



DEBATE ACTUARIAL

Práctica recomendada sobre pensiones, por el Grupo Consultivo de las Asociaciones de Actuarios de los países de las Comunidades Europeas (revisión de octubre de 1993)

GRUPO CONSULTIVO

PENSIONES

1. Introducción

1.1. Estas notas han sido elaboradas como guía para los miembros de las distintas Asociaciones de Actuarios Profesionales de la Comunidad Europea. Proporcionan asesoramiento actuarial, de forma oral o escrita, para todas aquellas organizaciones que proveen pensiones.

Si bien el asesoramiento oral (consulta) es importante, debería confirmarse por escrito.

1.2. Para evitar conflictos, se recomiendan estas guías, que no prevalecen sobre los códigos de conducta o a las notas profesionales, que pueden estar operando en los países requeridos por las asociaciones profesionales, sino que deben tomarse como una guía general básica con la que los actuarios de todos los países de la CE pueden adoptar para conseguir un grado importante en su acercamiento.

1.3. Estas notas orientativas, dirigidas a cualquier actuario, proporcionan un asesoramiento adecuado sobre los beneficios de las pensiones, incluso como actuario o consultor dentro de la Comunidad Europea.

2. Asesoramiento

2.1. Los actuarios que proporcionan asesoramiento deben tener un alto conocimiento y una gran experiencia so-

bre este tema y suficientes recursos. Estos conocimientos incluyen la metodología, legislación, normas locales y cualquier código o norma de práctica profesional de un determinado país.

2.2. El informe escrito debería aclarar a quién va dirigido el mismo, ya sea especificando el cliente o el director de una empresa, y el propósito y ámbito de la consulta. Debe indicarse también el nombre y aptitudes o calificaciones del actuario o actuarios que realizan dicho informe y la firma de éstos.

2.3. Este tipo de informe incluye una relación de los aspectos que han sido estudiados, mediante un resumen o referencias a los documentos apropiados.

Estas referencias deben ser extensas, que permitan un aumento discrecional en los beneficios, y si se ha realizado una práctica con el fin de garantizar estos ingresos.

2.4. El informe por escrito debe incluir una perfecta o exhaustiva descripción de los datos en los cuales el actuario se ha basado, ya sea en opiniones o informaciones de otros profesionales.

El actuario debe de llevar a cabo investigaciones apropiadas, con el fin de analizar con exactitud y moderación todos los datos.

El informe debe determinar si el actuario está conforme o tiene alguna duda sobre la fiabilidad de los datos.

2.5. Este también indica con claridad la metodología que adopta el actuario, incluso se deben detallar aquellos cambios de metodología que han surgido desde el último informe realizado.

2.6. Este indica todas aquellas condiciones demográfi-

cas y económicas que han sido incluidas explícita o implícitamente. Se deben detallar todos los cambios de las condiciones que han surgido desde el último informe realizado.

2.7. En caso de que aparezca alguna recomendación, debe incluirse toda información y discusión acerca de los factores más importantes, los resultados de las investigaciones llevadas a cabo por el actuario, etcétera, siendo necesaria la autorización del destinatario del informe para aceptar o juzgar las recomendaciones convenientes y las implicaciones que se derivan de su aceptación.

2.8. Se debe incluir en el informe información sobre las tasas de contribución del último período evaluado, y un comentario sobre cualquier desarrollo durante dicho período y variación significativa sobre la valoración anterior.

2.9. Cuando haya bienes externos, el informe debe pronunciarse sobre la naturaleza de tales bienes que sirven para soportar las garantías (de solvencia) y si se considera que la política de inversiones puede ser impropia.

2.10. En el informe escrito debería constatarse si los bienes son suficientes, a la fecha de valoración, para cubrir las responsabilidades respecto de todos los beneficios acumulados. En caso de no ser suficientes, éste debería indicar el nivel de cobertura. Se debe hacer referencia a cualquier tipo de reaseguro o seguros insolventes.

2.11. En dicho informe se detallaría de qué modo las nuevas entradas se tienen en cuenta en la valoración.

2.12. En el informe se debería recomendar un nivel apropiado de contribuciones durante el período actual hasta la siguiente valoración.

En caso de que el índice o tasa de contribución esté definida por la legislación, se debería comentar si la tasa es la adecuada.

Cuando los bienes, en la fecha de la valoración, no son suficientes para cubrir todas las responsabilidades contraídas, el informe detallaría el período sobre el que se pretende que la tasa de contribución recomendada consiga cubrir todos los beneficios acumulados. ■

Jubilación: Prestación o aportación definida

ANTE el interés que acapara en España el debate sobre los modelos de previsión, se publica este artículo, que es una traducción resumida de un trabajo editado en 1991 en la revista «The Report» por nuestros dos colegas australianos: Bruce Cook y Wayne Walker. Este trabajo se centra tanto en razones teóricas como en su aplicación sobre la base de la experiencia real de su país.

No publicamos la última parte del artículo citado, por formar parte ya del debate concreto suscitado en aquel país. No obstante, como lo que allí plantean también ha surgido en España, incluso con una cierta virulencia, estamos seguros que será motivo de amplios debates en el futuro.

En el ámbito de los sistemas complementarios de jubilación de las empresas en Australia no existe unanimidad de criterios a la hora de decidirse por la modalidad de aportación definida (AD) o prestación definida (PD).

He aquí algunas de las ventajas y desventajas de ambas modalidades dentro de la experiencia australiana.

1. Introducción

Un plan de pensiones, tanto sea de la modalidad de AD como de PD, sólo podrá proporcionar cobertura, al igual

que cualquier institución financiera, en consonancia con los fondos que se hayan ingresado.

En ambas modalidades encontramos elementos comunes:

Entradas al fondo:

- Contribución del empleador.
- Contribución del trabajador.
- Ingresos financieros.

Utilizaciones del fondo:

- Prestaciones.
- Gastos.

La relación de equivalencia (entradas = utilizaciones) es igual en ambas modalidades. La diferencia estriba en cómo se divide entre los partícipes el dinero que se encuentra acumulado en cada momento.

En PD, la prestación se define como un porcentaje de salario a la jubilación. El empleador no aporta importes prefijados, sino que, en resumen, asume el riesgo de que las inversiones sean pobres y se beneficia si las inversiones son muy rentables.

En AD, la aportación se define normalmente como una proporción fija del salario. En este caso es el trabajador el que asume los riesgos de la inversión del montante del dinero acumulado. Esto significa que el trabajador no puede saber lo que le va a quedar en la jubilación (en base a un porcentaje del salario en aquel momento), y el

empleador tampoco sabe si ofrece un buen plan a sus trabajadores.

2. Ventajas de la AD

Simplicidad

En base a que funciona como un plan de ahorro sistemático a largo plazo, lo cual es muy fácil de entender por los trabajadores.

Coste definido

En base a que el empleador fija cuál va a ser el coste anual del plan complementario de pensiones de jubilación.

Fondos de industrias (planes sectoriales)

La AD está muy extendida en cuanto a planes de pensiones de nivel sectorial. El que la aportación sea un porcentaje del salario asegura una equidad de prestaciones para todas las empresas que engloban ese fondo.

Pero aunque es fácil repartir los rendimientos financieros, el coste de aseguramiento y los gastos administrativos, no lo es en referencia a variaciones en las revisiones salariales.

En resumen, las ventajas de la AD son:

1. Fácil de entender.
2. Partícipes ven claramente cómo evolucionan sus fondos individuales.
3. Se adaptan fácilmente a los planes de pensiones sectoriales que engloban a varias empresas.
4. Régimen de acumulación donde el nivel de la contribución empresarial queda predeterminado.

3. Desventajas de la AD

Algunas de sus ventajas constituyen a la vez sus propias desventajas, dado que la pensión obtenida es simplemente lo que se puede adquirir en cada momento con el valor del fondo acumulado.

Incertidumbre sobre la prestación esperada

La evolución de la prestación esperable por el del partícipe se ve afectada por muchos factores:

- a) Índice de revalorización salarial (IRS) y momentos

concretos, o edad del partícipe, cuando se producen los mayores aumentos en su retribución.

b) Fluctuaciones de los rendimientos de las inversiones y en qué momentos, o edad del partícipe, se producen las mayores fluctuaciones.

c) Tasa de inflación, y su impredecible influencia en el IRS.

d) Promoción del partícipe, lo que puede influir en la prestación esperada (efecto similar al aumento salarial).

e) Los costes de administración del fondo.

f) El coste de aseguramiento de la muerte e invalidez.

g) El método para determinar la distribución de rendimientos a los partícipes, y cómo repartir las fluctuaciones del valor de las inversiones.

Es prácticamente imposible determinar si la prestación alcanzada en un plan de AD será adecuada o será la esperada.

Ejemplo:

1) AD donde la aportación = 10 por 100 salario anual.

2) Partícipe con edad inicial 20 años.

3) Supongamos que el marco de la economía en un horizonte de 35 años presenta las siguientes características:

* Tipo de interés financiero (TIF): 10 por 100 anual.

* Tasa de revisión salarial (TRS): 8 por 100 anual.

Para estos datos, el partícipe a la edad de 55 años conseguirá un montante que representa 5,3 veces la media de sus últimos salarios.

4) Ahora imaginemos que sigue en el plan hasta los 60 años. Supondremos tres hipótesis para estos cinco años:

a) Las variables económicas (TIF, TRS) no varían.

b) Los niveles de las variables económicas son «buenos» (las producidas a mediados de los ochenta).

TIF: 21,2 por 100.

TRS: 8 por 100.

c) Nuevas variables económicas (las producidas a mediados de los setenta).

TIF: 3,9 por 100.

TRS: 15,3 por 100 (debido a la alta inflación).

TABLA 1

Múltiplo salario medio final (SMF):
media de los últimos tres salarios

Edad	b)	a)	c)
55	5,3	5,3	5,3
60	10,2	6,4	3,8

Por lo tanto, dependiendo de las condiciones económicas existentes en los últimos cinco años (de un horizonte de 30), el múltiplo del SMF que los fondos acumulados alcanzan oscila entre 3,8 veces y 10,2 a los 60 años de edad.

Tampoco se podrá decir que estas hipótesis son extremas,

pues son las ocurridas en los últimos 20 años (entre el 84 y 87, las prestaciones esperadas fueron extremadamente elevadas).

El dilema para el partícipe está claro: ¿será la pensión a la jubilación suficiente?, ¿tendrá que hacer aportaciones extraordinarias para conseguir un buen retiro? Las respuestas a estas preguntas no están muy claras.

Desde el punto de vista del empleador, se presenta un problema similar: ¿está aportando lo suficiente para que sus trabajadores alcancen un nivel de prestación adecuado?

Todos estos problemas surgen a raíz de que no se puede asegurar qué porcentaje sobre el último salario vamos a conseguir.

Empleador

El empleador, en un plan de AD, está en una situación de no ganancia:

- La sobrerrentabilidad obtenida revierte a los partícipes.
- Una pobre rentabilidad ejercerá presión sobre el empleador para que aumente sus aportaciones con el fin de alcanzar un porcentaje mínimo del SMF.

Una de las posibles soluciones es crear una reserva de estabilización de los resultados de las inversiones, que se dotaría bajo las situaciones económicas favorables para echar mano de ella en las desfavorables.

Pero la experiencia muestra lo contrario. En situaciones favorables se ha procedido a repartir lo máximo posible, sobre todo cuando se entra en competencia directa con los fondos de la industria (sectoriales). Sin tener en cuenta en qué podrá repartir cuando la situación económica no sea tan favorable.

Coste de la prudencia en las inversiones

Las inversiones en títulos u obligaciones a largo plazo poseen una volatilidad creciente, la cual es inaplicable a los planes de AD.

Los beneficios esperados de partícipes en un año en concreto son proporcionales al rendimiento financiero del conjunto de los partícipes en ese año. Una inversión equitativa puede resultar perjudicial, pues reduce la prestación esperada del conjunto de los partícipes.

Desde la crisis bursátil ha habido un movimiento hacia una política de inversiones más cauta, por lo que se desechan inversiones a largo plazo. Pero esta prudencia en las inversiones nos lleva a que el rendimiento global implique una prestación esperada menor para el conjunto de los partícipes.

En resumen, las desventajas de la AD son:

- a) El porcentaje del salario medio final (SMF) no puede ser fijado con un grado de certeza.

b) La prestación esperada varía muy bruscamente dependiendo de las condiciones económicas de los últimos años inmediatamente anteriores a la jubilación.

c) Restricciones en la política de inversiones.

d) El empleador está en una situación de no ganancia.

— Rentabilidad alta: revierte en los partícipes.

— Rentabilidad baja: presión al empleador para que la prestación esperada sea mejorada a través de realizar mayores aportaciones.

4. Ventajas de la PD

Beneficio definido

Desde el punto de vista del partícipe, la ventaja más importante es que la prestación a la jubilación es conocida, y por lo tanto hace más fácil la planificación de la jubilación.

El porcentaje del SMF es conocido, y por lo tanto no se ve afectado por las condiciones económicas de inflación (es más, fue la inflación de los cincuenta y sesenta lo que empujó a pasarse a PD).

También es una ventaja para el empleador, pues el nivel de prestación está fijado. Esto garantiza que las épocas de altas rentabilidades generen fondos que pueden cubrir a épocas de baja rentabilidad.

Flexibilidad en la Inversión

Los activos de un plan de PD no son imputados a los partícipes individualmente, sino que se tratan como un todo. Esto facilita una solidaridad intergeneracional.

El control financiero del fondo puede basarse en inversiones a largo plazo. Este largo plazo facilita que un superávit o déficit generado en un año puede ser corregido por medio de un ajuste en la contribución del empleador sobre el largo plazo.

En Australia, en los setenta hubo una recesión económica considerable y las contribuciones a la PD no variaron mucho, menos del 15 por 100 de su nivel de contribución normal.

En efecto, las posteriores condiciones económicas de altas rentabilidades hicieron que los niveles de aportación volviesen a los que tenían antes de la tendencia inflacionista de los setenta.

Políticas de inversión más flexibles

En base a que la PD no está influida por la política de inversiones en los últimos años anteriores a la jubilación, la

política de inversiones puede basarse en un plazo más largo. Consecuencia de ello es una mayor rentabilidad de los activos en los que se materializa la inversión de los planes de PD.

En resumen, las ventajas de la PD son:

1. Certeza en la prestación a percibir.
2. Mayor flexibilidad en la aportación del empleador.
3. Separación entre la prestación obtenida y las condiciones económicas del momento de la jubilación.
4. Posibilidad de adoptar una política de inversiones más agresiva.

5. Desventajas de la PD

Las principales desventajas de la PD están vinculadas al miedo del empleador a que su aportación se descontrole, y su dificultad para adaptarlo a varias empresas a la vez.

6. Financiación de ambos sistemas

En cuanto a la aportación futura del empleador, nos podemos encontrar con lo siguiente:

— Cuando el tipo de interés es mayor que la TRS, la prestación esperada de la AD es muy alta (en términos de porcentaje del SMF). El empleador no puede hacer nada al respecto, pues su aportación es fija, y por lo tanto el trabajador alcanza una prestación mayor de la que se esperaba en un principio.

En PD, una condición económica favorable conllevaría una reducción en la aportación del empleador.

— Cuando la inflación es mayor a la TIF, la prestación esperada en AD dista mucho de alcanzar el nivel deseado. Mayor efecto tiene en los ejecutivos al encontrarse en su jubilación con un poder adquisitivo muy inferior al que tenían en su período de actividad.

Cuando esto ocurrió en los sesenta y mediados de los setenta, muchos empleadores tuvieron que introducir suplementos a la prestación alcanzada por el plan de AD, mediante el pago directo de prestaciones adicionales en favor de los partícipes, con el consiguiente efecto en la cuenta de resultados y las reacciones correspondientes en el resto del personal. También existía el problema de que la cuenta de pérdidas y ganancias fluctuaba en función de las jubilaciones del año, con la consiguiente necesidad de una reserva suplementaria.

La solución para este problema fue introducir planes de PD, pues el control sobre las prestaciones es mayor y por lo tanto, bajo un control actuarial, el coste del empleador en las condiciones económicas desfavorables no sufre fuertes variaciones.

7. Lo que ocurrió en los setenta

Ocurrieron dos cosas en los setenta. La primera, una TRS muy elevada, y la segunda, una reducción de las expectativas de pensión.

Hasta entonces, las prestaciones se expresaban en porcentajes del salario de los últimos cinco años; al incrementarse la TRS, la prestación se reducía en relación con el último salario, por lo que se cambió esa deficiencia de la prestación redefiniendo la base como la media de los últimos tres años. Entre el 75 y el 80, cientos de los planes de PD hicieron este cambio para salvaguardar de la alta inflación a las coberturas a favor de los partícipes, manteniendo sin embargo el coste extra dentro de límites aceptables para el empleador.

Desde 1975 se han aprovechado 15 años con unas condiciones económicas muy favorables. Por un lado, los planes de AD experimentaron un incremento considerable de sus prestaciones esperadas; y por otro, los de PD experimentaron una significativa reducción de sus costes en consonancia con un incremento de las prestaciones alcanzadas.

La diferencia entre esas dos situaciones es que en PD las prestaciones aumentaron por una decisión tomada de antemano, y no como consecuencia de una situación económica incontrolada.

Los cambios económicos entre 1975, el «crash» de la bolsa de 1987 y después, significaron que los planes de PD pueden adaptarse a cualquier situación económica y social. Pero siempre considerando que se hallen bajo un sólido control actuarial.

8. AD: La paradoja de la prestación esperada

Una cosa es cierta, cuanto más alta sea la TRS, con una TIF dada, menor será la prestación esperada, como porcentaje del SMF. Esto significa que el trabajador no podrá mantener su poder adquisitivo ni su modo de vida que viniera teniendo cuando estaba en actividad.

Como ejemplo pondremos cuatro partícipes que se adhieran a un plan de AD a los 20 años de edad:

* Aportación del 10 por 100 del salario anual.

* Tipo de interés financiero: 10 por 100

* TRS: 8 por 100.

Los partícipes sólo se diferencian en su promoción interna:

A) No promociona.

B) Recibe un incremento del 5 por 100 al final de cada cinco años.

C) 10 por 100 al final de cada cinco años.

D) 15 por 100 al final de cada cinco años

La prestación esperada, como número de veces del SMF, será:

TABLA 2

Edad	a	b	c	d
55	5,3	4,5	3,9	3,4
60	6,4	5,3	4,5	3,8

¿No es esto una paradoja, y algo que el empleador no persigue? En contraposición, la ventaja de la PD consiste en que en estos casos todos los empleados obtendrían el mismo número de salarios como prestación, por ejemplo 5,0.

9. ¿Están garantizadas las prestaciones definidas?

En el caso de los planes de PD y al contrario de lo que mucha gente cree, la prestación no está prometida ni garantizada.

Esto es así puesto que, en épocas de una inflación elevada que pueda acarrear la necesidad de que el promotor deba elevar su aportación, el plan de PD facilita a dicho promotor que pueda limitar su aportación de tal forma que no supere cierto límite.

Por lo tanto, un plan de PD no asegura que la prestación va a ser un porcentaje del último salario si existe un límite en la aportación futura.

Efectuando una comparación de los planes de AD-PD con un semáforo, podemos observar que los de PD poseen dos luces: verde, cuando la revisión actuarial es satisfactoria en el sentido de que el plan marcha por derroteros controlable, y por lo tanto la aportación del promotor se mantendría o incluso disminuiría; naranja, cuando la revisión actuarial pone en alerta al promotor: o sube sus aportaciones o no se alcanza la prestación que se definió en su momento. En el caso de que no se encuentren soluciones, sirve para que los partícipes puedan prevenirse a través del ahorro privado en orden a alcanzar la prestación que en su momento se definió. En cambio, la AD sólo tiene las luces verde y roja: verde, al principio del plan, cuando todos son optimistas de alcanzar la prestación fijada como objetivo; y roja, y por lo tanto sin posibilidad de reacción, cuando las condiciones económicas sobre adversas, provocando que el valor de la prestación se vea mermado sin que el promotor ni el partícipe puedan hacer nada, pues resultaría excesivamente caro, para mantener como objetivo la prestación inicial.

Este último proceso se produjo en Australia en los pla-

nes de AD en los sesenta. Comenzaron entre 1945 y 1950, pero se vieron mermados por la inflación de los cincuenta y nadie se dio cuenta hasta que fue demasiado tarde para mantener la prestación de la mucha gente que accedía a la jubilación.

10. La tendencia actual

Dos factores influyen en el resurgimiento de los planes de AD al final de los ochenta:

1. La rentabilidad de las inversiones fue muy alta en relación con la revalorización salarial, por lo que las prestaciones esperadas en AD fueron potencialmente muy altas.

2. El establecimiento de fondos de industrias y sectores y su promoción a través de sindicatos.

Sin embargo, este incremento de la AD se tradujo en un incremento de la prestación esperada a corto plazo, mientras que a largo plazo esto fue y será difícil de mantener debido a todas las razones ya expuestas.

En cuanto a los fondos sectoriales se produjo una extensa decepción, puesto que mientras la rentabilidad de las inversiones se situó en el entorno del 16 al 17 por 100 y la inflación estaba en el 8 por 100, las cosas iban bien. Pero por cada punto porcentual que disminuía la rentabilidad y se acercaba a la inflación, la prestación esperada se reducía. Y eso fue lo que realmente ocurrió, la rentabilidad no fue la esperada y se acercó a la inflación, siendo prácticamente imposible el poder reaccionar para los fondos de pensiones sectoriales. Sólo quedó la posibilidad de que el partícipe aportara a un plan individual, lo cual fue ya problemático para la mayoría de ellos.

11. Resumen

Está claro que tanto AD como PD tienen pros y contras, y lo que es ventaja en uno es desventaja en el otro.

En nuestra opinión, para el sistema de empleo, la PD es mejor tanto para el empleador como para el trabajador, puesto que:

- Permite al promotor flexibilizar sus aportaciones.
- Los partícipes consiguen una prestación conocida.
- Permite una política de inversiones más agresiva, y con una visión a más largo plazo.
- Minimiza el que en condiciones económicas favorables algún partícipe se beneficie de ello y otros no.

Creemos que los planes de AD creados en los ochenta y principio de los noventa se pasarán a PD antes del 2000, con una pérdida considerable por el camino. ■