

ESTUDIO DE LOS PLANES DE PENSIÓN CORPORATIVOS EN
VENEZUELA EN FUNCIÓN DE LOS SECTORES INDUSTRIALES

*María Fernanda Urbina y María Gabriela Vargas**

Resumen del Contenido:

Este estudio constituye una amplia contribución al mercado de planes de retiro venezolano ya que, presumiendo que en Venezuela debe existir una gran variedad de estos planes, el objetivo es estudiar las características más resaltantes de los planes de pensión privados de las empresas en función de los distintos sectores industriales donde operan, con el objeto de establecer perfiles para cada uno de ellos. Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario aplicado a casi la totalidad de las empresas que poseen esta figura y se realizaron comparaciones sobre los aspectos más importantes del diseño de los planes de pensión. Se dio a conocer con exactitud y precisión estadística el número de planes de pensión existentes en Venezuela, sus estructuras y caracterización. Lo anterior le permitirá a muchas empresas determinar los ajustes que estimen convenientes para la optimización de sus planes.

Summary of Content:

This study constitutes an ample contribution to the market of Venezuelan retirement plan since, being conceived that in Venezuela must exist a great variety of these plans, the objective is to study the more well-known characteristics of the private Pension Plans of companies based on the different industrial sectors where they operate, with the intention of establishing profiles for each one of them. The data were gathered by means of an applied questionnaire to almost the totality of the companies that have this figure and comparisons were made on the most important aspects of the design of the pension plans. One occurred to know with exactitude and statistical precision the number of existing plans of pension in Venezuela, its structures and characterization. The previous thing will allow many companies to determine the adjustments that they consider advisable for the optimization of its plan.

Palabras Claves:

Plan de Pensión – Jubilación – Beneficios - Beneficio Definido - Contribución Definida - Renta Vitalicia – “Lump Sum”.

* Las autoras son Licenciadas en Relaciones Industriales de la UCAB. Para la realización de este estudio se contó con la asesoría del Profesor Evaristo Diz, Actuario- Estadista, especialista en materia de pensiones.

ESTUDIO DE LOS PLANES DE PENSIÓN CORPORATIVOS EN VENEZUELA EN FUNCIÓN DE LOS SECTORES INDUSTRIALES

María Fernanda Urbina y María Gabriela Vargas

SUMARIO: I.-INTRODUCCIÓN. II.- PLANES DE PENSIÓN/JUBILACIÓN. 2.1.- Seguridad Social Obligatoria de Venezuela. 2.2 Planes de Pensión/Jubilación complementarios en el sector público. 2.3.- Planes de Pensión Privados.- III.-ESTRATEGIA METODOLÓGICA. IV.- RESULTADOS DEL ESTUDIO. V.-CONCLUSIONES. VI.- RECOMENDACIONES. VII.- GLOSARIO DE TÉRMINOS. VIII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

I.- INTRODUCCIÓN

Cada vez son más las empresas que reconocen la necesidad de colaborar con sus empleados en la planificación de su situación financiera futura y en las contingencias derivadas de la vejez. De entre todos los elementos de la política retributiva de las empresas, los sistemas de previsión o planes de jubilación son unos de los medios que han comenzado a cobrar mayor protagonismo en Venezuela en los últimos años, convirtiéndose en uno de los principales pilares de la política de recursos humanos. Muchas empresas definen un conjunto de prestaciones básicas obligatorias para todos los empleados destinado a atender las necesidades de cualquiera de ellos y, por otro lado, ofrecen la opción de prestaciones complementarias según las características del empleado, alineadas a la estrategia de compensación organizacional. Los beneficios que son seleccionados para esta estrategia salarial encierran conceptos como el de la protección y la previsión, donde los Planes de Pensión vienen a jugar un papel importante, entendiéndose el plan de pensión, no como un seguro propiamente dicho, sino como un sistema de ahorro dirigido a aquellas personas que quieran complementar las prestaciones por jubilación del sistema público de pensiones, pero en ningún caso para sustituirlas.

Se cree que en Venezuela existe una gran variedad de tipos de planes de jubilación con estructuras, diseños y beneficios distintos en cada uno de los sectores industriales. Bajo esta presunción se considera preciso asociar las pensiones otorgadas en cada empresa entre los diferentes sectores industriales, con el objetivo de identificar las múltiples estructuras existentes. Para ello, se hace imperante determinar las características que describen el diseño de los planes de pensión corporativos adaptados a la cultura venezolana.

Un estudio realizado por la Bankers Trust Company titulado “Corporate Pension Plan Study—A Guide for the 1980’s” especificó de manera concreta las características más importantes de los Planes de Pensión de las empresas privadas en los Estados Unidos en función de las ramas industriales, para el período 1975-1980.¹ Los resultados fueron comparados con estudios anteriores de la misma compañía demostrando las tendencias de cada una de las variables medidas, referidas a los requerimientos de elegibilidad de los planes, tipos de contribuciones de los empleados, el beneficio normal de jubilación, el beneficio por muerte post-jubilación, de muerte pre-jubilación y las condiciones de jubilación anticipada.

En el caso venezolano no existen estudios concretos como el realizado por “Bankers Trust Company” en Estados Unidos, que indiquen datos cualitativos y cifras estadísticas sobre el diseño de los planes de pensión a nivel nacional diferenciados por sectores industriales. Tales resultados serían de gran utilidad porque son muchos los factores que las empresas deben considerar a la hora de tomar una decisión con respecto al diseño del plan de pensión que decida implantar, bien sea tomando las características más resaltantes de los planes en función de la rama industrial en la cual se desempeña, o basándose en un buen plan financiero que ofrezca una solución integral que: a) satisfaga todas sus necesidades financieras, con una estructura de privilegios fiscales para que sus inversiones crezcan libres de impuestos; b) posea flexibilidad en cuanto a las contribuciones para tener en cuenta cambios en el estilo de vida, con toda una gama de opciones de inversión, con protección financiera para sus empleados y con seguridad, o en función de una mezcla de ambos.

Tomando en cuenta estos aspectos, la presente investigación se centra en el estudio de las características más resaltantes, en cuanto a diseño y estructura, de los planes de pensión privados de las empresas en Venezuela en función de los sectores industriales, a través de la identificación de las semejanzas y las diferencias de los distintos planes, comparando estadísticamente los aspectos demográficos claves y críticos, con el objeto de establecer perfiles para cada uno de los sectores y determinar un adecuado diseño de los planes de pensión corporativos. A la vez, este estudio trata de demostrar los posibles cambios o adaptaciones que tendrán que asumir las empresas para así ofrecer beneficios más acordes a sus necesidades y a las de sus trabajadores.

II.- PLANES DE PENSIÓN / JUBILACIÓN: – *Seguridad Social Obligatoria de Venezuela – Planes de Pensión /Jubilación complementarios en el sector público – Planes de Pensión Privados –.*

¹.MISCHO, William. *Corporate Pension Plan Study – A Guide for the 1980’s*. New York, Bankers Trust Company: Employee Benefit Division, 1980.

La remuneración que otorga la empresa al trabajador como contraprestación de sus servicios está compuesta por “todas las formas de retribución financiera, servicios tangibles y beneficios que el empleado recibe como parte de su relación de empleo”.² Los beneficios que se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo incluyen, entre otros, el concepto de protección (seguro médico, de vida, pensiones).

La determinación de uno u otro beneficio depende de las políticas de cada empresa para sus empleados; sin embargo, hay beneficios que son esenciales para garantizar la seguridad y el bienestar de los mismos, teniendo en cuenta la influencia directa sobre los cálculos del salario a largo plazo o de jubilación, tal como son los Planes de Pensiones. Son muchas las ventajas que para el empleado y para la empresa puede traer la implantación de un Plan de Pensión, entre éstas se encuentran: a) es un instrumento de canalización del ahorro, desarrollado en el entorno de la empresa, con la finalidad de que el trabajador perciba en el momento de su jubilación una pensión privada complementaria a la pública; b) contribuye a motivar al empleado y constituye una herramienta eficaz en la política de recursos humanos; c) las aportaciones de la empresa tienen la consideración de salario diferido, transmitiendo la titularidad de las aportaciones al empleado; d) puede sustituir beneficios sociales anticuados y vincular la aportación que realiza la empresa a los beneficios obtenidos en cada ejercicio. Los empleados valorarán estos planes porque les permitirán aprovechar los beneficios tributarios y tendrán acceso a una completa asesoría dirigida a identificar cuánto deben ahorrar para cumplir sus objetivos de jubilación.³

Para algunos autores, un Plan de Pensión exitoso contempla tres pilares: 1). el sistema de seguridad social que el gobierno provee para todos, con un esquema de reparto; 2). los sistemas individuales que permiten contribuciones a pólizas privadas de seguro de vida y ahorros para la pensión con ventajas tributarias; 3). el plan ocupacional que la empresa tenga para sus empleados, regulado casi en su totalidad por acuerdos de tipo laboral.⁴ Adaptar a una empresa un Plan de Pensión de tipo ocupacional tiene objetivos que no terminan en el otorgamiento del beneficio. Metas como contar con una herramienta para atraer y retener personal clave o desarrollar mecanismos para optimizar la carga impositiva tanto de empleadores como de empleados han hecho que estos planes resulten prácticas sumamente usuales en los países desarrollados.

². MILKOVICH, George. *Compensation*. USA, Edit. McGraw-Hill, 1996. Pág.7.

³. URL: <http://www.principal.cl.2003>

⁴.MORALES, Juan A. y Néstor F. Velandia. *Salarios. Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Bogotá, Edit. Mc Graw Hill, 1999.

1.- Seguridad Social Obligatoria de Venezuela

El Sistema de Seguridad Social está estructurado por los sistemas prestacionales de Salud, Vivienda y Hábitat, y Previsión Social. “El Sistema Prestacional de Previsión Social tendrá a su cargo los regímenes prestacionales siguientes: servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas; empleo, pensiones y otras asignaciones económicas; y seguridad y salud en el trabajo.”⁵ Específicamente, dentro del régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas, la ley contempla en su artículo 64 prestaciones para vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad. De acuerdo a las estadísticas en Venezuela, la población pensionada por tipo de pensión tiene la siguiente distribución: Vejez (64,9%), Invalidez (14,6%), Sobreviviente (18,3%) e Incapacidad (2,2%).⁶

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, en su artículo 65, establece las características de la pensión de vejez o jubilación, donde también se establece que sin perjuicio y previa afiliación al Sistema de Seguridad Social, cualquier persona podrá afiliarse voluntariamente a planes complementarios de pensiones de vejez bajo administración del sector privado, público o mixto regulado por el Estado.

2.- Planes de Jubilación/Pensión complementarios en el sector público

Antes de la aprobación de la actual Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, en el sector público han existido planes previsionales complementarios. Empresas y organismos del Estado contemplan planes de pensión para sus trabajadores, algunos de éstos regidos por reglamentos privados o internos y otros, por la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios y Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios y su Reglamento (Ley de Jubilados y Pensionados).

La Ley de Seguridad Social, que entró en vigencia el 30 de diciembre de 2002, determina específicamente que los planes de pensiones anteriores a la actual ley que correspondan a la administración pública deberán ser integrados a un sistema único de planes previsionales cuyo diseño está descrito en dicha ley.

Existen también disposiciones con relación a la previsión social que se aplican a segmentos de trabajadores gremiales/profesionales, entre ellos: maestros, profesores universitarios, militares, miembros de las policías nacionales y trabajadores petroleros, entre otros, mediante leyes especiales que ofrecen cobertura de pensiones a sus afiliados.

⁵. URL: <http://www.pensionfundsonline.com.2003>

⁶. URL: <http://www.Sisov.mpd.gov.ve/index.html.2003>

En general, el Plan de Jubilación y Pensión de los funcionarios de la administración pública al que se refiere la Ley de Jubilados y Pensionados establece dos condiciones obligatorias para que se haga efectiva una jubilación normal: 25 años de servicio y 60 años de edad, para el hombre; y 55 años de edad o 35 años de servicio sin importar la edad cumplida, para la mujer. Adicionalmente, el empleado debe haber efectuado no menos de 60 cotizaciones mensuales. El monto a pagar por la jubilación procede de la ecuación: años de antigüedad x 2,5 x salario básico promedio de los últimos 24 meses. La jubilación no podrá exceder el 80% del sueldo base. El plan otorga pensiones adicionales del tipo: Especial, Invalidez y Sobrevivencia.

En Venezuela, existen más de 400 planes previsionales diferentes sólo en el sector público, complementarios al establecido por la Seguridad Social y de origen contractual. Refiriéndose a esto, Iván Gutiérrez comenta: "...Esto es poco usual en nuestra realidad laboral, y se dan, principalmente, en el sector petrolero..."⁷.

En contraste, los trabajadores ubicados en el sector privado sólo tienen derecho a la pensión que proviene de las contribuciones aportadas por el Seguro Social y están obligados a cubrir todas las exigencias establecidas en la ley, salvo que por vía contractual se establezcan mecanismos que les permitan acceder a ingresos distintos a los acumulados en el Fondo de Pensiones. Estos mecanismos son los Planes de Pensión Privados.

3.- Planes de Pensión Privados

Los Planes de Pensiones son fórmulas de ahorro vinculadas a la jubilación que consisten en realizar aportaciones mientras el empleado trabaja. Las aportaciones que realice, junto con los intereses de su inversión, se capitalizan financieramente y constituyen un patrimonio para la jubilación, complementario a la pensión pública, permitiendo un nivel de vida adecuado. Son instrumentos que transmiten seguridad de futuro para el empleado.⁸

La empresa es la promotora y patrocinadora del Plan de Pensiones y puede realizar aportes de acuerdo a sus objetivos y metas, siendo una excelente herramienta para retener a sus buenos empleados y aumentar la productividad.

De acuerdo a Godoy y Rodríguez⁹ los planes de pensiones en el sector privado suelen ser implementados a través de estas vías:

- *Planes de jubilación autoasegurados por la empresa:* nacen a consecuencia de decisiones de los directivos de la empresa o por

⁷.GUTIÉRREZ, Iván, en la introducción que hace al libro de Armando León Rojas. *Pensiones: La Revolución del Siglo XXI*. Caracas, 2000. Pág. 5.

⁸.URL: <http://www.uca.es.2003>.

⁹.GODOY, María y Yatzury Rodríguez. *Experiencia Venezolana en Planes Privados de Pensiones. Tendencias y Perspectivas*. Tesis de Licenciatura inédita, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2001.

acuerdos logrados en los contratos colectivos. Los fondos aportados por la empresa pueden ser administrados por los representantes de la misma o por un comité mixto: empresa-trabajador.

- *Planes colectivos de jubilación contratados con entidades de seguro:* la empresa formaliza una póliza colectiva en cuyas coberturas se estipulan las prestaciones de jubilación de sus empleados. La empresa paga primas al asegurado.

En los últimos años, los países industrializados muestran una tendencia hacia los planes privados de pensiones, resultantes de considerar inadecuadas las jubilaciones del Seguro Social Obligatorio. Dichos sistemas de pensiones son por lo general administrados por consultores privados, especialistas en la gestión de planes y fondos de pensiones. Desde la perspectiva actuarial, la naturaleza de los riesgos cubiertos por estos planes difiere a la de los Planes de Pensiones nacionales.¹⁰ Los Planes de Pensión privados se encuentran primordialmente en empresas grandes y transnacionales ya que “las pequeñas no están en condiciones de soportar el peso de las jubilaciones, más aún desde el punto de vista actuarial”.¹¹ Promover un Plan de Pensiones para sus trabajadores supone un aspecto diferenciador respecto a las empresas que no lo tienen implantado.

Estudios anteriores del Bankers Trust Company han demostrado una tendencia continuada en la liberalización de los principales programas de pensión corporativos en los Estados Unidos, afirmando que: “Hoy los programas de jubilación corporativos son raramente considerados un beneficio de margen arbitrario, pero son considerados como una forma de compensación diferida y frecuentemente juegan un importante rol en la decisión de los probables empleados en sus puestos de trabajo.”¹² En Estados Unidos, para el año 1980, la mayoría de los Planes de Pensión exigían mayores requerimientos de elegibilidad; el 80% de los planes eran de contribución definida; aproximadamente ocho de cada diez planes modelos y tres de cada cuatro planes convencionales proveían una pensión total acumulada en los casos de jubilación anticipada; el 75% de los planes convencionales exigían para los beneficios de jubilación por discapacidad usualmente un período de 10 a 15 años de servicio; el 86% de los planes convencionales estaban integrados con la Seguridad Social en las empresas privadas norteamericanas.

En Venezuela, la tendencia de los planes de pensión corporativos ha sido censada por Hay Group Venezuela, en los estudios de beneficios que realizan

¹⁰ .Ibid.

¹¹ .RANDLE. *Contrato Colectivo del Trabajo*. México, Editorial Letras, 1960.

¹² .MISCHO, William. *Corporate Pension Plan Study – A Guide for the 1980's*. New York, Bankers Trust Company: Employee Benefit Division, 1980. Pág. 59.

anualmente a una muestra de empresas a nivel nacional. En el año 2002, realizaron el estudio más reciente a una muestra de 130 empresas, de las cuales sólo el 15% otorgaba el beneficio de Planes de Jubilación/Pensión complementarios a los de las instituciones públicas de Seguridad Social, bajo política establecida. Las características de los Planes de Pensión fueron resumidas a las condiciones de elegibilidad, tipo de plan y de beneficio.

III.- ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El estudio realizado por Bankers Trust Company en 1980 presentó las características más importantes de la estructura de un plan de pensión en los Estados Unidos. Las variables y los indicadores que allí se definieron fueron utilizados como guía para estudiar los Planes de Pensión existentes en Venezuela, tomando en consideración la opinión de expertos en esta materia y las clasificaciones de tipos de Planes de Pensión/Jubilación que establece la legislación venezolana, ajustando dichas variables al mercado de pensiones nacional.

En consecuencia, se estableció el enfoque metodológico para analizar la estructura de un Plan de Pensión.

Tabla 1. Variables para el análisis de la estructura de un Plan de Pensión

Variables	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
<u>Diseño del Plan</u>	Promotor Año Adoptado y Enmendado Grupo Número Cubierto Número total de empleados		Identificación de la Empresa Sector Industrial en que opera Fecha de adopción y modificación Tipo de Personal o Nómina N° Personal Activo N° Personal Jubilado Cantidad total de empleados activos en la empresa
<u>Elegibilidad</u>	Años de servicio Edad mínima Edad máxima		Sexo y años de edad Cantidad de años trabajando en la compañía
<u>Tipo de Plan</u>	Contributivo No Contributivo	Contribución Definida Beneficio Definido Mixto	Aporte Trabajador Aporte Empresa Condiciones
<u>Salario Pensionable</u>	Partidas incluidas		Tipo de salario Conceptos que incluye Cantidad o monto
<u>Motivos de retiro o jubilación</u>	Jubilación Normal	Requerimientos Formula de Beneficio Pensión Aproximada Pensión Máxima N° total de pensiones	Sexo, Años de edad y Años de servicio Componentes y bases del cálculo Porcentaje de pago de la pensión Porcentaje de pago de la Seguridad Social Monto del Beneficio
	Jubilación Anticipada	Requerimientos Condiciones Beneficio	Monto del Beneficio Tabla de reducciones en porcentajes o montos Tiempo de cobertura Sexo, Años de edad y Años de servicio

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

	Beneficio de Muerte Pre – Jubilación	Requerimientos Beneficio Beneficiarios	Condición del cónyuge Edad del hijo dependiente Monto del Beneficio Tabla de ajustes en porcentajes o montos
	Beneficio de Muerte Post – Jubilación	Requerimientos Beneficio Beneficiarios	Monto del beneficio Fórmula de cálculo Condición del cónyuge Sexo, Años de edad y Años de servicios
<u>Formas de pago de la pensión</u>	Capital (Lump Sum o Suma Única)		Aplicabilidad
	Tipo de Anualidad	Vitalicia Garantizada Cierta Conjunta con el cónyuge Conjunta con el cónyuge con Garantía Conjunta Intergeneracional Conjunta Intergeneracional con Garantía	Sexo Expectativa de vida del empleado Expectativa de vida del cónyuge Edad máxima del hijo N° años establecidos Período mínimo Período de Garantía
<u>Administración</u>	Interna (propia empresa) Externa (Aseguradora u otra Administradora de Fondo de Pensiones) Mixto Aprovisionamiento Costo sobre la nómina		Responsable del plan Administrador Reglamento Porcentaje del salario del empleado Porcentaje del plan Normas de contabilidad
<u>Información Adicional</u>			Criterios de revalorización de la pensión Beneficios adicionales al Plan

De acuerdo a la categorización de empresas que realizó VenAmCham¹³ y la Revista Dinero¹⁴, la actividad industrial en Venezuela se agrupa en los siguientes sectores: Telecomunicaciones, Banca, Automotor, Alimentos/Bebidas, Computación, Petroquímica, Metales, Servicios, Energía y Manufactura, en los cuales se encuentran empresas que otorgan a sus empleados un Plan de Pensión complementario al de la Seguridad Social.

La presente investigación estudió toda la población finita constituida por las empresas pequeñas, medianas y grandes, de diferentes giros o actividades, que otorgan el beneficio de Planes de Pensión complementarios al Sistema de Seguridad Social Obligatorio. Se utilizaron tres registros de empresas con el fin de obtener la mayor certeza y confianza en los resultados: el listado de las 178 empresas más exitosas de Venezuela para el año 2002 publicado por la Revista Dinero, el estudio de beneficios de Hay Group del año 2002 realizado con la participación de 130 empresas que operan en Venezuela y el Directorio de afiliados a VenAmCham, con lo que se abarca un espectro amplio.

¹³. URL: <http://www.venamcham.org>. 2003.

¹⁴. URL: <http://dinero.com.ve>. 2002.

Fueron censadas más de 300 empresas a nivel nacional y sólo 296 dieron respuesta. Los sectores industriales y el número total de empresas ubicadas en cada sector son los siguientes: Telecomunicaciones (22); Alimentos/Bebidas/Tabacos (33); Banca (47); Automotor (11); Computación (7); Energía (8); No Metales (13); Metales (10); Química (48); Servicios (30); Manufactura (25); Seguros (35); Textil (4); Papeles (2); Transporte (1).

De estas 296 empresas diferenciadas por sectores, sólo 22 poseen la figura del beneficio Plan de Jubilación/Pensión corporativo, de las cuales 17 reportaron información sobre su plan para el estudio. En total, se estudiaron 18 Planes de Pensión debido a que una de las empresas de la población posee dos (2) estructuras diferentes de planes.

Tabla 2. Empresas que otorgan un Plan de Pensión privado en función del sector industrial

Empresas que otorgan el beneficio	Sector Industrial
1. Banco Central de Venezuela 2. Banco de Venezuela 3. Banco Mercantil 4. Banco Venezolano de Crédito 5. Banco Industrial	BANCA
6. Siemens 7. CANTV 8. CONATEL	TELECOMUNICACIONES
9. Nestlé 10. Polar 11. Monaca 12. Coca Cola - Femsa	ALIMENTOS Y BEBIDAS
13. Electricidad de Caracas (Grupo EDC) 14. EDELCA 15. ENELBAR	ENERGÍA
16. Shell 17. PDVSA	PETROQUÍMICA
18. SIDOR	METALES
19. 3M	MANUFACTURA
20. Metro de Caracas	SERVICIOS
21. IBM	COMPUTACIÓN
22. Ford	AUTOMOTOR

IV.- RESULTADOS DEL ESTUDIO

Para el análisis de los resultados se realizaron tabulaciones simples y cruzadas. Para medir la independencia entre las variables del estudio se usó la prueba estadística “ji cuadrado”.

1.-Diseño del Plan

Los resultados demuestran que los Planes de Pensión/Jubilación en Venezuela datan desde la creación de la industria petrolera en el país, con la llegada de las empresas transnacionales, en 1920. En las dos últimas décadas se incrementó el número de planes, siendo creado el más reciente durante el año 2000.

Los resultados permiten afirmar que, de los 10 sectores industriales, el sector Banca es el líder en la implementación del beneficio de Plan de Pensión privado a sus trabajadores, con una de serie de planes que eventualmente son bastante modestos debido a su diseño y estructura. La distribución porcentual de números de planes de pensión existentes por sector industrial se observa a continuación:

Cuadro 1. Distribución porcentual de número de planes de pensión existentes por sector industrial

Valor	Significado	Frecuencia	%
1	Banca	4	22,22%
2	Computación	1	5,56%
3	Telecomunicaciones	2	11,11%
4	Alimentos y Bebidas	2	11,11%
5	Manufactura	1	5,56%
6	Petroquímica	3	16,67%
7	Servicios	1	5,56%
8	Energía	2	11,11%
9	Metales	1	5,56%
10	Automotor	1	5,56%
Total Frecuencias		18	100,00%

Con respecto al grupo de empleados en cuyo interés se creó el plan, los resultados muestran lo siguiente:

Cuadro 2. Distribución porcentual del grupo o tipo de nómina

Valor	Significado	Frecuencia	% s/total	% s/muestra
1	Todos	13	65,00%	76,47%
2	Contrato Colectivo	1	5,00%	5,88%
3	Ejecutivo	3	15,00%	17,65%
4	Alta Gerencia	3	15,00%	17,65%
Total Frecuencias		20	100,00%	117,65%
Total Muestra		17		

2.- Elegibilidad

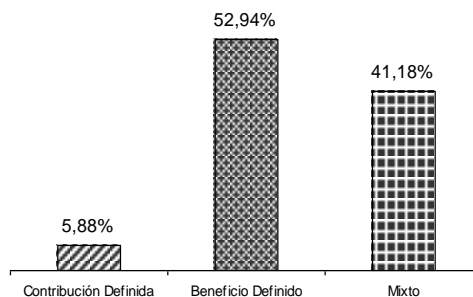
Los datos reflejan que existe la tendencia a establecer como requisitos de elegibilidad para la jubilación normal entre 15 años mínimo y 25 años máximo de servicio y que la edad mínima establecida sea de 55 años para la mujer y 60 años para el hombre. De las estadísticas se observa que la edad límite anterior a la cual un empleado debe ser contratado para ser aceptado en el plan es en promedio de 42 años para la mujer y 46 años para el hombre.

En el mismo sentido, para adquirir una jubilación anticipada se requiere de un mínimo de 10 y un máximo de 25 años de servicio permisible y un mínimo de 50 años de edad. Para obtener un beneficio o pensión en caso de Discapacidad o Invalidez Total y Permanente se requiere de mínimo 1 año y máximo 25 años de servicio.

3.- Tipo de Plan

En cuanto al tipo de participación de los trabajadores en el plan, se da un 50% de participación obligatoria y 50% de participación voluntaria y el tipo de plan “no contributivo” es sólo un 11 % más frecuente que el “contributivo” en el mercado de pensiones corporativo venezolano. Asimismo, el tipo de beneficio comúnmente más usado es el de beneficio definido, seguido del mixto, tal como se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Distribución porcentual de los tipos de beneficios



4.-Salario Pensionable

El salario básico mensual (SBM) es el concepto salarial más usado para el cálculo de los aportes del trabajador. Es natural que sea así ya que si se agregaran otros conceptos salariales se encarecería el plan debido a que las obligaciones por pensión tienden a crecer en forma exponencial. El considerar un concepto salarial adicional al salario básico pudiera implicar en el largo plazo, en cuanto a costos de las obligaciones, montos por el orden de un 40% o 60% más sobre la nómina.

Cuadro 3. Conceptos Salariales utilizados para el cálculo del beneficio

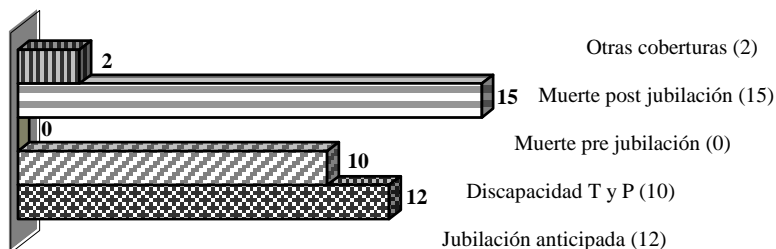
Valor	Significado	Frecuencia	% s/total	% s/muestra
1	Salario Básico Mensual	17	51,52%	100,00%
2	Bonos Especiales	2	6,06%	11,76%
3	Bonos Ejecutivos	3	9,09%	17,65%
4	Comisiones	2	6,06%	11,76%
5	Bono Corporativo por Resultados	2	6,06%	11,76%
6	Bono Vacacional	1	3,03%	5,88%
7	Utilidades	1	3,03%	5,88%
8	Otro	5	15,15%	29,41%
Total Frecuencia		33	100,00%	194,12%
Total Muestra		17		

5.-Motivos de Retiro o Jubilación

Los datos obtenidos revelan que generalmente la mayoría de las empresas del estudio contemplan otro tipo de jubilación normal adicional que, en cuanto a requisitos de elegibilidad, exige sólo condiciones de años de servicio. Además, un 70,59% de las empresas de la población cuenta con planes de jubilación anticipada; y otro 58,82% ofrece cobertura para discapacidad o invalidez.

En el mercado de pensiones venezolano, compuesto por las empresas del estudio, no existe la figura de beneficio por muerte pre-jubilación; sin embargo, ocurre todo lo contrario para la pensión de sobrevivencia, donde observamos que el 83,23% de las empresas generalmente la otorgan al cónyuge o beneficiarios, convirtiéndose en el equivalente del beneficio por muerte post-jubilación.

Gráfico 2. Coberturas del plan y número de empresas que las otorgan.



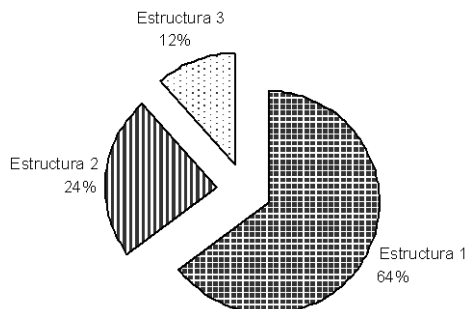
El diseño de los planes de pensión encontrados en Venezuela describen tres (3) estructuras de fórmulas distintas para el cálculo del beneficio:

Cuadro 4. Estructuras de fórmulas para el cálculo del beneficio

Estructura 1	Factor de cálculo: años de servicio	Componentes:
Beneficio = Años de servicio * Coeficiente * SBM + Adicionales		Coeficiente SBM promedio Conceptos adicionales
Estructura 2	Factor de cálculo: SBM al momento de la jubilación	Componentes:
Beneficio = % Salario Básico Mensual + Adicionales		Porcentaje Conceptos adicionales
Estructura 3	Factor de cálculo: Aportes	Componentes:
Beneficio = Aporte Empresa + Rendimiento		Aporte empresa
Beneficio = Aporte Trabajador + Aporte Empresa + Rendimiento		Aporte trabajador Rendimiento

En el gráfico que se presenta a continuación se observan las prevalencias de las estructuras sobre la población del estudio:

Gráfico 3. Distribución de empresas en función de su estructura de fórmula de cálculo



REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Del mercado de pensiones venezolano resulta que los componentes de la fórmula de las 11 empresas de *Estructura 1* son:

Cuadro 5. Componentes de la fórmula de Estructura 1 del mercado de pensiones venezolanos

	Coeficiente	Promedio SBM
Promedio	2,6	12, 24 y 36 meses
Mediana	2,5	

En la *Estructura 2*, los porcentajes que se otorgan por el beneficio oscilan entre el 60 y el 100% del Salario Básico Mensual.

En la *Estructura 3*, cuyo beneficio proviene directamente de la contribución definida, los aportes tanto de la empresa como del trabajador al plan son de mínimo 3% y de máximo 10% del SBM.

6.-Formas de Pago de la Pensión o Beneficio

Como puede observarse en el siguiente cuadro, la anualidad o renta vitalicia, pagada en forma mensual, es la forma de pago del beneficio más escogida por las empresas (64,71%). La que menor frecuencia tiene es el pago garantizado (5,88%).

Cuadro 6. Prevalencias de las formas de pago del beneficio

Formas de pago	Frecuencia	%
Lump Sum (Suma Única)	5	29,41
Anualidad Vitalicia	11	64,71
Anualidad Garantizada	1	5,88

Del total de las empresas encuestadas, los montos pagados por pensiones y pagos únicos (Lump Sum) para la jubilación normal oscilan entre los siguientes:

Cuadro 7. Montos pagados por pensiones y pagos únicos (Lump Sum) para la jubilación normal

Forma de pago del beneficio	Porcentaje pagable (%)	Mínimo (Bs.)	Máximo (Bs.)	Promedio (Bs.)
Anualidades	50 - 100	135.000	1.500.000	300.000
Lump Sum	50 - 100	11.250.000	37.500.000	34.500.000

Los porcentajes del beneficio (pensión o Lump Sum) para algunas de las coberturas del plan son:

Cuadro 8. Porcentajes de pago de acuerdo a la cobertura

Coberturas:	Jubilación anticipada	Discapacidad o Invalidez total y permanente	Beneficio por muerte post-jubilación
Porcentaje pagable	50 – 100%	50 – 100%	40 – 100%

Igualmente se obtuvo que la expectativa de vida promedio que estiman las empresas de la población es de 17 años para el hombre y 18 años para la mujer, habiendo cumplido 60 años de edad.

7.-Administración

Se podría decir que generalmente la administración de los Planes de Pensión la realiza la misma empresa (82%) y, como consecuencia, el 80% de las empresas se rige por su reglamento interno.

Para calcular los costos de jubilación del año, las responsabilidades y pasivos, el 65% de las empresas trabajan bajo la normativa NIC 19 (Normas Internacionales de Contabilidad).

La proporción que representa el número de jubilados sobre el número total de empleados de cada empresa fue en promedio de un 15%, registrando un valor mínimo de 0,2% para un caso y un valor máximo de 112% para otro, en el cual la proporción de jubilados es mayor al número total de empleados.

8.-Información Adicional

Las pensiones usualmente son ajustadas y revalorizadas. Los datos arrojaron que esto se da en un 50% de las empresas. Las razones principales de los ajustes fueron por un porcentaje determinado por las autoridades de la empresa y por la inflación registrada en el año (IPC). Los criterios de ajustes, desde el punto de vista estadístico-actuarial, no están muy claros porque ciertamente no hay política o directrices de compensación específicas para el Plan de Pensiones.

Adicional al diseño del Plan de Pensión, se obtuvo que las empresas que ofrecen estos planes a sus empleados, en su gran mayoría, otorgan beneficios de protección adicionales. Los datos arrojaron lo siguiente con respecto a la población del estudio:

Cuadro 9. Beneficios adicionales otorgados

Valor	Significado	Frecuencia	% s/total	% s/muestra
1	Beneficio de Salud (Plan Médico)	11	22,45%	73,33%
2	Seguro de Vida	6	12,24%	40,00%
3	Subsidio de Préstamo	4	8,16%	26,67%
4	Aguinaldos	11	22,45%	73,33%
5	Seguro HCM	7	14,29%	46,67%
6	Planes de Ahorro	4	8,16%	26,67%
7	Otros	6	12,24%	40,00%
Total Frecuencia		49	100,00%	326,67%
Total Muestra		15		

V.- CONCLUSIONES

Este estudio abarca prácticamente todo el mercado venezolano en materia de Planes de Pensiones ya que se cubrió casi la totalidad del número de planes existentes en el país, y como consecuencia hay un reflejo bastante importante de cuál es la situación en cuanto a este tipo de beneficio se refiere. Es casi generalizada la ausencia de políticas de compensación en el mercado venezolano.

Una de las conclusiones más importantes de este estudio, es que los resultados evidenciaron la ausencia de políticas formales en esta área, lo cual permitiría diseñar y establecer Planes de Pensión adecuados a la naturaleza de protección económica que se pretende en la etapa de vejez del trabajador. Esta ausencia de políticas se evidencia en la relativa inestabilidad de los planes en el tiempo, debido al alto número de modificaciones realizadas. Lo anterior se refiere a la falta de claridad en cuanto a las políticas, procedimientos y normativa asociados al control y funcionamiento del plan, más no propiamente a la política de remuneración diseñada para proteger el beneficio que por naturaleza ofrece.

Aunque se puede afirmar que las empresas no consideran eliminar el beneficio del Plan de Pensión, es abrumante la incertidumbre de éstas ante las posibles modificaciones de los planes privados de pensión a los que deberán ajustarse tanto la empresa como el trabajador, a razón de la discusión de la actual Ley de Seguridad Social, y que, en conjunto con la expectativa del desarrollo de este tipo de beneficio privado en el futuro, son algunos de los factores que impiden la creación de nuevos planes en las empresas y detienen el crecimiento y desarrollo de políticas dirigidas a esta área.

Los resultados del estudio permiten concluir que existe una tendencia generalizada hacia las jubilaciones prematuras. El 71% de las empresas otorgan este tipo de jubilación, considerando como requisitos de elegibilidad para la obtención del beneficio el poseer un mínimo 10 años y máximo 25 años de servicio y de 50 años de edad, tanto para el hombre como para la mujer. En cierta manera, la situación es preocupante debido al alto costo que implica este tipo de jubilaciones de personal relativamente joven, en el sentido del incremento del número de pensiones a pagar, tanto al jubilado como a los sobrevivientes, en el tiempo. Más aún es preocupante la generalización de este tipo de jubilación en un país de población mayoritariamente joven cuya consecuencia sería el debilitamiento de la fuerza activa de trabajo. Una de las posibles causas de este tipo de jubilación pudiera ser la reducción de personal.

La evidencia muestral indica que no hay ningún tipo de relación de dependencia entre el sector industrial y las variables estudiadas al nivel de significación estadística del 95% de confianza. Lo anterior significa, con un 95% de probabilidad, que no hay ninguna razón para pensar que hay algún tipo de dependencia entre el sector y las variables que conforman un Plan de Pensiones. A excepción única de la variable beneficios adicionales ya que en función del sector industrial en el cual se diseña el Plan, el tipo de empleado tendrá necesidades y características específicas inherentes a dicho sector.

Los resultados permiten concluir que existe uniformidad en el diseño y estructura de los planes en cuanto a: a) tendencia a la estandarización en el tipo de nómina y a la equidad en cuanto a la participación en el plan; b) tipo de planes de beneficio definido (53%) y mixtos (41%); c) generalmente las coberturas de pensión son específicamente para vejez, incapacidad y sobrevivencia; d) la forma de pago más común es la anualidad o renta vitalicia para todas las coberturas, con pocos casos de pagos únicos o Lump Sum; e) la administración es predominantemente interna y se rige bajo la normativa NIC 19 para el cálculo de los costos y responsabilidades de jubilación; f) el Salario Básico Mensual es el concepto salarial más usado para el cálculo del beneficio bajo tres (3) estructuras de fórmulas definidas; g) las pensiones son usualmente ajustadas y revalorizadas por las autoridades de la empresa y por la inflación registrada en el año (IPC); y, h) el Plan Médico y los Aguinaldos son los beneficios adicionales más otorgados a los jubilados.

Es notoria la escasez de Planes de Pensión en toda Venezuela. A razón del número tan reducido de empresas por cada sector industrial de la población no se pudieron establecer perfiles claramente definidos estadísticamente para cada uno de ellos. Fundamentalmente se realizaron comparaciones sobre los aspectos más importantes referidos al diseño de los Planes de Pensión privados de cada una de las empresas entre los sectores industriales y se dio a conocer con exactitud y precisión estadística el número de Planes de Pensión existentes en Venezuela, su estructura y caracterización.

VI.- RECOMENDACIONES

A la luz de las conclusiones del presente estudio y de cara a futuras investigaciones, se recomienda ampliar los resultados profundizando en los costos y responsabilidades presentes y futuras de los Planes de Pensión del mercado venezolano. Creemos que resultaría interesante realizar comparaciones sobre la estructura y diseño de los planes entre el sector público y el sector privado. También se recomienda diseñar un modelo de Plan de Pensión que satisfaga las necesidades del trabajador, con respecto al beneficio que recibe, y de la empresa, en cuanto a las ventajas que provee para sus políticas de recursos humanos.

Por último, y no por ello menos importante, se recomienda que a la luz de la nueva Ley de Seguridad Social se estudie la posibilidad de un diseño complementario de libre albedrío por parte de la empresa, pero con carácter de obligatoriedad como parte de una política de Estado. En teoría, se deberían evitar imposiciones de carácter estatal pero de alguna manera se debe garantizar a los trabajadores y empleados venezolanos una protección mínima en materia de Seguro Social.

VII.- GLOSARIO DE TÉRMINOS

El presente glosario incluye una serie de términos que podrían resultar útiles al lector, no se pretende ser exhaustivos, más bien su objeto es ilustrativo y complementario.

- *Administración*: ente encargado de velar por los fondos de pensión y de manejar, controlar y distribuir las inversiones de los mismos.
 - *Interna (propia empresa)*: es la empresa promotora quien administra el Plan de Pensiones a través de la unidad, departamento o Gerencia designada para ello.
 - *Externa (Aseguradora u otra Administradora de Fondo de Pensiones)*: es un administrador de los fondos de las pensiones contratado por la empresa promotora del plan para que bajo tutela de ésta realice los cálculos correspondientes a las jubilaciones e invierta los fondos.
 - *Mixta*: es una administradora creada por la propia empresa pero que de manera externa y separada a ella administra el Plan de Pensiones.
- *Aprovisionamiento*: porcentaje que se aprovisiona en la contabilidad mensual de la empresa.
- *Beneficiarios*: primeras o segundas nupcias en el caso de un cónyuge o la edad específica en el caso de un hijo dependiente quien recibirá la pensión.
- *Beneficio por Muerte Post-Jubilación*: opción de jubilación que permite al pensionista elegir a su beneficiario para que reciba un beneficio reducido en retorno por alguna continuación del beneficio.

-
- *Beneficio por Muerte Pre-Jubilación:* beneficio o monto anual sobre la elección del empleado bajo una opción de anualidad conjunta y de superviviente o de otro tipo, que es pagable a los beneficiarios sobre la muerte de un participante mientras está al servicio de la compañía.
 - *Beneficio Definido:* establece con antelación el valor de la pensión que recibirá el beneficiario, lo costea típica y totalmente la compañía, y proporciona beneficios designados.
 - *Capital (Lump Sum o Suma Única):* forma de pago del beneficio donde el jubilado o beneficiario cobra todo el dinero de una sola vez.
 - *Cierta:* renta o anualidad que, en virtud de una pensión, pagará el promotor al jubilado mientras este último viva o muera durante un período establecido.
 - *Conjunta con el cónyuge con Garantía:* pensión que paga el promotor al jubilado de la forma conjunta con el cónyuge estableciendo un período de garantía para el pago.
 - *Conjunta con el cónyuge:* renta o anualidad que, en virtud de una pensión, pagará el promotor al jubilado mientras este último viva y después que muera le pagará al cónyuge hasta que éste se muera pero no hay garantía de nada, es sin restricciones.
 - *Conjunta Intergeneracional con Garantía:* pensión que paga el promotor al jubilado de forma conjunta intergeneracional estableciendo un período de garantía para el pago.
 - *Conjunta Intergeneracional:* renta o anualidad que, en virtud de una pensión, pagará el promotor al jubilado hasta que éste viva; luego continuará pagándole al cónyuge hasta que éste muera para luego pagarle al hijo hasta una edad determinada.
 - *Contribución Definida:* los aportes son realizados por los beneficiarios en forma directa o a cuenta de éstos. El valor de la Pensión en el momento de retiro será equivalente al valor total aportado por cada beneficiario más los intereses y beneficios obtenidos por el fondo.
 - *Contributivo:* Plan de pensiones en el que las cotizaciones son realizadas tanto por la empresa como por el trabajador.
 - *Costo sobre la nómina:* porcentaje que representa el Plan de Jubilación del costo total de la nómina.
 - *Discapacidad o Invalidez Total y Permanente:* imposibilidad de las personas para el desarrollo de sus actividades normales.
 - *Diseño del Plan:* incluye el promotor quien lo ejecuta, la fecha de creación y modificación, número de modificaciones y causa de las mismas.
 - *Elegibilidad:* requerimientos y condiciones que los empleados deben alcanzar para calificar en la participación del plan.
 - *Fórmula de Beneficio:* información necesaria para calcular la pensión de un participante que se jubila con determinada edad y/o años de servicio.

- *Garantizada*: renta o anualidad que, en virtud de una pensión, pagará el promotor al jubilado durante un período mínimo, y si se muere en el período de garantía, dejará de pagarle después de ese período.
- *Grupo*: tipo de empleado, área o nómina que el plan cubre.
- *Jubilación Anticipada*: condiciones bajo las cuales un empleado puede dejar la compañía antes de la fecha normal de jubilación y empezar a recibir una pensión inmediatamente.
- *Jubilación Normal*: condiciones bajo las cuales un empleado puede llegar a cobrar una pensión máxima cumpliendo con todos los requisitos de elegibilidad.
- *Motivos de retiro o jubilación*: señala las circunstancias bajo las cuales el trabajador puede hacer efectivo el cobro de la pensión correspondiente al tipo de plan elegido.
- *Múltiple*: combinación de distintas anualidades y períodos de garantía.
- *No Contributivo*: plan de pensiones en el que las cotizaciones son realizadas solo por la empresa o solo por el trabajador.
- *Normas Internacionales de Contabilidad (NIC 19)*: normas que establecen el método de cálculo y contabilización según las características de todos los beneficios sociales posteriores a la jubilación, pensiones por fallecimiento de un jubilado, pensiones de invalidez o prestaciones médicas para jubilados.
- *Pensión Máxima*: muestra el monto máximo pagable a la fecha normal de jubilación.
- *Plan mixto*: resulta de la combinación de un plan de beneficio definido y de contribución definida, al fijarse para unas contingencias las aportaciones y para otras contingencias las prestaciones.
- *Promotor*: entidad que pone en marcha el plan.
- *Salario pensionable*: indica los conceptos salariales que se utilizan para el cálculo de los aportes y del beneficio.
- *Sistemas de cobro de la pensión*: período en el cual el pensionado va a recibir el beneficio.
- *Tipo de Anualidad*: período de doce meses por el que se pagan, normalmente, las pensiones.
- *Tipo de Plan*: combina los aportes que debe realizar tanto la empresa como el trabajador al plan y el beneficio que recibirá el pensionado y/o beneficiario al momento del retiro.
- *Vitalicia*: renta o anualidad que, en virtud de una pensión, pagará el promotor al jubilado mientras este último viva.

VIII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRAS, Uthoff y Raquel Szalachman (1994); "Sistemas de Pensiones en América Latina y el Caribe". Santiago, Chile: CEPAL y PNUD.
- ANTRÁS, Antoni (1992); "Planes y Fondos de Pensiones"; Eada Gestión.
- ASOCIACIÓN MEXICANA DE ACTUARIOS CONSULTORES (2002); "Planes Privados de Pensiones: una alternativa viable". México.
- BONILLA, A. (2001); "Análisis Técnico Básico de los Sistemas de Jubilaciones y Pensiones en América Latina". Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- ERNST & ERNST (1981); "Introduction to Employee Benefit Plans". USA.
- LANSBERG, Iván (1968); "El Seguro, Fundamentos y Función". Caracas, Venezuela: Ediciones del Consejo Municipal del Distrito Federal.
- LEÓN ROJAS, Armando (2000); "Pensiones: La Revolución del Siglo XXI". Caracas, Venezuela.
- MAGEE, John H. (1947); "Seguros Generales". (Segunda edición). México.
- MILKOVICH, George T. (1996); "Compensation". USA: McGraw-Hill.
- MISCHO, William, (1980). "Corporate Pension Plan Study - A Guide for the 1980's"- . Bankers Trust Company: Employee Benefit Division New York.
- MOLINA, Luis O. (1994); "El Nuevo Sistema de Pensiones Chileno". Ponencia oficial presentada al Tercer Congreso Iberoamericano de Seguridad Social en Cartagena, Colombia. Universidad de Chile. Facultad de Derecho.
- MORALES A, Juan A y Néstor F. Velandia, (1999); "Salarios. Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones". Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- RANDLE (1960); "Contrato Colectivo del Trabajo". México: Editorial Letras.
- SELLTIZ, C. (1976); "Métodos de investigación en las Relaciones Sociales". (Octava edición). Madrid, España.
- UZCÁTEGUI, R. (1991); "La Seguridad Social: un enfoque integral". (Tercera Edición). Caracas: Editorial Academia Nacional de Ciencias Económicas.