

Sumario

- Reflexiones
- Marco general
- Algunos escenarios
- Calendario

INFORME

Sistemas Complementarios de Pensiones

Los Sistemas Complementarios de Pensiones en la empresa son un importante instrumento para facilitar la motivación del personal. Su promoción e introducción son inquietudes estratégicas que tienen muchos empresarios y profesionales de Recursos Humanos.

¡Ya tenemos Reglamento! Con la reciente publicación del Real Decreto 1588/1999, se ha cerrado el círculo legislativo que empezó con la Ley 8/1987 y fue nuevamente desarrollada con la Ley 30/95. Es ahora cuando las empresas deben decidir sobre la conveniencia de:

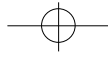
- establecer Sistemas Complementarios de Pensiones para su personal;
- adaptar a la ley los compromisos o planes complementarios que tengan para todo el personal o algunos colectivos; o bien,
- retirarse de estos compromisos, "comprando" su desvinculación;
- o hasta articular otras fórmulas retributivas, que sin estar directamente identificadas como de previsión social, representen un plan de ahorro personal para sus empleados.

Ahora, entre otros, nos han confirmado:

- que es obligatorio externalizar los fondos y reservas destinadas a este tipo de prestaciones;
- que las dotaciones o contribuciones, están fiscalmente exentas hasta 1.100.000 pesetas anuales, con algunas salvedades, obligando a que se busquen fórmulas alternativas, o complementarias, como la formalización de un seguro colectivo;
- que quien teniendo algún compromiso, no se adapte pronto y bien perderá los beneficios fiscales sobre las reservas acumuladas; y además, será severamente sancionado.

La importancia del tema dio motivo para que, en mayo de 1999, FUNDIPE realizara una encuesta entre los profesionales de Recursos Humanos para recoger una muestra sobre los Regímenes Complementarios asumidos por el empresariado hasta aquella fecha. También se recogieron sus opiniones respecto de algunas facetas del entonces borrador del mencionado Reglamento, que sin mayores correcciones, ha visto la luz pública. Para FUNDIPE ha sido una satisfacción constatar que aquel documento se está utilizando como referente de lo que opina el empresariado, y de los aspectos





Los planes individuales han sido un éxito

Un camino sin retorno

Se han consagrado los planes de aportación definida

que los profesionales consideran importantes; a la hora de reconsiderar su propia situación.

Desde la publicación del Real Decreto se han celebrado muchos encuentros y se han publicado muchos folletos explicativos, pero nos hemos encontrado que, pese a su carácter divulgativo, les cuesta apuntar los aspectos más importantes que preocupan al director de personal / recursos humanos.

Hemos pedido a BUCK HEISSMAN que nos redacten este informe en el que se desarrollen, de forma práctica, los cinco escenarios más comunes que tenemos en la mayoría de las empresas. Para enmarcar la comprensión de los cinco escenarios elegidos, han añadido alguna información de carácter general que consideramos imprescindible. Con estas líneas de introducción queremos expresar nuestro agradecimiento a BUCK HEISSMAN, así como a todos los colegas y amigos que han demostrado su interés para que esta publicación sea una herramienta útil.

Algunas reflexiones

1 En España hay 3900 empresas que emplean a más de 200 personas. Estas empresas emplean a 3 millones de personas; que, son los potenciales beneficiarios de los planes de empleo en la empresa. De estos, aproximadamente un tercio tienen retribuciones que justificarían una pensión de jubilación complementaria a la de la Seguridad Social para alcanzar una pensión superior al 75% de su último sueldo. Muchos de ellos, así como la mayoría de los que han optado por algún tipo privado de cobertura lo han hecho mediante un plan individual.

2 Sería deseable saber cuantas empresas han asumido compromisos de pensiones con su personal. Sabemos que el concepto está más extendido entre las empresas internacionales, pero quedan muchas empresas que prefieren seguir con fórmulas de compensación para un despido que asumir un compromiso.

3 El establecimiento de un régimen complementario en una empresa suele ser un camino sin retorno. Aquella empresa que introduce un programa de este tipo difícilmente podrá retirarlo, al contrario, puede sentirse presionada para introducir mejoras.

4 El marco legislativo que se ha implantado en España, para los sistemas complementarios de pensiones, ha consagrado los planes de aportación definida. Esta es la fórmula con menos complicaciones de aplicabilidad; ya que simplifica la burocracia administrativa, reduce el potencial conflictividad en las negociaciones con los representantes del personal y es más entendible para el personal joven. Se trata en realidad de un plan diferido de ahorro personal.

5 La legislación ha consagrado la Negociación Colectiva como el foro indicado para la aprobación de cualquier plan. La negociación colectiva tiende a estar condicionada por una dinámica del corto plazo cuando cualquier plan de previsión merece una concepción del largo plazo. Por ello es importante que en nuestras negociaciones, cada vez más polarizadas en el salario, la previsión social del personal no adquiera el protagonismo que merecen otros aspectos importantes de nuestras relaciones laborales.

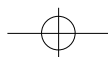
6 Los convenios extra-empresariales, de sector, pueden tener una importante repercusión sobre muchas empresas, y en concreto para las PYMES. La dinámica de la negociación colectiva puede llevar a que se acuerden coberturas adicionales de previsión, o se introduzcan fórmulas de adhesión a planes de pensiones existentes, contrarias a sus deseos específicos.

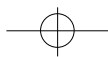
7 Cuando se introduce un sistema complementario existe la tentación empresarial de suponer que se compensará, con menos aumento salarial, el coste inicial resultante de la introducción del plan. No nos llevemos a engaño; la introducción de un sistema de previsión debe responder a una visión estratégica de la empresa para con sus colaboradores y su coste asumido como tal.

8 Un año, hasta el 1 de enero de 2001, es un plazo muy corto. En tal caso es más importante acertar con el esquema que apresurarse por alcanzar un acuerdo antes de una fecha. Las urgencias no siempre son amigas de lo bueno, y menos a largo plazo. En el informe incluye un esquema de calendario: es conveniente por tanto empezar pronto.

9 Más que nunca es recomendable acudir a unos buenos profesionales, independientes de ambas partes: la financiera y la aseguradora.

10 Las empresas con compromisos de prestación definida, pueden tener algún problema para ajustar su plan de pensiones para ciertos colectivos de





directivos, debido a los límites de exención fiscal. Quizás sea oportuno recomendar la formalización de una póliza de seguros para este colectivo. En esta circunstancia es importante que estemos seguros que la rentabilidad de sus inversiones, o que el interés de remuneración que ofrezca la compañía aseguradora, superen generosamente la inflación y / o la evolución de los salarios. En caso contrario puede producirse una autodestrucción del poder adquisitivo del fondo, que encarece el coste de las primas o, lo que es peor, puede bloquear cualquier actualización de las pensiones generadas. Hoy las compañías de seguros calculan las primas sobre un 3,19% de remuneración, y en el caso de servicios pasados se puede conseguir hasta un 5.6%.

11 Una interpretación del legislador ha sido obligar a las empresas a formalizar y externalizar todos los compromisos que puedan interpretarse como de "retribución diferida". Conviene pues que den ustedes un vistazo a sus convenios de sector, u otros, porque más de uno va a tener sorpresas, tales como: los premios de jubilación, los seguros médicos para el personal jubilado, etc.

12 Un aspecto preocupante, para la interpretación práctica de nuestra legislación, es el tratamiento que tienen los Grupos de empresas. También nos inquieta lo que pueda resultar de las fusiones y adquisiciones. De no preverlo, y aún así, puede resultar para los empleados "la condición más beneficiosa"; o en términos empresariales: un inesperado encarecimiento de sus sistemas, -por no mencionar el posible enrarecimiento temporal de sus relaciones laborales-.

13 No quisiéramos que se nos perciba como negativos, al contrario: estamos prudentemente interesados en que se desarrollen y extiendan los sistemas complementarios de pensiones. Aún así no podemos olvidar como ejemplos del marco actual:

- Que el empresariado está sometido a mucha presión de calendario: un año, cuando la Administración ha precisado de cuatro años para publicar su Reglamento.
- Seguimos sin entender la interpretación del porque de los límites como 1.100.000, cuando con el 15 ó 20% de los rendimientos netos del trabajo sería suficiente.
- Que seguimos teniendo importantes lagunas de interpretación,
- Que, según parece, las entidades aseguradoras tienden a "vender" su póliza, en lugar de hacer el esfuerzo necesario para adaptar-

la "a la carta" de las necesidades y realidad específica de cada empresa. Seguimos pensando que un plan de pensiones es algo muy distinto que una póliza de seguro colectivo de vida.

14 Estamos seguros de la voluntad e imaginación de nuestros empresarios por desarrollar sistemas complementarios de pensiones. En muchos aspectos todavía hace falta un poco imaginación, flexibilidad y tiempo para que puedan superarse algunas dificultades. En las empresas necesitamos motivar y retener a los mejores de ayer y de hoy. Deseamos, en fin, que tanto ustedes como su personal, y sus familias, se sientan orgullosos de colaborar en su empresa.

Marco General

Con el objeto de adaptar nuestra legislación interna a las Directivas Comunitarias en la materia, la Ley 30/95, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, estableció el régimen de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas de nuestro país con sus empleados y beneficiarios.

El día 27 de octubre de 1999 fue definitivamente publicado su Reglamento RD 1588/1999 que desarrolla e incorpora aspectos de vital importancia en la obligada exteriorización de los denominados compromisos por pensiones. A continuación se comentan algunos de los puntos más significativos.

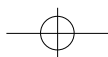
Instrumentación de los compromisos

En el mencionado Reglamento se desarrolla, tal y como establecía la mencionada Ley 30/95, la obligatoriedad de exteriorizar todos los compromisos por pensiones de las empresas bien a un plan de pensiones, bien a un contrato de seguro sobre la vida, o a una combinación de ambos, finalizando el plazo para proceder a su instrumentación el 1 de enero del año 2001. Su incumplimiento supondrá una infracción de carácter muy grave en materia laboral, aclarando el Reglamento que aunque no se exterioricen los compromisos asumidos por la empresa, éstos continúan teniendo efectividad en los términos estipulados en su día entre empresa y empleados. La norma sólo exceptúa a las Entidades Financieras.

La negociación colectiva tiene doble lectura

Su introducción debe responder a una visión estratégica de empresa

Los planes de pensiones son mejor percibidos que los seguros de vida



La retribución diferida como lectura para la exteriorización

Hay lagunas e incertidumbres

La norma define compromisos por pensiones como todos aquellos vinculados a las contingencias de jubilación, invalidez o fallecimiento, con independencia de su forma de pago, de su origen o naturaleza, del colectivo al que van dirigidos.

Igualmente, es importante resaltar que aún existiendo cláusula de suspensión unilateral del compromiso por parte de la empresa, en tanto en cuanto no se ejercite dicha facultad, existirá la obligación para la misma de cumplir con los términos de la Ley.

Régimen transitorio de la adaptación de los compromisos por pensiones mediante planes de pensiones

El Reglamento aclara las condiciones a cumplir por los Planes de Reequilibrio. Este es el acuerdo alcanzado por la comisión promotora o de control del plan de pensiones, en virtud del cual se integran en el mismo los derechos por servicios pasados y, en su caso, las obligaciones ante los beneficiarios. El Plan de Reequilibrio ha de incluir el proceso de transferencia de fondos constituidos y la amortización del posible déficit. También establece la norma los criterios para la valoración de los servicios pasados posibles de reconocer.

Transferencia de Fondos

- Plazo máximo: en 10 años.
- Tipo de interés (a aplicar sobre los fondos pendientes de transferir):
Cuando se trate de derechos por servicios pasados determinados en régimen de prestación definida, no será menor al interés técnico utilizado para la determinación de tales derechos (máximo 4%).

En cualquier caso, el tipo máximo de rentabilidad aplicable será el de la Deuda Pública española a 15 años, incrementado en un 50%, salvo que éste fuera inferior al anteriormente mencionado (en la actualidad aproximadamente un 8%).

Amortización del posible déficit

- Plazo máximo: 15 años. Al cumplirse la mitad del período previsto en el Plan de Reequilibrio deberá, al menos, haberse amortizado la mitad del déficit global, debiéndose amortizar cada año un mínimo del 5 % del déficit inicial.
- Tipo de interés (a aplicar sobre el déficit pendiente de amortizar). Será el establecido en el Plan de Reequilibrio y siempre dentro de los límites aplicables para la retribución de los fondos constituidos.

Destacar que se prevé que, en el supuesto de extinción de la relación laboral:

- No podrá disminuirse o restringirse la movilidad de los derechos consolidados de los empleados derivados de las aportaciones por servicios pasados efectivamente incorporadas al plan de pensiones.

- No podrá minorarse el importe, pero sí restringirse la movilidad de tales derechos consolidados, cuando se correspondan con fondos constituidos pendientes de trasvasar al plan de pensiones o con el déficit pendiente de amortizar.

En todo caso, será en el Plan de Reequilibrio donde deberá preverse el tratamiento de los derechos por servicios pasados pendientes de trasvasar y amortizar para el supuesto de extinción de la relación laboral del empleado.

Adaptación mediante contratos de seguro

Los contratos suscritos para instrumentar compromisos por pensiones deberán ser celebrados con Entidades Aseguradoras autorizadas para operar en España, debiéndose establecer expresamente en la póliza, de forma destacada, que se están instrumentando este tipo de compromisos, determinando clara y directamente las coberturas otorgadas por el asegurador, sin que la mera remisión a Convenios Colectivos o disposiciones equivalentes sea suficiente.

La misma póliza debe canalizar las aportaciones de los empleados cuando éstos participan en la financiación del Sistema de Previsión, mientras que las contribuciones de los empleados de carácter voluntario no se permiten.

En cuanto al derecho de rescate, en el Real Decreto se contemplan los siguientes cuatro supuestos: para mantener en la póliza la adecuada cobertura de los compromisos por pensiones en cada momento, para la integración de todos o parte de los compromisos de la póliza en otro contrato de seguro o en un plan de pensiones promovido por la empresa, en los supuestos de grave enfermedad o desempleo de larga duración, y en caso de extinción de la relación laboral del empleado.

Hay que señalar para el supuesto de extinción de la relación laboral, que la norma no permite que el empleado haga líquidos sus derechos económicos, sino que el rescate se ejercite mediante la movilización de los mismos a otro contrato de seguro. Aunque la literalidad de la norma no parece concretar que este seguro deba ser colectivo, pues según su redactado cabría un seguro de otra clase, la Dirección General de Seguros interpreta que únicamente pueden mobilizarse los derechos económicos en caso de extinción de la relación laboral a otro seguro colectivo (el de la nueva empresa en la que preste ser-

vicio el empleado), supuesto de hecho de difícil existencia en la práctica.

Además, se establece la obligatoriedad de especificar la existencia o no de derechos económicos reconocidos a los empleados en el supuesto de extinción de la relación laboral previa al momento de causarse alguna de las prestaciones. En cualquier caso, si las primas han sido imputadas, los derechos económicos deberán ser como mínimo el valor de rescate derivado de las primas pagadas e imputadas fiscalmente.

El Reglamento permite que aquellas empresas que instrumenten compromisos por pensiones antes del 1 de enero del año 2001 puedan acogerse a un Plan de Financiación. El Plan de Financiación se define como la financiación de la prima única necesaria para hacer frente a los compromisos de la empresa devengados con anterioridad a la formalización del contrato. Esta financiación puede realizarse, con carácter general, en un plazo máximo de 10 años.

Otras disposiciones relativas a planes y fondos de pensiones

Conjuntamente con el Reglamento de exteriorización de compromisos por pensiones, han sido aprobadas una serie de modificaciones a la regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, mediante el Real Decreto 1589/1999, por el que se intenta regular, entre otras, aunque sin solucionar lógicamente todas las problemáticas, situaciones planteadas en la práctica desde el ya veterano Reglamento de Pensiones de 1988.

Recogemos las más significativas por su trascendencia.

■ **Modificación del límite anual de aportaciones a planes de pensiones:** Se modifica el límite general (que era de 1.100.000 ptas. anuales) para los mayores de 52 años, según el siguiente cuadro:

Edad	Límite (en pesetas)
Hasta 52	1.100.000
53	1.184.615
54	1.269.231
55	1.353.846
56	1.438.462
57	1.523.077
58	1.607.692
59	1.692.308
60	1.776.923
61	1.861.538
62	1.946.154
63	2.030.769
64	2.115.385
65 en adelante	2.200.000

Límite Fiscal: Hay que tener en cuenta que continúa operando el límite fiscal del 20% del total de los rendimientos netos del trabajo percibidos en el año.

Por lo tanto, para que una persona de 60 años pueda aportar el máximo de 1.776.923 ptas. y sean deducibles en su totalidad en su impuesto de la renta, sus rendimientos netos anuales (resultado de disminuir de los rendimientos íntegros del trabajo los gastos deducibles), no pueden ser inferiores a 8.884.615 ptas.

■ Se dedica un capítulo íntegro a concretar y delimitar los supuestos susceptibles de integración en un mismo plan de pensiones de los compromisos asumidos por las empresas de un mismo grupo, o aquellas con menos de 250 empleados, así como sus mecanismos de funcionamiento, separación y terminación.

Aunque las normas reguladoras de este tipo de planes no se separan en especial de lo dispuesto para los planes de promoción por empresario único, por la novedad que suponen y las posibles cuestiones y problemáticas que puedan plantearse en su promoción, parece totalmente lógico el desarrollo pormenorizado que realiza la norma.

■ Define y delimita el supuesto de situación asimilable a la jubilación, entendiéndose como tal cualquier supuesto de extinción de la relación laboral de un partícipe con al menos 52 años de edad, que determine el pase a situación de desempleo; supuesto que se suma a los tradicionales de jubilación, invalidez y fallecimiento, como válido para recibir por el empleado las prestaciones del Plan de Pensiones.

■ En supuestos de devolución de cantidades indebidamente realizadas, la rentabilidad imputable al exceso de aportación acrecentará el patrimonio del fondo de pensiones si fuese positiva, y será de cuenta del partícipe o del promotor (dependiendo de quien realizó la aportación) si resultase negativa.

El reproche quizás más importante son las lagunas que sobre determinados aspectos contiene el Real Decreto de exteriorización, lagunas que dan lugar a diversas interpretaciones que consideramos podrían haberse evitado con una más cuidadosa redacción y una regulación más detallada de determinadas situaciones. El Reglamento de exteriorización es una norma que debía contemplar un abanico amplio de casuística, ya que gran parte de su articulado sólo es de aplicación durante el presente año 2000, y no hay tiempo para hacer conjeturas. Sin embargo, con las críticas lógicas, la normativa constituye una aceptable base para el desarrollo de la previsión social complementaria en nuestro país.

Con el análisis de distintas situaciones en las que se puede encontrar la empresa, intentamos dar una visión práctica de la mejor forma de actuar.

Los compromisos deben externalizarse antes del 1 de enero del 2001

El plan de equilibrio incluirá el proceso de transferencia y amortización del posible déficit

No podrá restringirse la movilidad de los derechos consolidados

En caso de baja: "de seguro a seguro..."

Algunos escenarios

Si su empresa está pensando en implantar un Sistema de Previsión

Deberá tomar decisiones sobre cuestiones tan determinantes como,

¿Qué tipo de compromiso se debe asumir? Prestación definida vs. aportación definida.

¿Qué colectivo se pretende cubrir?

¿Es necesario el reconocimiento de servicios pasados anteriores a la fecha de implantación del sistema?

¿Cuál es el vehículo de financiación más idóneo a las características particulares de la empresa?

Es importante resaltar que el punto inicial del proceso debe ser, en cualquier caso, el análisis de la práctica de mercado al respecto, tanto en general como del sector particular de la empresa. En este sentido, cabe decir que existe información suficiente como para que la toma de decisiones se lleve a cabo con un conocimiento total de la realidad que nos rodea.

■ En lo que respecta al tipo de compromiso a asumir, se está dando una clara tendencia a favor del establecimiento de planes de aportación definida, es decir, planes en los que el compromiso de la empresa es la realización de una contribución en función de una serie de parámetros establecidos. Los planes tradicionales de prestación definida, en los cuales el compromiso de la empresa es el abono de una prestación igualmente calculada en función de una fórmula establecida, parecen estar claramente en retroceso.

Quizás, el análisis comparativo de ambos sistemas nos pueda llevar a entender los motivos:

PRESTACION DEFINIDA

- Las prestaciones están garantizadas.
- Costes basados en cálculos actuariales determinados con hipótesis actuariales fijadas por la legislación aplicable en cada momento (interés, mortalidad...).
- Poco control empresarial especialmente en inversiones, aún cuando asume la responsabilidad del compromiso y por tanto los costes derivados del resultado de inversiones inferiores al esperado.

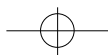
■ Entrando en la definición del colectivo elegible, es claro que una primera apreciación es que la Seguridad Social mantiene en la actualidad una cobertura más que aceptable para ciertos niveles salariales (salarios próximos o por debajo de la Base Máxima de Cotización a la Seguridad Social, 4.893.480 Ptas. en el año 2000).

Este hecho observado aisladamente, nos llevaría a establecer que cualquier sistema de previsión debería ir dirigido exclusivamente a colectivos en los que se produce descubierta de la Seguridad Social. Pero de nuevo, la práctica de mercado nos dice lo contrario; quizás porque en las empresas con mayor tradición en previsión social, es decir, en la multinacional americana, la filosofía imperante es la extensión del sistema a toda la plantilla. Si bien este hecho viene derivado del prácticamente inexistente sistema público americano, lo cierto es que dicha filosofía ha sido exportada más allá de sus fronteras. Si a todo esto añadimos el convencimiento de que a menor nivel salarial, mayor es la necesidad de mantener el mismo nivel de ingresos y menor es la facilidad de ahorro con carácter individual, son muchas las empresas que han entendido que el sistema debe ser general, aunque el nivel de aportaciones sea distinto. Y esto sin olvidar la esperada erosión futura de las prestaciones de Seguridad Social, como muestra el gráfico de la página siguiente.

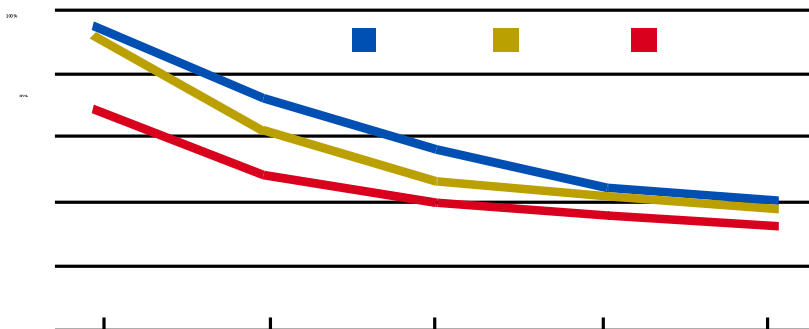
■ El reconocimiento de servicios anteriores a la fecha de implantación del plan, resulta ser un punto conflictivo entre empresa y empleado. En muchas ocasiones, en el momento de la implantación, aquella argumenta que lo importante es mirar al futuro sin arrastrar rémoras del pasado, mientras que los empleados aducen que ellos no tomaron parte en la toma de decisiones anteriores y que por tanto no deben verse perjudicados por una tardía implantación del sistema.

APORTACION DEFINIDA

- Fácil de entender y percibir por el empleado que ve día a día cómo van aumentando sus fondos acumulados (programas de ahorro). Facilita la negociación con los empleados.
- Mayor facilidad para determinar contribución del empleado.
- Mejor alternativa para utilizar el plan de pensiones de empleo (ventajas fiscales).
- Costes más predecibles y estables.
- Mayor facilidad para evitar reconocimiento de servicios pasados.
- Alta rentabilidad puede derivar en coberturas más altas de las inicialmente previstas.



PENSIÓN DE JUBILACIÓN ESTIMADA DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Hipótesis de cálculo:

Incremento Salarios:	3% p.a.	Incremento Beneficio Máximo Seguridad Social:	1.5% p.a.
Incremento IPC:	2% p.a.	Edad de Jubilación:	65 años
Incremento Bases Cotización Seguridad Social:	2% p.a.	Años de cotización a la Seguridad Social:	35 años

La Dirección General de Seguros recomienda las tablas actuariales GRM-F 95

El reproche más importante del Reglamento son las lagunas

■ No es inusual el reconocimiento de servicios pasados, pero ventajas financieras, fiscales o ambas en reconocimientos inmediatos, sólo están previstas hasta el 1 de enero de 2001. Posteriormente a esta fecha, la empresa deberá reconocer los servicios pasados mediante contribuciones adicionales a las normales del sistema, al objeto de evitar la superación de los límites de contribución a planes de pensiones o la asunción de los costes excesivos que implicaría el abono de la cuantía total de servicios pasados reconocidos, en el caso del seguro.

■ En España, la jubilación a los 65 años no es obligatoria y el empresario puede verse obligado a articular condiciones especiales, para forzar la baja, caso de que la pensión final no resulte suficientemente atractiva para el empleado.

■ Desde el punto de vista fiscal, es claro que el vehículo de financiación que aporta las mayores ventajas tanto a la empresa como a los empleados es el plan de pensiones de empleo, a pesar de que su exhaustiva regulación, le convierte en una fórmula menos flexible que la póliza de seguros. Además, la percepción de los empleados de esta modalidad es altamente positiva, comparada con la del seguro.

■ A continuación, se resumen las ventajas e inconvenientes de ambos vehículos tanto para la empresa como para los empleados, comenzando por el Plan de Pensiones.

Los planes de aportación definida son como cuentas diferidas de ahorro

VALORACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES

Para la Empresa:

VENTAJAS:

- Tratamiento Fiscal (deducibilidad inmediata):
 - Servicios pasados (con ciertos límites cuantitativos y temporales).
 - Contribuciones futuras.

DESVENTAJAS:

- Derechos adquiridos inmediatos.
- Límite de Contribuciones (Para 2000, 1.100.000 ptas. persona/año).
- Existencia de Comisiones de Control.
- Mayor burocracia.
- Mayor dificultad para modificar/terminar el plan.

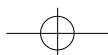
Para el Empleado:

VENTAJAS:

- Tratamiento Fiscal:
 - Contribuciones futuras (propias e imputadas).
 - Diferimiento del pago de impuestos sobre los intereses acreditados a los fondos constituidos.
- Derechos adquiridos.
- Negociación de los empleados.
- Mayor seguridad percibida.

DESVENTAJAS:

- Las contribuciones están limitadas.



Extensión del beneficio a toda la plantilla

Una fluida comunicación con los empleados es esencial

Y continuando con la figura del Seguro Colectivo

VALORACIÓN DE LOS SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA

Para la Empresa:

VENTAJAS:

- Libertad en el diseño del plan (p.ej. vesting).
- No hay límite de contribución.
- Fondos constituidos en exceso a los necesarios para cumplir el compromiso pueden ser recuperados por la Empresa.
- Deducción fiscal inmediata, si las primas son imputadas a los empleados.
- No existen Comisiones de Control.

DESVENTAJAS:

- No deducibilidad inmediata, si las primas no han sido imputadas:
 - Servicios Pasados
 - Contribuciones Futuras
- Mayor administración (mantenimiento de información individualizada de las contribuciones realizadas para cada empleado) a efectos de deducciones fiscales futuras, si no deducibilidad inmediata.

Para el Empleado:

VENTAJAS:

- Diferimiento del pago de impuestos hasta la percepción de los beneficios, si primas no han sido imputadas:
 - Contribuciones
 - Intereses acreditados a los fondos constituidos
- No hay límites de Contribución

DESVENTAJAS:

- Sin Derechos adquiridos inmediatos (p.ej. edad o condiciones de servicio para derechos), si primas no han sido imputadas.
- No deducción de primas imputadas
- Menor seguridad percibida.

La legislación deja a la decisión de la empresa la posibilidad de deducibilidad inmediata de las primas abonadas al seguro. Sin embargo, pero el impacto negativo que tiene para los empleados la obligada imputación fiscal a los mismos, está llevando a la mayoría de las empresas, que se deciden por el seguro como fórmula de financiación, a no imputar las primas a sus empleados y diferir la deducción fiscal al momento en que se abonen las prestaciones. Así pues, como conclusión en cuanto al vehículo de financiación, es claro que la empresa debe decidir contraponiendo flexibilidad (seguro) y fiscalidad (plan de pensiones).

EJEMPLO DE UN PLAN DE APORTACIÓN DEFINIDA

Las respuestas de la mayoría de las empresas a todas estas preguntas han dado como resultado la existencia de un plan tipo cuyas características principales, se incluyen en la tabla.

Tomadas las decisiones con respecto a los temas enunciados, comenzarían otras etapas del proceso no menos importantes como son la negociación y la comunicación a los empleados con el objeto de que éstos aprecien y acepten el sistema y la selección de las entidades administradoras del mismo.

Un punto en donde se detecta una cierta preocupación por parte de las empresas es el proceso de negociación con los empleados y la existencia de Comisión de Control con mayoría de los empleados en el caso del Plan de Pensiones.

Indudablemente, el proceso es totalmente distinto si se trata de una creación ex - novo del sistema que si se trata de una transformación de un sistema ya existente. En el primer caso la negociación no debería plantear serios problemas, si bien cualquier intento de absorción o compensación de beneficios anteriores por el nuevo sistema, complicaría

Cobertura

Toda la plantilla.

Tipo de Plan

Aportación Definida. Formula de contribución con integración mediante Bases de Cotización. 1%-2% -tramo de salarios hasta Base Máxima de Cotización a la Seguridad Social.

+
10%-15% tramo de salario en exceso.

Financiación

Conjunta entre empresa y empleado.
Contribución del empleado: entre 20%-33% del coste total.

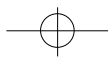
Vehículos de Financiación

Combinaciones de los siguientes vehículos:

Plan de Pensiones de Empleo
Seguros Colectivos

Prestaciones a otorgar

Jubilación Normal a la edad de 65 años
Jubilación Anticipada
Fallecimiento en activo (viudedad).
Invalidez en activo
Derechos adquiridos al cese



como es lógico, la negociación. En el segundo caso, a pesar de que el acuerdo resulte más dificultoso, los actuales diseños con claras ventajas sobre los tradicionalmente existentes, son mejor valorados por los empleados y por tanto de gran ayuda para que la negociación llegue a buen término.

En lo que respecta a la existencia de Comisión de Control en los Planes de Pensiones, el temor existente cuando la Ley de Pensiones entró en vigor en 1987 ha ido diluyéndose en el tiempo al constatarse el buen desarrollo y funcionamiento de los Planes de Pensiones que se han formalizado desde aquella época. Este temor también se ha reducido gracias a la adopción, por parte de muchas empresas, de la fórmula para planes de aportación definida –o cuentas diferidas de ahorro– con menor riesgo empresarial.

Si su empresa tiene un Sistema de Prestación Definida dirigido sólo a la alta y media dirección o a un colectivo reducido de plantilla

Existen tres alternativas:

■ A. La más sencilla de todas sería mantener el compromiso en los mismos términos actuales, dirigido al mismo colectivo y financiado mediante el único vehículo permitido por la legislación cuando dichos compromisos no cubren a la totalidad de la plantilla, esto es, mediante una póliza de seguros. Así pues, se entraría directamente a la negociación de las condiciones de la mencionada póliza con la entidad aseguradora elegida.

Si bien ésta puede ser la conclusión final a la que lleguen algunas empresas tras el análisis de su situación particular, no sería aconsejable su elección solamente por la sencillez y facilidad que representa, máxime teniendo en cuenta la oportunidad única que brinda a las empresas la nueva reorganización legislativa de la previsión social complementaria. Se presenta una ocasión única para analizar cuáles son los objetivos que se persiguen con el mantenimiento del sistema, comprobar si esos objetivos se cumplen o no, e intentar subsanar aquellas deficiencias que se detecten en el mismo.

El punto más débil en la negociación de un contrato de seguro colectivo de vida es prever los índices de inflación; o bien, calcular el capital necesario para que la pensión resultante pueda ser actualizada según la evolución del coste de vida. Las compañías de seguros argumentan que tienen fórmulas de participación en beneficios que permiten cierta actualización, pero los límites existentes para

su política de inversiones así como sus costes de gestión pueden mermar el necesario margen de maniobra, entre la remuneración real del fondo y la evolución del coste de vida.

En ese sentido, entraríamos en las otras dos opciones restantes, que suponen necesariamente la modificación del sistema en línea con la práctica del mercado ya comentada.

■ B. Una primera aproximación sería hacer extensivo el sistema a toda la plantilla tal y como indica la práctica del mercado, pero manteniendo el compromiso en los mismos términos de prestación definida actuales. Esta opción lleva implícitas una serie de cuestiones a resolver como es qué vehículo de financiación utilizar en este caso. ¿Resulta adecuado el plan de pensiones si se tienen en cuenta factores como la irrevocabilidad de aportaciones, el extra coste que supone la constitución de un margen de solvencia o el aseguramiento del plan e incluso el hecho de que siendo la empresa la obligada a garantizar la prestación no pueda libremente decidir ella sola sobre la política de inversiones a seguir?. En caso contrario, ¿es financieramente adecuado el coste que puede suponer la extra –dotación inicial en un seguro debida a la imposición legal existente sobre hipótesis actuariales, aún cuando se puedan recuperar fondos en el futuro, con la consiguiente pérdida del coste de oportunidad?, ¿es lógico que no permitiendo la legislación el uso de pólizas de seguros en las que el tomador asume el riesgo de la inversión para el caso de planes de prestación definida, a diferencia de lo que ocurre en el plan de pensiones, la empresa se vea abocada a la contratación de seguros con interés mínimo garantizado en los cuales cabe pensar que al existir una garantía por parte de la aseguradora, ésta se decida por una política de inversiones conservadora con las implicaciones en cuanto a coste que este hecho supone?.

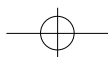
El análisis y resolución de todas estas cuestiones, está produciendo que exista una mayoría de empresas que se han decidido por la tercera alternativa ya anunciada, que se indica a continuación.

■ C. La transformación del sistema actual de prestación definida en un nuevo plan de aportación definida, extensible a toda la plantilla. En esta situación, la empresa ya tiene respuesta a la mayoría de las cuestiones planteadas cuando se trata de un plan ex-novo, esto es, existe decisión en cuanto al colectivo al que va dirigido, el tipo de plan y el reconocimiento de servicios pasado, pues es claro que deberá realizarse, al menos para todos aquellos empleados con los que existía compromiso con anterioridad. Que-

Es mucho más fácil empezar ex-novo

Los pensionistas quieren que su pensión se actualice

Un plan de pensiones es algo muy distinto a un seguro de vida



La política
financiera es un
factor clave

Hay también
otras fórmulas
de remuneración

daría ahora, entrar de lleno en el diseño del nuevo plan, con el objeto de que las prestaciones otorgadas resulten competitivas con respecto al mercado y atractivas para los empleados, a la vez que el sistema sirva como herramienta de atracción, retención y motivación del personal, y como instrumento de rotación ordenada del mismo.

La experiencia está demostrando que un elemento clave para una exitosa transformación de sistemas anteriores es la existencia de titularidad y movilidad de fondos por parte de los empleados frente a la histórica expectativa de derecho. Así, el plan de pensiones surge como vehículo más idóneo para la financiación de los nuevos planes.

Si su empresa está pensando en establecer un Sistema que se financie a través de planes de pensiones individuales

Esta es una situación bastante común en empresas que no desean el establecimiento de un plan de pensiones de empleo, pero sin embargo quieren obtener las mismas ventajas fiscales del mismo.

La regulación del sistema debe ser muy cuidadosa, de forma que no sea considerado por la Administración como un compromiso por pensiones, ya que de ser éste el caso, la legislación es clara en cuanto al vehículo de financiación a utilizar, esto es, plan de pensiones de empleo, póliza colectiva o ambos.

Se trataría pues de arbitrar un sistema mediante el cual la empresa pagaría un bono a cada empleado, con el objeto de colaborar con el ahorro individual. Este bono, sujeto a retención, cotización a la Seguridad Social e indemnización legal, en ningún caso debería vincularse a un vehículo de ahorro individual para la jubilación, de forma que cada empleado es libre de utilizarlo como crea más conveniente. La problemática que suscita este mecanismo es que no cumpla el fin inicial que se planteó la empresa con su establecimiento, puesto que se pueden dar casos en que dicho bono se destine a gastos corrientes e inmediatos. Obviamente estas situaciones no controlables implicarían que el sistema no constituye previsión.

Si su empresa tiene establecido un Plan de Pensiones y desea complementar el mismo con un Seguro Colectivo en las aportaciones que exceden de los límites máximos de aportación a Planes de Pensiones

Cualquier sistema de previsión debe cumplir los objetivos que se plantearon para su establecimiento. No cabe duda que la limitación de contribución exigida por la ley en los planes de pensiones implica una descubertura para ciertos colectivos de empleados, por lo que su complementariedad mediante aportaciones a un seguro colectivo se hace totalmente necesaria.

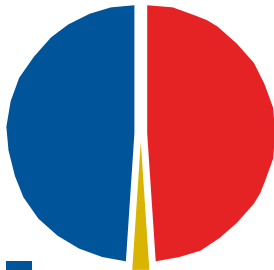
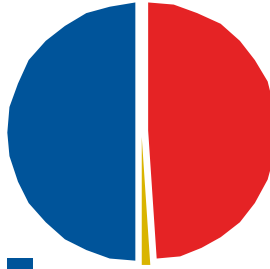
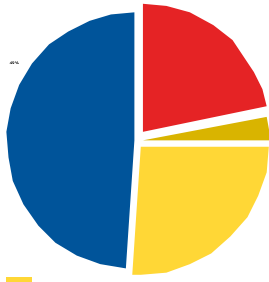
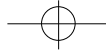
Por ello, la mayor parte de los sistemas de previsión establecidos que utilizan como vehículo de financiación el plan de pensiones, son sistemas de los llamados informalmente por los expertos "planes paraguas". Estos planes utilizan el plan de pensiones y el seguro colectivo de forma conjunta, documentándose mediante un reglamento del sistema de previsión y unas especificaciones del plan de pensiones.

Si su empresa tiene establecido unos compromisos por pensiones y está pensando "comprar" los compromisos actualmente adquiridos

Negociada y acordada con los representantes de los empleados, la "compra" de derechos puede resultar una solución al problema, si bien de carácter transitorio, ya que se está demostrando que existe una alta preocupación en el empleado por el tema de la previsión. Todo ello sin olvidar que existen otras formas de retribución.

VALORACIÓN DE LOS PLANES DE PREVISIÓN POR PARTE DEL PERSONAL

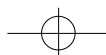
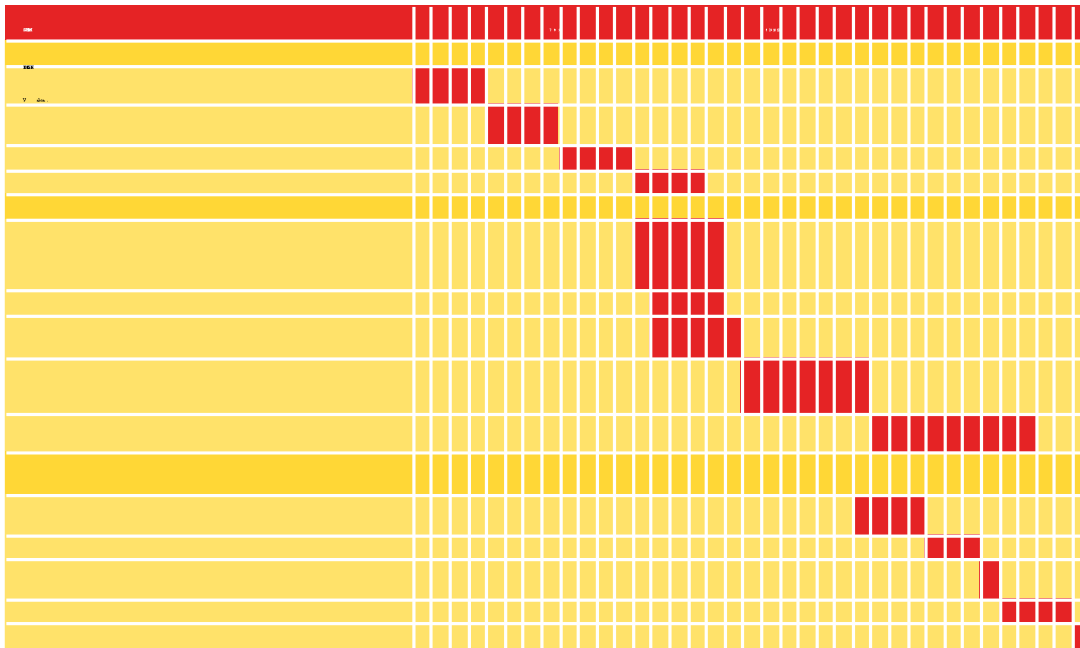
Sirva como ejemplo los resultados de la encuesta de opinión que Buck Heissmann llevó a cabo a principios del año 1999 y que demuestra que aproximadamente el 75% de los empleados que tienen un plan de previsión lo valoran positiva o muy positivamente y que casi el 50% de aquellos que no lo tienen estarían dispuestos a participar en el coste a cambio de tenerlo.

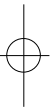
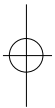
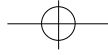


Así el panorama, no sería aventurado el establecer que conseguida la "compra", hubiera una posterior demanda por parte de los empleados para conseguir el establecimiento de un nuevo sistema. En este sentido la empresa debe valorar que le resultaría más sencillo y menos costoso, la transformación del sistema o su previa compra y el establecimiento del plan ex-novo.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

(Financiación Plan de Pensiones y/o Seguro Colectivo)





**BUCK
HEISSMANN**



Moreto, 10. 28014 MADRID
Tel.: 91 420 06 12
Fax: 91 420 08 94
E-mail: fundipe@aedipe.es

