

Desarrollo de los planes de pensiones de empleo en España

JORDI GIMÉNEZ MALUENDA

Ex-Responsable de Área de Previsión Social Complementaria CCOO Catalunya.
Miembro de la Cátedra ICEA-UB

ENRIC POCIELLO GARCÍA

Socio CPPS, Asesores. Asociado de OCOPEN
Miembro de la Cátedra ICEA-UB

1. INTRODUCCIÓN

En la introducción de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones (LPPF), se establece que:

Los planes de pensiones se configuran como Instituciones de previsión voluntaria y libre, cuyas prestaciones de carácter privado pueden o no ser complemento del preceptivo sistema de la Seguridad Social obligatoria, al que en ningún caso sustituyen. Armoniza esta caracterización con el artículo 41 de nuestro texto constitucional, al proclamar que la asistencia y las prestaciones complementarias al régimen público de la Seguridad Social serán libres.

La Ley se refiere a planes de pensiones y a fondos de pensiones, por este orden. La razón de dar prelación expositiva a la regulación de los planes de pensiones radica en la conveniencia, con toda probabilidad, de tratar de los derechos y obligaciones acordadas entre los sujetos

constituyentes en el momento de formalizarse, previamente a la regulación de los fondos de pensiones, como ente patrimonial de los planes de pensiones e instrumento de inversión de dicho ahorro. En definitiva, podemos afirmar que un plan de pensiones es un contrato suscrito entre sus sujetos constituyentes, mientras que un fondo de pensiones no es sino el ente patrimonial y medio de instrumentación de las inversiones del plan de pensiones constituido con carácter previo.

La configuración de los fondos de pensiones de empleo se caracteriza por ser fondos externos a las cuentas de las Empresas o Entidades que promuevan los planes de pensiones en ellos integrados, adoptando la naturaleza de patrimonios separados e independientes de estas, carentes de personalidad jurídica y formados por los recursos afectos a las finalidades predeterminadas en los planes de pensiones adscritos.

Los planes de pensiones definen las reglas de constitución de los patrimonios destinados a dar cumplimiento a los derechos de las personas a cuyo favor se cons-



istock.com/pinkmelet

tituyen al objeto de que perciban una prestación en el momento de acaecer la contingencia. Según los sujetos constituyentes, en la misma LPPF se definen 3 tipos de planes de pensiones: sistemas de empresa, asociados e individuales.

Los sistemas de empleo se desarrollan en el ámbito de las relaciones laborales y, en la mayoría de los casos, se refrendan en el seno de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, incorporando en los convenios colectivos, los compromisos por pensiones de jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento.

De esta forma, los trabajadores pueden participar en el desarrollo y control de este denominado “Segundo Pilar” de la previsión social, como se ha venido definiendo a la previsión social complementaria del sistema de empleo y que se diferencia, por su carácter colectivo, del “Tercer Pilar” o instrumentos individuales de previsión social. A su vez y en base al ya citado artículo 4 de la LPPF, los planes de pensiones, atendiendo a las obligaciones estipuladas, se clasifican en tres categorías:

- a) Planes de prestación definida, en los que se define como objeto la cuantía de las prestaciones a percibir por los beneficiarios.
- b) Planes de aportación definida, en los que el objeto definido es la cuantía de las contribuciones de los Promotores y, en su caso, de los partícipes al plan.
- c) Planes mixtos, cuyo objeto es, simultáneamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

En cualquier caso, todo parece indicar que el desarrollo de los sistemas de empleo es un elemento clave en el debate sobre el futuro del sistema de pensiones, en el sentido de que este “Segundo Pilar” debería complementar un sistema público de pensiones, el cual a su vez debe ser sostenible y suficiente.

Es preciso recordar que en el artículo 41 de la Constitución española de 1978 se establece que:

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Asimismo, en su artículo 50, se establece que:

Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad.

A excepción del País Vasco, en España los planes de pensiones desarrollados en el ámbito empresarial no están suficientemente extendidos, especialmente en la pequeña y mediana empresa, que constituyen el grueso del tejido empresarial español. Aspectos clave que pueden impulsar los planes de pensiones de empleo son, por un lado, la negociación colectiva a través de acuerdos tanto de empresa como de sector y, por otro, la promulgación de una ley de previsión social complementaria específica para el “Segundo Pilar”, que regule su funcionamiento, reconozca su singularidad y fomente su difusión. En este punto, es preciso manifestar que la inseguridad jurídica resultante de los múltiples y continuados cambios en la regulación de los planes y fondos de pensiones desde la promulgación de su primera ley en 1987 tampoco ha ayudado a dicho desarrollo.

En España los planes de pensiones desarrollados en el ámbito empresarial no están suficientemente extendidos, especialmente en la pequeña y mediana empresa, que constituyen el grueso del tejido empresarial

El reto de conseguir un sistema de protección social eficaz y eficiente afecta de lleno a la previsión social complementaria de los sistemas de empleo. Su configuración actual y futura debe dar respuestas satisfactorias a lo que se espera de él: otorgar una prestación una vez ocurrida la contingencia. En este trabajo buscamos dar respuesta a una de las carencias de los sistemas de empleo actuales como es la falta de estabilidad de las prestaciones de jubilación, muy expuestas a los movimientos de los mercados financieros, tal como explicaremos en los próximos epígrafes.

2. DESARROLLO DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN ESPAÑA

Los planes de pensiones de empleo aparecen en España al amparo de la Ley 8/1987 del 8 de junio de regulación de planes y fondos de pensiones, con cierto retraso en comparación con otros países de nuestro entorno socio-económico, como Reino Unido o Alemania, donde llevaban funcionando más años y en los cuales, además de ser un elemento más de su sistema de pre-

visión social, ya se había observado su eficiencia como medida macroeconómica de captación de ahorro que ayuda a desarrollar los mercados de capitales.

En la introducción de la referida Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones, se dice:

Sin perjuicio de destacar la finalidad social prioritaria a la que sirven los fondos de pensiones, consistentes en facilitar el bienestar futuro de la población retirada, es obligado reconocer la importancia que su implantación puede y debe implicar en el orden financiero. La experiencia internacional, en los países donde los fondos de pensiones están arraigados, pone de manifiesto su efecto estimulante del ahorro a largo plazo. Esta característica es de significativa relevancia en el caso español, cuyo mercado de capitales adolece de acusada debilidad. En este sentido, la Ley suscita expectativas muy deseables y entronca con otras iniciativas convergentes en el fortalecimiento del sistema financiero.

El desarrollo de los sistemas de empleo es un elemento clave en el debate sobre el futuro del sistema de pensiones, en el sentido de que este “Segundo Pilar” debería complementar un sistema público de pensiones, el cual a su vez debe ser sostenible y suficiente

En la Disposición Adicional 1ª de la referida Ley 8/1987, se recoge que:

Las contribuciones empresariales o de cualquier otra entidad realizadas para la cobertura de prestaciones análogas a las previstas en esta Ley, incluidas las pensiones causadas, cuando tales prestaciones no se encuentren amparadas en la presente norma, exigirán para su deducción en el impuesto del pagador la imputación fiscal de la totalidad de tales contribuciones o dotaciones para el sujeto al que se vinculen éstas, quién a su vez, las integrará en su base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas físicas, con la consideración de rendimiento de trabajo del ejercicio.

En los años posteriores a la aprobación de la LPPF se vivió una fase de exteriorización voluntaria que tuvo

su expresión principal en la formalización de planes de pensiones en empresas eléctricas y de comunicaciones.

Posteriormente, la previsión social complementaria del sistema de empleo se desarrolló con la exteriorización obligatoria de los compromisos por pensiones con la entrada en vigor del RD 1588/1999, de 15 de octubre del Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, como consecuencia de la transposición a la legislación española, a través de la Disposición Adicional 11ª de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado, de la Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre de 1980, sobre Aproximación de las Legislaciones de los Estados Miembros relativas a la Protección de los Trabajadores Asalariados en caso de Insolvencia del Empresario, en cuyo artículo 8 se establece que:

Los Estados miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que hayan dejado la empresa o el centro de actividad del empresario en la fecha en que se produce la insolvencia de este, 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 los sistemas complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan, independientemente de los regímenes legales nacionales de Seguridad Social.

La Disposición Adicional 11ª de la Ley 30/1995, incorporada al RDL 1/2002 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los planes y fondos de pensiones, a través de su Disposición Adicional 1ª, establece 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 seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos. 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.

El régimen de instrumentación y exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas permite cumplir con un doble objetivo. Por un lado, proteger los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios en caso de insolvencia o de dificultades financieras para la empresa. De otra parte,

la exteriorización de los compromisos por pensiones fuera del balance de las empresas les permite liberar recursos y concentrarse en su actividad típica lo que, en última instancia, se traducirá en una mayor competitividad nacional e internacional. Adicionalmente, este proceso supone trasladar la gestión de los recursos que instrumentan compromisos por pensiones a entidades especializadas en la gestión e inversión financieras, entidades gestoras de fondos de pensiones y entidades aseguradoras. Esta gestión especializada puede suponer, para la empresa, un menor coste a la hora de financiar y atender sus compromisos por pensiones a la vez que, como hemos señalado anteriormente, coadyuva a la capitalización de la economía, potenciando el ahorro a largo plazo y dotando de mayor amplitud y profundidad a los mercados financieros y de capitales lo que, en último término, permitirá reducir los costes financieros de las inversiones empresariales.

El desarrollo de los sistemas de empleo va muy unido a la negociación colectiva del proceso de exteriorización. Ello explica su mayor implantación en la gran empresa y también en las administraciones públicas (Bravo, 2004) que, en las PYMES, menos sindicalizadas.

Vistos los resultados, podemos afirmar que el proceso de exteriorización significó la modificación de la naturaleza de los compromisos por pensiones preexistentes en España: se pasó de un modelo de prestación definida (aunque en algunos casos fuesen meras expectativas de derecho) a un modelo de aportación definida, es decir, de prestación indeterminada en el que no hay garantía ni referencia orientativa sobre los importes de la prestación a percibir a la jubilación, la cual dependerá exclusivamente de la rentabilidad de las inversiones. Consecuentemente, el hecho prestacional pasa a un segundo plano, cuando entendemos que debería ser su objeto principal.

Es decir, el proceso de exteriorización de los compromisos por pensión existentes en las empresas supuso una doble consecuencia para los trabajadores. Por un lado, que a partir de este momento iban a soportar el riesgo financiero de la evolución de los mercados. Y por otro, la transformación de una prestación definida, aunque fuese a veces una mera expectativa de derechos, en otra indeterminada.

Por tanto, dentro del proceso de reflexión sobre los sistemas de previsión social complementaria de empleo, debemos plantearnos con rigor un análisis sobre el actual modelo de planes de pensiones de aportación definida para la contingencia de jubilación y su eficacia para la consecución de los objetivos que tienen como instrumento de ahorro-previsión, que no es otro que otorgar una prestación en el momento de acaecer la contingencia. Debemos tomar en consideración la necesidad de



iStock.com/ Andrey Popov

que el modelo de aportación definida evolucione hacia un modelo que dote de un mínimo de estabilidad a la prestación, sin modificar su naturaleza, basado en que el compromiso es la aportación del empresario, ni el sujeto que soporta el riesgo financiero, que no es otro que el partícipe, lo cual, junto a la incorporación de las pequeñas y medianas empresas, son los grandes retos pendientes para el desarrollo de la previsión social complementaria.

3. MODELO ACTUAL

El Informe estadístico de instrumentos de Previsión social Complementaria de 2017 analiza la distribución de los planes de pensiones según modalidades, con estos resultados. Por planes de pensiones, el 83,3% son de aportación definida, el 16,4% son mixtos (la gran parte de los cuales son de aportación definida para la jubilación), y, únicamente, el 0,3% son de prestación definida. En base al patrimonio invertido, el 22,11% corresponde a prestación definida y el resto a aportación definida. A la vista de estos datos, podemos afirmar que los sistemas de empleo en España son en casi su totalidad de aportación definida para la jubilación.

Para comprender esta singularidad de nuestro modelo en relación a la modalidad preeminente en los planes de pensiones de empleo de los países de nuestro entorno, donde la “aportación definida pura” es claramente minoritaria, antes conviene realizar una breve referencia al origen del marco actual de previsión social complementaria, así como a las circunstancias posteriores que concurrieron en su desarrollo y consolidación.

Con anterioridad al advenimiento de los sistemas de empleo por la exteriorización de los compromisos por pensiones, la previsión social complementaria empresarial se canalizaba, en su mayor parte, a través de los llamados fondos internos. Estos englobaban un amplio espectro de figuras de previsión y sus correspondientes prestaciones, muy heterogéneas (premios de jubilación o por jubilación anticipada, seguros de vida e invalidez, compromisos recogidos en contratos individuales, etc.). Los fondos internos instrumentaban compromisos de pensiones, derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con los empleados, en algunas ocasiones establecidos y desarrollados en el marco de la negociación colectiva, y financiados con provisiones contabilizadas en el balance de la empresa, en el mejor de los casos, según las normas contables.

Algunas posiciones patronales, contrarias a la exteriorización de ciertos compromisos, como en el caso de los premios de jubilación, tienen mucho que ver con el incumplimiento previo de muchas empresas del Plan General de Contabilidad aprobado por el RD 1643/1990, de 20 de diciembre, que establecía los principios de prudencia y suficiencia que debían tenerse en cuenta en la provisión en balance de los compromisos por pensiones existentes en las empresas. Las prestaciones de estos compromisos por pensiones financiados a través de fondos internos se liquidaban con cargo a los activos afectos a su cobertura, contabilizados en el pasivo y valorados según las hipótesis recogidas en la valoración del pasivo de la memoria de las cuentas anuales de la empresa.

Estos sistemas de previsión social complementaria eran inestables debido a que no eran perfectamente cuantificables hasta el acaecimiento de la contingencia y con mucha frecuencia infradotados. Su regulación, a diferencia de los planes de pensiones, no concedía al trabajador, en la mayoría de los casos, ni atribución de derechos ni capacidad de movilización de los derechos adquiridos. En su inmensa mayoría eran una simple expectativa de derecho ligada al cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos establecidos para su cobro.

La consolidación de los sistemas de previsión social complementaria de empleo vino con la obligación de exteriorización de los fondos internos de las empresas para dar cumplimiento a los compromisos por pensiones (jubilación, invalidez y fallecimiento), siempre y cuando se utilizara un plan de pensiones como vehículo para exteriorizar. Esta obligación de exteriorización de los fondos internos fue, como se ha señalado anteriormente, consecuencia de la transposición a la legislación española de la Directiva 80/987/CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

En base a este proceso de exteriorización, los recursos comprometidos se separan del balance de las empresas para transferirse a una entidad externa, bien a un plan de pensiones del sistema de empleo, bien a un contrato de seguro colectivo sobre la vida.

En este último caso, con toda probabilidad, significaba mantener el compromiso en forma de expectativa de derecho, sin reconocer ni consolidar derecho alguno hasta la jubilación, siempre y cuando se cumplieren los requisitos establecidos. En el supuesto de los planes de pensiones del sistema de empleo, en cambio, se pasa de un sistema que concede meras expectativas de derechos sobre algunas prestaciones complementarias a un sistema que garantiza la titularidad de los derechos consolidados de las personas trabajadoras protegidas.

Con la negociación colectiva que se abrió paso al efecto de pactar las condiciones del proceso de exteriorización, se transformaron los compromisos por pensiones existentes, que en su mayoría eran de prestación definida, en planes de empleo de aportación definida, configurando el modelo actual del sistema de planes de pensiones de empleo.

Los sistemas de empleo actuales, como se desprende de los datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones anteriormente señalados, se ajustan en su mayoría a un modelo de aportación definida financiera en el que la prestación se determina por la acumulación financiera de las aportaciones realizadas, sin intervenir ni los elementos biométricos del colectivo que forman los empleados ni una prestación objetivo o meta a alcanzar.

En los planes de pensiones de empleo de aportación definida, la prestación no está garantizada o definida al ser función directa de las aportaciones y/o contribuciones realizadas por el partícipe y el Promotor, así como del rendimiento de las mismas (Ahumada, 2002).

Su tratamiento operativo es el propio de una operación financiera de constitución de capital. A pesar de su naturaleza de instrumento de ahorro-previsión, la gestión de los planes de pensiones de empleo se ajusta más a los parámetros propios de un fondo de inversión, más o menos cualificado por la existencia de una Comisión de Control (De la Peña, 1997)

Los modelos de aportación definida que se han desarrollado en España hasta la fecha reflejan la evolución de los mercados financieros con lo que las prestaciones que ofrecen son muy sensibles a las variaciones de precios de los valores financieros y activos de su cartera de

inversiones, todo ello puede dar lugar a que las cuantías de las prestaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo puedan diferir substancialmente entre dos beneficiarios con un análogo historial profesional y de pertenencia al plan de pensiones pero jubilados en momentos distintos.

Lo ocurrido entre 2006 y 2008 es un buen ejemplo de lo explicado en el párrafo anterior. En 2006 se observaban evidencias de sobrevaloración del precio de la vivienda. Sin embargo, no fue hasta 2008, con el colapso de la burbuja inmobiliaria en Estados Unidos, que los mercados reflejaron esta circunstancia con una caída generalizada de las cotizaciones. En línea con esta evolución, los planes de empleo, en media, en 2006 y 2007 registraron ganancias del 5,36% y 2,64% respectivamente, que en 2008 se tornaron en pérdidas del 10,40% con lo cual la sobrevaloración de 2006 y 2007, en gran medida, se repercutió injustamente sobre las prestaciones causadas en 2008, al igual que la sobrevaloración se reflejó en las prestaciones causadas en 2007.

El 9 de febrero de 2018, el Consejo de Ministros aprobó la modificación del RD 304/2004 que establece que, a partir del 1 de enero de 2025, los partícipes de planes de pensiones podrán disponer anticipadamente de los derechos consolidados generados por aportaciones que se hayan realizado como mínimo 10 años antes. En los sistemas de empleo, la puesta en práctica de esta disposición requiere de su aprobación por parte de la Comisión de Control.

Entendemos que esta decisión introduce inestabilidad en el “Segundo Pilar” y contribuye a considerar los planes de pensiones como productos de ahorro a medio plazo, más que verdaderos instrumentos de ahorro-previsión, lo que desvirtúa su naturaleza.

Además, las políticas de inversión, que ahora deberán contemplar mayor liquidez para hacer frente a estas eventuales salidas, también se verán afectadas, pudiendo comprometer la rentabilidad del fondo de pensiones y, por tanto, la cuantía de las prestaciones futuras por jubilación.

Otro factor a tener en cuenta es que los sistemas de empleos actuales adolecen de una excesiva atomización lo cual comporta una ausencia de masa crítica suficiente que dificulta una adecuada diversificación de sus inversiones, lo cual dificulta la obtención de unas rentabilidad y volatilidad adecuadas.

Por último, debemos referirnos a la cuestión de la valoración de los activos de Renta Fija que la regulación legal actual obliga a que sean valorados por su valor de

realización, según se establece en el artículo 75 sobre criterios de valoración del RPPF. Sin embargo, en el referido artículo, en su epígrafe 6, se reconoce la singularidad de los fondos de pensiones de empleo cuando señala que:

No obstante, se podrán establecer para los fondos de pensiones de empleo, por parte del Ministro de Economía, métodos especiales de valoración de títulos de renta fija en atención a su permanencia en el balance del fondo de pensiones o de la utilización de su tasa interna de rendimiento como tipo de interés técnico.

Los sistemas de empleos actuales adolecen de una excesiva atomización, lo cual comporta una ausencia de masa crítica suficiente que dificulta una adecuada diversificación de sus inversiones

Aunque no se explicita la razón por la cual se establece dicha posibilidad para los fondos de empleo, reconociendo su singularidad, esta posiblemente reside en la necesidad de dotar de la mayor estabilidad a dichos instrumentos de inversión cuya finalidad es cumplir con el derecho a percibir una prestación cuando acaezca la contingencia, según lo estipulado en el reglamento del plan de pensiones que se haya acordado en la empresa o sector entre los sujetos constituyentes. Una valoración a valor de compra de aquellos activos de Renta Fija que, cumpliendo aquellas garantías o condiciones que se considerasen pertinentes, supondría una mayor estabilidad para los fondos de pensiones de empleo y la obtención de una mayor rentabilidad.

A pesar del posicionamiento público y de las campañas sostenidas a favor de un cambio en la valoración de los activos de Renta Fija en la dirección apuntada en párrafos anteriores realizadas por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, con gran presencia en las comisiones de control de los planes y fondos de pensiones de empleo a través de los representantes de partícipes y beneficiarios, el Ministerio de Economía no ha desarrollado para los fondos de pensiones de empleo ningún método especial de valoración de títulos de Renta Fija en atención a su permanencia en el balance del fondo de pensiones o de la utilización de su tasa interna de rendimiento como tipo de interés técnico, haciendo dejación de la facultad prevista en el Reglamento de planes y fondos de pensiones en este sentido.

4. MODELO DE PRESTACIÓN OBJETIVO DESEADA

Los sistemas de empleo, como instrumentos de previsión social complementaria que son, deben tener carácter finalista y estar orientados a un objetivo prestacional entorno al cual se elabora la estrategia del fondo.

El referente de rentabilidad de los sistemas de empleo tiene que ser la prestación objetivo deseada, no el mercado. Es decir, el plan no debe limitarse a replicar la rentabilidad de un determinado índice de referencia, que no deja de ser un mero instrumento de control, no un objetivo en sí mismo.

Un plan con prestación objetivo deseada se basa en una combinación de aportación definida para la empresa y de prestación objetivo deseada para los partícipes. En este esquema, la empresa está obligada a realizar las aportaciones al plan pero no tiene que hacer frente a posibles déficits actuariales del plan. Este sistema mixto o híbrido permite conjugar las ventajas de los planes de prestación y aportación definida y soslayar sus inconvenientes, otorgando certeza al coste que sustenta el sistema y dotando de estabilidad a sus prestaciones.

Un plan con prestación objetivo deseada se basa en una combinación de aportación definida para la empresa y de prestación objetivo deseada para los partícipes

Los planes de prestación objetivo deseada deben tener en consideración para cada partícipe, tanto la fecha de alta en la empresa como la de jubilación, así como el resto de hipótesis recogidas en la Base Técnica del plan, tanto biométricas (tablas de mortalidad e invalidez, etc.) como económicas-financieras (tipo de interés técnico, IPC, índice de revalorización salarial, revalorización de las prestaciones, etc.), las cuales, en su caso, sirvieron de base en la exteriorización de los compromisos por pensiones.

La prestación objetivo deseada no es definida sino que puede ajustarse en el tiempo según la evolución del margen de solvencia voluntario (MSV en adelante). La definición de las prestaciones puede considerar diferentes aspectos: los servicios pasados del empleado, una rentabilidad garantizada determinada y puede

constituir una renta complementaria u otro tipo de prestación.

La gestión de la prestación objetivo deseada, normalmente, se lleva a cabo por periodos anuales, calculando las aportaciones de acuerdo con el método actuarial recogido en la Base Técnica y valorando la prestación objetivo deseada al final del año por capitalización al tipo de interés utilizado en cada momento en las bases técnicas para el cálculo de la prestación objetivo.

El funcionamiento dinámico del plan se articula a través del MSV a cuya cuenta se abonarán o cargarán los excedentes o déficits según corresponda, generados en el caso de que la rentabilidad del Fondo haya resultado superior o inferior al tipo de interés utilizado en cada momento en las bases técnicas para el cálculo de la prestación objetivo. La aplicación recurrente de excedentes o déficits durante varios años consecutivos puede llevar a una ampliación o reducción de las prestaciones.

El MSV es clave en estos planes de pensiones, es el mecanismo de estabilización del sistema que garantiza su solvencia y que dota de estabilidad a sus prestaciones. La utilización del MSV viene reconocida en el ordenamiento jurídico español a través del artículo 21 del RD 304/2004.

La Comisión de Control, en el ejercicio de su función de supervisión del cumplimiento de las cláusulas del plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus partícipes y beneficiarios, es responsable de su gestión y solvencia. Con el fin de que la Comisión de Control pueda realizar eficazmente esta tarea sobre la base del conocimiento de la gestión y con independencia de la Entidad Gestora, debe realizarse la Revisión Financiera Actuarial (en adelante RFA) y que es el instrumento marco más adecuado para analizar la solvencia y dinámica del plan de pensiones.

La RFA aporta una visión independiente y veraz de la gestión del plan. Su importancia trasciende de la mera fiscalización de la actuación del plan y fondo de pensiones durante un determinado periodo por parte de un tercero, ya que constituye un instrumento que debe concebirse y adecuarse a las necesidades de la Comisión de Control, como es el caso del análisis de la solvencia en un plan con prestación objetivo.

La realización de la RFA con carácter prospectivo y de forma continua en el tiempo, al menos anualmente, es el mejor procedimiento para supervisar eficazmente la solvencia de un sistema con prestación objetivo y para que pueda realizarse en cada momento los ajustes necesarios para el buen funcionamiento del Plan.

Para conocer en mayor detalle el funcionamiento y aplicación del plan de pensiones de prestación objetivo deseada en España, sus ventajas e inconvenientes cabe remitirse a los trabajos publicados por Ignacio del Barco y aproximarse a la experiencia actual en diversos países de Europa.

6. CONCLUSIONES

El reto de conseguir un sistema de protección social eficaz y eficiente lo es también, por extensión, para la previsión social complementaria y, en particular, para los sistemas de empleo. Por ello, su configuración debe ofrecer respuestas satisfactorias a los retos sociales de presente y futuro. Especialmente, el otorgar una prestación una vez acaecida la contingencia de jubilación.

En consecuencia, es necesario dar respuesta a la falta de estabilidad de las prestaciones en los planes de pensiones del sistema de empleo de modalidad de aportación definida, cuya regulación y funcionamiento actuales los expone en exceso a la fluctuación propia de los mercados financieros.

El proceso de exteriorización supuso también, en muchos casos, la modificación del compromiso por pensiones preexistente, al transformar la prestación definida (aunque en algunos casos fuesen meras expectativas de derecho) en aportación definida.

El modelo actual de planes de pensiones de aportación definida se caracteriza por una prestación indeterminada. Es decir, no tan solo sin garantía alguna sobre la prestación a percibir en el momento de la jubilación, sino que tampoco existe referencia orientativa ni se establece objetivo alguno de prestación. Por tanto, podemos afirmar que actualmente, en los planes de pensiones de empleo de modalidad de aportación definida, la prestación se sitúa en un segundo plano cuando debería ser su eje principal.

Todo ello puede dar lugar a que las cuantías de las prestaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo puedan diferir de modo significativo entre beneficiarios con un análogo historial profesional y de antigüedad en la pertenencia al plan de pensiones pero que han accedido a la jubilación en momentos distintos.

Es preciso realizar un análisis sobre el actual modelo de planes de pensiones de aportación definida para la contingencia de jubilación y su eficacia respecto a la consecución del objetivo de otorgar una prestación cuando acaezca la contingencia.

Debemos tomar en consideración la necesidad de que el modelo de aportación definida evolucione hacia un modelo que dote de un mínimo de estabilidad a la prestación, en el que el Promotor no asuma ningún riesgo financiero y sus costes se ciñan a la cuantía de aportación acordada.

Los modelos de aportación definida que se han desarrollado en España hasta la fecha reflejan la evolución de los mercados financieros con lo que las prestaciones que ofrecen son muy sensibles a las variaciones de precios de los valores financieros y activos de su cartera de inversiones.

Para cumplir con el verdadero objetivo de la previsión social complementaria, esta debería tener un carácter finalista y diseñarse en aras a la consecución de una determinada prestación objetivo

Por ello, proponemos la aplicación de un modelo mixto, de aportación definida para la empresa y de prestación definida objetivo para los empleados. Este se configuraría en torno a la búsqueda de una prestación objetivo, que considere tanto el entorno financiero como los aspectos biométricos y salariales de los empleados, así como las hipótesis utilizadas, en su caso, para la exteriorización de los compromisos por pensiones. Su objetivo debería definirse en los mismos términos que en un plan de prestación definida, pero sin implicar riesgo financiero alguno para el Promotor ni incertidumbre en cuanto a los costes de financiación del sistema. Dado el riesgo biométrico del colectivo de empleados, que además es abierto y las condiciones financieras cambiantes, esta prestación objetivo sería revisable en el tiempo, siendo la revisión financiera actuarial y el papel del actuario unos elementos esenciales para el desarrollo del plan de pensiones.

En conclusión, como afirmábamos anteriormente, los sistemas de empleo se han desarrollado en base a unos principios técnicos financieros, más acordes con un fondo de inversiones cualificado que con un verdadero modelo de gestión de ahorro-previsión. Para cumplir con el verdadero objetivo de la previsión social complementaria, esta debería tener un carácter finalista y diseñarse en aras a la consecución de una determinada prestación objetivo y no limitarse a replicar la rentabilidad de un determinado índice de referencia. Este debe ser un elemento estratégico para dar pleno sentido al desarrollo futuro de los planes de pensiones del sistema empleo.