

Beneficio Definido Vs. Aporte Definido*

Se tratarán aspectos generales de los sistemas pensionales más comunes que existen y se van a discutir los tipos de planes de beneficio de retiro, exponiendo algunos supuestos que hay detrás de ellos, sus diferencias, pros y contras.

Planes de Beneficio Definido: como su nombre lo indica, se trata de planes que ofrecen un beneficio cuyo valor está dictado por las reglas del plan. Este tipo de planes están haciendo crisis en Colombia y en casi todos los demás países del mundo, debido a que fueron ofrecidos en épocas relativamente paternalistas, en los cuales se prometieron beneficios cuya carga hoy en día es muy pesada. El hecho de que se sepa cuál es el valor del beneficio es bueno para quien tiene derecho al mismo, pero deja en riesgo a la parte que ofrece dicho beneficio. En Colombia la Ley obliga a que las pensiones tienen que incrementarse cada año con el IPC (excepto las pensiones equivalentes a un salario mínimo, en cuyo caso, el aumento es el mayor entre el IPC y el salario mínimo) de tal manera que el riesgo inflacionario lo corre quien tiene a su cargo el pago de la pensión. Si se piensa que estos planes están respaldados por algún tipo de reservas, activos, inversiones, etc (como directa o indirectamente lo están), es responsabilidad de quien paga la pensión, asegurar que existan suficientes reservas para respaldar esta obligación, pues el valor de la pensión depende de las reglas del plan y no del desempeño de las inversiones.

Este tipo de planes son los que usualmente ofrecen las empresas en Colombia, bajo los cuales, por ejemplo el valor de la pensión corresponde al 75% del promedio del salario a una edad de 55 años (50 las mujeres) y 20 años de servicio; este mismo tipo de pensión es el que ofrece el ISS, aunque las reglas son más complejas.

El sistema de financiación del ISS depende de la solidaridad intergeneracional: los aportes de los jóvenes deberían pagar las pensiones de los pensionados y debería existir una estructura piramidal en la cual hay muchos jóvenes aportando y relativamente pocas personas que reciben pensión. En este momento, esta pirámide está invertida, pues por cada cotizante hay 21 jubilados.

Planes de Aporte Definido: como su nombre lo indica, se trata de planes bajo los cuales se conoce el valor de los aportes, pero en esencia, nada más. No hay reglas al respecto del valor de la pensión, pues esta se financia con el capital que finalmente se acumula: es así que dos personas que tengan idénticas características, que hagan el mismo aporte a planes diferentes y que se retiren en el mismo momento, tendrán un beneficio distinto, pues es de esperarse que el rendimiento de dichos planes sea diferente. Este tipo de planes corresponden a la otra cara del espejo de los planes de beneficio definido, el riesgo de lo que suceda con la inversión (y por ende, del capital) es transferido al participante del plan. No hay ningún tipo de solidaridad intergeneracional pues cada persona tiene un capital el cual es independiente del de otras personas.

La financiación de este tipo de planes es totalmente capitalista y hay la tendencia a migrar hacia este tipo de planes: p.ej. a partir de 1996 en el Salvador, el sistema de beneficio definido no admite nuevos participantes y el personal no cubierto por el sistema de seguridad social en

1997 (o aquel que tuviera menos de 36 años en ese momento) entra a un sistema privado de aporte definido; para el personal que tuviera menos de 55 años (50 mujeres) en 1997 y que quiera pasarse al sistema de capitalización, lo puede hacer mediante un bono que reconoce los aportes efectuados al sistema (2).

En Bolivia, el ministro de hacienda anunció a comienzos de este mes de Noviembre el cambio de sistema de jubilación a partir de Septiembre del 2005. A partir de ese momento, ningún ciudadano se jubilará bajo el régimen actual (3).

Otro Tipo de Planes: debido a la preferencia de los empleados por los planes de beneficio definido y a la dificultad por parte de los empleadores de eliminarlos, recientemente se han creado en Estados Unidos unos planes llamados "cash balance", bajo los cuales cada participante tiene una supuesta cuenta la cual se capitaliza con aportes (en la medida en que el empleado sigue trabajando para el empleador) e intereses (los cuales pueden estar atados a algún índice de inversión) (3). Corresponde a un plan de beneficio definido en el cual el beneficio está supuestamente relacionado con el balance que arroje la cuenta, pero el empleador es responsable por fondear los beneficios prometidos. Este tipo de planes tienen problemas pues no caben dentro de la regulación de planes de beneficio definido y han tenido publicidad negativa, pero están permitiendo la transición entre planes de beneficio definido y aporte definido y permiten que por ejemplo, un empleado pueda llevarse su "cash balance" cuando cambia de empleador.

Conclusiones:

- ✚ Los planes de retiro más comunes que existen se tratan de beneficio definido o de aporte definido. En cualquiera de los dos esquemas hay un riesgo de inversión, pero dicho riesgo está a cargo de quien deba pagar el beneficio en un plan de beneficio definido o del participante del plan, bajo uno de aporte definido.
- ✚ Debido a los problemas que hoy en día están teniendo los planes de beneficio definido, hay la tendencia a cerrar este tipo de planes y convertirlos en planes de aporte definido.

* **Rodrigo Silva** es miembro de la **Asociación Colombiana de Actuarios y gerente de la firma Asesorías Actuariales, RSilva@actuarios.org.co**

1 www.socialsecurity.org

2 Introduction To Retirement Income Security Systems by Scahill & McKay, SoA 2002

3 www.inese.es, 11 de Noviembre de 2004

