

VISIONES DE LA INDUSTRIA

CARLOS PEGUET¹

En este documento no se analizará “la” visión de la industria sino “una” visión de la industria, ya que en una actividad joven como es esta, todavía hay mucha capacidad de enriquecimiento en lo que se refiere a distintos enfoques y posicionamientos. Consecuentemente, se planteará uno de los existentes, particularmente con una experiencia habida de casi diez años, como es el caso argentino.

Respondiendo al desafío que implica efectuar un análisis sobre un conjunto de ideas bastante diversificado, no queda otra alternativa que remitirse a la situación preexistente, porque si no se plantea el origen y el porqué de la generación de las reformas, es muy difícil analizar en qué medida se han ido cumpliendo los objetivos y, a la vez, determinar cuáles son los que quedan por resolver y focalizar.

Con el propósito de esclarecer la situación, es necesario ir a la génesis, al “pecado original”, para así no repetir los mismos errores. Se debe señalar, entonces, que las reformas tienen su causa en las fallas de los regímenes históricos de la seguridad social en materia de previsión en pensiones; es decir, en los sistemas de reparto. Esos sistemas fallan y conducen a déficit estructurales, que, definitivamente, emanan de la falta de equilibrio entre ingresos por aportes y beneficios recibidos, estado de cosas que deviene en que la correlación haya estado cada vez más descompensada.

1 Director Ejecutivo del Grupo Previsional Consolidar. Contador Público y Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Nacional de Buenos Aires. Se desempeña como Director Ejecutivo del Grupo Previsional Consolidar. Actualmente ejerce su segundo mandato como Presidente de la Unión de Administradoras de Fondos de Jubilación y Pensión de Argentina, Asociación Empresarial que reúne a las administradoras de fondos.

Esta situación, que parece un problema histórico y que se ha repetido insistentemente, no hay que olvidarla, porque sigue estando presente y crece en forma constante en contundencia. En la Asamblea Anual de la FIAP, se revisaron las cifras de la reforma en Brasil, realmente sorprendentes, y se observó que este conflicto está allí instalado y es el motor de los cambios, ya que, en caso contrario, probablemente no hubieran ocurrido. Aprender a hacer es no repetir el camino, porque en definitiva estas situaciones de caja, de falta de financiamiento genuino y de niveles de densidad inadecuados, son las que producen las modificaciones de fondo en nuestra actividad.

Estos hechos tornan insostenibles los sistemas. Los motivos por los cuales se efectuaron esas reformas se pueden clasificar en dos tipos, aunque vale señalar que fueron originadas en tratar de atacar problemas de diseño de distintas características, los que no se reseñarán porque, han sido analizados en otros documentos de este libro.

El primero es que el modelo de reparto falla fundamentalmente en los incentivos, en la correspondencia entre los aportes y los beneficios, en el agotamiento de las reservas financieras para hacer frente a esos compromisos a futuro. También falla en lo que se refiere a la transparencia, la información, y la discrecionalidad.

Sin querer aparecer como reiterativo respecto a este tema, es necesario señalar que se debe dar la importancia debida, porque cuando se tiene que evaluar si hubo éxito en la implementación de las reformas que han ocurrido, se debe hacer a la luz de esta problemática y ver si en cada uno de estos puntos ha sido posible superar la situación anterior.

Como ya se comentara, hay cosas para mejorar y particularmente en problemas de proyecto. Sin embargo, si algo se debe tener claro —y esa debe ser una gran fortaleza— es que los regímenes de pensiones instrumentados bajo la forma de capitalización privada han venido a resolver una sumatoria de profundas dificultades que existían en el pasado.

La segunda consideración es que las crisis anteriores, además de ser producidas por equívocos en el diseño de los sistemas, que luego afloraron, tenían también otros orígenes. El contexto generador han sido y son aspectos negativos identificados con los gran-

des avatares que sufren los países, tales como conflictos del mercado de trabajo, de la economía general y de los que tienen que ver con la disminución del empleo, el trabajo informal, la caída en los niveles salariales, la evasión, etc.

Es importante explicitar que un régimen de capitalización sigue estando sujeto a la misma exposición, cosa que a veces genera conflictos de expectativas ante su nacimiento. Si bien lo que se mencionará es motivo de algunos de los artículos de este libro, es preciso señalar que hay un círculo virtuoso en el que la puesta en marcha de estos procesos puede ayudar, en alguna medida, a engendrar un ámbito propicio para dar solución a buena parte de estos problemas.

Sin duda, no se trata de una panacea, pero sí se debe dejar sentado que el objetivo de implementación de las reformas era sustituir y dar respuesta a beneficios insuficientes y a cuestiones estructurales de diseño. En Latinoamérica, a veces, se tiende a una confusión que es creer que con ello, automáticamente, se logra la resolución de un amplio espectro de dificultades, como las del empleo, la construcción o el crecimiento de los mercados de capitales. Sin embargo, hay que asumir que son un condimento importante, pero no el único y que una mínima dosis de realismo indica que no se puede pedirle a la implementación de estos regímenes más de lo que corresponde, originando expectativas irrazonables.

El hilo conductor de esta esquematización nos indica que los propósitos y logros en los que hasta el presente se han hecho avances significativos, producto de estas profundas modificaciones estructurales, son la consecución de mejores beneficios y la generación de un círculo virtuoso que ayuda a crear cultura previsional, aumento de las tasas de ahorro, tangible contribución al desarrollo del mercado financiero, etc. Pero todo esto como una consecuencia que se adiciona y no como la causa fundamental del nacimiento de los sistemas de capitalización. Hay que concentrarse en que la prioridad y el compromiso está en obtener los mejores beneficios, aunque la suma de estos dos aspectos bajo análisis claramente redundan en un aporte al crecimiento y al desarrollo de la sociedad donde nos desenvolvemos.

Expresado este primer conjunto de ideas clave, ¿qué panorama alumbra, dónde se debe concentrar la evaluación, cuáles son los puntos que configuran al proyecto y, específicamente, a la mejora del beneficio de los afiliados o de los trabajadores? Asumido este

punto de partida, se debe analizar cómo se entiende que se deberían enfocar las reformas de diseño y esto significa, básicamente, pensar en qué es, en esta actividad, lo mejor para el cliente, para el trabajador.

Tal situación tiene que ver con una ecuación simple, ya comentada anteriormente, en cuanto a que en un régimen de contribuciones definidas hay una relación entre la suma de aportes, más rendimientos, menos comisiones, que dan como resultante un capital, que es el que condiciona el nivel de beneficios. Hay personas que identifican este procedimiento como “la cuenta del almacén”, un cálculo bastante sencillo.

El tema en cuestión es que el seguir la secuencia de este régimen, partiendo de la filosofía de los beneficios definidos, nos posiciona en tratar de ir optimizando cada una de esas variables y quizás no considerar la última, el capital requerido, que es el objetivo al cual se apunta por ser determinante del beneficio, siendo este último la incógnita que al cliente le interesa y quiere conocer.

Procurando aportar mayor claridad al concepto, es evidente que cuando se maximiza la variable de aportes o la de rendimiento, al final se está potenciando el capital. La pregunta es si primero no se debería, como en cualquier actividad de negocios, comenzar por la definición de cuál es el requerimiento.

Por más que se trata de un sistema de contribuciones definidas y no de beneficios definidos, ¿no se debería también plantear un enfoque que transite el camino inverso, desde el beneficio, determinando cuál es la prestación que se quiere conseguir en cabeza de cada uno de los afiliados? El proceder así permite, evidentemente, darle una dimensión distinta a este análisis respecto a los demás componentes.

Cuando se recorre solamente el planteo inicial, en línea al acrecentamiento de las variables mencionadas, un punto importante por considerar es que generalmente se trabaja y enfatiza en algunos de esos aspectos, tal como ocurre con los rendimientos financieros, que obviamente son un factor muy sensible al capital que finalmente se acumula. De hecho, en cualquier estudio que se realice es el más relevante, en tanto que desde el punto de vista regulatorio se ha estado concentrando mucho la evaluación en la estructura de comisiones y en el costo del sistema, cosa que, dentro de esta línea

estratégica, no es tan relevante a la hora de obtener los mayores resultados posibles.

Respecto al primer capítulo, que es el de las contribuciones, se estima que se ha hecho relativamente poco con la tasa de aportes, el grado de cumplimiento, y la densidad. Ha ocurrido, en muchos casos, como un elemento de facto, como un dato que simplemente llega de la realidad macroeconómica, cuando en realidad es allí donde el diseño del régimen debería contribuir a que esta cuestión de los aportes no sea un tema exógeno, sino algo muy concreto, incorporado a su estructura y a la propia gestión.

La tasa de ahorro, el grado de cumplimiento, la densidad de los aportes y el sistema de incentivos confluyen en definir un grado de cobertura. La deducción que de este aserto se puede obtener es que, en un régimen de capitalización individual, con cumplir las metas de retorno y costos es suficiente. No obstante, se entiende que estos sistemas, a futuro, deben incorporar el firme propósito de tener o completar un grado de cobertura razonable y que para su logro no pueden plantearse métodos voluntaristas y sí, en cambio, atacar desvíos sustanciales como es el que se da con los trabajadores autónomos o independientes, a los cuales en oportunidades se los incluye en el régimen, pero sin un diseño específico que refleje cuál es la forma de darles incentivos para que participen y hagan sus aportes dentro del mecanismo de recaudación.

Es bastante común que este tipo de trabajadores tenga ingresos que sufren una significativa variabilidad a lo largo del año; ante tal situación, ¿cuál es la mejor forma de captar el ingreso cuando el interesado lo percibe? Porque, si simplemente se incluye gente con el objetivo de que esté comprendida en la previsión social, pero luego no hay medidas efectivas que hagan posible e interesante su participación lo que naturalmente se va a constatar es que las tasas de cobertura son insatisfactorias y que se está permanentemente frente al cuestionamiento de por qué el sistema no es inclusivo de las personas que potencialmente debería poder incorporar.

La dimensión del capital suficiente constituye un elemento fundamental, a efectos de no instalar la ecuación exclusivamente en la maximización de cada una de las variables y que el capital quede a resultas de su evolución. En consecuencia, lo que se debe hacer es aplicar el concepto de planeamiento previsional, que implica identificar para cada cliente cuál es el capital requerido para obtener

un determinado salario de sustitución. Este capital debe conformarse con tasas de ahorro que no deben ser ni muy elevadas ni muy exiguas y permitir, en la medida de lo posible, que haya una alternativa de ahorro adicional que ayude a construir un mejor futuro, lo que demanda analizar y revisar en forma permanente las tasas reales y proyectadas de rendimiento de los fondos y la evolución prevista de las tablas de mortalidad que se utilizan para determinar el capital suficiente.

El mensaje que surge de esta identificación de factores y de sus consecuencias, es que cuando se habla de constituir cultura previsional, efectuando apelaciones abstractas o muy genéricas sobre las reformas y sus beneficios, quizás no se obtiene el mismo efecto que si se le dice a cada cliente cuál es el capital que necesita en su cuenta, qué significa la propiedad sobre ese capital, cuál es el impacto de su situación particular, cuál es su diferenciación con otras personas respecto a su historia previsional anterior, cuál es la incidencia de la existencia o no de ahorros complementarios, cuál es la gravitación de la composición de su grupo familiar, etc. En definitiva, un mundo individual que puede estar muy alejado e incluso ser contradictorio con los promedios.

Por ende, se deduce que esta es la única vía por la que se va a lograr introducir este concepto de cultura previsional, despertar un genuino interés por el sistema y crear la sana inquietud por saber cómo este esquema resulta satisfactorio para su propia particularidad.

La conclusión respecto a esta segunda idea es que hay mucho que trabajar con los afiliados en forma individual, en términos de explicarles cómo funciona esta singular situación en relación con cada uno de ellos y qué puede hacer cada persona para ir mejorándola en lo que atañe a esos segmentos, entendiendo por tal el incrementar la cuenta de aportes a través de contribuciones adicionales, fortalecer los rendimientos financieros mediante las opciones de multifondos, etc. Todo lo expuesto supone una suma de reformas y modificaciones de estrategias, que van a ayudar a que se tengan más argumentos para ir a hablarle a cada afiliado y no al conjunto, que es un conglomerado de promedios, sobre su futuro previsional. Esas reformas bien pueden ser incentivos fiscales para ahorro adicional, políticas de multifondos o fondos alternativos, etc.

Así como hay un desafío pendiente en lo que refiere al diálogo más personalizado con los trabajadores, se estima que es innegable

que cualquier régimen de estas características requiere, al menos, tener en el acervo un marco político amigable, en el que no se esté discutiendo permanentemente cuál es el rol del Estado y el del sector privado dentro de la seguridad social, en el que se reconozca el aporte de valor agregado por parte de este último grupo y en que no existan los problemas que recurrentemente se manifiestan desde el Estado en materia de gestión de bonos de reconocimiento o en la tramitación de los beneficios previsionales, con procesos que generan conflictos y no son mejoradores de las condiciones preexistentes. De igual manera deben encuadrarse los casos en que surgen dificultades en lo concerniente a la recaudación, donde no se despejan las incógnitas sobre qué funciones deben desempeñar el área pública y el área privada.

En este contexto, resulta determinante la conceptualización de que estos sistemas tienen que estar regulados, ya que son parte de la seguridad social y tienen, además, la enorme responsabilidad de la recepción y administración del ahorro, de carácter obligatorio e importante por la propia condición que reviste. Sin embargo, así como lo expresado contiene una trascendencia irrefutable, debe asumirse plenamente la necesidad del mantenimiento de un equilibrio lógico en la relación costo-beneficio de esas regulaciones.

Por último, esta actividad está planeada para un marco de largo, larguísimo plazo y es en esos largos plazos donde la población se plantea dudas sobre si va a haber estabilidad a lo largo del tiempo, si se van a mantener las reglas de juego para su ahorro previsional. Para eliminar esas dudas en forma contundente se requiere de los gobiernos marcos jurídicos estables y no en cambio permanente, lo que no obsta para que haya una discusión enriquecedora sobre los temas que demandan ser mejorados, pero enmarcándola, justamente, dentro del concepto de “mejoras” de lo existente y no de “reformas sobre reformas”, que son disruptivas de un proceso de consolidación y avance, aspectos estos últimos que son indispensables para darle a la población las respuestas que anhela en materia previsional.