planes analizados

Del total de 69 planes, se han analizado los 67 cuyas prestaciones están directamente relacionadas con el salario percibido por el empleado.

7.1. Salario a efectos del plan

| | Nº de Planes | | | % |
|-------------------------|--------------|-----------|-----------|------------|
| | AD | PD | TOTAL | |
| Salario de Convenio | 1 | 17 | 18 | 27 |
| Salario Fijo | 14 | 14 | 28 | 42 |
| Salario Fijo + Variable | 14 | 7 | 21 | 31 |
| TOTAL | 29 | 38 | 67 | 100 |

7.2. Bases de determinación del salario en la fórmula de beneficio/contribución.

| | N° de Planes | | | % |
|--------------------------------------|--------------|-----------|-----------|------------|
| | AD | PD | TOTAL | |
| Salario del año anterior | 13 | — | 13 | 19 |
| Salario Actual | 16 | — | 16 | 24 |
| Salario Final | — | 20 | 20 | 30 |
| Salario del penúltimo año | — | 3 | 3 | 4 |
| Media de los dos últimos años | — | 10 | 10 | 15 |
| Media de los últimos años (más de 2) | — | 5 | 5 | 8 |
| TOTAL | 29 | 38 | 67 | 100 |

Nota: AD: Aportación Definida
PD: Prestación Definida

7.3. Edad normal de jubilación

Si bien la legislación laboral española no determina ninguna edad de jubilación obligatoria, la Seguridad Social establece ésta a los 65 años, tanto para hombres como para mujeres.

Del total de compañías participantes, tres de ellas mantienen simultáneamente varios programas que incluyen un diseño especial para la cobertura exclusiva del periodo de jubilación anticipada anterior a los 65 años. Estos programas han sido considerados de forma separada y con una definición de Edad Normal de Jubilación anterior a los 65 años.

| | N° de Planes | | | % |
|---------------------|--------------|-----------|-----------|------------|
| | AD | PD | TOTAL | |
| 65 Años | 27 | 39 | 66 | 96 |
| Distinta de 65 Años | 3 | 0 | 3 | 4 |
| TOTAL | 30 | 39 | 69 | 100 |

7.4. Frecuencia de planes que proporcionan jubilación anticipada

- Planes que no proporcionan Jubilación Anticipada (Porcentaje sobre total = 17%): 12
- Planes exclusivos para Jubilación Anticipada (Porcentaje sobre total = 5%): 3
- Planes que proporcionan Jubilación Anticipada (Porcentaje sobre total = 78%): 54

| | N° de Planes | | | Porcentaje* |
|---------------------|--------------|-----------|-----------|-------------|
| | AD | PD | Total | |
| — Desde los 60 años | 26 | 25 | 51 | 94 |
| — Desde los 55 años | 0 | 3 | 3 | 6 |
| TOTAL | 26 | 28 | 54 | 100 |

* % de los que proporcionan.

Nota: AD Aportación Definida
PD Prestación Definida

8. Otros beneficios

Se han analizado los planes que proporcionan coberturas de invalidez y/o fallecimiento a través de sus planes de previsión. Aquellos que poseen Seguros Colectivos de vida separados del plan no han sido incluidos en este análisis.

Tampoco se ha considerado a los tres planes que proporcionan exclusivamente cobertura para la jubilación anticipada.

8.1. Invalidez en activo

| | N° de Planes | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|
| SI | 53 | 80 |
| NO | 13 | 20 |
| TOTAL | 66 | 100 |

| Tipo de invalidez cubierta | N° de Planes | Porcentaje* |
|---|--------------|-------------|
| Invalidez Total y Permanente y Absoluta | 48 | 91 |
| Invalidez Absoluta exclusivamente | 5 | 9 |
| TOTAL | 53 | 100 |

* % de los que proporcionan

8.2. Fallecimiento en activo

| | N° de Planes | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|
| SI | 56 | 85 |
| NO | 10 | 15 |
| TOTAL | 66 | 100 |

| Requisito de elegibilidad | Nº de Planes | Porcentaje* |
|-------------------------------------|--------------|-------------|
| En cualquier momento | 53 | 95 |
| Dependiendo de los años de servicio | 3 | 5 |
| TOTAL | 56 | 100 |

* % de los que proporcionan

8.3. Fallecimiento después de la jubilación

Se ha considerado que los partícipes de planes de contribución definida compran la cobertura de fallecimiento de jubilación con el Fondo Total Acumulado percibido a la fecha de su jubilación.

| | Nº de Planes | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|
| SI | 59 | 89 |
| NO | 7 | 11 |
| TOTAL | 66 | 100 |

| Requisito de elegibilidad | Nº de Planes | Porcentaje* |
|--|--------------|-------------|
| En cualquier momento | 57 | 97% |
| Dependiendo de los de años de servicio | 2 | 3 |
| TOTAL | 59 | 100 |

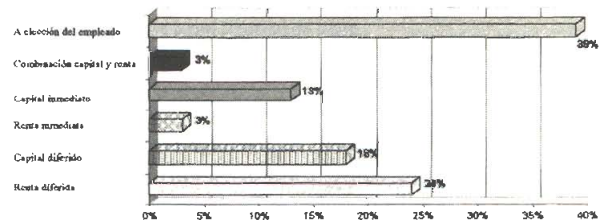
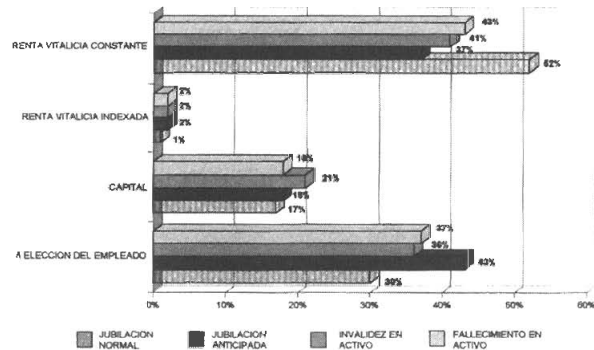
* % de los que proporcionan

8.4. Derechos adquiridos al cese en el empleo

| | Nº de Planes | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|
| SI | 38 | 58 |
| NO | 28 | 42 |
| TOTAL | 66 | 100 |

| Requisito de elegibilidad | Nº de Planes | Porcentaje* |
|-------------------------------------|--------------|-------------|
| En cualquier momento | 27 | 71 |
| Dependiendo de los años de servicio | 11 | 29 |
| TOTAL | 38 | 100 |

8.5. Forma de pago de las prestaciones



9. Conclusiones principales

— La muestra analizada se caracteriza por la participación mayoritaria de empresas que tienen implantados planes de previsión entre sus empleados en España. Este grupo se puede describir como las multinacionales con más de 100 empleados y empresas españolas de gran dimensión.

— Los resultados muestran que la mayoría (75%) de las empresas que mantienen programas de previsión, los hacen extensivos para toda la plantilla.

— La mayoría de los planes analizados proviene de ofrecimientos unilaterales de la empresa para toda la plantilla o de acuerdos individuales realizados con el personal ejecutivo. La existencia de planes cuyo origen se debe a la existencia de Convenios Colectivos corresponde al sector financiero y al de las Eléctricas.

— La mayoría de los planes analizados revisten la forma de prestación definida. En su mayoría se trata de acuerdos individuales o de planes establecidos en convenios colectivos del sector financiero (44%). Es importante señalar que otro 51% de los planes de prestación definida fueron puestos en vigor con anterioridad al año 1991.

— A pesar de que los planes de prestación definida representan un porcentaje mayor del total de programas analizado, *4 de cada 5 planes de nueva creación revisten el formato de aportación definida*. Es más, uno de cada cuatro nuevos programas está diseñado como programas no convencionales (por ejemplo incentivos al ahorro a largo plazo) que utilizan una gran variedad de vehículos de financiación.

— La participación de los empleados en la financiación del plan se da con mayor frecuencia en planes de aportación definida. De hecho, *las aportaciones de los empleados en planes de prestación definida son casi inexistentes*.

— *Las empresas en su mayoría siguen utilizando la reserva contable* como forma de financiación de sus compro-

misos por pensiones, ya sea de forma exclusiva o como complemento de algún otro vehículo. El vehículo de financiación externa preferido por las empresas es el Plan de Pensiones de Empleo, seguido después por el Seguro Colectivo.

— Las contribuciones de los empleados, normalmente se dirigen con mayor frecuencia hacia vehículos de financiación con claras ventajas fiscales, tales como Planes de Pensiones Individuales o de Empleo.

— La mayoría de los planes (83%) están integrados de una manera u otra con las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social. *La integración indirecta se muestra como la forma más empleada para este propósito en los planes de nueva creación* ■