

“Perspectiva económica de la valoración de los compromisos por pensiones”

María Isabel Casares San José-Martí
Spain

Índice

1	INTRODUCCIÓN	1
2	COMPROMISOS POR PENSIONES DE LAS EMPRESAS	3
3	VALORACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES	7
4	APLICACIONES PRÁCTICAS	8
4.1	HIPÓTESIS DE PARTIDA.....	8
4.2	APLICACIONES PRÁCTICAS.....	10
4.3	RESULTADOS OBTENIDOS.....	11
5	CONCLUSIONES	13
	BIBLIOGRAFÍA	14

1 Introducción

La Directiva 80/987/CEE establece que *“Los Estados Miembros se asegurarán que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que ya han dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan, independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social”*.

Asimismo, se prevé que los trabajadores de un país que sean desplazados por la empresa a otro Estado miembro de la Unión Europea tengan el mismo régimen, en relación con sus derechos a pensión complementaria, que tendría si se desplazase dentro de su país. En definitiva, se trata de mantener la posibilidad de que, independientemente de donde un trabajador preste sus servicios, si la empresa de procedencia mantiene compromisos complementarios, ésta pueda continuar haciendo aportaciones si el trabajador cumple las condiciones precisas. La reglamentación contempla estas disposiciones con **carácter general**. Por ello, cuando una empresa mantenga compromisos por pensiones con trabajadores desplazados cuya situación no sólo sea de excedencia, o suspensión de contrato, sino incluso cuando el desplazamiento suponga el cese o extinción de la relación laboral con la empresa, ésta podrá hacer las aportaciones o contribuciones en favor del referido trabajador.

Con estos antecedentes, se publica en España la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, modificada por la disposición undécima y por las disposiciones transitorias decimocuarta, decimoquinta y decimosexta de la Ley 30/1995, la cual establece el régimen de protección de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, jubilados y beneficiarios, incluyendo las prestaciones causadas. Según este régimen, los citados compromisos de la empresa deben instrumentarse mediante planes de pensiones o contratos de seguros, no resultando admisible la cobertura de tales compromisos mediante fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento, por parte de la empresa, de la titularidad de los recursos constituidos.

La nueva redacción de la Ley 8/1987 establece un periodo transitorio para la exteriorización de los fondos internos constituidos y hace referencia al desarrollo reglamentario de dicho proceso de exteriorización.

En definitiva, se inicia un proceso que supondrá un hito en la previsión complementaria de carácter empresarial en España, tanto en lo que se refiere a planes de pensiones como a seguros que instrumenten compromisos por pensiones, ya sean, estos últimos, formalizados mediante póliza, si la aseguradora es una compañía, o a través de reglamento de prestaciones en el caso de mutualidades de previsión social.

El Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, que entró en vigor el 16 de noviembre de 1999, desarrolla, con **carácter permanente** según destaca la exposición de motivos referentes a los contratos de seguros, el régimen de adaptación o acomodación de los compromisos por pensiones o régimen de exteriorización. Cabe destacar la permanencia y vigencia del régimen transitorio que recoge el Reglamento para la financiación de compromisos que, según parece, se mantendrá como referencia normativa, como mínimo, en los próximos diez años, siendo extensible incluso hasta quince años o más.

El régimen de instrumentación y, en su caso, exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas permite cumplir un doble objetivo:

- Proteger los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios en caso de insolvencia o de dificultades financieras para la empresa.
- Liberar recursos y concentrarse en su actividad típica lo que, en última instancia, se traducirá en una mayor competitividad nacional e internacional.

Además, este proceso supone trasladar la gestión de los recursos que instrumentan compromisos por pensiones a entidades especializadas en la gestión e inversión financieras, entidades gestoras de fondos de pensiones y entidades aseguradoras. Esta gestión especializada puede suponer, para la empresa, un menor coste a la hora de financiar y atender sus compromisos por pensiones, a la vez que coadyuva a la capitalización de la economía, potenciando el ahorro a largo plazo y dotando de mayor amplitud y profundidad a los mercados financieros y de capitales lo que, en último término, permitirá reducir los costes financieros de las inversiones empresariales.

El proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones se estructura en distintos apartados dentro del Real Decreto de exteriorización que son:

- Uno de **carácter general** en donde se desarrollan únicamente los elementos comunes a ambos instrumentos, planes de pensiones y seguros, y aquellos que definen el ámbito, objetivo y subjetivo, sometido a la nueva legislación.
- Otro que versa sobre la adaptación de los compromisos por pensiones a través de planes de pensiones y tiene, por tanto, un **carácter transitorio** y en él se incluyen todos los elementos propios de la adaptación realizada mediante planes de pensiones, entre otros: plan de reequilibrio, trasvase de fondos constituidos, amortización del déficit, régimen jurídico, cuantificación y limitación de los derechos por servicios pasados.

2 Compromisos por pensiones de las empresas

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos.

Las empresas que mantengan compromisos por pensiones con sus trabajadores, incluyendo las prestaciones causadas, deberán proceder, hasta el plazo máximo del **16 de noviembre del año 2002**, a adaptar dicha materialización.

La adaptación de los compromisos por pensiones asumidos por la empresa requerirá la formalización de **uno o varios contratos de seguro**. La adaptación se considerará realizada cuando el contrato de seguro instrumente **todos** los compromisos por pensiones de la empresa.

Tienen la consideración de **compromisos por pensiones**, los compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tengan por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones vinculadas a las contingencias establecidas en el artículo 8.6 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Tales pensiones podrán revestir las formas establecidas en el artículo 8.5 de la citada Ley, y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos cualquiera que sea su denominación.

La instrumentación de los compromisos por pensiones se deberá realizar aún cuando la adquisición o mantenimiento de los derechos derivados del compromiso se condicione al cumplimiento de determinados requisitos.

Se considerarán **disposiciones equivalentes al convenio colectivo**:

- Los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones, cuya existencia o efectos se hallen **documentados** de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones.
- Las actas de constitución, estatutos o reglamentos de mutualidades de previsión social, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión del personal, siempre que en los documentos enumerados las empresas asuman compromisos por pensiones.
- Aquellos que la empresa no haya suspendido unilateralmente, aún cuando el convenio colectivo o disposición equivalente le atribuya esta facultad.

La interpretación de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (organismo supervisor español en la materia) ha consistido en exigir la exteriorización bajo los supuestos de máxima prudencia, lo que significa que no se va a producir ninguna rotación de empleados u otras hipótesis que hagan disminuir la cuantificación económica del compromiso y que todos los trabajadores se jubilarán en la primera fecha de jubilación posible (normal o anticipada).

Este análisis pretende delimitar los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores a efectos de la obligación de instrumentarlo conforme a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987 y considerarlos como compromisos por pensiones en los términos recogidos en el artículo 8.6 de la Ley 8/1987:

“Las contingencias por las que se satisfarán las prestaciones anteriores podrán ser:

- a) Jubilación o situación asimilable. Reglamentariamente se determinarán las situaciones asimilables. De no ser posible el acceso del beneficiario a tal situación, la prestación correspondiente sólo podrá ser percibida al cumplir los sesenta años de edad.*
- b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez.*
- c) Muerte del partícipe o beneficiario, que pueden generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad, o en favor de otros herederos o personas designadas. No obstante, en el caso de muerte del beneficiario que no haya sido previamente partícipe, únicamente se pueden generar prestaciones de viudedad u orfandad.”*

y en el artículo 7 del reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre:

“Artículo 7. Compromisos por pensiones.

- 1. Tienen tal consideración los compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tengan por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones vinculadas a las contingencias establecidas en el artículo 8.6 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Tales pensiones podrán revestir las formas establecidas en el artículo 8.5 de la citada Ley, y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos cualquiera que sea su denominación.*

La instrumentación de los compromisos por pensiones se deberá realizar aún cuando la adquisición o mantenimiento de los derechos derivados del compromiso se condicione al cumplimiento de determinados requisitos.

Se considerarán disposiciones equivalentes al convenio colectivo los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones, cuya existencia o efectos se hallen documentados de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones. Asimismo, tendrán tal consideración las actas de constitución, estatutos o reglamentos de mutualidades de previsión social, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión del personal, siempre que en los documentos enumerados las empresas asuman compromisos por pensiones.

2. *También se considerarán compromisos por pensiones aquellos que la empresa no haya suspendido unilateralmente, aún cuando el convenio colectivo o disposición equivalente le atribuya esta facultad.*
3. *Los compromisos de las empresas con sus trabajadores o beneficiarios vinculados a las contingencias previstas que no sean dinerarios no estarán sometidos a lo previsto en este Reglamento.”*

Asimismo, el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, establece en su artículo 16:

“Artículo 16. Contingencias y prestaciones.

Las prestaciones consisten en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los beneficiarios de un plan de pensiones, como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por el citado plan.

Las contingencias susceptibles de cobertura en un plan de pensiones podrán ser:

- a) *Jubilación o situación asimilable.*

1º Para la determinación de la contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

2º Cuando no sea posible el acceso de un partícipe de un plan de pensiones a la contingencia de jubilación, los derechos consolidados generados podrán destinarse a la obtención de una prestación equivalente a la de jubilación, a la que tendrá derecho al cumplir la edad señalada por el interesado a partir de los 60 años.

Para el reconocimiento del derecho a esta prestación será preciso que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y que no reúna los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de Seguridad Social correspondiente, sin perjuicio de que continúe o no asimilado al alta en dicho régimen.

3º Situación asimilable a jubilación.

Los planes de pensiones podrán prever prestaciones por situaciones asimilables a jubilación, pudiéndose considerar como tales a estos efectos cualquier supuesto de extinción o suspensión de la relación laboral de un partícipe con al menos 52 años de edad cumplidos, que determine el pase a la situación de desempleo y siempre que se inscriba como tal en el Instituto Nacional de Empleo o se encontrase en dicha situación a partir de esa edad. A estos efectos se consideran situaciones de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o suspensión del contrato de trabajo, contemplados como situaciones legales de desempleo en los apartados 1 y 2 del artículo 208.1 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y normas complementarias y de desarrollo.

En los términos previstos en el párrafo anterior, en los planes del sistema de empleo, el establecimiento de tales prestaciones y su reconocimiento podrá preverse para periodos limitados de tiempo o de forma coyuntural en virtud de los supuestos establecidos en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores o en base a lo previsto en un programa colectivo de cese o suspensión de la relación laboral, aceptado en negociación colectiva.

La definición de situaciones asimilables a la jubilación contempladas por el plan de pensiones y los derechos y obligaciones derivadas de las mismas, deberán regularse precisa y detalladamente en el texto de las especificaciones con carácter general, o bien incorporando anexos o disposiciones transitorias a las mismas, y en su caso, a la base técnica, cuando el acceso a tales situaciones tuviere carácter coyuntural o limitado en el tiempo.

b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez. Para la determinación de estas situaciones se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

c) Muerte del partícipe, que puede generar derecho a prestaciones de viudedad u orfandad, o a favor de otros herederos o personas designadas.

d) Muerte del beneficiario, que puede generar derecho a prestación en los términos del párrafo c) anterior. No obstante, en el caso de muerte del beneficiario que no haya sido previamente partícipe del plan, únicamente se podrán generar prestaciones de viudedad u orfandad.

Por tanto, cualquier compromiso asumido por la empresa a través de convenio colectivo o disposición equivalente consistente en el abono de una prestación dineraria a los trabajadores, cuando accedan a la jubilación, ya sea anticipada u ordinaria por el régimen de la seguridad social correspondiente, debe ser instrumentado conforme a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987.

En consecuencia, si se produce la rescisión del contrato laboral dando lugar a situación legal de desempleo en virtud de Expediente de Regularización de Empleo, y el afectado tiene al menos 52 años, la obligación de la empresa de abonarle una renta se puede considerar compromiso por pensiones y su instrumentación deberá realizarse con carácter general conforme a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 y el real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre. Asimismo, se considerarían incluidos los expedientes de extinción de contratos de trabajo por causas objetivas previstas en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores al contar con la correspondiente autorización laboral.

Se exceptúan de lo anterior, las prestaciones a cargo de la empresa reguladas en normas específicas, como serían los complementos a las prestaciones de desempleo y a las ayudas equivalentes a la jubilación anticipada, ayudas previas a la jubilación ordinaria que debe cofinanciar la empresa y cotizaciones a cargo de ésta, en cuanto que prevén la aportación del

coste a cargo de la empresa a la Tesorería General de la Seguridad Social o Entidad Gestora correspondiente, en la forma y con las garantías que en ellas se establecen.

Analizando la legislación reproducida, podemos considerar que las condiciones y características de los supuestos que deben englobarse en el ámbito de las “situaciones asimilables a la jubilación” se concretan en el carácter obligatorio, el ámbito colectivo de tales situaciones y la existencia de un reconocimiento administrativo de las mismas, por lo que, no podrán calificarse como compromisos por pensiones, los compromisos por ceses voluntarios, despidos individuales calificados como improcedentes, ni los programas voluntarios de prejubilaciones o bajas incentivadas ofrecidos por ciertas empresas a sus trabajadores, ya que son situaciones que objetivamente no demandan un tratamiento diferenciado respecto de las demás rentas de trabajo y que no pueden configurarse, propiamente como situaciones enmarcadas en el ámbito de la previsión social.

Asimismo, las obligaciones que asumen las empresas firmantes de un expediente de regulación de empleo con sus trabajadores hasta que cumplan los 52 años, no son calificadas como compromisos por pensiones, por lo que, pueden ser cubiertas mediante fondos internos o instrumentos similares y las cantidades que satisfaga la empresa por este concepto tendrán la naturaleza de rendimientos del trabajo de los perceptores.

En el caso de prestaciones equivalentes a partir de los 60 años, cuyo cese de la relación laboral no suponga la posibilidad de acceso a la jubilación anticipada por el régimen de la Seguridad Social, la obligación de la empresa no se calificaría como compromiso por pensiones de la Disposición adicional Primera de la Ley 8/1987.

3 Valoración de los compromisos por pensiones

Basándonos en la legislación española actual sobre compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus trabajadores y beneficiarios, en este trabajo se ha intentado plantear algunos casos o situaciones habituales que asumen las empresas en base a su convenio colectivo, comparando su cuantificación con la situación anterior a la entrada en vigor de dicha legislación, lo que genera diferentes importes de las dotaciones internas contables que deben ser exteriorizadas antes del 16 de noviembre de 2002.

Las aplicaciones prácticas detalladas en este trabajo, tratan de desarrollar distintas hipótesis en función de la edad de jubilación prevista, los años cotizados a la Seguridad Social, el tipo de interés técnico utilizado, el crecimiento de salarios, pensiones y bases de cotización, etc.

Para la cuantificación actuarial del devengo de los compromisos por pensiones de las empresas en España suele utilizarse el método de "acreditación proporcional año a año", el cual forma parte de los métodos denominados en inglés "Projected Unit Credit". Dicha metodología es adecuada para efectuar la periodificación de la constitución de las prestaciones, ya que considera los compromisos de jubilación de cada empleado descompuesto en tantas unidades como años de servicio habrá cumplido al jubilarse, adquiriéndose cada año una de éstas.

El proceso de cálculo realizado en la valoración actuarial para la determinación de las obligaciones derivadas de las prestaciones cubiertas por los compromisos por pensiones es el siguiente:

- **“Valor Actual Actuarial”** u **"Obligación Total"**, que representa el valor actual actuarial de los compromisos por pensiones a satisfacer a los trabajadores en activo, en el caso de que se cumplan las hipótesis utilizadas en las distintas aplicaciones prácticas de este trabajo, es decir, el valor actual actuarial de un porcentaje del sueldo (número de mensualidades de indemnización entre el importe del sueldo bruto anual a la jubilación) proyectado a la edad de jubilación establecida e incrementado con el crecimiento geométrico anual.
- **"Coste Normal Anual"**, que es valor actuarial de las unidades que se acreditan por ese ejercicio o la parte del “Valor Actual Actuarial” u “Obligación Total” devengada en el ejercicio. Para el desarrollo de este trabajo se ha supuesto como el resultado de dividir el valor actuarial total correspondiente a cada trabajador entre el número total estimado de años de servicio (desde la incorporación a la Empresa hasta la fecha prevista de jubilación).
- **"Obligación Acumulada"**, es la parte de la "Obligación Total", para cada trabajador objeto de la valoración, correspondiente a sus servicios prestados en la Empresa hasta la fecha de efecto de la valoración.

Debido a que el objeto de este trabajo es establecer una cuantificación de los compromisos por pensiones asumidos por las empresas en base a su convenio colectivo, se han realizado las aplicaciones prácticas comparando únicamente Obligación Acumulada o Servicios Pasados según la muestra aleatoria seleccionada, ya que, dicho importe supone el compromiso devengado por la empresa en el momento de la valoración.

4 Aplicaciones prácticas

4.1 Hipótesis de partida

La realización de cálculos actuariales requiere el empleo de estimaciones de comportamiento futuro de variables basadas en hipótesis fijadas sobre la base de su situación actual y su previsible evolución, por lo que existe una incertidumbre evidente en los resultados obtenidos; incertidumbre que puede surgir respecto a las principales hipótesis a considerar.

En cierta forma, el comportamiento futuro de las variables será similar al pasado, con las correcciones consideradas oportunas. Dichas correcciones han sido efectuadas después de la utilización de técnicas estadísticas y actuariales según la experiencia y conocimiento actuarial.

Las hipótesis actuariales y financieras y las bases técnicas utilizadas para los cálculos de los compromisos por pensiones de este trabajo son:

1. *TABLAS ACTUARIALES*.- Se han utilizado las tablas de mortalidad actualizadas en el momento de la valoración y legalmente recomendadas para los seguros de supervivencia, GRM95 Y GRF95, para hombres y mujeres, respectivamente.
2. *TIPO DE INTERÉS TÉCNICO*.- En la Resolución de 8 de enero de 2001, de la Dirección General de Seguros, se recogía el 3,15% como el tipo de interés máximo a utilizar en el cálculo de la provisión de seguros de vida para el año 2001, por lo que, al ser este porcentaje el 60% de la media ponderada de la rentabilidad de las Obligaciones del Estado, se ha considerado para el desarrollo del trabajo analizar la sensibilidad del coste para la empresa de la utilización de distintos tipos de interés.
3. *REVALORIZACIÓN DE LOS SUELDOS*.- Para la proyección temporal de las hipótesis actuariales de variación del sueldo bruto, se han establecidos distintos porcentajes de crecimiento de salario para analizar la sensibilidad de los mismos sobre el coste de los compromisos.
4. *REVALORIZACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN Y PENSIÓN MÁXIMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL*.- Estas hipótesis financieras son fundamentales para analizar la situación que se le presenta a los trabajadores, a la hora de optar por solicitar la jubilación anticipada teniendo en cuenta la pérdida económica que supone la jubilación antes de los 65 años.
5. *SISTEMA FINANCIERO*: Se aplica el sistema de capitalización individual, ya que, se pretende valorar la situación de cada uno de los trabajadores.
6. *MÉTODO DE DEVENGO*: Acreditación proporcional año a año o P.U.C. ("Projected Unit Credit").
7. *HIPÓTESIS GENERALES*: La normativa sobre jubilaciones recoge valoraciones distintas para aquellos trabajadores que dejen su relación laboral antes de los 65 años o a los 65 años, por lo que este trabajo ha sido realizado teniendo en cuenta que se puedan producir las dos situaciones bajo distintas hipótesis.
8. *PRESTACIONES DE JUBILACIÓN*: Teniendo en cuenta la variedad de redacciones existente en los distintos convenios colectivos en España, respecto al establecimiento de las prestaciones o indemnizaciones en el momento de la jubilación de los trabajadores, se ha considerado como hipótesis para el desarrollo de este trabajo, el siguiente cuadro de indemnizaciones:

Edad de jubilación	Número de mensualidades de salario bruto anual
60 años	20
61 años	15
62 años	10
63 años	5
64 años	2
65 años	1

4.2 Aplicaciones prácticas

Con el fin de ilustrar las diferencias económicas entre las distintas situaciones que se pueden asumir en las empresas a la hora de aplicar el convenio colectivo correspondiente y analizar las repercusiones sobre las dotaciones internas contables, en este trabajo se plantean las siguientes aplicaciones prácticas:

APLICACIÓN PRÁCTICA 1: Valoración de la sensibilidad del crecimiento de tipos de interés para distintas edades de primera jubilación posible de los trabajadores, es decir, a una edad de jubilación de 60, 61, 62, 63 y 64 años para aquellas personas que han comenzado a cotizar a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967 y a una edad de jubilación de 65 años para el resto de trabajadores, suponiendo que todos los trabajadores llevarán en dicho momento al menos 35 años cotizados a dicho organismo y que el crecimiento de salarios es del 2,5% anual acumulativo.

APLICACIÓN PRÁCTICA 2: Valoración de la sensibilidad del crecimiento de salarios y de tipos de interés a una edad de jubilación de 60 años para aquellas personas que han comenzado a cotizar a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967 y a una edad de jubilación de 65 años para el resto de trabajadores, suponiendo que todos los trabajadores llevarán en dicho momento al menos 35 años cotizados a dicho organismo.

APLICACIÓN PRÁCTICA 3: Valoración de la sensibilidad del crecimiento de salarios y de tipos de interés a una edad de jubilación de 65 años para todos los trabajadores.

La base de datos utilizada para la realización de este trabajo, es una muestra aleatoria de un colectivo real de 817 personas.

4.3 Resultados obtenidos

De acuerdo con lo señalado anteriormente, en los cuadros siguientes se recogen los resultados de las valoraciones actuariales (importes en pesetas y en euros) de las distintas aplicaciones prácticas.

RESULTADO DE LA APLICACIÓN PRÁCTICA 1 (en pesetas):

Edad de jubilación	Tipo de interés					
	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%	4,5%	5,0%
60	170.257.783	163.965.026	158.180.329	152.841.231	147.894.601	143.295.113
61	131.550.814	125.868.135	120.681.409	115.928.239	111.555.581	107.518.212
62	93.032.516	88.182.494	83.801.827	79.829.054	76.212.036	72.906.428
63	55.299.542	51.508.372	48.143.176	45.144.586	42.462.446	40.054.286
64	32.524.578	29.461.071	26.790.206	24.454.415	22.405.232	20.601.776
65	25.192.215	22.387.668	19.963.394	17.862.515	16.037.212	14.447.214

RESULTADO DE LA APLICACIÓN PRÁCTICA 1 (en euros):

Edad de jubilación	Tipo de interés					
	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%	4,5%	5,0%
60	1.023.270	985.450	950.683	918.594	888.864	861.221
61	790.636	756.483	725.310	696.743	670.463	646.197
62	559.137	529.987	503.659	479.782	458.044	438.176
63	332.357	309.572	289.346	271.324	255.204	240.731
64	195.477	177.065	161.012	146.974	134.658	123.819
65	151.408	134.553	119.982	107.356	96.386	86.830

RESULTADO DE LA APLICACIÓN PRÁCTICA 2 (en pesetas):

Crecimiento de salarios	Tipo de interés					
	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%	4,5%	5,0%
2,0%	163.557.990	157.762.042	152.414.534	147.461.763	142.857.951	138.563.954
2,5%	170.257.783	163.965.026	158.180.329	152.841.231	147.894.601	143.295.113
3,0%	177.505.384	170.650.008	164.371.923	158.598.383	153.267.634	148.327.106
3,5%	185.372.976	177.878.721	171.042.233	164.778.686	159.016.210	153.693.747

RESULTADO DE LA APLICACIÓN PRÁCTICA 2 (en euros):

Crecimiento de salarios	Tipo de interés					
	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%	4,5%	5,0%
2,0%	983.003	948.169	916.030	886.263	858.594	832.786
2,5%	1.023.270	985.450	950.683	918.594	888.864	861.221
3,0%	1.066.829	1.025.627	987.895	953.195	921.157	891.464
3,5%	1.114.114	1.069.073	1.027.985	990.340	955.707	923.718

RESULTADO DE LA APLICACIÓN PRÁCTICA 3 (en pesetas):

Crecimiento de salarios	Tipo de interés					
	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%	4,5%	5,0%
2,0%	22.327.188	19.898.629	17.795.471	15.969.388	14.379.713	12.992.163
2,5%	25.192.215	22.387.668	19.963.394	17.862.515	16.037.212	14.447.214
3,0%	28.488.005	25.245.750	22.448.085	20.028.066	17.929.457	16.104.940
3,5%	32.283.334	28.531.316	25.299.286	22.508.442	20.092.647	17.996.299

RESULTADO DE LA APLICACIÓN PRÁCTICA 3 (en euros):

Crecimiento de salarios	Tipo de interés					
	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%	4,5%	5,0%
2,0%	134.189	119.593	106.953	95.978	86.424	78.084
2,5%	151.408	134.553	119.982	107.356	96.386	86.830
3,0%	171.216	151.730	134.916	120.371	107.758	96.793
3,5%	194.027	171.477	152.052	135.278	120.759	108.160

5 Conclusiones

Tras el estudio realizado, observamos que el hecho de que las empresas deban exteriorizar los compromisos por pensiones con sus trabajadores, bajo el criterio planteado por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de que es necesario exteriorizar con supuestos de máxima prudencia, nos lleva a considerar que todos los trabajadores se jubilarán en la primera fecha de jubilación posible (normal o anticipada), situación que no se corresponde con la realidad, ya que, la pérdida económica vitalicia por la inferior pensión de la Seguridad Social que supone la jubilación anticipada para un trabajador, no se contrarresta con la compensación económica recibida por parte de las empresas, en la mayoría de los convenios colectivos actualmente en vigor. Mientras que la situación para la empresa es que, tiene que inmovilizar unas cantidades de dinero actualmente, aunque posteriormente cuando no se cumpla el evento de primera jubilación posible, revertirá a dicha empresa la diferencia de compromisos por la reducción del número de mensualidades de indemnización a pagar al trabajador, a medida que se mantiene activo en la empresa más allá de los 60 años.

Ante esto, y antes de proceder a la exteriorización de los compromisos por pensiones a través de pólizas de seguros, planes de pensiones o una combinación de ambos, la empresa puede estar valorando desde un punto de vista contable que, el fondo interno que mantiene provisionado al cierre de cada ejercicio fiscal, puede alcanzar la cifra obtenida con interpretación de carácter de estricta prudencia, o una inferior, tomando en cuenta que, desde un enfoque contable, podría adecuarse a una mejor estimación del compromiso, las hipótesis de fechas de jubilación repartidas en base a la experiencia de cada empresa a lo largo de los años.

Bibliografía

De la Peña Esteban, J.I. (2000). Planes de Previsión Social. Ediciones Pirámide, Madrid.

Asesoría Actuarial y de Seguros de KPMG (2001). “*Reformas en el sistema de Previsión Social en España*”. Boletín Informativo de los Colegios de Mediadores de Seguros Titulados de Castellón y Valencia nº. 63, pp28-30.

Casares San José-Martí, M.I. (2000). “*Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios a través de contratos de seguro*”. Actuarios nº. 18, pp28-31.

Consejo Económico y Social (2000). “*Vida laboral y prejubilaciones*”. Colección informes CES, informe 2/2000, Madrid.

Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados.

Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.