

**BUSCANDO LA ESTABILIDAD
PARA LA EMPRESA Y EL EMPLEADO:
CÓMO CONSTRUIR MODELOS MIXTOS
DE PREVISION QUE OPTIMICEN
LAS APORTACIONES EMPRESARIALES:
LOS CASH BALANCE PLANS**

IGNACIO DEL BARCO MARTÍNEZ

Profesor Asociado
Universidad de Alcalá de Henares

ABSTRACT

■ *La evolución de la previsión social complementaria ha sufrido diferentes cambios en los países con una mayor experiencia histórica que la española. Desde hace ya unos años, asistimos a una profunda reflexión de síntesis de los aspectos positivos y negativos de los diferentes modelos y parece que se está volviendo a los orígenes de la previsión: la empresa aporta unas cuantías y los empleados aspiran a obtener unas prestaciones que cubran un objetivo mínimo y a la vez sean relativamente estables. Resulta interesante observar, por tanto, como en la mayoría de los países la tendencia no está yendo hacia la aportación definida pura, sino a modelos mixtos que consigan determinar el coste para la empresa y estabilizar las prestaciones de los empleados. La experiencia ajena resulta importante por cuanto podemos aprender de la evolución y problemas que se han encontrado y contrastarlo con nuestra propia realidad. En nuestra opinión, es obligado presentar las ventajas que los modelos estables pueden dar al colectivo de empleados de una empresa y tratar de acabar con la repetición de tópicos que, a la par que simplistas, no son totalmente ciertos. Este es, en consecuencia, el objetivo de este artículo.*

■ *Gizarte aurreikuspen osagarriaren bilakaerak Espainiak baino esperientzia historiko handiagoa izan duten herrialdeetan hainbat aldaketa izan ditu. Dagoeneko urte batzuetatik, eredu ezberdinen alderdi positibo eta negatiboak laburtzeko hausnarketa sakona egon da eta aurreikuspenaren jatorrietara itzultzen ari garela dirudi: enpresak zenbateko batzuk ematen ditu eta langileek gutxieneko helburua betetzen duten eta, aldi berean, finko samarrak diren prestazioak eskuratu nahi dituzte. Hor-taz, herrialde gehienetan joera ekarpen definitu garbira joan beharrean eredu misto-etara joaten dela ikustea interesgarri gertatzen da, azken horiek enpresarako kostua zehazten dute eta langileen prestazioak egonkortzen dituzte. Besteren esperientzia garrantzitsu gertatzen da topatu dituzten bilakaera eta arazoetatik ikas baitezakegu eta gure nortasunarekin egiaztatu baitezakegu. Gure iritziz, eredu egonkorrek enpresa bateko langileen kolektiboari eman ahal dizkioten abantailak aurkeztea eta sinplistik izateaz gain guztiz ziurrak ez diren topikoak errepikatzeari uztea beharrezkoa da. Hauxe da, ondorioz, artikuluko honen helburua.*

■ *The situation as regards supplementary social welfare provisions has changed in various ways in countries with more experience of such systems than Spain. For years now, we have been witnessing an in-depth consideration of the pros and cons of the different systems, and we now seem to be going back to the origins of welfare: employers provide certain amounts and employees aspire to obtain benefits that cover a minimum objective and are at the same time relatively stable. It is interesting to see therefore how in most countries the trend is not towards pure defined contributions, but rather towards mixed models that determine costs to employers and stabilise benefits for employees. It is important to learn how others have dealt with problems and to apply that lesson to the problems we find in our own case. In our opinion, we must present the advantages that stable models can provide for groups of employees in a company and try to stop merely repeating clichés which are simplistic and not entirely correct. That is what this paper aims to do.*

1. Introducción: tratando de aprender de las experiencias históricas

Acabamos de asistir a un período de fuertes convulsiones en la previsión social, especialmente en los Planes de Pensiones, donde la rentabilidad negativa de los últimos años ha hecho que, dado el procedimiento de capitalización compuesta en el que se configura la acumulación, los partícipes próximos a la jubilación hayan visto disminuir de forma dramática sus derechos por más que la rentabilidad «media» histórica pudiera ser elevada. Para muchos partícipes las rentabilidades altamente positivas pudieron darse cuando tenían pocos fondos acumulados mientras que las negativas pueden haberseles dado en la etapa final de su vida. El resultado es desastroso para quienes ya no tendrán más oportunidades para recuperarse por salir de la vida laboral y necesitar empezar a consumir los fondos asignados.

La evolución de la previsión social complementaria ha sufrido diferentes cambios en los países con una mayor experiencia histórica que la española. Sin miedo a equivocarnos podríamos resumir que en la mayor parte de las grandes corporaciones los sistemas que predominan son los que o bien son de prestación definida, o bien articulan procedimientos para mitigar los efectos negativos de la aportación definida pura.

Después de la II guerra mundial tuvo lugar un desarrollo de modelos de previsión sectoriales de aportación definida, e incluso en algunos países en los años 80 se produjo una modificación de modelos de prestación a modelos de aportación. Ahora, y desde hace ya unos años, asistimos a una profunda reflexión de síntesis de los aspectos positivos y negativos de los diferentes modelos y parece que se está volviendo a los orígenes de la previsión: la empresa aporta unas cuantías y los empleados aspiran a obtener unas prestaciones que cubran un objetivo mínimo y a la vez sean relativamente estables.

Ahí tenemos el fuerte impulso que han adoptado los «Cash Balance Plans» en USA y Canadá y su traslado a Europa. Pero los americanos no han inventado nada, han tenido la claridad, y el gran acierto, de denominar de una forma sencilla e intuitiva lo que en nuestra práctica aseguradora venía llamándose «seguros con reembolso de primas» y que pueden adoptar infinitas posibilidades.

Resulta interesante observar como en la mayoría de los países la tendencia no está yendo hacia la aportación definida pura, sino a modelos mixtos que consi-

gan determinar el coste para la empresa y estabilizar las prestaciones de los empleados. En cierta manera sería el esquema clásico del origen de la mayoría de las mutualidades españolas, donde se construyeron modelos mixtos similares en concepción aunque sin dotarlas de la herramienta principal que las podría haber hecho sobrevivir: la capitalización individual y la actualización continuada de las hipótesis de cálculo.

La experiencia ajena resulta importante por cuanto podemos aprender de la evolución y problemas que se han encontrado y contrastarlo con nuestra propia realidad. Resulta sintomático la huida hacia delante producida en España y el seguidismo masivo respecto al simplismo de la aportación definida pura. Ciertamente, no podemos banalizar pensando que se ha dado un caso de histeria colectiva, más bien hay que observar que las causas son profundas:

- Ausencia de dotaciones racionalmente planificadas en los fondos internos de las empresas y en los sistemas de previsión previos a planes de pensiones.
- Ausencia de una legislación precisa que hace años hubiese desterrado los sistemas financieros de reparto o, incluso, de cobertura de capitales.
- Ausencia de mecanismos de control por quienes tenían el poder de hacerlo: la administración.
- Incumplimiento sistemático de los principios contables de registro, devengo, y uniformidad; y del padre de todos ellos: el de imagen fiel. Las promesas podían más que las dotaciones.
- Modelos inestables de prestación definida de cuantía indeterminada relacionados con la Seguridad Social en cualquiera de sus variantes, más propios del paternalismo que de la concepción moderna de salario diferido.
- Empecinamiento en la utilización de procedimientos de cálculo e hipótesis que siendo baratas en un principio terminan siendo una trampa para elefantes: primas anuales renovables, prestaciones de fallecimiento de jubilación evaluadas de año en año, tablas de mortalidad y tipos de interés no actualizados.

En fin, el análisis de las causas podría dar espacio para múltiples publicaciones por lo que, sin olvidarnos de ellas, nos centraremos más en lo positivo: en la propuesta de alternativas que no están en la estratosfera sino en la realidad cotidiana hasta el punto que son la esencia de los modelos individuales de seguros que se han venido promocionando en numerosas empresas o que han sido suscritos individualmente.

También convendría terminar esta introducción observando como la experiencia habida hacia modelos individuales de aportación definida pura donde la

persona actúa, o le actúan, con elección de su «cartera modelo», en la línea de los 401k americanos o los «unit link» tan popularizados en España, está dando paso en USA a la potenciación del modelo mixto donde la fuerza colectiva para hacer frente al riesgo se puede combinar con la distribución de beneficios buscando un objetivo.

En nuestra opinión, es obligado presentar las ventajas que los modelos estables pueden dar al colectivo de empleados de una empresa y tratar de acabar con la repetición de tópicos que, a la par que simplistas, no son totalmente ciertos.

2. Antecedentes: tratando de eliminar los aspectos negativos de los modelos de prestación y aportación definida

Mucho se ha hablado de las ventajas e inconvenientes de la prestación definida y de la aportación definida. Es más se ha llegado a la simplificación más absurda de confundir exclusivamente el primer modelo con los sistemas relacionados con la Seguridad Social que, con ser los imperantes en España, no son los más estables, más bien al contrario: los costes pueden sufrir tales altibajos que las prestaciones son un tobogán y las tensiones intercolectivos están garantizadas.

También se ha pretendido encontrar la piedra filosofal con los modelos de aportación definida corregidos, en la mayor parte de los casos, con prestaciones mínimas de riesgos. También aquí resulta sintomático que la estabilidad sólo se busque para las prestaciones menos probables: el fallecimiento y la invalidez de activo y no se plantee la necesidad de obtener esa estabilidad en la contingencia más probable y, a la vez, la que ya no tiene posibilidades de corrección: la jubilación.

Si el fallecimiento es un hecho irreversible, la situación familiar no lo es. La hipocresía social alcanza cotas alarmantes cuando oímos por doquier que todos claman por la percepción de los derechos por parte de los familiares directos cuando el titular fallezca, mientras que, cuando ese titular tiene la oportunidad de elegir entre prestaciones con reversión de cuantía determinada (principalmente viudedad) o sin ella, opte de forma masiva por ésta última o, a lo sumo, por dejar los «restos» hasta el punto que podría no dejar nada por haberse «agotado» los derechos económicos.

En un reciente artículo en la revista del Instituto de Actuarios reflexionamos sobre el tema que nos ocupa y comentábamos los elementos comparativos que ahora vamos a resumir. Aspectos que, anteriormente, fueron ampliamente tratados en la traducción que del completo trabajo de WM-Australia se publicó en la revista que hemos citado.

2.1. Ventajas y desventajas de la prestación definida

2.1.1. *Ventajas de la Prestación Definida*

Tres serían las principales ventajas de un modelo de prestación definida cuya cuantía fuese un montante absoluto o relativo respecto a una variable salarial y que, por lo tanto, no estuviese ligada a las variables de la Seguridad Social:

- a) **Se conoce lo que se va a recibir** (prestación): la certeza de la cuantía. El empleado no tiene una incertidumbre por causas ajenas a la propia marcha de la empresa y a su capacidad de generar beneficios.
- b) **Flexibilidad en las aportaciones empresariales** pudiendo periodificar superávits y déficits. Un diseño prudente inicial del sistema mediante hipótesis y métodos actualizados posibilita pequeñas variaciones hacia el alza o baja de los costes futuros. Esto implica la necesidad de la revisión continuada para ajustar el nivel de cobertura.
- c) Flexibilidad en la inversión con **capacidad de generar mayores rentabilidades**, como lo ha demostrado la historia de la previsión en USA, al posibilitarse inversiones a largo plazo sin miedo a los efectos puntuales diarios.

Los modelos más estables son los ligados al salario y a un devengo de la prestación en función de la antigüedad en el sistema, porque son las variables más controlables dentro de una empresa entre los agentes que intervienen, pues les son «intrínsecas».

2.1.2. *Desventajas de la Prestación Definida*

Tres son las principales desventajas de la prestación definida. Estos inconvenientes han aparecido con relativa fuerza a final de los años 90:

- a) Descontrol de los costes por el efecto de variables externas: **en particular el tipo de interés técnico** que provoca importantes modificaciones si las hipótesis iniciales fueron menos conservadoras. Así, en ciclos económicos se produce que su diferencial con los salarios disminuye (final de los 90) comparativamente con etapas donde fue más alto y pudo provocar fuertes acumulaciones (principios de los 90).
Si se hubiese aprovechado la etapa de acumulación periodificándose los superávits mediante disminuciones futuras de costes y no sólo en un año, no se hubiera provocado el «miedo» por el incremento de costes, que más bien deberíamos achacar a la falta de «ahorro» y la «alegría» en ver el ciclo como la historia, en lugar de como una fase.
- b) La **dificultad de adaptación de este modelo en el caso de varias empresas a la vez**, o la problemática que se genera cuando asistimos a procesos de fusión, absorción, segregación y cualquier modalidad de movimiento de plantillas que requiere no tener lastres que impidan o pongan trabas.

- c) **Requiere un diseño riguroso** para evitar el efecto de promesas en forma de altas prestaciones para las aportaciones que se prometen. La evidencia en el diseño aparece de forma recurrente, y sólo actuaciones políticas, como la equiparación de bases de cotización, ha podido salvar «*in extremis*» modelos que, de otra manera, estarían en crisis.

2.2. Ventajas y desventajas de la aportación definida

2.2.1. *Ventajas de la Aportación Definida*

Cinco son las principales ventajas de la aportación definida:

- a) La **simplicidad en la explicación** que, en ocasiones, se presenta como sencillez. En realidad se convertiría en complicación, si a los afectados además de explicarles que es como un Fondo de Inversión, no una cuenta corriente ni un depósito a plazo, les contáramos con detenimiento cómo funciona: la rentabilidad informada en el ámbito global no se corresponde con las individuales que dependen de la fecha y cuantía de las entradas y salidas.
- b) El modelo puede presentarse como que **la acumulación conduce a la prestación**.
- c) La **certeza inicial en el coste** de la empresa que busca cada vez más la determinación de sus aportaciones.
- d) La **fácil adaptación a convenios sectoriales**.
- e) **Posibilita los procesos de evolución de plantillas** por causas industriales en las fusiones o segregaciones.

2.2.2. *Desventajas de la Aportación Definida*

Cinco son las principales desventajas que nacen, además, de las ventajas apuntadas para este modelo:

- a) La **dificultad en la comprensión de su funcionamiento** real y práctico, en el que entran en juego la ficción de la liquidación continuada de la cartera para lo que se requiere aplicar modelos de simulación que no están al alcance del común de los mortales, ni siquiera de los más avanzados.
- b) La **incertidumbre en la prestación esperada** que además de las aportaciones y rentabilidades futuras, depende del precio de mercado como criterio de valoración aplicable y, por tanto, dónde las aportaciones y prestaciones implican un efecto «puntual» diario que agrega intranquilidad a los perceptores.

Frente a lo anterior, se suele apuntar que cobrar en forma de renta soluciona el problema. Eso no es totalmente exacto puesto que, además de resultar arriesgado cobrar en forma de capital (ventaja que se suele asociar a la aportación definida y que el efecto diario dificulta), no se puede cobrar en forma de renta vitalicia so pena de tener el mismo riesgo que en forma de capital, por lo que sólo se recomendaría acudir a rentas financieras para «mitigar» el problema, no para anularlo. Deberíamos preguntarnos cuál sería la rentabilidad necesaria para compensar las salidas de prestaciones valoradas con mayor coste para el beneficiario cuando el precio de la unidad de cuenta disminuye. Ciertamente la respuesta es muy preocupante. Necesita una rentabilidad que crezca exponencialmente. Lo cual es prácticamente imposible.

- c) Los **critérios de valoración** provocan ganancias y pérdidas de los beneficiarios respecto de los que continúan siendo activos en el sistema, de forma que la «distribución» de la rentabilidad obtenida no depende sólo de la cartera que se haya diseñado. Acontecimientos políticos, económicos, sociales, etc., implican un efecto inmediato en las prestaciones por lo que se imposibilita la creación de un fondo de estabilización que devuelva la realidad a la estructura de inversión cuando ésta permanezca estable.
- d) Las **rentabilidades pueden ser menores que en prestación**, como se ha podido comprobar también en USA. La causa está en la tendencia histórica a las inversiones: menos proporción de renta variable que conducen a obtener como mínimo un punto menos de rentabilidad acumulada, con lo que esto significa en el largo plazo.
- e) Los **ciclos económicos** inciden de forma determinante, hasta el punto que cuando la economía se dice que va bien, final de los 90, no es precisamente el mejor ciclo de acumulación, sino el que se dio a principios de los 90: mayores diferencias entre rentabilidades y salarios. Siendo, lógicamente, el peor cuando las rentabilidades están por debajo de los salarios: años 1950, 1970 y 2000. Así ocurrió aunque hayamos querido borrar de nuestra memoria los ciclos negativos.

3. Alternativa: un modelo que conjugue la certeza en el coste con el objetivo en la prestación.

3.1. Síntesis del modelo mixto que se propone

Como ya se ha dicho, el modelo que se propone existe tanto en otros países, como en España, donde en el mundo del seguro se denomina contratos con reembolso de primas, y en planes de pensiones podría calificarse como un modelo mixto. Sus características básicas son las siguientes:

1. Para la empresa es aportación definida, donde las aportaciones hay que definir las como una suma entre el pasado y el futuro. Pudiendo ser tanto en forma relativa como cuantitativa.
Para el empleado es prestación definida objetivo, donde la evolución futura basada en diseño original permitirán tratar de obtener las prestaciones que se han marcado como metas individuales o colectivas
En definitiva, es un modelo mixto, o también llamado híbrido.
2. La estabilidad se configura por períodos plurianuales o, incluso, año tras año, mediante el procedimiento de acumulación y distribución según se vayan alcanzando niveles de dotación.
3. No existe la influencia diaria del precio de mercado aunque coexiste la valoración obligatoria que anualmente hay que efectuar para analizar la situación del fondo (seguro o plan).
4. Las inversiones pueden ser como en Prestación Definida lo que posibilita la obtención de mayor rentabilidad que en Aportación Definida. Para ello se puede estructurar una cartera a medio y largo plazo, con fuerte proporción de renta variable.
5. Las prestaciones se definen en forma de capital convertible en cualquiera de las modalidades de percepción.
6. La base reguladora de las prestaciones definidas como un objetivo es la capitalización financiera de las aportaciones efectivamente realizadas, tanto por el pasado como por el futuro.
7. La cuantificación de la prestación objetivo puede desligarse de las bases técnicas que se hayan negociado en la transformación. El nuevo modelo puede tener sus propias bases técnicas.
8. Se define la prestación como un capital convertible en cualquiera de las modalidades de percepción, lo que posibilita evitar el problema comparación con el anterior sistema.
9. Se institucionaliza la participación en beneficios y el arrastre de pérdidas. O lo que llamaríamos la distribución de excedentes según objetivos prefijados y actuación automática para evitar tentaciones populistas. En los planes de pensiones se acumularía en el margen de solvencia voluntario. En los seguros se transformaría en incrementos de prestaciones objetivo suplementarias a las básicas.
10. La rentabilidad que se obtiene por encima del tipo de interés técnico configura un margen de solvencia que permitirá compensar desviaciones negativas respecto al objetivo y, caso de persistir la acumulación positiva, distribuir esos excedentes en forma de incremento de la base reguladora, operación que se puede hacer cada varios años.

11. Los pasivos generados en el sistema pueden continuar teniendo incrementos de prestaciones basadas en el margen de solvencia antes comentado mediante la distribución vía pagas extraordinarias puntuales.
12. El margen de solvencia se fija con unas franjas para proceder a su distribución. La capitalización con el tipo de interés «buscado» configura la prestación básica, y el margen de solvencia la prestación suplementaria.
13. En Planes de Pensiones, el margen de solvencia mínimo se nutre de la propia aportación y forma parte de la prestación a percibir.
14. Se puede adaptar cualquier modelo de prestación o aportación actualmente existente sin grandes problemas.
15. Se pueden definir variantes que tengan presente la historia del colectivo y el nivel de coberturas de las contingencias precedentes. Por ejemplo, prestaciones mínimas de riesgos o de ahorro.
16. Las aportaciones individuales pueden integrarse en la base reguladora.
17. Los colectivos de nueva entrada pueden tener el mismo tratamiento conceptual, aunque tengan aportaciones diferenciadas respecto a los «históricos». Así se dificultan las crisis periódicas que estallan como consecuencia del crecimiento natural de los colectivos con tratamiento cualitativo diferente.
18. El modelo es sencillo en su funcionamiento matemático y sencilla es la explicación: es un modelo de aportación en el que se estabiliza la distribución de la rentabilidad; o es un modelo de prestación objetivo que se ajusta conforme las rentabilidades que se van obteniendo.
19. El asegurador o el gestor de las inversiones puede dedicarse a las inversiones sin temor a la evolución puntual diaria, lo que le permitirá no tener que estar continuamente «realizando» para presentar resultados.
20. Posibilita el aseguramiento en función del colectivo o la voluntad de los agentes que intervienen en aquellos que pudieran estar autoasegurados.
21. Permite la confluencia con modelos individuales o colectivos ya existentes: seguros con reembolsos de primas y participación en beneficios.

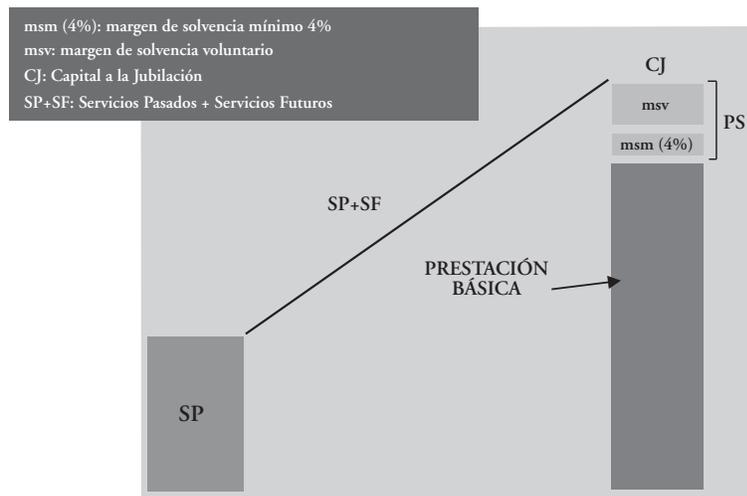
Lo que estamos proponiendo es aprender de la experiencia de otros países que tienen una larga tradición de previsión social y su adaptación a la realidad económica y social, como podemos observar con la generalización del modelo en el ámbito internacional en la era de la globalización de la economía, las fusiones, absorciones y movimientos de plantilla. En USA se ha venido a denominar «cash balance plans», en otros países se conceptúa como aportación definida actuarial.

En definitiva, el modelo mixto de prestación objetivo:

- Fija el coste para la empresa.
- Estabiliza las prestaciones objetivo para los empleados.
- Optimiza la estructura de inversión para obtener una mayor rentabilidad.
- Elimina los efectos del valor diario y su fluctuación.
- Trata de compensar el efecto de los ciclos económicos.
- Se adapta a todos los colectivos.

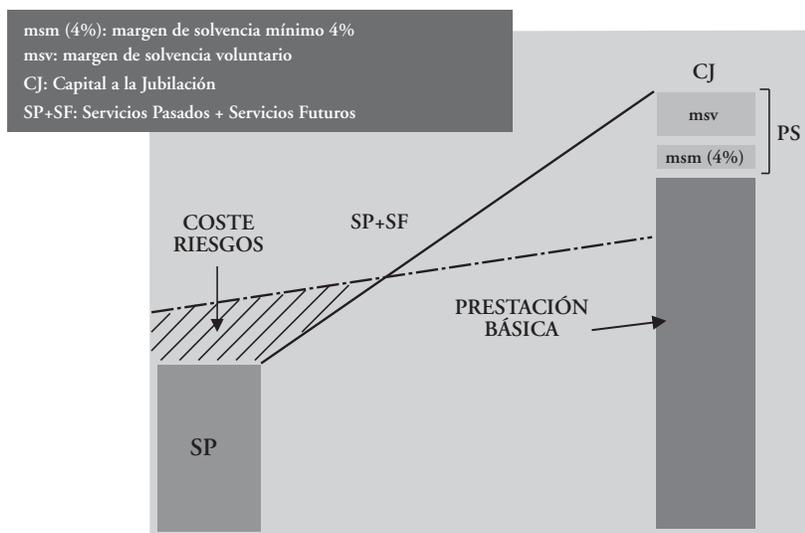
3.2. Variantes del modelo mixto de prestación definida objetivo

3.2.1. *Modelo básico: todo lo que se aporta se destina a todas las prestaciones*



- Esta variante del modelo es similar a aportación definida pura, pero consiguiendo las mejoras señaladas en el epígrafe anterior. El problema puede radicar en un posible exceso de protección del riesgo de fallecimiento o invalidez de activo frente a la jubilación, aunque al inicio la cobertura sea ínfima por no haber tenido tiempo para acumular.
- En este caso, podemos tener una subvariante con prestaciones de jubilación en el sistema que sólo se cobran si se alcanza dicha contingencia, y prestaciones de riesgos percibidas al margen o dentro del modelo, pero independientes de la cobertura de jubilación. Implica un mayor coste o, a igualdad de coste, una menor cobertura de jubilación.

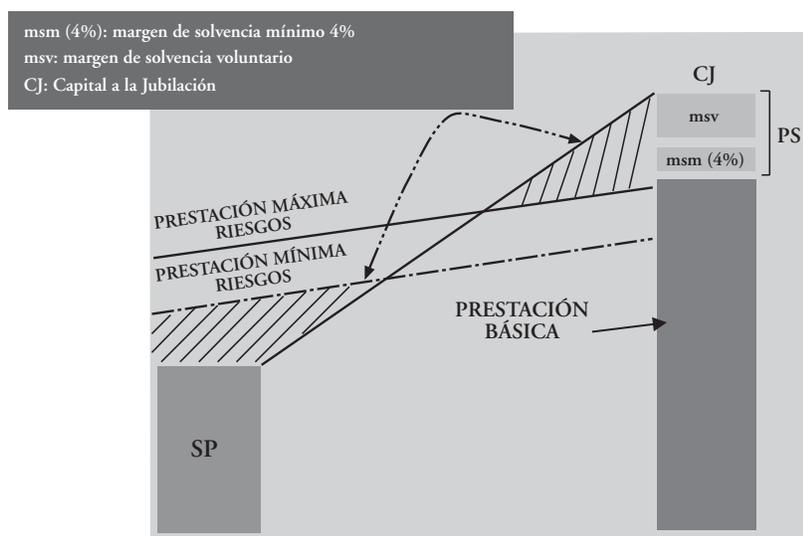
3.2.2. *Modelo básico mejorado: prestaciones mínimas de riesgos de actividad*



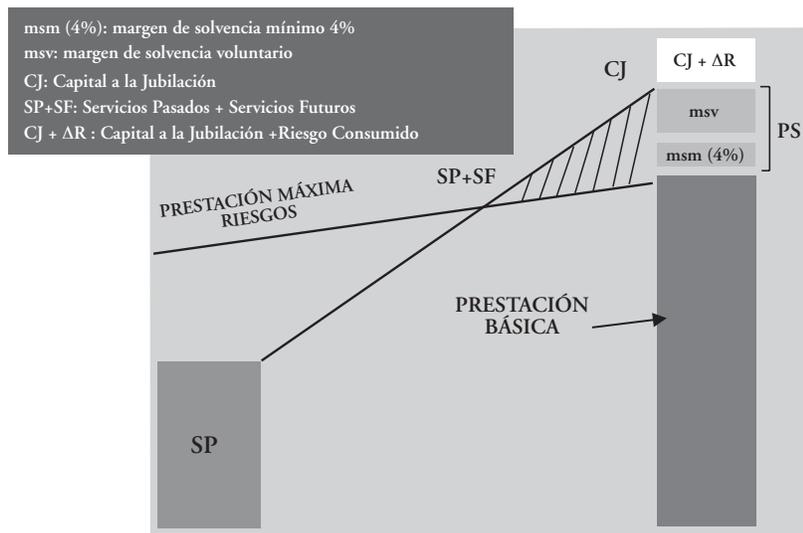
- En esta variante del modelo la cobertura de riesgos se ve mejorada al establecer un mínimo, aunque a partir de una determinada edad puede tener un «exceso» de protección del riesgo frente a la jubilación. Es una mejora del modelo anterior en lo que respecta a las protecciones de riesgo, pero continúa consumiendo unos costes que pueden provocar una sobreprotección de fallecimiento o invalidez de activo.
- La diferencia de protección que representa las prestaciones mínimas se cubre con mayores aportaciones, o disminuyendo individualmente la aportación global acordada para la prestación básica (a percibir tanto en fallecimiento, como invalidez o jubilación).

3.2.3. *Modelo básico mejorado hacia riesgos: prestaciones de riesgos con un mínimo y un máximo*

- Es una versión mejorada de la variante anterior, donde se consigue que el exceso de cobertura de riesgo respecto al máximo acordado (por ejemplo la que se tenía en el sistema de previsión anterior) sirva para financiar la fijación de unas prestaciones mínimas, o no disminuir los costes destinados a las prestaciones básicas.



3.2.4. *Modelo mejorado hacia jubilación: los riesgos se limitan*



—En este caso se pretende que la aportación vaya prioritariamente a jubilación, por lo que una vez superado un máximo de cobertura de riesgos de la actividad (que puede ser diferente según contingencias: fallecimiento o invalidez) se acumula individualmente en la prestación (fondo acumulado) para jubilación.

3.2.5. *Modelo a la carta*

El modelo que finalmente se configure puede ser una mezcla de todas las variantes anteriores, ya que por su flexibilidad se puede adaptar a la historia particular de cada empresa, a los objetivos que la negociación colectiva se haya impuesto, o simplemente a la exteriorización de sistemas que respondan a la voluntad de diseñar una protección para toda o una parte de la plantilla.

En ese sentido, las aportaciones personales pueden ser la base para elegir prestaciones de riesgos mayores o menores, en particular el fallecimiento en los no casados. En cualquier caso, deberemos tener presente la problemática antiselección en aquellos casos que se posibilite una elección personal de la cobertura del riesgo de actividad, lo que conllevará la necesidad de su aseguramiento externo.

En los planes de pensiones, puede possibilitar que se actúe mediante una combinación de los límites fiscales para quienes pueden destinar todo su ahorro a jubilación y pueden tener los riesgos fuera del Plan.

3.3. Bases técnicas y jurídicas

Conviene realizar algunos apuntes sobre la fijación de las bases técnicas:

- a) El modelo requiere que se le dé la suficiente importancia a las variables financieras, a las económicas y a las biométricas (las tablas de mortalidad e invalidez). No podemos engañarnos a nosotros mismos, pues el nivel que se alcance no será corregido con aportaciones futuras de la empresa.
- b) En este caso tiene particular importancia la selección de las tablas de invalidez, así como de mortalidad de actividad, jubilación e invalidez, corrigiendo el abuso de la utilización de tablas generales, cuando, además, el colectivo tendrá una mayor expectativa de prestaciones de jubilación por la prolongación de la esperanza de vida.
- c) Al configurarse las prestaciones como la formación de un capital, las cuantías se obtendrán mediante la aplicación de las hipótesis exigibles en el momento de la conversión del capital en rentas, para lo que se tenderá a eliminar los efectos antiselección mediante tablas corregidas.
- d) Es recomendable que se establezcan análisis de sensibilidad para elegir el modelo de cálculo que mejor se ajuste al colectivo, también en lo relativo a las hipótesis económicas. La prudencia permitirá ver el horizonte con la tranquilidad que da el pensar que para subir siempre se está a tiempo. Bajar es un problema a evitar.
- e) En los planes de pensiones, el margen de solvencia mínimo obligatorio es una garantía «oficial» para el funcionamiento, se nutre de las aporta-

ciones para agregarse a la provisión matemática, pero configura la prestación básica por lo que su percepción deberá garantizarse.

- f) Como el margen de solvencia voluntario (la prestación suplementaria) es la auténtica garantía de nivelación de prestaciones, se recomienda determinar en las bases técnicas las franjas para, una vez superadas, distribuir los excedentes.
- g) Se sugiere la posibilidad/necesidad de limitar o restringir la movilidad de los márgenes de solvencia voluntarios, para lo que se requiere amparar esa acción en la negociación colectiva y en la legislación recientemente publicada, RD 304/2004 que introduce por primera vez elementos para hacer más estables este tipo de modelos.

