

Indice

SECCIÓN I

LOS REGÍMENES COMPLEMENTARIOS DE PENSIONES..... 3

1. Introducción..... 3

2. Reflexiones Generales..... 4

3. Marco de referencia..... 6

SECCIÓN II

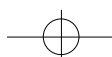
ENCUESTA SOBRE REGÍMENES COMPLEMENTARIOS

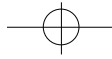
DE PENSIONES EN ESPAÑA 7

1. Perfil de las empresas participantes 7

2. Resultados de la encuesta..... 7

3. Relación de empresas o grupos de empresas que han participado 19





Sección I

Los regímenes complementarios de pensiones

1. Introducción

Los Planes Complementarios de Pensiones en la empresa son un importante instrumento para facilitar la motivación de las personas y el compromiso entre ambos con el empleo. Su promoción e introducción en la empresa son inquietudes estratégicas que tienen muchos empresarios y los profesionales de Recursos Humanos.

La Administración ha elaborado un Proyecto de Reglamento que en el momento de la edición de este documento ha sido distribuido en el seno del Consejo Económico y Social, quien ha emitido un Dictamen sobre el mismo y está por lo tanto pendiente del Dictamen del Consejo de Estado y la subsiguiente aprobación por el Consejo de Ministros. Este reglamento configura el régimen detallado de exteriorización de compromisos por pensiones.

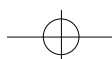
Dada la trascendencia e impacto a largo plazo del tema que nos ocupa, FUNDIPE en su deseo de ayudar al mundo de la empresa, del trabajo y, en concreto, a los profesionales de Recursos Humanos, preparó una Encuesta cuya finalidad es recoger las opiniones de los profesionales de la empresa con compromisos adquiridos de Planes o de Regímenes Complementarios de Pensiones o interesados en el tema, para transmitirla a la opinión pública y que pueda ser utilizada como referente.

Para la elaboración de la mencionada Encuesta y el procesado de las respuestas recibidas deseamos agradecer la colaboración de la empresa **William M. Mercer**, firma especializada en esta materia, que se encargó del análisis de la

información recibida y que ha elaborado el informe final de resultados que se recoge en la Sección II de este documento. También deseamos agradecer la participación de las 73 empresas o grupos de empresas que han contestado, que representan un colectivo de personal empleado de aproximadamente 172.000 personas, y una facturación anual de 7,7 billones de Ptas.

En el interior de la contraportada se recogen el nombre de las empresas que han participado en esta Encuesta.

La lectura del informe de resultados nos apunta a una serie de reflexiones que recogemos a continuación.



2. Reflexiones Generales

■ Desde hace dos décadas la Administración y autoridades parlamentarias vienen trabajando en el desarrollo de una legislación sobre la Previsión Social o los Regímenes Complementarios de Pensiones en España.

La evidente insatisfacción en la aplicación práctica de la Ley de 1987 dio paso a una nueva Ley aprobada en noviembre de 1995, de naturaleza coercitiva, y a la edición de un Reglamento que a estas alturas, casi cuatro años más tarde, todavía no ha visto la luz. Todo ello es, por sí, una demostración de la inseguridad que se tiene para dar respuesta a una necesidad e inquietud estratégica que tiene tanto el entorno social como el empresarial.

■ Las opiniones recogidas en este informe se han vertido después de que muchos profesionales hayan podido conocer los detalles de redacción del último borrador de Reglamento que se presentó durante el mes de Abril de 1999 ante el Consejo Económico y Social. Por la lectura de este informe puede intuirse que *el mencionado Reglamento no responde a las inquietudes del empresariado y de los profesionales*, quienes durante los últimos años han abogado con insistencia a favor de una nueva Ley, con un enfoque y planteamiento distintos a los que se sienten obligados a asumir.

■ La legislación de fondos de pensiones se originó en el libro blanco de 1981, de la administración de Adolfo Suárez, que la ubicaba dentro de un proyecto de ley de entidades de inversión colectiva, y que finalmente se plasmó en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987. La Ley de Seguros de 1995, si bien clarificó algunos aspectos de la anterior, no cambió los principales de la figura del plan de pensiones mencionados en 1987.

El Gobierno envió al Consejo Económico y Social su último borrador el día 6 de Abril (martes de pascua), borrador que fue redactado el 29 de Marzo, para que el Consejo Económico y Social lo tratara por el procedimiento de urgencia y fuera aprobado, como se hizo, en el pleno extraordinario del 6 de Mayo.

■ *Se ha creado en el empresariado un sentimiento de desconfianza y pérdida de control o inseguridad ante un excesivo protagonismo laboral en los Planes y Regímenes de Pensiones*, como por ejemplo, el de que tengan que ser aprobados por Negociación colectiva o que el empresariado pierda su influencia en las Comisiones de Control, cuando éste tiene el sentimiento que es la empresa quien más aporta a los Fondos de Pensiones.

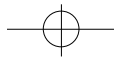
■ La mayoría de empresas que desean establecer Planes complementarios aspiran a que la suma total de Pensiones de Seguridad Social y complementaria de la empresa represente del 65% al 75% de las últimas retribuciones antes de la jubilación. Si las prestaciones de la Seguridad Social antes de la jubilación representan entre el 90%-95% de su última base de cotización, ello nos lleva a que teóricamente sólo puedan tener derecho a una Pensión Complementaria aquellos empleados con retribución superior a 6,5 millones de Ptas., niveles de retribución notoriamente más altos de los que normalmente se acuerdan en Negociación Colectiva.

No vemos necesario forzar a que los Planes Complementarios sean introducidos por la Negociación colectiva cuando en muchas empresas ésta no afecta a grupos importantes de su personal.

Igualmente *nos parece excesivo el crear una expectativa de Prestación Complementaria con el personal de niveles de retribución inferior, cuando sus Pensiones de la Seguridad Social superan muchas veces para la mayoría del personal el 70% de su salario.*

Esto pudiera acarrear que determinadas categorías laborales se jubilen con una retribución superior a la que tiene cuando está en activo, lo que excede de lo que desea la empresa y resulta oneroso.

■ Debido a la urgencia de la Encuesta y a la conveniencia de proporcionar a la opinión pública una información de fácil comprensión hemos evitado tecnicismos de tipo actuarial o políticas de inversiones, aspectos que de por sí deberían merecer la atención del legislador, tal como se expone en el informe del Consejo Económico y Social y en el voto



particular que en el seno del Consejo Económico y Social hizo el grupo segundo o grupo empresarial sobre el mencionado Reglamento.

■ Es sorprendente que tanto la legislación como el borrador de Reglamento, que hoy se está debatiendo, *hayan ignorado los principios marcados por la Proposición no de Ley publicada por el Congreso el 5 de Enero de 1998*, en la que entre otras se recomendaba el voto cualificado en las Comisiones de Control según la procedencia de las aportaciones.

■ Entre las tendencias que se recogen en la Encuesta está la de que *los nuevos compromisos se constituyen en su mayoría como Planes de Aportación definida*, en lugar de los tradicionales Planes de Prestación definida. Es natural, puesto que nuestra legislación actual dificulta los Planes de Prestación definida (basados en un porcentaje de pensión calculada sobre las últimas retribuciones, al igual que las Pensiones de la Seguridad Social).

(Los Planes de Aportación definida están muy cerca de las Cuentas Ahorro, con portabilidad y disfrute bloqueados hasta el momento de la jubilación, salvo circunstancias excepcionales).

■ En España algunos medios financieros se enorgullecen de que los Fondos existentes por Sistemas Complementarios de Pensiones han alcanzado ya la cifra de 4 billones de Ptas., cuando en algunos países como por ejemplo el Reino Unido, los mencionados Fondos superan ya los 100 billones de Ptas.

■ *Se ha pretendido integrar la política de Fondos Complementarios de Pensiones con las de las compañías de seguros, cuando en realidad son dos figuras con planteamientos distintos.*

■ También se ha pretendido legislar Planes de Aportación definida conservando todas las protecciones que podían hacer falta para Planes de Prestación definida, lo que supone un exceso de burocracia y cortapisas, por no decir en algunos casos hasta de incongruencia.

■ Con la mencionada Ley de Seguros se ofrece al empresariado la posibilidad de que se formalicen los compromisos por

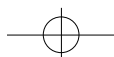
pensiones vía Pólizas de Seguros, si bien se les penaliza con la no consideración como gasto fiscal de todas las aportaciones que éste haga a su Plan. La suscripción de un seguro quizás le resulte mucho más económico, porque le sustrae de burocracias tales como las Comisiones promotoras, de Control, de Negociación colectiva, etc., además de conservar la confidencialidad, al no tener que hacer pública a la Comisión de Control y representantes de personal *los datos confidenciales sobre la remuneración de su personal directivo.*

■ *La existencia de tipos de interés máximos fijados en términos absolutos sin relación al mercado produce también todo tipo de distorsiones.*

■ Sería lógico que en un sistema moderno de Pensiones de Aportación definida, se permitiera a los individuos la canalización de su política de inversiones. Al fin y al cabo son ellos los que vivirán sus consecuencias, tal y como hoy se está aplicando a los modernos Planes de Pensiones y en países tales como Portugal.

■ En resumen, todo nuestro entorno económico y político ha estado tan preocupado en producir una legislación concentrada en los aspectos fiscales y de equidad social, lo cual desincentiva al empresariado e incentiva la creación de Planes individuales de Pensiones. (No olvidemos que esta Encuesta ha sido contestada por empresas que mayoritariamente tienen compromisos por pensiones o tienen un interés específico por el tema, sin embargo en España hay más de 3.500 empresas que emplean a más de 200 trabajadores y, muchas de ellas no tienen intención de crear un plan de pensiones con esta legislación).

En fin, *el hecho de que más de la mitad de las empresas encuestadas con compromisos por pensiones no los tengan instrumentados a través de un plan de pensiones acogido a la ley y que expresen su disconformidad con algunos de los principios y características de éstos nos hace pensar que el entorno legislativo no es el óptimo y que podría mejorarse vía una legislación específica de previsión.*





3. Marco de referencia

■ La Ley 30/95, de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado, establece la necesidad de financiar los compromisos por pensiones que las empresas mantengan a favor de los empleados a través de contratos de seguros, planes de pensiones acogidos a la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones o mutualidades. Está pendiente de publicación el reglamento de desarrollo de los procesos de exteriorización.

■ La fecha límite para la formalización de un sistema de financiación a través de uno o más de estos vehículos es el 1 de enero de 2001, en aquellas empresas con compromisos en vigor.

■ A partir de la fecha de formalización del sistema, se establece un régimen transitorio como sigue:

- En los planes de pensiones: para el traspaso de fondos ya constituidos (diez años) y para el reconocimiento inicial de derechos por servicios pasados que excedan de los fondos ya constituidos (quince años).
- En los contratos de seguros: para la financiación de los costes por servicios pasados (diez años).
- El régimen transitorio está pendiente de desarrollo reglamentario.

■ Existe una exención para la exteriorización de los compromisos por pensiones que mantienen las entidades financieras con su personal.

■ Los dos vehículos principales a considerar por parte de la mayoría de las empresas serían los seguros o los planes de pensiones, si bien, en algunos casos, las mutualidades son una alternativa a estudiar.

Las principales características de un plan de pensiones son:

- El plan ha de estar abierto a todos los empleados con dos años de antigüedad en la empresa. Todos los miembros del plan disfrutan de los mismos derechos políticos independientemente de sus expectativas en percibir una pensión.
- Los derechos económicos en caso de baja son totales, transfiriéndose con efectos inmediatos la parte alícuota del fondo correspondiente al empleado, a otro plan de pensiones
- La comisión de control, con representación mayoritaria de los empleados en activo, vigila el funcionamiento del plan y juega un papel primordial en el desenvolvimiento del mismo.
- La implantación de un plan ha de ser acordada a través de la negociación colectiva.
- La aportación anual está limitada a un máximo de 1,1 millones de pesetas por persona.

- La aportación es gasto deducible para la empresa, y fiscalmente neutra para el empleado hasta el menor entre 1,1 millones de pesetas y 20% de su rendimiento neto. La aportación del empleado es deducible, siempre que, junto con la de la empresa, se encuentre por debajo del citado límite.

Las principales características de las pólizas de seguros son:

- El plan puede cubrir un subcolectivo de los empleados.
- Los derechos económicos de los partícipes en caso de baja son los que se definan dentro del plan. En particular, podrían ser nulos, y se permite que los derechos adquiridos se definan como pensiones diferidas a la edad de jubilación.
- Los órganos de control del plan son los que se definan en el reglamento del mismo.
- La prima no es gasto deducible para la empresa, a menos que se impute fiscalmente al empleado. La contribución del empleado no es gasto deducible para él.
- No existe límite máximo a la aportación al plan.

El proyecto de reglamento, fechado el 29 de Marzo y sobre el que el Consejo Económico y Social ha enviado su opinión el 6 de Mayo de 1999, prevé algunos puntos, tales como:

- criterios actuariales más conservadores,
- posibilidad de rescate en casos de enfermedad grave o paro de larga duración,
- para planes asegurados de prestación definida, la necesidad de que el tomador no asuma ningún riesgo, lo cual obligaría a las compañías de seguros a invertir en renta fija,
- mejora en la limitación de las aportaciones a planes de pensiones para partícipes con edad superior a 52 años,

Con fecha 5 de enero de 1998, el Parlamento aprobó una proposición no de ley, que propugnaba una legislación específica para pensiones, incluyendo las siguientes sugerencias:

- El tratamiento fiscal debería depender de las características del plan y no del vehículo que se utiliza para su financiación.
- En un plan/fondo de pensiones, la constitución de la comisión de control debe reflejar los riesgos y/o aportaciones soportados por cada una de las partes.
- Debería primarse fiscalmente el cobro de prestaciones en forma de renta en comparación con las de capital.



Sección II

Encuesta sobre regímenes complementarios de pensiones en España

1. Perfil de las empresas participantes

Han participado en la encuesta 73 empresas de las cuales el 36% son empresas con capital nacional y el 64% restante son empresas multinacionales. Las empresas participantes operan en todos los sectores de actividad, destacando los sectores químico y farmacéutico con 18 empresas.

El volumen total de las plantillas de las empresas encuestadas asciende a 171.948 empleados (2.355 en media) y el volumen de ventas alcanza 7,7 billones de Ptas (106.000 millones en media).

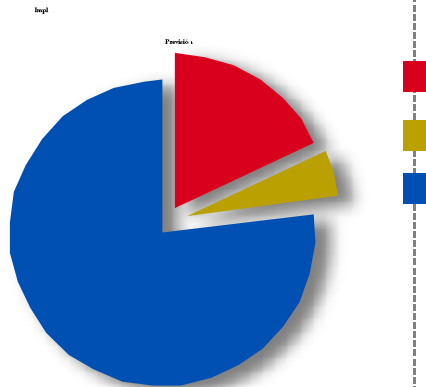
2. Resultados de la encuesta

Implantación de sistemas de previsión complementarios

En los últimos años, los planes de previsión social empresarial han adquirido un papel fundamental en aquellas compañías interesadas en mantener niveles competitivos en sus políticas de Recursos Humanos.

La creciente inquietud de los trabajadores ante posibles situaciones futuras que minoren sus niveles de ingresos, bien sea por edad (jubilación) o por salud (invalidez o fallecimiento), ha aumentado como consecuencia, entre otros factores, de la incertidumbre en cuanto a la futura solvencia y suficiencia del sistema público de Seguridad Social.

Esta situación se refleja en los resultados de la encuesta, y así observamos que el

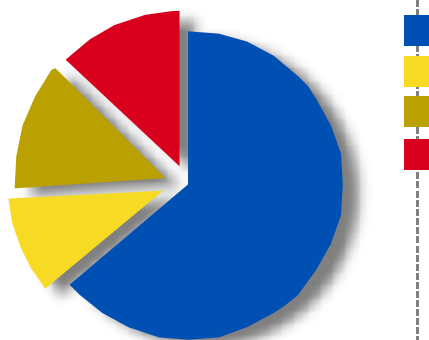


77% de las empresas que han contestado tienen implantado para empleados en activo y jubilados algún sistema de previsión adicional a la Seguridad Social, el 5% sólo lo tienen implantado para actuales jubilados, y el resto (18%) carece de sistema de previsión.

Colectivos de empleados incluidos en un sistema complementario de previsión

Las necesidades de ingresos complementarios a los otorgados por la Seguridad Social no son las mismas para todos los empleados de una misma empresa.

La Seguridad Social española otorga unos porcentajes de sustitución de ingresos a la jubilación para empleados con salarios medios/bajos (cuyo importe está dentro de sus bases máximas de coti-



zación a la Seguridad Social) que pueden llegar hasta el 90%-100%, si bien para empleados con salarios altos este porcentaje de sustitución se ve notoriamente reducido.

Es por ello, que muchas empresas empiezan por introducir sistemas complementarios a la Seguridad Social para empleados con categorías profesionales y niveles salariales elevados, y progresivamente, los hacen extensivos al resto de la plantilla, en la medida que sus sueldos exceden sus respectivas bases máximas de cotización a la Seguridad Social.

El gráfico anterior nos muestra, para las empresas que han participado en la encuesta, a qué colectivos afectan los sistemas de previsión que tienen establecidos las mismas.

Del total de empresas que manifiestan tener implantado algún sistema de previsión privado adicional a la Seguridad Social, *el 64% da acceso a toda la plan-*

tilla, mientras que un 13% tiene además instrumentado un plan de previsión diferente para el personal directivo.

Sólo un 10% tiene instrumentado un plan de previsión únicamente para directivos, sin cobertura alguna para el resto de la plantilla, y por lo que se refiere a los planes del 13% restante de empresas sólo dan cobertura a colectivos reducidos en función a necesidades específicas y más inmediatas, como por ejemplo planes especiales de prejubilación, ayudas al personal ya jubilado, etc. En resumen, *hay un 77% de empresas con planes que dan acceso a todo el personal y un 23% con planes diseñados expresamente para personal direc-*

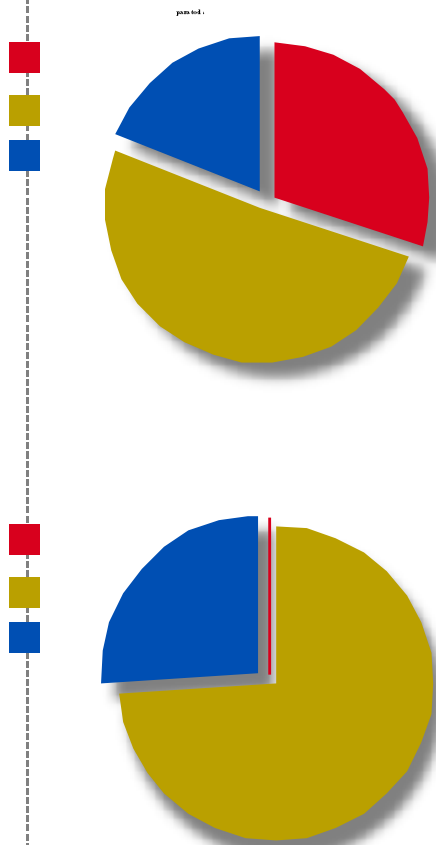
tivo. Los resultados de la encuesta demuestran que cada vez es más habitual extender los sistemas de previsión a toda la plantilla, si bien se siguen manteniendo diferenciaciones para niveles de dirección.

Régimen contractual que regula el sistema de previsión

Existen diversos sistemas para regular los compromisos por pensiones. Unos se basan en la negociación colectiva, reflejada en los convenios colectivos sectoriales o de empresa, otros se concretan en pactos individuales empresa-trabajador, siendo, sin embargo, el más común la reglamentación interna, en la cual la intervención de los trabajadores es más limitada que en los dos anteriores.

En la práctica se demuestra que normalmente las características y régimen de funcionamiento de los planes de previsión de directivos difieren sustancialmente de los planes de previsión que dan cobertura a toda la plantilla.

En este sentido, de los resultados de la encuesta se comprueba, que tanto dentro de los planes que dan cobertura a toda la plantilla, como de los que dan cobertura exclusivamente al personal directivo, *la mayoría se rige por reglamentos internos de empresa (51% para*



toda la plantilla y 74% para directivos), y que por otra parte, la regulación vía Convenio Colectivo afecta a los planes diseñados para toda la plantilla (Cuadros a la izquierda).

Un aspecto a resaltar es que para aquellas empresas en las que el vehículo de financiación es el Plan de Pensiones de Empleo, la reglamentación interna pasa a ser sustituida por el propio reglamento del Plan de Pensiones.

Modalidad del sistema de previsión

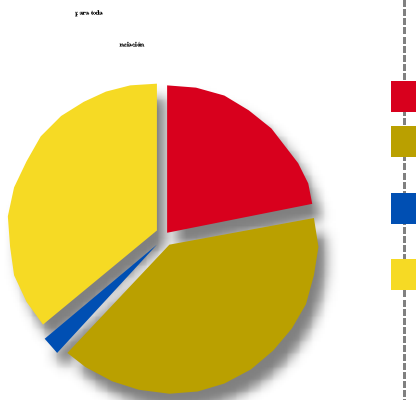
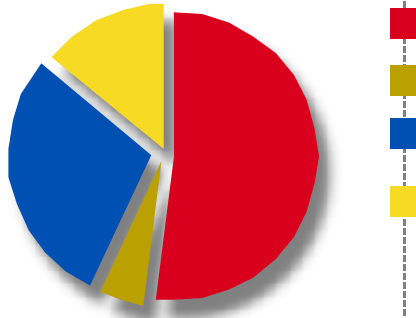
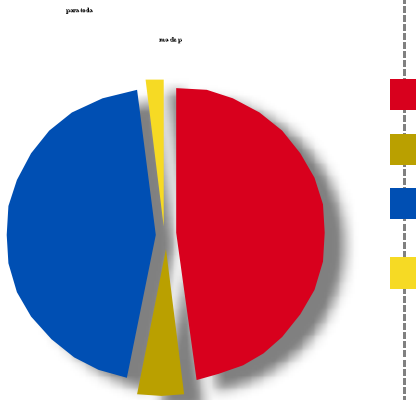
Si bien en el pasado los planes de prestación definida (calculados sobre las últimas retribuciones antes de la jubilación) eran la práctica habitual, en la actualidad observamos una clara *tendencia hacia la implantación o transformación a planes de aportación definida* (Calculados sobre aportaciones periódicas consideradas como retribución a lo largo de la vida profesional).

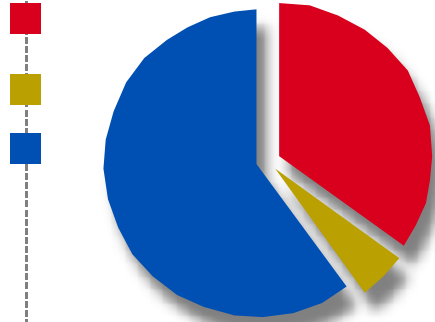
Analizando los resultados de la encuesta, esta tendencia se refleja con mayor claridad en los planes que afectan a toda la plantilla. Sin embargo, en los planes de directivos esta tendencia es menos acentuada, predominando los planes de prestación definida, si bien se observa un aumento de planes mixtos que combinan el sistema de aportación definida con la existencia de una prestación definida máxima garantizada.

Vehículos de financiación del sistema de previsión

De acuerdo a la Ley 30/95, aquellas empresas que mantengan compromisos por pensiones con sus empleados están obligadas a financiarlos a través de Planes de Pensiones de Empleo, Contratos de Seguro, Mutualidades de Previsión Social, o de una combinación de los anteriores.

Tal y como se observa en los siguientes gráficos, *son todavía muchas las empresas que mantienen reservas contables* en sus balances para financiar los compromisos por pensiones adquiridos con toda





la plantilla (36%), siendo más evidente este hecho en los planes de previsión que afectan al personal directivo (60%).

Un aspecto que incide en el hecho de que sea más común utilizar la reserva contable como vehículo de financiación para planes de directivos, es la exigencia de cumplir con el principio de no discriminación que rige los Plan de Pensiones de Empleo, que más adelante se analizará en detalle, principio que permite poca flexibilidad en la diferenciación de colectivos.

Como consecuencia de lo anterior, resulta obvio que las empresas que optan por financiar externamente los planes de directivos elijan el Contrato de Seguro como vehículo de financiación.

Entre los sistemas de previsión analizados que dan cobertura a toda la plantilla, un 40% de ellos está financiado mediante un Plan de Pensiones de Empleo, siendo un 22% de las empresas las que han optado por la vía del Contrato de Seguro.

Se observa un cuarto vehículo de financiación, las Entidades de Previsión Social Voluntaria (2%), utilizado por una minoría de las empresas analizadas ya que sólo se permite su utilización a empresas con domicilio fiscal en el País Vasco.

Es importante resaltar que *los planes del 74% de las empresas que financian sus compromisos a través de un Plan de Pensiones de Empleo, son de la modali-*

dad de aportación definida. Movimiento lógico si han sido diseñados en el contexto de la reciente legislación.

Objetivo medio de pensión de jubilación

Se entiende por objetivo de pensión, el porcentaje de sustitución de ingresos a la jubilación que se desea obtener en relación con el último salario percibido en activo por el empleado.

En este punto no han respondido muchas empresas, observando que el rango de porcentajes varía desde el 22% hasta el 100%, y que el porcentaje que más se repite es el 70% del salario incluidas las prestaciones de la Seguridad Social.

Aportación de la empresa como porcentaje sobre la masa salarial (Coste de financiación del Plan)

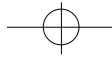
Al igual que en el caso anterior, de la información obtenida en la encuesta, no han respondido a esta pregunta muchas empresas.

En este caso el rango de variación en los porcentajes se sitúa entre el 0,7% y el 35% de la masa salarial, siendo el porcentaje que más se repite el 4% (no incluye el coste de cotizaciones a la Seguridad Social).

Participación de los empleados en la financiación del Plan

De nuevo conviene diferenciar entre los planes de previsión para directivos y los planes que cubren a toda la plantilla.

En estos últimos, y en concreto cuando se trata de planes de aportación definida, es más habitual la obligatoriedad de participar en la financiación del sistema por parte del empleado, estando la aportación de la empresa vinculada al grado de participación del empleado, en los cuales puede llegarse al caso de que la empresa no aporte si no lo hace el empleado.



La posibilidad de que el empleado realice aportaciones voluntarias al sistema no está muy extendida entre las empresas encuestadas, y existe aún un gran número de sistemas cuya financiación va exclusivamente a cargo de la empresa que lo promueve.

Por último cabe destacar que es en los planes de aportación definida donde es más habitual la participación de los empleados en la financiación del plan.

Derechos en caso de baja en la empresa

El otorgar o no derechos en caso de cese de la relación laboral o baja en la empresa está muy condicionado por dos aspectos:

1. El vehículo de financiación utilizado para la materialización de los compromisos.
2. La normativa fiscal actual.

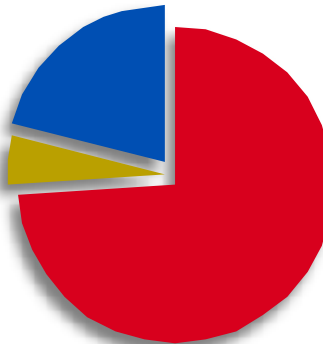
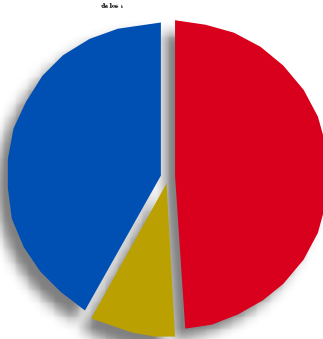
En los Planes de Pensiones de Empleo, el reconocimiento de derechos en caso de baja se produce necesariamente desde el momento en que el empleado pasa a ser partícipe del mismo. El cobro de estos derechos se difiere al momento de acaecimiento de una de las contingencias cubiertas por el plan, si bien el partícipe podría transferir el montante de sus derechos consolidados a otro plan de pensiones.

En los sistemas de previsión financiados mediante pólizas de seguros, la empresa puede optar por reconocer o no derechos en caso de baja. Dicho reconocimiento está íntimamente vinculado al tratamiento fiscal que se dé a las primas.

En este sentido, la empresa tendrá obligación de reconocer derechos en caso de baja si imputase fiscalmente la prima al empleado, sin embargo, en el supuesto de que no imputara las primas al empleado podría optar por no reconocer derechos en caso de baja.

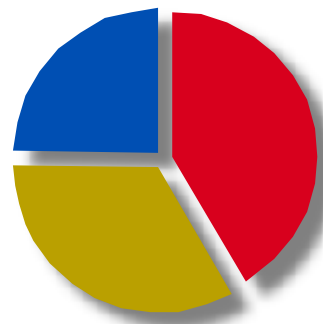
De las respuestas obtenidas en la encuesta referentes a planes que afecten a toda la plantilla, más del 50% otorga derechos a los empleados en caso de ce-

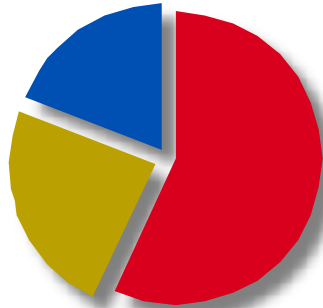
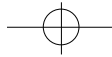
no.



para toda

a baja





se de la relación laboral con la empresa, siendo inferior la proporción (43%) en planes de directivos. Estas proporciones resultan lógicas teniendo en cuenta que existe un mayor número de planes extensibles a toda la plantilla que están financiados a través de un Plan de Pensiones de Empleo.

Grado de satisfacción con los sistemas de previsión ya implantados

La encuesta refleja que el 51% de las empresas con planes de previsión social para toda la plantilla piensan cambiarlo a corto plazo, mientras que en el caso de empresas con planes para directivos, el 57% piensa cambiarlo a corto plazo.

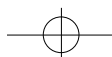
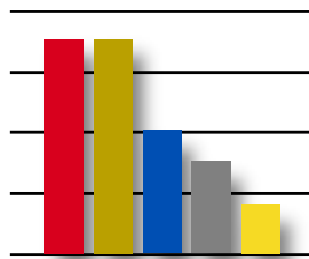
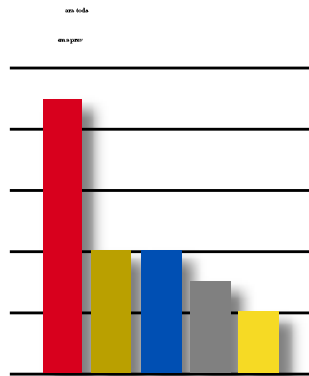
Los cambios de plan, en ambos casos se reflejan en los siguientes gráficos.

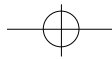
La razón principal para cambiar el plan es la transformación de planes de prestación definida a aportación definida. En el caso de planes de directivos, es de igual importancia la incorporación al plan de aportaciones de los empleados. El siguiente factor que preocupa por igual a las empresas con planes de directivos y planes para toda la plantilla es el cambio de vehículo de financiación.

Menor relevancia se concede a la desvinculación de las prestaciones del plan a las de la Seguridad Social, quizá porque ésta ya irá implícita en el cambio a aportación definida.

Aspectos negativos de la legislación de Planes y Fondos de Pensiones

La consulta sobre cuáles son los puntos de la legislación española de planes y fondos de pensiones que afectan más negativamente a la selección por parte de las empresas de un plan de pensiones acogido a dicha Ley como sistema de previsión social, las empresas participantes en la encuesta se pronunciaron en los siguientes términos:





■ *Un 68% de las empresas que actualmente no tienen sus compromisos financiados vía Plan de Pensiones opinan que la necesidad de constituir una Comisión de Control con representación mayoritaria de los empleados, es un obstáculo para promover planes de pensiones del sistema de empleo, mientras que solo un 48% de las que ya lo tienen promovido lo consideran un obstáculo. No obstante, es importante resaltar que, tal y como hemos comentado anteriormente, en un 74% de las empresas con Planes de Pensiones acogidos a la Ley, éstos son de la modalidad de aportación definida.*

En este sentido cabe recordar que según la legislación española el funcionamiento y ejecución de cada plan de pensiones será supervisado por una Comisión de Control formada por representantes del Promotor o Promotores, Partícipes y Beneficiarios, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses, manteniéndose la mayoría absoluta de representación de los partícipes. Dentro de las funciones de la Comisión de Control del Plan estarían entre otras, supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan o seleccionar el actuario o actuarios que certifiquen la situación y dinámica del plan.

Probablemente la opinión de las empresas se debe a que la redacción originaria de la Ley no dejaba claro si era posible establecer mayorías cualificadas para la adopción de determinados acuerdos en el seno de las Comisiones de Control.

Aún admitiéndose actualmente la posibilidad de exigir esas mayorías para determinados acuerdos, es probable que las empresas consideren incómoda la intervención de los trabajadores en las comisiones de control, lo cual impide a las empresas realizar cambios en el plan sin el consentimiento de los partícipes del mismo.

■ *Un 70% de las empresas que actualmente no tienen sus compromisos financiados vía Plan de Pensiones advierten como punto negativo la necesidad de establecer un proceso similar a la negociación colectiva para ponerlo en marcha.*

De las que ya lo tienen promovido, un 43% lo considera un aspecto negativo.

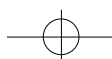
Es necesario destacar, que la creación primero de una Comisión Promotora del plan y de la Comisión de Control después implican que necesariamente se abra un proceso de Negociación sobre las características del plan de pensiones, proceso que si el vehículo de financiación del compromiso es, por ejemplo un seguro, no es necesario.

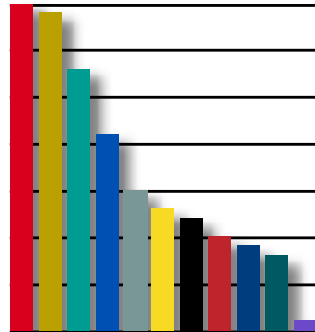
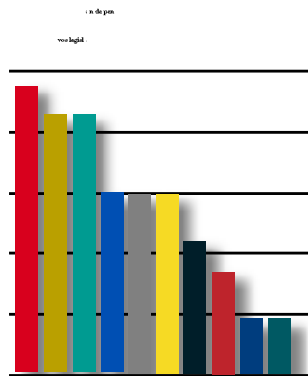
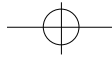
■ *El principio de no discriminación es apuntado como otro factor negativo por parte de las empresas (56% de las que no tienen actualmente promovido un Plan de Pensiones, y 22% de las que lo tienen promovido). Recordemos que la implantación de un plan de pensiones del sistema de empleo requiere para cumplir el principio de no discriminación que la totalidad del personal empleado por el promotor con, por lo menos dos años de antigüedad, esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan.*

Siendo el establecimiento de un plan de pensiones del sistema de empleo una mejora de las condiciones de trabajo que requiere necesariamente el acuerdo del empleador, nunca se ha comprendido porqué, a diferencia de otro tipo de mejoras, el establecimiento de un plan de pensiones debe hacerse extensible a toda la plantilla. Ello es así cuando los empresarios consideran que las prestaciones de la Seguridad Social corresponden satisfactoriamente para todos aquellos trabajadores con una retribución que esté dentro de sus bases máximas de cotización.

Los empresarios ven al principio de no discriminación dentro de los planes de pensiones como un obstáculo para poder establecer sistemas de previsión social con diferentes características para diferentes categorías de empleados, especialmente cuando se pretende utilizarlo como elemento de retribución para sus directivos.

■ *Un 42% de las empresas que no tienen un Plan de Pensiones acogido a la Ley, opina que la existencia del límite actualmente establecido en 1.100.000*





Ptas para las aportaciones anuales por partícipe es también un *punto que afecta negativamente* al desarrollo de los mismos. Este porcentaje desciende al 30% si nos fijamos en la opinión de las empresas con un Plan de Pensiones ya en funcionamiento.

Cabe recordar que el límite que se estableció en 1987 de 500.000 Ptas, para irse actualizando hasta ahora, es especialmente conflictivo en los planes de prestación definida y para aquellos empleados con edades cercanas a la jubilación, a pesar de la escala introducida en el borrador de reglamento, que resulta insuficiente.

■ Un 30% de las empresas considera que la posibilidad de que haya una difusión en el seno de la comisión de control de datos confidenciales respecto a los partícipes es también un elemento negativo.

Aunque la legislación sobre protección de datos permite proteger la confidencialidad de los datos personales de los partícipes de los planes de pensiones, sigue existiendo un conflicto en la medida en que las Comisiones de Control de los planes pueden intentar recabar ese tipo de información si la consideran necesaria para velar por los intereses de los partícipes y la correcta aplicación del plan. Al no existir un precepto expreso que limite las facultades de las Comisiones de Control respecto a esos datos, parece que existe una inquietud por parte de los empresarios al respecto.

■ Un 43% de las empresas que tienen promovido un Plan de Pensiones opina que la excesiva burocracia desincentiva la puesta en marcha y funcionamiento del plan, si bien, sólo un 20% de las empresas sin Plan de Pensiones lo consideran un factor negativo. La existencia de unos procedimientos administrativos para poner en marcha un plan de pensiones (procesos para la creación de la Comisión Promotora y procesos electorales para la constitución de la Comisión de Control del plan y del fondo, inscripción en los registros mercantiles, obtención de dictámenes actuariales,



elaboración de auditoría, etc.) es el procedimiento señalado por la Ley para garantizar los intereses de todas personas involucradas en los Planes de Pensiones.

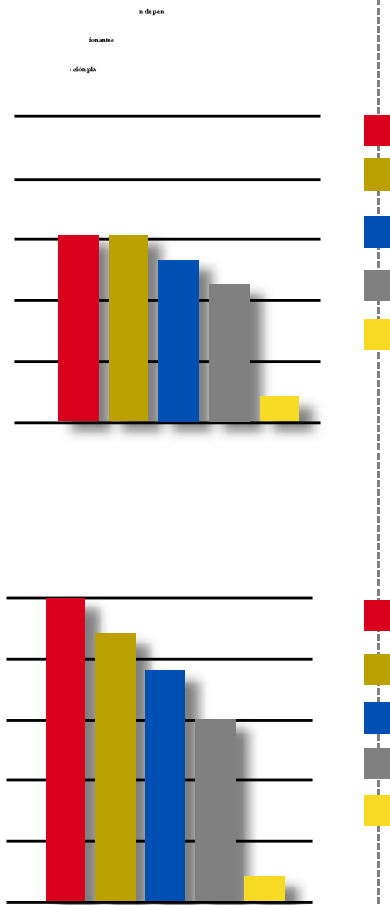
Aunque en gran medida son inevitables, sí se agradecería la supresión de algunos de ellos por ser excesivos, por ejemplo no se entiende por qué debe existir una duplicidad de registros (administrativo y mercantil) respecto de algunas instituciones involucradas en la materia.

■ *El principio de irrevocabilidad de las aportaciones es considerado también un punto negativo* para aproximadamente el 28% de las empresas. La irrevocabilidad de aportaciones impide condicionar la percepción de algunos derechos derivados del plan a que se produzcan determinadas circunstancias en las relaciones entre el empleador y el empleado, por ejemplo condicionar la percepción del derecho a que el empleado se jubile concretamente en la empresa promotora del plan o a que no sea despedido precedentemente.

■ Otros puntos, tales como la necesidad de imputar fiscalmente las aportaciones a los individuos (22% de las empresas), la necesidad de atribuir derechos consolidados sobre las aportaciones (15%) o la dificultad de encajar los planes de prestación definida en el sistema de empleo (14%) son argumentados por las empresas como elementos negativos para la promoción de planes de pensiones. En los cuadros de la página anterior se recogen las diferencias según empresas con plan y sin plan de pensiones.

Condicionantes negativos para la promoción de planes de prestación definida

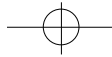
A la consulta sobre cuáles son los puntos de la legislación española de planes y fondos de pensiones que afectan más negativamente a la promoción de planes acogidos bajo el sistema de prestación definida, las empresas participantes en la encuesta se pronunciaron en los siguientes términos:



■ Un 44% de las empresas que actualmente no tienen promovido un Plan de Pensiones opina que la existencia de un límite anual a las aportaciones por partícipe dificulta el que puedan ser garantizadas, especialmente a los partícipes de mayor edad, unas prestaciones suficientes.

De las que tienen ya promovido un Plan de Pensiones lo consideran un factor negativo el 30%. Este hecho se entiende como uno de los principales motivos por los que la mayoría de los planes de pensiones acogidos a la ley 8/1987 son de la modalidad de aportación definida.

■ Un 50% de las empresas que no tienen Plan de Pensiones encuentra la necesidad de que la mayoría de la Comisión de Control la formen representantes de los partícipes como un elemento negativo para la

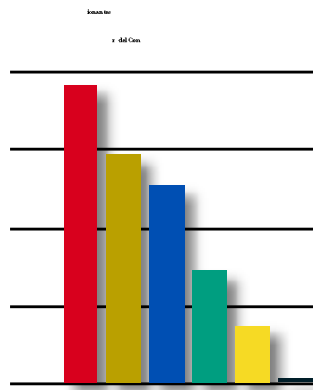


promoción de planes de prestación definida, mientras que solo un 26% de las que ya lo tienen promovido lo consideran un obstáculo. No obstante, reiterar que en un 74% de las empresas con Planes de Pensiones acogidos a la Ley, éstos son de la modalidad de aportación definida.

Obviamente, la cesión de importantes atribuciones a la representación mayoritaria de los partícipes hace que algunas empresas se inclinen por la promoción de planes de aportación definida donde el coste de financiación es más controlable.

■ Un 38% de las empresas sin Plan de Pensiones opina que la inseguridad jurídica que comporta la falta de definición de los sistemas de capitalización individual/colectiva en los planes de prestación definida es un obstáculo para el desarrollo de los mismos. De las que tienen ya promovido un Plan de Pensiones lo consideran un factor negativo el 22%.

■ Un 30% de las empresas achaca a la dificultad técnica que implica el juego de límites de aportación y derechos consolidados individualizados, la razón por la cual los planes de prestación definida tienen un menor desarrollo.



Condiciones negativas para la elección del Contrato de Seguro

La siguiente cuestión se refiere a los puntos que pueden restringir o afectar negativamente a la selección por parte de las empresas de un contrato de seguros como un vehículo para un sistema de previsión social.

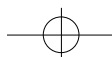
■ La mayoría de de las empresas (77%) estima que la imposibilidad de deducir fiscalmente las primas sin tener que imputar fiscalmente al empleado, es una dificultad que comporta los seguros de vida como vehículo alternativo a los planes de pensiones, ante el hecho de que los empleados tuvieran que tributar como retribución en especie en el caso de que las primas les fuesen imputadas.

■ Igualmente, la inseguridad jurídica respecto al futuro tratamiento fiscal de los seguros de vida, como es el caso de la posible deducción fiscal de las primas en el supuesto de no haberse imputado, cuestión entre otras aún no resuelta completamente por la legislación española, se percibe como un punto negativo por parte del 59% de las empresas.

■ La ausencia de un régimen transitorio de adaptación a la exteriorización vía contrato de seguro, frente a Planes de Pensiones se percibe negativamente por parte de un 51% de las empresas.

■ El 29% de las empresas opina que la fiscalidad aplicable a los contratos de seguros respecto al traspaso de las provisiones contables y financiación del déficit es negativa en comparación con la alternativa de los planes de pensiones y dificulta por tanto la utilización de un seguro como vehículo para este fin.

■ Un 15% de las empresas estima que los trabajadores tendrían una opinión desfavorable a la utilización del seguro de vida como vehículo de financiación para los compromisos por pensiones.



Comentarios generales respecto a la legislación de Planes y Fondos de Pensiones

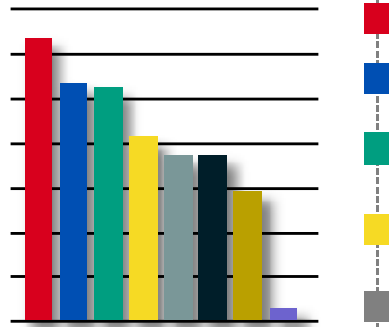
■ A la consulta sobre comentarios generales respecto al marco legal de los planes de pensiones cabe destacar que el 63% de las empresas piensan que el tratamiento de las aportaciones y de las prestaciones debería depender de las características del plan y no del vehículo que se utiliza para su financiación.

Es conocido que actualmente el tratamiento fiscal de los planes de pensiones en lo que respecta a aportaciones es sensiblemente mejor que el de los seguros de vida, ya que, si bien en ambos casos es necesario imputar la aportación para deducirla fiscalmente, el tratamiento fiscal para los partícipes es neutro o prácticamente neutro en el caso de un plan de pensiones.

■ Un 53% de las empresas opina que sería necesario que en caso de establecerse un límite de las aportaciones a Planes de Pensiones, actualmente establecido en 1.100.000 Ptas fuera como mínimo de 2.000.000 millones de Ptas.

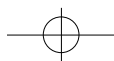
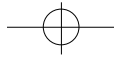
■ El 52% de las empresas opina que la distribución de la representación en la Comisión de Control debe reflejar más exactamente los riesgos soportados por cada una de las partes, así que en los planes en los que el riesgo de desviaciones en las aportaciones como consecuencia de una mala política inversora lo asuma el promotor éste debería tener la representación mayoritaria.

■ El 37% de las empresas opina que la distribución de la representación en la Comisión de Control debe reflejar más exactamente las aportaciones efectuadas por cada una de las partes, así que en los planes financiados íntegramente con aportaciones del promotor, éste debería tener la representación mayoritaria en la citada comisión.



■ Un 41% de las empresas opina que el tratamiento fiscal aplicable a las prestaciones que se cobren en forma de renta debería ser mejor que el de las prestaciones que se perciban en forma de capital, por lo que parece deducirse que estas empresas opinan que en los planes de previsión debe primar la complementariedad de la pensión a lo largo de toda la vida pasiva del individuo frente al cobro de una sola vez de una retribución diferida.

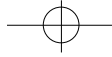
■ Un 37% de las empresas creen que los planes de pensiones en España no han tenido el éxito deseado hasta hoy como consecuencia de la definición de los mismos introducida en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, y un 29% opina que la Ley debería modificarse para permitir una mayor facilidad en la implantación de planes de la modalidad de prestación definida.



3. Relación de empresas o grupos de empresas que han participado en la encuesta

ABBOTT
AIRTEL MOVIL, S.A.
ALMAGRERA, S.A.
AMADEUS
ANDE
AUDIFISA
BANCO ATLANTICO
BANCO SABADELL
BAUSCH AND LOMB ESPAÑA, S.A.
BAYER HISPANIA, S.A.
CAJA DE AHORROS DE NAVARRA
CENTRE MEDIC ST. JORDI ST
ANDREU, S.A.
CEPSA (PETROLEO)
CEPSA (REFINO)
CIBA
COCA COLA ESPAÑA
COMPAÑÍA CERVECERA DE
CANARIAS, S.A.
CRUZCAMPO
DAMM
DERIVADAS DEL FLUOR, S.A.
DYM PANEL
EDSCHA ESPAÑA, S.A.
EL AGUILA
EL MONTE (Caja Ahorros Huelva y
Sevilla)
ELF ATOCHEM
EMT
EMVISESA
ENCE, S.A.
FERROCARRIL METROPOLITÀ
BARCELONA
FIRESTONE
FMC FORET, S.A.
FORD ESPAÑA, S.A.
FUNDACION ESADE
GILLETTE ESPAÑOLA, S.A.
GRUPO CRISTALERIA ESPAÑOLA
HEWLETT PACKARD ESPAÑOLA, S.A.

HOECHST MARION ROUSSEL
ICI ESPAÑA, S.A.
INDUSTRIAS DEJ, S.A.
JOHN DEERE IBERICA, S.A.
KOXKACE, S.A.
LABORATORIOS KNOLL
LUCENT TECHNOLOGIES
MICROELECTRONICA
MASTER CONSULTING
MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.
MICHELIN
NESTLE
NISSAN FORKLIFT ESPAÑA, S.A.
NOVARTIS HISPANIA, S.A.
ONCE
OTIS
PIKOLIN
PIRELLI
PRAXAIR
PRENSA ESPAÑOLA
PROCTER AND GAMBLE
RED ELECTRONICA ESPAÑOLA
REPSOL
ROCHE, S.A.
ROMM AND HAAS ESPAÑA, S.A.
SANTAS
SCHERING PLOUGH, S.A.
SHELL ESPAÑA, S.A.
SIEMENS
SOCIEDAD ESTATAL DE
ACTIVIDADES TUDOR
TABACALERA
TETRA PACK
TMB
TRANSPORTES URBANOS DE
SEVILLA S.A.M.
UNILAND CEMENTERA, S.A.
UNILEVER
VISCOEDA
VOLKSWAGEN NAVARRA, S.A.



FUNDIPE, Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos, constituida en el seno de la Asociación Española de Dirección de Personal, AEDIPE.

Sus Fines fundacionales son:

- La promoción y desarrollo de los principios, conocimientos y actividades de la Función de Recursos Humanos en las empresas y organizaciones asimilables a ellas.
- El fomento de la Economía y del Conocimiento social a través del estudio, análisis y elaboración de trabajos de investigación prospectiva sobre distintas facetas de la Función de Recursos Humanos con objeto de favorecer el desarrollo del factor humano en las organizaciones empresariales.
- Abordar los valores y aspectos de la Función de Recursos Humanos con objeto de constituir un órgano de reflexión y punto de referencia para los profesionales de Recursos Humanos.

William M. Mercer es una compañía consultora internacional independiente, especializada en el asesoramiento en materia de previsión social complementaria para empresas e instituciones, así como en temas relacionados con seguros personales, recursos humanos y compensación, asesoramiento jurídico, asesoramiento a entidades financieras y aseguradoras y consultoría de inversiones.

A nivel internacional, está presente en 27 países, con más de 100 oficinas y más de 13.000 empleados distribuidos por todo el mundo. En España está presente desde el año 1976, ofreciendo sus servicios desde sus oficinas de Madrid, Barcelona y Bilbao, con más de 120 profesionales (abogados, economistas, actuarios, ingenieros, psicólogos...).

**WILLIAM M.
MERCER**

ifundipe
FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

