

GLOSARIO DE PREVISIÓN SOCIAL

Afiliación automática: en general se refiere al hecho de que los empleados sean partícipes por defecto del plan de pensiones de su empleador, con la opción de abandonarlo si así lo solicitan.

Anualidad: un contrato financiero ofrecido, por ejemplo, por una empresa de seguros de vida, que garantiza el pago fijo o variable de una renta (mensual, trimestral, semestral o anual) durante la vida de una persona (vitalicista) o durante un período de tiempo determinado. Se diferencia del contrato de seguro de vida, que proporciona unos ingresos al beneficiario tras el fallecimiento de la persona asegurada. La anualidad puede adquirirse a plazos o pagando una cantidad única a tanto alzado. Las prestaciones pueden comenzar de inmediato o en un momento prefijado, o a una edad determinada. La anualidad constituye una manera de garantizar unos ingresos regulares en la jubilación a personas que han ahorrado en un plan de aportación definida. (Véase también «plan de aportación definida»).

Compromiso del promotor: se refiere a la capacidad del empleador promotor de soportar la volatilidad del fondo de pensiones aportando, si es necesario, una financiación adicional. El «compromiso» es en este contexto muy similar al concepto de «capacidad crediticia» para los prestatarios. De una manera simple, si un fondo de pensiones tiene déficit, la situación es similar en muchos aspectos a la de un obligacionista en términos de mercado financiero.

Depende de la capacidad de la empresa de abonar cotizaciones adicionales en el futuro si los rendimientos de la inversión no bastan para compensar el déficit.

Edad de jubilación efectiva: edad a la que la persona se retira realmente. No es necesariamente la misma que la edad de salida del mercado de trabajo o la edad normal de jubilación. (Véase también «edad de salida del mercado de trabajo» y «edad normal de jubilación»).

Edad normal de jubilación: edad a la que un partícipe de un plan de pensiones puede optar a percibir las prestaciones de pensión completas.

Edad de salida del mercado de trabajo: edad a la que la persona abandona realmente el mercado de trabajo. Por razones de disponibilidad de datos, suele utilizarse como equivalente de la edad de jubilación efectiva. No obstante, puede haber diferencias entre las dos, pues hay quien abandona el mercado de trabajo antes de jubilarse realmente y quien sigue trabajando después de retirarse. (Véase también «edad de jubilación efectiva»).

Estrategias basadas en la tolerancia de riesgo (*lifestyling*) o en la edad (*life-cycling*):

estrategias de inversión aplicadas en los planes de pensiones de aportación definida para reducir el riesgo y la volatilidad de la inversión disminuyendo de manera gradual y automática el riesgo que asume el partícipe según se aproxima el momento de la jubilación.

(Véase también «plan de aportación definida»).

Fase de acumulación: período durante el cual se pagan las cotizaciones y se invierten en un sistema de aportación definida. (Véase también «plan de aportación definida»).

Fase de pago o de desacumulación: período durante el cual se pagan al partícipe de un plan de capitalización los activos acumulados en la fase de acumulación. Por ejemplo, el período durante el cual se percibe una renta de jubilación periódica adquiriendo una anualidad. (Véase también «anualidad»).

Fondos propios (reglamentarios): se refiere a los activos adicionales de un fondo de pensiones por encima de sus provisiones técnicas, que sirven de amortiguadores. La normativa suele exigir que estos activos estén libres de toda obligación previsible y sirvan de capital de seguridad para compensar las discrepancias entre gastos y beneficios estimados y reales. También denominados «capital reglamentario». (Véase también «provisiones técnicas»).

Garantía de rendimiento mínimo: en un plan de aportación definida, nivel mínimo de la prestación de pensión abonada independientemente del rendimiento de la inversión.

Gobernanza (de un fondo de pensiones): el funcionamiento y la supervisión de un fondo de pensiones. El órgano de gobierno es el responsable de administrar el fondo, pero puede emplear especialistas, como actuarios, custodios, consultores, gestores de activos y asesores, para que realicen determinadas tareas operativas o asesoren a los directivos del plan o al propio órgano de gobierno.

Indexación condicional: se refiere a planes de prestación definida en los que las prestaciones indexadas (por lo general revaluadas según la inflación o los salarios) se pagan dependiendo del rendimiento financiero de las inversiones del plan. (Véase también «plan de prestación definida»).

Inversor institucional: se refiere, por lo general, a un grupo de inversores, como fondos de pensiones, empresas de seguros, fondos de inversión y, en ocasiones, bancos.

Mecanismo de ajuste automático: en general se refiere a los medios para adaptar las prestaciones, los derechos o las cotizaciones a las circunstancias cambiantes, por ejemplo las condiciones económicas, los rendimientos del mercado financiero o las hipótesis de longevidad.

Normas de revelación de información: las que prescriben la periodicidad, el procedimiento, el tipo y la extensión de la información que debe facilitarse a los partícipes de planes de pensiones o a la autoridad de supervisión.

Pilar de pensiones: los distintos tipos de planes de pensiones suelen agruparse en dos, tres, cuatro o más pilares del sistema de pensiones. No obstante, no existe una clasificación universalmente acordada. Muchos sistemas de pensiones distinguen entre planes reglamentarios, de empleo e individuales, o entre obligatorios y voluntarios. La participación en planes de pensiones de empleo e individuales, normalmente de carácter privado, puede ser obligatoria o voluntaria.

Plan de aportación definida: plan de pensiones en el que lo que está predeterminado es el nivel de cotización, y no la prestación final: no se hace una promesa de pensión definitiva. Estos planes pueden ser públicos, de empleo o individuales: las aportaciones las puede hacer la persona, el empleador o el Estado, dependiendo de las normas del plan. La pensión que se cobre dependerá del rendimiento de la estrategia de inversión elegida y del nivel de cotización. Por tanto, el partícipe asume el riesgo de la inversión y a menudo toma decisiones sobre la manera de reducir el riesgo. (Véase también «plan de prestación definida»).

Plan de capitalización: plan de pensiones cuyas promesas de pensión están respaldadas por un fondo de activos aparte que se invierten para satisfacer las obligaciones de pago de las prestaciones conforme van surgiendo. Estos planes pueden ser colectivos o individuales.

(Véase también «plan de reparto»).

Plan de empleo: plan de pensiones al que se accede a través de la relación profesional o de empleo entre el partícipe y la entidad que establece el plan (promotora del plan). Los planes de pensiones de empleo pueden ser establecidos por empleadores o grupos de empleadores (por ejemplo, asociaciones industriales) o por asociaciones de trabajadores o profesionales, conjunta o separadamente, o también por trabajadores autónomos. El plan puede ser administrado directamente por la entidad promotora o por una entidad independiente (un fondo de pensiones o una institución financiera que actúa como proveedora de las pensiones).

En este último caso, el promotor puede seguir siendo el responsable de supervisar el funcionamiento del plan.

Plan de movilización de capital: el proceso y los productos que permiten al propietario de una casa asegurarse un capital único o una renta periódica haciendo líquido parte del valor de su vivienda, sin dejar de habitarla.

Plan de pensiones complementario: plan de pensiones obligatorio o voluntario que, en general, proporciona unos ingresos en la jubilación que se suman a los del plan de pensiones reglamentario.

Plan de pensiones de fondos internos: un método de contabilidad utilizado por algunos empleadores promotores para financiar las promesas de pensión. Los importes se anotan en el balance del promotor como reservas o provisiones para las prestaciones del plan. Algunos activos pueden llevarse en cuentas aparte para financiar las prestaciones, pero no son, ni legalmente ni contractualmente, activos de planes de pensiones. (Véase también «plan de prestación definida»).

Plan de pensiones híbrido: en él coexisten elementos de los planes de aportación definida y de prestación definida o, más en general, el riesgo se reparte entre la gestora del plan y los beneficiarios.

Plan de pensiones individual: el acceso a este tipo de plan no depende de una relación de empleo. El plan es establecido y administrado directamente por un fondo de pensiones o una institución financiera que se encargan de pagar las pensiones sin la participación de un empleador. La persona actúa con independencia para adquirir la prestación y elegir elementos importantes de las modalidades ofrecidas. No obstante, el empleador puede cotizar a estos planes de pensiones individuales. La participación en algunos planes puede estar restringida.

Plan de pensiones reglamentario: se refiere a programas de la seguridad social y programas reglamentarios similares administrados por el gobierno general (gobiernos centrales, regionales y locales y otros órganos del sector público, como las instituciones de seguridad social). Los planes de pensiones públicos han sido tradicionalmente del tipo de reparto.

Plan de prestación definida: plan de pensiones en el que los derechos a prestación consolidados están relacionados con las retribuciones y con la carrera laboral (se promete al partícipe una futura prestación de pensión predeterminada). Normalmente es el promotor del plan quien asume el riesgo de la inversión y, con frecuencia, también el riesgo de la longevidad: si las hipótesis de tasas de rendimiento o de esperanza de vida no se cumplen, el promotor debe aumentar sus aportaciones para pagar la pensión prometida. Suelen ser planes de empleo. (Véase también «plan de aportación definida»).

Plan de reparto: plan de pensiones en el que las aportaciones actuales sirven para financiar el gasto corriente en pensiones. (Véase también «plan de capitalización»).

Plan de retribución media: un plan de prestación definida en el que la futura prestación de pensión correspondiente a un año determinado depende del nivel de la retribución del participante en ese año. (Véase también «plan de prestación definida»).

Plan de salario final: plan de prestación definida en el que la prestación de pensión se basa típicamente en las retribuciones del último año o los últimos años previos a la jubilación.

(Véase también «plan de prestación definida»).

Plan de saldo de caja: aquel en el que el empleador garantiza a los partícipes un fondo común de pensiones, pagadero a la edad normal de jubilación, con el que poder comprar una anualidad. (Véase también «edad normal de jubilación» y «anualidad»).

Provisiones técnicas: el importe de las obligaciones correspondientes a los compromisos financieros del fondo de pensiones que se derivan de su cartera de contratos de pensiones vigentes. Véase también el artículo 15 de la Directiva 2003/41/CE.

Riesgo operativo: riesgo de pérdidas derivado de procesos, personal o sistemas internos inadecuados o fallidos, o de circunstancias externas.

Sistema de garantía de las prestaciones de pensión: acuerdo para indemnizar a los partícipes o los beneficiarios de un plan de pensiones en caso de insolvencia del fondo de pensiones o del empleador promotor. Son ejemplos de un sistema de este tipo la Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) en Alemania y el Pension Protection Fund en el Reino Unido.

Solvencia: la capacidad de los activos de un plan de pensiones para cumplir las obligaciones del plan. Las obligaciones del plan abarcan todos los pagos de pensiones venideros y, por tanto, deben descontarse de cara a un futuro lejano, partiendo de hipótesis básicas sobre la longevidad. El valor de los activos de un plan depende del tipo de norma de contabilidad que se aplique. Si se considera que un plan no posee un nivel de solvencia suficiente, debe analizarse si es necesario aumentar las cotizaciones o reducir los derechos, si las normas del plan lo permiten.

Tasa de acumulación: tasa a la que se generan las futuras prestaciones de pensión. Se utiliza en los planes de prestación definida y se basa en la fórmula vinculada al plan de que se trate.

Por ejemplo, una tasa de acumulación podría ser del 1,5 % del salario final con derecho a pensión por cada año de servicio que dé derecho al cobro de una pensión. (Véase también «plan de prestación definida»).

Tasa de dependencia de las personas mayores: porcentaje de personas mayores de sesenta y cinco años con respecto a la población en edad de trabajar (normalmente definida como las personas de quince a sesenta y cuatro años).

Tasa de reemplazo: por lo general se refiere a un indicador que muestra el nivel de ingresos en la jubilación como porcentaje de la retribución de la persona en el momento de jubilarse o del promedio de retribuciones. Las tasas de reemplazo miden en qué grado los sistemas de pensiones permiten a los trabajadores típicos conservar el nivel de vida que tenían antes de jubilarse.

Transferibilidad: el derecho a trasladar los derechos consolidados o el capital acumulado de un plan de pensiones a otro, por ejemplo al plan de pensiones del nuevo empleador.