

EL FUTURO DE LAS PENSIONES Y LOS PLANES DE RETIRO

Daniel Marcu *Director Ejecutivo de Towers Perrin Argentina*

Danilo Miño *Director División Planes de Pensiones de Towers Perrin Argentina*

Diciembre 2003

Régimen Jubilatorio Oficial

Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones

Sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones

Retiro Normal

REPARTO		CAPITALIZACIÓN	
Aporte del Empleado (11%) + Contribución Empresa (10,17%)	PRESTACIÓN ADICIONAL POR PERMANENCIA (PAP) 0,85% x años de aporte posteriores a 7/94 x salario promedio últimos 120 meses de servicio	JUBILACIÓN ORDINARIA (JO) Beneficio variable según monto capitalizado en AFJP	Aporte del Empleado (11%)*
	PRESTACIÓN COMPENSATORIA (PC) 1,5% x años de aporte anteriores a 7/94 x salario promedio de los últimos 120 meses de servicio		Contribución Empresa (10,17%)
	PRESTACIÓN BASICA UNIVERSAL (PBU) \$ 200 / 230 por mes		

* En la actualidad, y en forma transitoria, el aporte del empleado afiliado a Capitalización es del 7%

La comparación entre reparto y capitalización debería contemplar los siguientes atributos

ATRIBUTO	REPARTO	CAPITALIZACIÓN
Fundamento filosófico del sistema	<ul style="list-style-type: none"> ■ Solidaridad intergeneracional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reconocimiento al esfuerzo individual
Variables que impactan negativamente	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ecuación demográfica ■ Desempleo, subocupación, informalidad ■ Regímenes de privilegio y prestaciones graciables ■ Crecientes dificultades financieras por parte del Estado 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Volatilidad de los mercados financieros ■ Incidencia de los gastos del sistema
Aportes de los afiliados	<ul style="list-style-type: none"> ■ Constituyen un ingreso corriente del Estado 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Constituyen activos de largo plazo de los afiliados que se registran en cuentas individuales, con información periódica
Respaldo de la deuda que se contrae con los futuros jubilados	<ul style="list-style-type: none"> ■ Deuda no registrada. Equivale a 100% de inversión en títulos públicos virtuales (estimada en U\$S 100.000 millones) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inversiones que conforman los saldos de las cuentas individuales, parte en títulos públicos (deuda registrada)

El sistema de capitalización presenta ventajas en relación con el régimen de reparto

- Protección del valor monetario de los beneficios ante crisis fiscales y procesos inflacionarios:
 - Actuales jubilados
 - En Reparto sufrieron una reducción del 13% (haber mayor a \$500) durante el año 2001
 - En Capitalización tuvieron movilidad mensual y automática de las prestaciones (aumentos entre el 60% y el 100% desde la devaluación)
 - Futuros jubilados
 - En Reparto han visto licuados por la inflación los salarios sobre los que se calculan sus beneficios
 - En Capitalización el beneficio no depende de los niveles salariales sino del saldo de las cuentas individuales que, en general, evolucionan en paralelo con la inflación

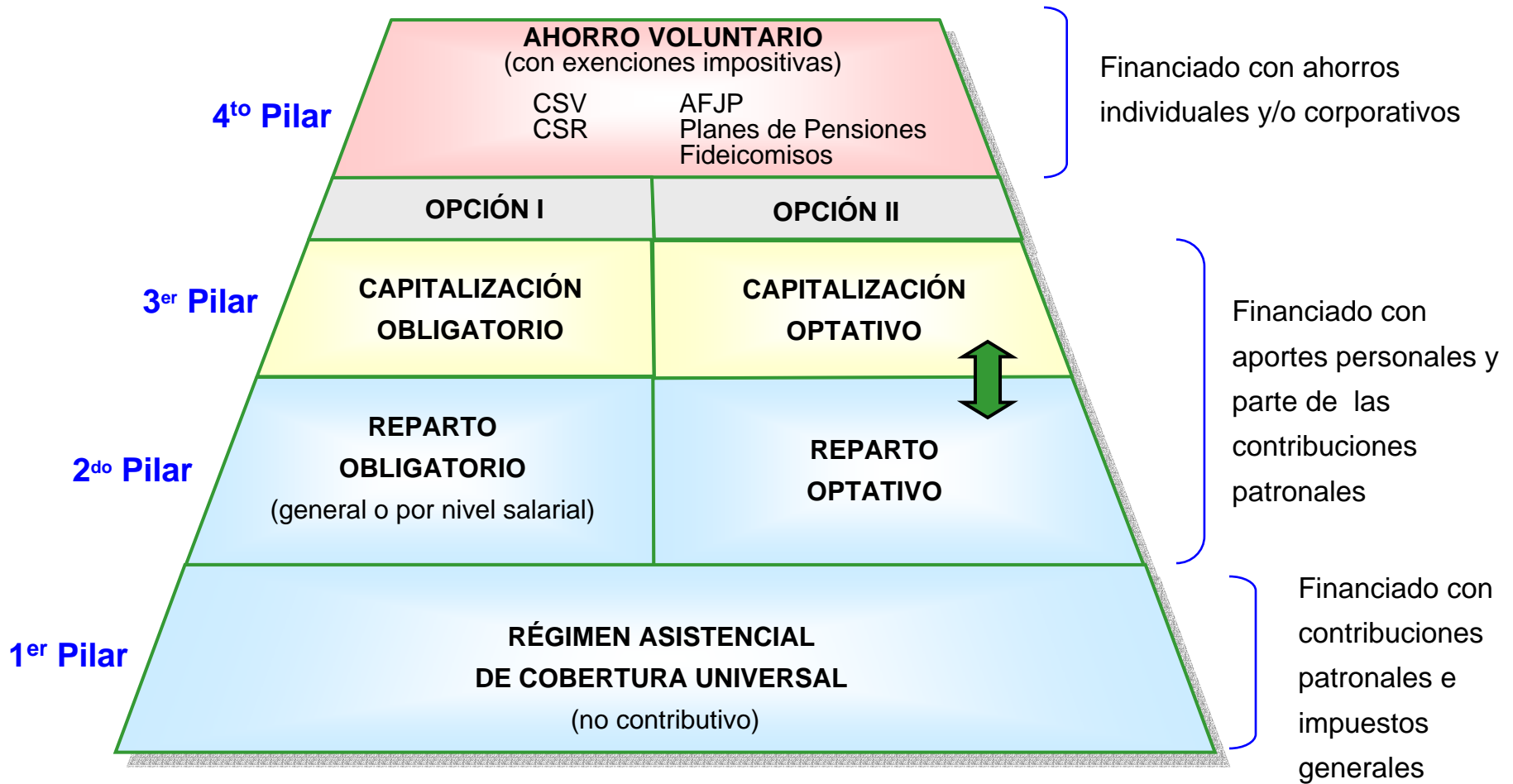
El sistema de capitalización presenta ventajas en relación con el régimen de reparto (Cont.)

- De acuerdo con la legislación vigente, los beneficios del sistema de Capitalización pagados bajo la forma de renta vitalicia nunca pueden ser disminuidos, mientras que el retiro programado sólo puede verse afectado si el rendimiento de las inversiones fuese negativo
- Defensa concreta de los intereses de los afiliados en los estrados judiciales (compra compulsiva de bonos del año 2001, pesificación unilateral y conversión de los Préstamos Garantizados a los títulos subyacentes)
- Múltiples opciones que no ofrece el Reparto
 - Jubilación anticipada
 - Retiro programado
 - Transmisión hereditaria de los fondos en el retiro programado
 - Jubilación sin contar con 30 años de aporte
 - Cambio de Administradora
 - Aportes voluntarios con 100% de deducibilidad impositiva

Los cambios más probables en el corto/mediano plazo no alteran la esencia del sistema previsional actual

- Comisiones sobre los fondos administrados y/o sobre la rentabilidad
- Posibilidad de retornar al sistema de Reparto con restricciones
- “Muralla China” entre las Administradoras y sus bancos vinculados
- Régimen de autónomos
- Alcance de las coberturas de fallecimiento e invalidez
- Opciones entre distintas canastas de inversiones
- Beneficios jubilatorios proporcionales a los años de servicio (sin el mínimo de 30 en Reparto)
- Eliminación del tope salarial de los 60 MOPRES
- Administradoras ofreciendo servicios adicionales más tangibles

Todo parece indicar que se mantendrá un sistema mixto basado en el concepto de cuatro pilares



Planes de Pensiones Complementarios

Podemos considerar a los años 2002 y 2003 como un período de transición de los planes de pensiones, marcado por las siguientes características:

- Discontinuación de las contribuciones a los vehículos de financiación que se venían utilizando hasta la crisis -principalmente Compañías de Seguros de Retiro (CSR)-
- Implementación de esquemas transitorios de reservas internas con las contribuciones que se iban devengando
- Toma de posición con relación a las ofertas presentadas por las CSR por el stock previo a la pesificación
- Búsqueda de vehículos de financiación alternativos que brinden la seguridad necesaria para los activos que soportarán los compromisos futuros del plan

Finalizando el año 2003 la situación que presenta el mercado de los planes de pensiones corporativos es la siguiente:

- La mayoría de las empresas definió que la continuidad de los planes de pensiones es de vital importancia debido a que:
 - Habrá un previsible deterioro en los beneficios del sistema de Seguridad Social
 - Constituyen un beneficio que requirió muchos esfuerzos para lograr su aprobación en los directorios locales y/o casas matrices
 - Siguen siendo una herramienta estratégica para la gestión de RRHH
- Han sido implementados los primeros Fideicomisos para administrar los activos del plan de pensiones (algunos recibirán el stock rescatado de las CSR)
- Cierta grupo de empresas evaluará la posibilidad de continuar el plan de pensiones utilizando productos de seguros de vida o retiro con fondos específicos garantizados a través de fideicomisos (en agosto la Superintendencia de Seguros definió el marco normativo general)

Análisis de algunos casos prácticos

Empresa A	
Principales Características del Plan	Tipo de Plan: Contribución Definida Personal Elegible: Niveles gerenciales Financiación: Compartida entre los participantes y la Empresa
Vehículo utilizado hasta el año 2001	Contribución participantes: Compañía de Seguros de Retiro Contribución empresa: Reserva Interna
Esquema de transición	Reserva interna (para las contribuciones de la empresa y los participantes)
Nuevo esquema a partir del año 2003	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stock en la CSR: Participantes: Pudieron rescatar sus propias contribuciones con el compromiso de integrarlas en el nuevo vehículo Empresa: El monto reservado internamente se trasladó al nuevo vehículo ▪ Contribuciones futuras: Empresa y participantes: Fideicomiso

Análisis de algunos casos prácticos (cont.)

Empresa B	
Principales Características del Plan	<p>Tipo de Plan: Beneficio Definido</p> <p>Personal Elegible: Niveles gerenciales</p> <p>Financiación: Compartida entre los participantes y la Empresa</p>
Vehículo utilizado hasta el año 2001	<p>Contribución participantes: Compañía de Seguros de Retiro</p> <p>Contribución empresa: Matching en CSR y Reserva Interna por la garantía de beneficio</p>
Esquema de transición	Se discontinuaron las contribuciones a la CSR
Nuevo esquema a partir del año 2003	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stock en la CSR: <ul style="list-style-type: none"> No se efectuó ningún tipo de rescate y permanecerá como un activo externo evolucionando de acuerdo con la opción definida con la CSR ▪ Contribuciones futuras: <ul style="list-style-type: none"> Empresa y participantes: Fideicomiso ▪ Garantía de beneficio: Reserva interna