

# COMISIÓN INTERAMERICANA DEL ATÚN TROPICAL

## 83ª REUNIÓN

La Jolla, California (EE.UU.)

25-29 de junio de 2012

### DOCUMENTO IATTC-83 INF-A FONDO DE PENSIONES DE LA CIAT

La presente es una traducción de un documento de la Sociedad de Pensiones de las comisiones internacionales de pesca (*International Fisheries Commissions Pension Society*), responsable de administrar el fondo de pensiones de la Comisión. El original en inglés se encuentra [aquí](#).

#### **Planes de pensiones de las comisiones internacionales de pesca**

En su Reunión General Anual, la Sociedad de Pensiones de las Comisiones Internacionales de Pesca discutió la necesidad de ayudar a los Comisionados de las Comisiones Internacionales de Pesca y los representantes de los gobiernos realzar su nivel de concienciación y sus conocimientos de los planes de pensiones para los empleados de la Comisión y los problemas de financiamiento asociados con dichos planes. Se decidió que como primer paso sería útil preparar un documento de fondo sobre los planes de pensiones y su financiamiento. Esto podría ayudar a las Comisiones respectivas en el momento de informar a los comisionados y participantes en sus comités de financiamiento y administración.

#### **Antecedentes**

Los planes de pensiones pueden contribuir de forma muy importante a la seguridad financiera en el retiro y son por lo tanto a menudo un elemento clave de la compensación para reclutar y retener empleados en Canadá y EE.UU. En vista de la incapacidad jurídica de las comisiones de firmar contratos durante los años 1950, en 1957 se estableció la Sociedad de Pensiones de las Comisiones Internacionales de Pesca para hacer arreglos para las pensiones de las comisiones internacionales de pesca con sede en Estados Unidos y Canadá. Durante muchos años y al cabo de muchas discusiones entre la Sociedad y las comisiones, se elaboró una política mediante la cual los arreglos de pensión para los empleados de las comisiones se fijarían en niveles comparables en valor a los planes de pensión del servicio público federal de los países respectivos en los que estaban ubicadas las comisiones. Esta política fue aprobada en 1991 por niveles altos del Departamento de Pesca y Océanos en Canadá y el Departamento de Estado en los Estados Unidos.

El resultado fue que la Sociedad ha mantenido lo que pueden ser considerados dos planes de pensión de beneficio definido muy buenos, uno para los empleados de las comisiones basadas en EE.UU. y uno para los empleados de las comisiones basadas en Canadá.

Ambos planes representan una obligación legal por parte de las Comisiones de pagar las prestaciones que son determinadas bajo las disposiciones descritas en los documentos del plan.

#### **Planes de pensión con prestación definida**

Bajo los planes de pensión con prestación definida, las prestaciones son determinadas con una fórmula fija basada en salario y servicio, tal como 1,5% de los tres mejores salarios anuales medios para cada año de servicio. Además de proveer ingresos para toda la vida a partir de la jubilación, los planes de pensiones con prestación definida también contemplan prestaciones en el caso de la muerte de un empleado. Las contribuciones de los empleados son fijas y el empleador es responsable de pagar cualquier costo adicio-

nal del fondo. Esencialmente el empleador lleva el riesgo de costos que superan aquellos anticipados y también recibe las ganancias si los costos son menores de lo esperado.

### **Planes de pensiones con contribución definida (compra con dinero)**

El otro tipo principal de arreglo de pensiones se llama un plan de pensiones con contribución definida o compra con dinero mediante el cual las contribuciones del empleador y el empleado son fijas y son invertidas para proveer prestaciones en el retiro. Las prestaciones finales dependen directamente del desempeño de los fondos invertidos. Los empleados llevan los riesgos y obtienen las ganancias del desempeño de la inversión

**Nota:** Los empleados de comisiones radicadas en Estados Unidos que fueron contratados antes de 2000-2001 participan en un plan de prestaciones definidas. Nuevos empleados desde ese momento han contribuido a planes con contribución definida establecidos por cada una de las comisiones radicadas en Estados Unidos.

Los nuevos arreglos reflejaron:

1. una tendencia en los planes de pensiones en Estados Unidos en ese momento hacía el enfoque de compra con dinero incluyendo la adopción de un esquema híbrido de prestación definida y contribución definida para los empleados del Gobierno de EE.UU.
2. una necesidad percibida de satisfacer mejor los requisitos de pensiones de empleados generalmente más móviles que no se espera pasen la carrera profesional entera en una comisión en particular
3. el deseo de las comisiones de reducir el riesgo al cual quedan expuestas en el financiamiento de pensiones.

### **Financiamiento de un plan de pensiones con prestación definida**

Se establece un fondo para pagar las prestaciones bajo un plan de pensiones de prestación definida por dos razones principales: una es velar por la seguridad de las prestaciones. La otra es procurar cubrir debidamente los costos de las prestaciones durante la carrera profesional de los empleados bajo el plan.

En la práctica, esto significa que el empleador depende de un actuario para estimar la cantidad de contribuciones que necesitan ser pagadas cada año a un fondo que, junto con las ganancias futuras de las inversiones, será suficiente para pagar las prestaciones futuras que se espera pagar en respecto de aquel año de servicio.

Al estimar las prestaciones futuras que se tendrán que pagar, el actuario tiene que formar supuestos acerca de las tasas de aumento de sueldo, inflación, retiro y mortalidad. El valor actual de esas prestaciones (y por lo tanto las contribuciones necesarias) es determinado entonces suponiendo una tasa de rendimiento de los fondos invertidos.

En vista de la naturaleza incierta de los distintos supuestos a largo plazo involucrados, cada tres años el actuario emprende una valoración para evaluar la diferencia entre la experiencia esperada y real - se comparan los activos reales y los nuevos pasivos estimados para establecer si existe un superávit o un déficit para el plan de pensiones. Si existe un déficit, entonces se toman acciones para pagar el déficit en una suma global o, más a menudo, amortizarlo durante varios años. En la próxima valoración, se evalúa de nuevo el estatus financiero del plan para determinar si son necesarios pagos adicionales o reducidos para cubrir el déficit. Si existe un superávit en el fondo, entonces no serían necesarios más pagos.

### **Sensibilidades costo/financiamiento**

El determinante más significativo del costo a largo plazo de un plan de prestación definida es la tasa de rendimiento de las inversiones - un aumento o disminución a largo plazo de 1% de la tasa de rendimiento puede reducir o incrementar los costos 10-20%. Diferencias similares entre las tasas reales y supuestas de aumentos de sueldo e inflación, conjuntamente, puedan ejercer un efecto equivalente sobre los costos.

Adicionalmente, los costos o pasivos de planes pequeños tales como el plan para los empleados de las comisiones internacionales de pesca pueden aumentar o disminuir de forma significativa (varios centenares de miles de dólares) como resultado de una jubilación temprana o tardía o un fallecimiento prematuro o tardío.

### **Inversión de los fondos de pensiones de las comisiones pesqueras**

Al igual que la mayoría de los planes de pensiones, los fondos están invertidos en una mezcla de acciones e ingresos fijos (bonos), administrados por gerentes financieros con experiencia. Se manejan los fondos dentro de los parámetros de una política de inversión establecida por la Sociedad. Actualmente la mezcla objetivo de los activos de los fondos de pensiones es 60% acciones y 40% ingresos fijos, política similar a las de la mayoría de los planes en Canadá. Los planes en Estados Unidos suelen tener un componente de acciones ligeramente mayor.

Como es normal en otros planes de pensiones, la Sociedad cuenta con una declaración de política de inversiones que describe las opiniones de la Sociedad con respecto a las inversiones. Éstas incluyen la opinión que una gestión activa añade valor a lo largo del tiempo, las acciones ganan más que los bonos a largo plazo, la gestión activa de una mezcla de activos (*market timing*) no añade valor a largo plazo y que se debería analizar anualmente un reajuste de la mezcla de activos al nivel objetivo. En particular, la Sociedad cree que inversiones en acciones de valor rinden más que las acciones de crecimiento a la larga con menos volatilidad. Los gerentes financieros y los fondos han sido seleccionados de conformidad con estos criterios.

Los gerentes financieros presentan sus resultados anualmente a la Sociedad. En Estados Unidos, la Sociedad es asistida por un consultor de inversiones de pensiones que presenta los resultados cada trimestre, con comparaciones del desempeño del gerente financiero en relación con un universo de otros gerentes y los puntos de referencia de la política de inversión. En Canadá, un consultor de inversiones de pensiones ha proporcionado análisis comparativos con el desempeño de otros fondos de pensiones e hizo un estudio que apoyó la validez de las opiniones de inversión de la Sociedad. Los consultores representan diligencia debida por la Sociedad y las comisiones en su supervisión de los fondos de pensiones.

### **Resultados de inversiones recientes y deficiencias del plan**

En vista de la naturaleza de los mercados de finanzas, ocurrirán a menudo fluctuaciones importantes de las tasas de rendimiento a lo largo del tiempo. Estas fluctuaciones han sido particularmente pronunciadas desde la crisis financiera global en 2008. Todos los fondos de pensiones han sido negativamente por la recesión económica resultante y la inestabilidad financiera que continúa en varias regiones del mundo

En el caso del plan de EE.UU., la tasa de rendimiento fue en promedio menos de 1% durante el periodo de 2008-2010 (antes de los gastos administrativos del plan). Esto se compara con una tasa de rendimiento supuesta de 6.5% anualmente. Esto representa una deficiencia anual de aproximadamente 6% y fue la causa principal del déficit que se determinó existía en la valoración del plan de EE.UU. del 1 de enero de 2011.

En el caso del plan canadiense, la tasa de rendimiento media de 2008-2010 fue aproximadamente 2.4% (antes de los gastos administrativos del plan) lo cual es más de 3% menos que la tasa supuesta de 6.5%.

Retiros tempranos en algunas comisiones y expectativas de vida mayores generalmente fueron la otra causa importante de nuevos déficits.

### **Flexibilidades de financiamiento**

Los planes de pensiones en Canadá y Estados Unidos están sujetos a legislación y reglamentos que imponen exigencias significativas en los patrocinadores (empleadores) con respecto al financiamiento de los planes. Los requisitos legislativos están diseñados para proteger las prestaciones de pensión de los empleados en el caso de insolvencia del patrocinador del plan. En particular la legislación dicta cómo se deben tratar los déficits y superávits del financiamiento.

Mientras que los planes de las comisiones pesqueras de Estados Unidos y Canadá no están directamente sujetos a las autoridades reguladoras o legislación (excepto la ley canadiense de impuestos sobre la renta), la Sociedad ha seguido el espíritu de esas normas, aunque con una flexibilidad algo mayor.

La Sociedad cuenta con una política de permitir amortizar todos los déficits durante periodos de hasta 15 años. Los pagos por amortización son pagaderos sobre la base de un año de retraso en lugar de comenzar en la fecha efectiva de la valoración.

Los déficits del plan no se fijan tampoco sobre la base de una terminación supuesta del plan lo que puede incrementar los pasivos y bajo los estándares de Canadá y Estados Unidos, por ejemplo, deben ser amortizados en plazos mucho más cortos que 15 años.

Finalmente, se determinan los pasivos del plan usando la tasa supuesta de rendimiento a largo plazo descrita en el informe actuarial. Se requiere de otros planes de pensiones usar los rendimientos actuales a largo plazo de los bonos lo cual, si lo usara la Sociedad, incrementaría sustancialmente los pasivos de los planes con los actuales tipos de intereses bajos.

### **Estrategias para mitigar los riesgos financieros**

Existen varias estrategias que podrían ser consideradas para reducir o eliminar parcialmente las fluctuaciones en los costos de los planes de pensiones.

#### **1. Compra de rentas vitalicias**

En el sector privado, si el empleador está poniendo fin a un plan de pensiones o el empleador está por dejar de existir, las obligaciones a los jubilados existentes pueden ser satisfechas mediante la compra por el empleador de una renta vitalicia de una compañía de seguros. A cambio de un solo pago global, el asegurador asume el compromiso de realizar todos los pagos futuros. Se podría adoptar un método similar con respecto a los jubilados existentes de los planes de las comisiones. Es importante señalar que mientras que esta operación eliminaría gran parte del riesgo futuro para esos jubilados (excepto los índices relacionados con la inflación) actualmente resultaría en un costo inicial muy significativo, debido a las bajas tasas de intereses actuales.

#### **2. Inversiones del fondo**

Tal como se mencionó, los fondos de los planes están invertidos actualmente en una gama de acciones y bonos. Se podría hacer un cambio para invertir solamente en bonos que producirían ingresos y madurarían a medida que se hicieran pagar peros los pagos de prestaciones. Se conoce este enfoque como «inmunización» Mientras que esta opción reduciría el riesgo de fluctuaciones de la bolsa, resultaría en un incremento inmediato del pasivo de los planes, especialmente en vista de los bajos tipos de intereses de los bonos en este momento.

#### **3. Supuestos precautorios**

Tal como se comentó, al determinar los requisitos del financiamiento, un actuario debe formar supuestos con respecto a la tasa de rendimiento, mortalidad, y edad de jubilación. Al determinar supuestos apropiados, el actuario depende de datos históricos así como de estándares establecidos por la profesión actuarial. Es posible aplicar los supuestos aceptables más precautorios con respecto a la tasa de rendimiento, mortalidad y edad de jubilación. El impacto de una estrategia muy precautoria sería un aumento de los pasivos estimados de los fondos y de los costos de servicio actuales a corto plazo y por lo tanto resultaría en contribuciones mayores del empleador a corto plazo. Las implicaciones a largo plazo serían menos volatilidad en los requisitos de financiamiento. Es decir, sería más probable un superávit que un déficit.

4. Algunos patrocinadores de planes de pensiones están también considerando estrategias de inversión de gestión activa tales como decisiones de mezcla de activos a corto plazo y/o compraventa activa de acciones. Otras son buscar estrategias alternativas y vehículos de inversión tales como fondos de cobertura, propiedad inmobiliaria y capital privado.

Este tipo de estrategia puede exigir investigaciones y recursos significativos para ser realizado correctamente. Planes pequeños tales como aquellos administrados para la Sociedad de pensiones no están bien equipados para adoptar este tipo de estrategia. Además, la evidencia es muy mixta con respecto a la efectividad de estas estrategias para reducir de forma significativa los riesgos y/o incrementar los rendimientos a largo plazo.

5. Los déficits bajo los planes de pensión del Gobierno de Estados Unidos pueden ser amortizados durante hasta 30 años. Se podría considerar un método de este tipo para el plan de las comisiones pesqueras basadas en Estados Unidos. Esto reduciría los pagos por déficit anuales requeridos un 28% pero costaría más a la larga. Además, ya que el plan de Estados Unidos está cerrado a nuevos participantes y 30 años es más que la expectativa de vida de muchos participantes, esto podría no ser una opción adecuada.
6. Las comisiones pueden contribuir cantidades adicionales si disponen de fondos adicionales para reducir la necesidad de pagos del déficit actual o reducir la probabilidad de déficits futuros.

### **Cambios del diseño del plan (Canadá)**

1. En el presupuesto reciente el gobierno anunció una propuesta de cambios en los planes federales de servicio público. Éstos incluyen aumentos de las contribuciones de los empleados al 50% del costo de servicio actual y un incremento de cinco años de la edad de jubilación temprana y normal para los nuevos empleados, es decir, de 55 y 30 años de servicio en el caso de jubilación temprana a edad 60 con 30 años de servicio y la edad de jubilación normal sube de 60 a 65 años. Estos cambios anunciados están sujetos a discusión con los miembros de los planes a través de un comité asesor y se ignoran los detalles exactos en este momento.
2. El plan para las comisiones basadas en Canadá seguiría probablemente el mismo camino a fin de mantener comparabilidad de valor. Ya está previsto un aumento de las contribuciones de los empleados para los planes de las comisiones canadienses de 0.5% del salario a partir del 1 de enero de 2013 y de nuevo 0.5% del salario a partir del 1 de enero de 2014.
3. Los aumentos de las contribuciones de los empleados a las pensiones sirven para reducir correspondientemente las contribuciones de las comisiones para el servicio actual.
2. Las comisiones canadienses podrían adoptar un plan de contribución definida para los empleados futuros. Esto eliminaría los riesgos de costos para las comisiones con respecto a esos nuevos empleados.

Cualquier cambio de este tipo tendría que ser realizado tomando en consideración las implicaciones para los recursos humanos por ejemplo, patrones de carrera/movilidad de los empleados, el efecto del plan sobre el reclutamiento, la retención, y el retiro. Además, el mandato de la Sociedad de asegurar la comparabilidad de valores con el servicio público Federal y el papel futuro de la Sociedad necesitaría ser evaluado de nuevo.

Hasta la fecha, las comisiones radicadas en Canadá no han expresado ningún interés en adoptar un plan de este tipo en vista de su falta de comparabilidad con el plan de pensiones del servicio público canadiense. Los cambios propuestos deberían ser implementados después de que las partes afectadas y la Sociedad hayan llegado a un acuerdo.

### **Notas generales**

1. En los últimos años han sido la norma en los planes de pensiones de Canadá y Estados Unidos déficits significativos.
2. Durante la última década, las políticas de tipos de intereses bajos de los bancos centrales han producido una enorme transferencia de riqueza de los prestadores a los prestatarios. Entre los prestadores más importantes figuran los planes de pensiones, mientras los gobiernos son los prestatarios más grandes.