

# Planes de beneficios definidos congelados

Resultados de 2003-2004 y conclusiones preliminares de 2005



Pension Benefit Guaranty Corporation

Agosto de 2008

# Índice

Resumen	1
Antecedentes	2
Resultados de este estudio	3
Planes congelados por tamaño del plan	3
Participantes de los planes congelados	4
Tipos de planes para empleadores únicos	5
Nivel de financiamiento de los planes congelados	6
Pasivos y activos	7
Patrocinadores de planes múltiples	8
Planes congelados por industria	8
Estado de la negociación colectiva	10
Decisión de terminación	10
Dinámica del cambio en el porcentaje de los planes congelados	10
Conclusiones	15
Apéndice 1: Estudios recientes relacionados con el congelamiento de planes	17
Porcentaje de planes que se han congelado	17
Razones por las que se congelaron los planes	19
Consecuencias de congelar un plan	20
Bibliografía	22

# Planes de beneficios definidos congelados

## Resultados de 2003-2004 y conclusiones preliminares de 2005

### Resumen

En diciembre de 2005, PBGC publicó un análisis de planes de pensiones de beneficios definidos que fueron congelados en 2003. (Cuando se congela el plan, cesan todos los beneficios acumulados en el plan). Ese análisis encontró que, en base a los datos disponibles, entonces:

- El 9.4 por ciento de los planes de pensión de beneficios definidos para un empleador único asegurados por PBGC, fueron congelados al final del año del plan 2003;
- los planes pequeños eran mucho más propensos a congelarse que los planes grandes;
- solo el 2.5 por ciento de los participantes cuyos beneficios de un empleador único asegurados por PBGC estaban entonces en planes congelados.

La información actualizada para el año del plan 2003 muestra que el 9.5 por ciento de los planes asegurados fueron congelados a fines de 2003, pero no muestra un aumento en el porcentaje de participantes cubiertos por dichos planes.

Los datos del Formulario 5500 están actualmente disponibles para casi todos los planes asegurados en 2004 y para aproximadamente el 90 por ciento de los asegurados en 2005. Estos datos indican que:

- El 12 por ciento de los planes de pensión de empleadores únicos asegurados por PBGC se congelaron al final del año del plan 2004;
- El 14 por ciento se congeló al final del año del plan 2005;
- El 3.5 por ciento de todos los participantes cubiertos estaban en planes congelados en 2004;
- El 6.1 por ciento de todos los participantes estuvieron en dichos planes en 2005.

La cifra del plan congelado de 2005 representa un aumento del 50 por ciento en el porcentaje de planes asegurados que fueron congelados en solo dos años. El salto en el porcentaje de participantes en los planes de congelamiento de 2004 a 2005 se puede atribuir a la congelación de tres planes muy grandes en 2005.

El nivel de actividad relacionada con la congelación, tanto de congelación como de descongelación, es más amplio de lo que sugeriría el cambio neto. (Se informa que un plan descongelado se congela en un año, pero no en el año siguiente). Si bien el número de planes congelados mostró un aumento neto de aproximadamente 700 planes entre 2003 y 2004<sup>1</sup>, esto refleja la congelación de alrededor de 1,300 planes durante 2004 y el descongelamiento o cancelación de aproximadamente 600 planes que se informaron congelados en 2003.<sup>2</sup> Las indicaciones preliminares dicen que también hubo una nueva actividad significativa de congelación y descongelación durante el año del plan 2005.

<sup>1</sup>Debido a que los datos finales de 2005 aún no se han completado, esta actualización sólo informa los datos de 2005 por **porcentaje** de planes que se congelaron, según los datos disponibles, pero no según el **número** de planes.

<sup>2</sup>Se supone que finalizaron los planes que no presentaron un Formulario 5500 de 2004.

## Antecedentes

En 2002, se agregó una nueva pregunta sobre planes congelados al Formulario 5500, el informe que los planes de pensión deben presentar anualmente al Servicio de Impuestos Internos, al Departamento de Trabajo y a PBGC. Esta nueva pregunta es un código distintivo para los planes de pensión de beneficios definidos que pregunta si "desde el último día del año del plan, el plan establece que ningún participante obtendrá ningún nuevo beneficio acumulado (ya sea por servicio o por compensación)". En resumen, se pregunta si el plan está congelado bajo una definición de "congelación". Los datos del plan congelado en los formularios 5500 de 2002 no se procesaron correctamente, lo que limita su utilidad. Por lo tanto, los datos de 2003 fueron los primeros que pudieron analizarse.

El valor de la pregunta del plan congelado es algo limitado porque no todas las congelaciones de planes implican una congelación total. Un plan que está cerrado a los nuevos participantes, pero permite que aquellos que ya están en el plan sigan acumulando beneficios no responde a esta definición. Tampoco lo es un plan que congela los beneficios acumulados para algunos, pero no para todos los participantes (una "congelación parcial"). Un plan que congela las acumulaciones de servicios para todos los participantes activos, pero permite que los beneficios aumenten con el crecimiento en los salarios de los participantes (un "congelamiento suave") tampoco se ajusta a la definición de congelación definitiva. Los informes de noticias sobre planes que se están cerrando a nuevos participantes o solo se congelan para ciertas clases de trabajadores sugieren que estos otros tipos de congelaciones son relativamente comunes. Sin embargo, el Formulario 5500, en el que PBGC basa su análisis, no contiene datos que puedan usarse para determinar qué tan comunes son en realidad. Debido a que estos planes menos congelados no pueden identificarse a partir de la base de datos del Formulario 5500, se supone que son planes no congelados para los propósitos de este estudio.

En general, se necesitan aproximadamente dos años desde el comienzo del año del plan para que los datos del Formulario 5500 lleguen a PBGC. Por lo tanto, los datos para 2004 son los más recientes que están disponibles para todos los planes asegurados. Los datos de 2005 están disponibles actualmente para aproximadamente el 90 por ciento de los planes de empleador único que PBGC aseguró en ese año. Como resultado de este retraso en la disponibilidad de datos, los congelamientos totales anunciados recientemente, como los anunciados por IBM, Unisys y Citigroup, no se incluyen en estos datos.

Recientemente se han publicado varios estudios de planes congelados (véase el Apéndice I). Los estudios a menudo no definen qué constituye un plan congelado, o combinan planes congelados con planes que tienen otras características. Esto dificulta la comparación de resultados entre los estudios. Y, como estos estudios generalmente se basan en muestras no aleatorias de planes grandes, sus resultados generalmente no se aplicarán a todo el universo de planes de beneficios definidos. Lamentablemente, la prensa informa con frecuencia los resultados como si lo fuera.

## Resultados de este estudio

Los hallazgos del estudio de 2005 se actualizaron para tener en cuenta los datos de los planes cuyos formularios 5500 de 2003 no estaban disponibles en el momento en que se realizó el estudio en 2005. Esta actualización descubrió que un porcentaje ligeramente mayor de planes asegurados (9.5 por ciento) de lo que originalmente se informó se congeló en 2003 (9.4 por ciento). Los cambios desde 2003 hasta 2004 que se reportan a continuación usan estos hallazgos actualizados de 2003 como base. Los datos de 2005 reportados se basan en los archivos del Formulario 5500 del año 2005 que están disponibles actualmente.

### *Planes congelados por el tamaño del plan*

En general, la proporción de planes asegurados por PBGC que fueron congelados aumentó del 9.5 por ciento al final del año del plan 2003 al 12.1 por ciento al final del plan del año 2004 y a un 14.1 por ciento preliminar al final del plan del año 2005. Como se muestra en la Tabla 1, el porcentaje de planes que fueron congelados tendió a disminuir con el tamaño del plan. En 2003, los planes con menos de 100 participantes, que representaban casi dos tercios de todos los planes de empleadores únicos asegurados por PBGC, eran los más susceptibles de ser congelados. Sin embargo, entre 2004 y 2005, los planes de 100 a 999 participantes fueron los más susceptibles a congelarse. Los datos preliminares de 2005 indican que uno de cada seis planes en este estrato de tamaño, que representaba el 25 por ciento de los planes de empleadores únicos asegurados por PBGC, se congelaron al final del año del plan. En el otro extremo, solo el cuatro por ciento de los planes con 5,000 o más participantes se congeló en 2005, de acuerdo con los resultados preliminares. Estos planes grandes representaron menos del cuatro por ciento de los planes asegurados.

Tabla 1. Porcentaje de planes de pensión de empleadores únicos asegurados por PBGC que tuvieron un congelamiento total, por tamaño de plan, 2003-2005

Tamaño del plan	Porcentaje congelado			Porcentaje de cambio		
	2003	2004	2005	2003-4	2004-5	2003-5
Menos de 100	10.3%	12.6%	14.2%	22.9%	12.6%	38.4%
100 - 999	9.7	13.2	16.7	35.7	26.4	71.5
1,000 - 4,999	6.0	8.4	10.7	40.3	27.5	78.9
5,000 - 9,999	2.3	3.7	5.2	58.3	40.4	122.3
10,000 o más	1.8	2.0	2.9	12.4	42.3	60.0
Todos los planes	9.5%	12.1%	14.1%	26.8%	16.8%	48.1%

## *Participantes de los planes congelados*

Debido a que la mayoría de los planes congelados eran planes pequeños, el porcentaje de participantes afectados por congelamientos duros fue relativamente pequeño, creciendo del 2.5 por ciento a fines de 2003 a un preliminar del 6.1 por ciento a fines de 2005. En general, cuanto menor es el tamaño del plan, mayor es el porcentaje de participantes que estaban en planes congelados, como se muestra en la Tabla 2. Más del 18 por ciento de los participantes en los planes con menos de 100 participantes estaban en planes congelados al final del año del plan 2005 en comparación con solo el cuatro por ciento de los participantes en los planes con 10,000 o más participantes.

El porcentaje de participantes en los planes congelados aumentó para todos los tamaños de planes. Excepto por el grupo de mayor tamaño, el crecimiento en el porcentaje de participantes en los planes congelados para cada estrato de tamaño fue bastante similar al crecimiento en el porcentaje de los planes que fueron totalmente congelados. Debido a que el grupo de mayor tamaño es de composición abierta, la congelación de uno o dos planes de gran tamaño puede tener un gran impacto en el porcentaje de participantes que están en planes congelados totales. Esto es lo que sucedió en 2005. En 2003, los tres planes de congelación más grandes tenían entre 20,000 y 25,000 participantes cada uno. En 2004, los tres planes de congelación más grandes tenían acerca de 23,000, 35,000 y 62,000 participantes respectivamente. A fines de 2005, Sears congeló sus dos grandes planes para los empleados de Sears y K-Mart. Estos dos planes tenían casi 400,000 participantes entre ellos. A fines del mismo año, Lucent Technologies congeló un plan que tuvo un adicional de 125,000 participantes congelados en el plan. Estos tres planes representaron la mayor parte del crecimiento en el número de participantes de los planes congelados totales en 2005.

Tabla 2. Porcentaje de todos los participantes en planes de pensión de empleadores únicos asegurados por PBGC congelados, por tamaño del plan, 2003-2005

Tamaño del plan	Porcentaje en planes congelados			Porcentaje de cambio		
	2003	2004	2005	2003-4	2004-5	2003-5
Menos de 100	12.6%	15.9%	18.3%	25.7%	14.9%	44.5%
100 - 999	9.3	12.6	15.8	36.3	24.8	70.2
1,000 - 4,999	5.7	8.0	10.6	40.5	31.5	84.7
5,000 - 9,999	2.5	4.0	5.6	61.3	39.6	125.2
10,000 o más	0.7	1.1	4.0	48.7	264.2	441.6
Todos los planes	2.5%	3.5%	6.1%	41.3%	77.1%	150.2%

El tamaño promedio de los planes totalmente congelados y de los no congelados es comparable excepto para los planes de mayor tamaño, como se muestra en la Tabla 3. Los planes congelados que contaban entre 5,000 y 9,999 participantes tienen aproximadamente 400 participantes más, en promedio, que en los planes no congelados. Entre los planes con 10,000 o más participantes, el tamaño promedio de aquellos que fueron congelados fue mucho más pequeño en 2003 y 2004 que el tamaño promedio de los planes no congelados, pero los planes congelados fueron casi un 50 por ciento más grandes en 2005. Los tres planes muy grandes congelados por Sears y Lucent Technologies representaron un gran aumento en el tamaño promedio de estos planes de congelación en 2005.

Tabla 3. Tamaño promedio de los planes de empleadores únicos asegurados por PBGC totalmente congelados y no congelados, por tamaño del plan, 2003-2005

Tamaño del plan	Planes congelados			Planes no congelados		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Menos de 100	24	25	24	19	19	18
100 - 999	333	334	335	350	351	358
1,000 - 4,999	2,133	2,141	2,186	2,237	2,243	2,217
5,000 - 9,999	7,459	7,570	7,496	7,092	7,054	7,018
10,000 o más	14,786	20,155	50,512	36,926	37,998	36,461
Todos los planes	285	327	502	1,192	1,247	1,260

### *Tipo de plan para empleadores únicos*

Los planes que asegura PBGC pueden basar los beneficios en un porcentaje de la compensación del participante, en una cantidad fija en dólares por año de servicio, o en una fórmula híbrida.

Durante el período en que se realizó el estudio, hubo mucha incertidumbre acerca de si los planes de saldos de efectivo, el tipo principal de plan híbrido, cumplían con todas las condiciones para ser considerados como planes "calificados".<sup>3</sup> Debido a esta incertidumbre, muchos planes de beneficios definidos que los patrocinadores anunciaron como candidatos para la congelación fueron planes híbridos. Sin embargo, como muestra la Tabla 4, en los tres años los planes híbridos fueron los menos susceptibles de congelarse de los tres tipos de plan que se congelaron totalmente. El porcentaje de planes híbridos que fueron totalmente congelados en cada uno de los tres años fue solo de alrededor del 60 por ciento del porcentaje de los planes de pago o de dólares fijos que fueron congelados.

<sup>3</sup>Título VII de la Ley de Protección de Pensiones de 2006 (P.L. 109-280) aclaró el estado de calificación de los planes de saldos de efectivo y otros planes utilizando cuentas hipotéticas que se crearon a partir del 29 de junio de 2005. El estado de los planes creados antes de esta fecha no fue resuelto por esta legislación.

totalmente, por tamaño del plan, 2003-2005

Tipo de plan	2003		2004		2005	
	Porcentaje congelado totalmente	Porcentaje de todos los planes	Porcentaje congelado totalmente	Porcentaje de todos los planes	Porcentaje congelado totalmente	Porcentaje de todos los planes
Pagos	8.9%	81.1%	11.6%	81.2%	13.5%	81.2%
Dólares fijos	9.7	14.8	11.5	14.5	13.7	14.3
Híbridos	5.5	5.7	6.7	6.5	8.0	7.6
No reportado	25.2	3.2	31.0	3.1	35.0	3.1
Todos los planes	9.5%	100.0%	12.1%	100.0%	14.1%	100.0%

*Nota:* Los componentes individuales del "Porcentaje de todos los planes" suman más del 100 por ciento debido principalmente a que también se reportaron como planes híbridos varios planes basados en el pago o en dólares fijos, lo que resulta en una doble contabilidad.

### *Nivel de financiamiento de los planes congelados*

Si bien los niveles de financiamiento de todos los planes asegurados por PBGC generalmente mejoraron entre 2003 y 2005, los planes totalmente congelados continuaron teniendo una financiación menor que los planes que no se habían congelado. (Véase la Tabla 5.) En 2003, casi la mitad de los planes totalmente congelados estaban financiados en menos del 80 por ciento sobre la base de las deudas a corto plazo en comparación con un tercio de los planes no congelados.<sup>4</sup> En 2004, estos porcentajes habían caído a un tercio y un sexto, respectivamente, y cayeron un poco más en 2005. Los planes no congelados tenían casi el doble de probabilidades que los planes congelados de ser financiados en su totalidad en tres años.

Tabla 5. Ratios de planes congelados y no congelados financiados mediante deuda a corto plazo, 2003-2005

Ratio de financiamiento	2003		2004		2005	
	Planes congelados	Planes no congelados	Planes congelados	Planes no congelados	Planes congelados	Planes no congelados
Menos del 60%	14.9%	8.2%	8.5%	4.5%	7.5%	4.0%
60 – 79 %	32.5	25.8	24.1	13.1	22.6	12.2
80 – 99 %	25.4	25.9	33.6	29.1	35.7	28.8
100% o mejor	17.1	30.1	25.0	43.3	22.8	44.8
Faltantes*	10.1	10.1	8.9	10.0	11.4	10.3
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Porcentaje de todos los planes	9.5	90.5	12.1	87.9	14.1	85.9

*Nota:* Los porcentajes pueden no aumentar al 100 por ciento debido al redondeo.

\* Los planes "Faltantes" no proporcionaron información suficiente para calcular los ratios de financiamiento.

<sup>4</sup> Este ratio de financiamiento divide el "valor actual del activo", un valor basado en el mercado, por el pasivo corriente (deudas a corto plazo), calculado utilizando la tasa de interés seleccionada por el actuario dentro del margen permitido.



## Activos y Pasivos

La Tabla 6 muestra el porcentaje del total de los activos y pasivos de todos los planes que estaban en poder de los planes totalmente congelados, desglosados por tamaño del plan. Como era de esperar, en cada uno de los tres años, el patrón de los planes de todos los tamaños siguió generalmente el patrón de los porcentajes de los planes que se congelaron durante esos tres años.. Sin embargo, los porcentajes de los activos y responsabilidades totales que estaban en manos de los planes de congelación fueron menores que los porcentajes de los planes congelados y los porcentajes de los participantes que estaban en planes congelados.

La Tabla 3 indicó que, dentro de cada estrato de tamaño medido por el número de participantes en el plan, los planes congelados y no congelados tenían un tamaño de plan similar, excepto por los dos estratos de mayor tamaño. Por lo tanto, la razón de los bajos niveles promedio de activos y pasivos debe estar en otra parte. Hay algunas explicaciones posibles para esta conclusión. En primer lugar, no se acumulan nuevos beneficios en los planes totalmente congelados, por lo que no es necesario hacer contribuciones para cubrir nuevas acumulaciones. Con el tiempo, a medida que se pagan los beneficios, los niveles de activos y pasivos en los planes congelados deberían disminuir. Es probable que los niveles de activos y pasivos en los planes en curso aumenten a medida que los participantes activos acumulen beneficios adicionales o permanezcan relativamente constantes (aunque también podrían disminuir). En segundo lugar, es posible que los planes totalmente congelados proporcionen beneficios que inferiores al promedio.<sup>5</sup>

Tabla 6. Porcentaje de todos los activos y pasivos de planes de empleadores únicos congelados asegurados por PBGC, por tamaño del plan, 2003-2005

Tamaño del plan	Porcentaje de todos los activos en planes congelados			Porcentaje de todos los pasivos en planes congelados		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Menos de 100	7.2%	5.9%	6.9%	8.9%	7.6%	6.1%
100 - 999	7.1	9.3	12.2	7.7	10.1	13.4
1,000 - 4,999	3.9	5.3	7.1	4.1	5.9	8.0
5,000 - 9,999	1.4	2.7	3.6	1.0	3.1	4.1
10,000 o más	0.4	0.5	2.7	0.4	0.5	2.7
Todos los planes	1.3%	1.7%	3.8%	1.4%	1.9%	4.1%

<sup>5</sup>Debido a que el Formulario 5500 no tiene una fórmula de beneficio del plan en forma electrónica, no se pudo comprobar la validez de este segundo punto.

## Patrocinadores de planes múltiples

Las compañías que patrocinan dos o más planes representan aproximadamente el 6 por ciento de todas las compañías que patrocinan planes de empleadores únicos asegurados por PBGC.<sup>6</sup> (Véase la Tabla 7). Patrocinan alrededor del 15 por ciento de todos los planes de empleadores únicos asegurados por PBGC. Es más probable que estas compañías congelen un plan que las compañías que patrocinan un solo plan (19 por ciento versus 12 por ciento en 2004). Sin embargo, las compañías que patrocinan planes múltiples congelaron un porcentaje menor de los planes que patrocinaron que las compañías que patrocinaron un solo plan (10 por ciento versus 12 por ciento en 2004). De las compañías que patrocinan planes múltiples, solo alrededor del 25 por ciento de las que congelaron algunos de sus planes, habían congelado todos sus planes.

**Tabla 7** Características de las empresas que patrocinan solo un plan de empleadores únicos asegurado por PBGC y de las empresas que patrocinan planes múltiples, 2003-2005

Por ciento:	2003		2004		2005	
	Un plan	Planes múltiples	Un plan	Planes múltiples	Un plan	Planes múltiples
Todos los planes	84.3%	15.7%	85.0%	15.0%	85.8%	14.2%
Todos los planes congelados	86.2	13.8	86.5	13.5	86.6	13.4
Todos los patrocinadores	93.5	6.5	93.7	6.3	94.2	5.8
Planes congelados de los patrocinadores	9.7	8.4	12.3	10.2	14.2	13.3
Patrocinadores que congelan cualquier plan	9.7	15.5	12.3	19.2	14.2	23.1
Patrocinadores que congelan todos los planes	9.7	3.5	12.3	5.1	14.2	6.7

## Planes congelados por industria

El porcentaje de los planes que fueron congelados aumentó durante el período 2003-2005 para cada grupo industrial importante (véase la Tabla 8). El mayor aumento en el número de planes de congelación duradera durante el período de dos años ocurrió en los sectores de Servicios y Manufactura. Los sectores de Finanzas, Seguros y Bienes Raíces tuvieron el tercer aumento más grande en el número de planes congelados. El sector del comercio minorista tuvo el mayor porcentaje de planes que fueron totalmente congelados en 2003 y 2004, pero cayeron al segundo lugar detrás del sector manufacturero en 2005.

<sup>6</sup>Esta cifra se basa en planes patrocinados por compañías con números de identificación de empleadores únicos (EIN, por sus siglas en inglés). Algunas compañías, especialmente los grupos controlados, tienen varios EIN diferentes. En esta sección, se asume que cada EIN único representa una compañía separada.

Dentro del sector manufacturero, casi el 25 por ciento de los planes asegurados en las industrias de productos elaborados de metal, caucho y plásticos se congeló al final del año del plan 2005. El mayor porcentaje de aumento en la proporción de planes que se congelaron se produjo en el sector de fabricación de vehículos de motor. Si bien el porcentaje de planes en esta industria que fueron congelados se duplicó con creces durante el período de dos años, el porcentaje total de los planes de vehículos automotores que se congelaron totalmente fue uno de los más bajos para todas las industrias en 2003 y se mantuvo entre los más bajos en 2005.

Tabla 8. Porcentaje de planes de pensión de empleadores únicos asegurados por PBGC que tuvieron un congelamiento total, por industria, 2003-2005

Industria	2003	2004	2005	Porcentaje de cambio		
				2003-2004	2004-2005	2003-2005
<b>Agricultura, minería y construcción</b>	<b>10.2%</b>	<b>13.3%</b>	<b>14.1%</b>	<b>30.7%</b>	<b>6.2%</b>	<b>38.8%</b>
<b>Manufactura</b>	<b>11.5</b>	<b>14.9</b>	<b>17.9</b>	<b>30.4</b>	<b>19.7</b>	<b>56.1</b>
Productos químicos y complementarios	7.6	9.8	13.2	29.9	34.5	74.7
Productos elaborados de metal	16.2	19.3	24.3	19.4	25.8	50.2
Vehículos motorizados	4.6	9.6	11.1	110.3	15.2	142.2
Metales primarios	13.1	14.7	18.0	11.9	22.4	37.0
Caucho y plásticos	12.9	19.0	23.4	46.6	23.1	80.4
Petróleo	5.8	10.0	9.8	72.7	-2.0	69.3
Otra manufactura	11.0	14.6	17.1	32.9	17.0	55.5
<b>Transporte y servicios públicos</b>	<b>7.3</b>	<b>9.9</b>	<b>10.5</b>	<b>36.0</b>	<b>5.6</b>	<b>43.5</b>
Transporte aéreo	11.6	11.6	17.2	0.0	48.3	48.3
Otros transportes	9.6	13.3	14.1	38.5	5.8	46.5
Servicios públicos	2.8	4.4	4.0	57.4	-10.6	40.8
<b>Comercio al por mayor</b>	<b>11.8</b>	<b>13.3</b>	<b>15.3</b>	<b>12.9</b>	<b>14.9</b>	<b>29.7</b>
<b>Comercio al por menor</b>	<b>12.6</b>	<b>15.6</b>	<b>16.2</b>	<b>24.0</b>	<b>3.8</b>	<b>28.7</b>
<b>Finanzas, seguros bienes raíces</b>	<b>5.7</b>	<b>7.0</b>	<b>8.9</b>	<b>22.9</b>	<b>27.0</b>	<b>56.0</b>
<b>Servicios</b>	<b>8.9</b>	<b>11.5</b>	<b>13.9</b>	<b>29.0</b>	<b>20.5</b>	<b>55.4</b>
<b>Todos los sectores</b>	<b>9.5%</b>	<b>12.1%</b>	<b>14.1%</b>	<b>26.7%</b>	<b>16.8%</b>	<b>48.1%</b>

## *Estado de negociación colectiva*

Los planes negociados colectivamente tenían menos probabilidades de congelarse que los planes no negociados en cualquier año del estudio. En 2003, solo el 7.4 por ciento de los planes negociados colectivamente fueron congelados en comparación con el 9.8 por ciento de los planes no negociados. En 2005, un 4.5 por ciento adicional de los planes en cada grupo había sido congelado, un resultado algo sorprendente. Cabría esperar un aumento menor en el porcentaje de planes negociados colectivamente que fueron congelados en relación con el experimentado por los planes no negociados, porque los patrocinadores tienen que negociar con los sindicatos de empleados para realizar cambios en los planes negociados colectivamente, muchas negociaciones solo se llevan a cabo cada 3-5 años; y los empleados tienden a querer mantener los beneficios que se acordaron en el pasado.

## *Decisión de terminación*

Según el Formulario 5500, en 2003 los patrocinadores tomaron la decisión de terminar más del 20 por ciento de los planes congelados y casi el siete por ciento de los planes no congelados. Ambos porcentajes disminuyeron ligeramente en 2004 (al 19 por ciento y seis por ciento, respectivamente) y luego volvieron a los niveles de 2003 en el año 2005. Los patrocinadores que congelaron sus planes durante 2004 y 2005 no tenían más probabilidades de haber decidido dar por terminados estos planes que los patrocinadores que congelaron sus planes antes de 2004.

## *Dinámica del cambio en el porcentaje de los planes congelados*

El universo de planes asegurados no es estático. Cada año se crean planes nuevos y los planes existentes finalizan o se fusionan con otros planes. Algunos planes existentes cambian las condiciones bajo las cuales operan. En los planes no negociados, los patrocinadores pueden realizar cambios unilateralmente. En los planes negociados, los cambios deben ser acordados por los sindicatos de empleados, a menos que el patrocinador esté en bancarrota y el tribunal de quiebras cambie los términos del acuerdo de negociación.

Las tablas 1 a 8 se basan en el número de planes que se reportaron como congelados a fines de 2003, 2004 y 2005. Cada año, se informó que varios planes nuevos se congelaron y se "descongeló" un número que, según los informes, estaba congelado totalmente al final del año anterior. (Se reporta que un plan descongelado se congela en un año, pero no en el año siguiente). Muchos planes descongelados fueron planes que terminaron o no presentaron el Formulario 5500 usando el mismo número de identificación de empleador o número de plan que el año anterior. Otros planes descongelados se mantuvieron activos, pero cambiaron su estado de informes para indicar que ya no estaban congelados. El análisis que sigue analiza exclusivamente los cambios en el número de planes congelados entre 2003 y 2004 porque esos son los únicos años para los cuales los datos del plan congelado del Formulario 5500 están disponibles para prácticamente todos los planes de empleadores únicos asegurados.

**Dinámica del aumento por tamaño del plan:** La Tabla 9 muestra la dinámica del aumento, por tamaño del plan, en la cantidad de planes congelados durante el año del plan 2004. La tabla muestra que más de 600 de los 2,900 planes que reportaron que estaban congelados a fines de 2003, no reportaron que estaban congelados al final del año del plan 2004 (se habían "descongelado"). Se informó que más del doble de planes, casi 1,300, que no se reportó que estaban congelados al final del año del plan de 2003 se congelaron al final del año del plan 2004. (Algunos planes pasaron de una categoría de tamaño a otro durante 2004. El cambio neto se muestra para cada categoría del tamaño). Por lo tanto, había mucha más actividad de congelación que la que podrían sugerir los números del año del plan.

Tabla 9. Cambio en el número de planes congelados de empleadores únicos asegurados por PBGC, por tamaño del plan, 2003-2004

Tamaño del plan	Número congelado a fines de 2003	Cambio de tamaño del plan en 2004 (neto)	Descongelado durante 2004	Congelado durante 2004	Número congelado a fines de 2004
Menos de 100	2,065	52	559	882	2,440
100 - 999	696	-39	46	316	927
1,000 - 4,999	141	-11	7	72	195
5,000 - 9,999	12	0	0	7	19
10,000 o más	11	-2	1	4	12
Total	2,925	0	613	1,281	3,593

**Actividad de congelación reciente, por industria:** Esta actividad de congelación también es evidente cuando se observan los cambios en las industrias. (Véase la Tabla 10.) En todas las industrias principales, el número de planes que recientemente se congelaron en 2004 fue de al menos el 33 por ciento del número de planes que fueron congelados al final del año del plan 2003, y esta proporción se acercó al 50 por ciento en varias industrias grandes. Por otro lado, al menos un plan de cada seis en cada industria importante que se incluyó en la lista de productos congelados al final del año del plan 2003, no se incluyó al final del año del plan 2004. Tanto la industria manufacturera como la de servicios experimentaron un aumento neto de 225 planes durante 2004 en el número de planes totalmente congelados. Hubo una gran actividad relacionada con la congelación que tuvo lugar durante 2004 y los resultados preliminares para 2005 indican que dicha actividad continuó en ese año también.

Tabla 10. Número de planes de pensión de empleadores únicos asegurados por PBGC y su fuente de cambio, por industria, 2003-2004

Industria	Congelado a finales de 2003	Cambio de industria en 2004	Descongelado durante 2004	Congelado durante 2004	Congelado a finales de 2004
<b>Agricultura, minería y construcción</b>	<b>266</b>	<b>2</b>	<b>58</b>	<b>124</b>	<b>334</b>
<b>Manufactura</b>	<b>952</b>	<b>-3</b>	<b>159</b>	<b>387</b>	<b>1,177</b>
Productos químicos y complementarios	54	0	14	27	67
Productos elaborados de metal	230	0	36	67	261
Vehículos motorizados	16	2	5	19	32
Metales primarios	64	-1	15	18	66
Caucho y plásticos	55	0	6	28	77
Petróleo	7	0	1	6	12
Otra manufactura	526	-4	82	222	662
<b>Transporte y servicios públicos</b>	<b>78</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>102</b>
Transporte aéreo	8	0	1	1	8
Otros transportes	59	5	15	28	77
Servicios públicos	11	0	2	8	17
<b>Comercio al por mayor</b>	<b>265</b>	<b>-3</b>	<b>65</b>	<b>92</b>	<b>289</b>
<b>Comercio al por menor</b>	<b>201</b>	<b>-3</b>	<b>40</b>	<b>77</b>	<b>235</b>
<b>Finanzas, seguros y bienes raíces</b>	<b>304</b>	<b>-2</b>	<b>81</b>	<b>151</b>	<b>372</b>
<b>Servicios</b>	<b>859</b>	<b>4</b>	<b>192</b>	<b>413</b>	<b>1,084</b>
<b>Total</b>	<b>2,925</b>	<b>0</b>	<b>613</b>	<b>1,281</b>	<b>3,593</b>

**Planes descongelados:** De los planes que se reportó que se congelaron en 2003, 613 no se reportaron como congelados en 2004. De estos, 477 (más del 75 por ciento) no presentaron un Formulario 5500 en 2004. Aunque solo 274 de estos 477 planes indicaron en su Formulario 5500 en 2003 que era la presentación final, todos son tratados como si se hubieran terminado. (Véase la Tabla 11.) En realidad, algunos pueden haberse fusionado con otro plan, otros pueden haber omitido la presentación de su Formulario 5500 en 2004 y algunos pueden haber presentado otro número de identificación de empleador que no pudo ser igualado con el número en 2003.

Los 136 planes descongelados restantes presentaron el Formulario 5500 tanto en Resultados de este estudio

2003 como en 2004. De estos, 52 indicaron que el Formulario 5500 en 2004 sería su presentación final. La mayoría de estos 52 planes reportaron no tener participantes en 2004. Nueve planes adicionales indicaron en sus presentaciones de 2004 que sus patrocinadores habían tomado la decisión de terminar el plan. Al examinar una muestra de los 75 planes restantes,<sup>7</sup> el 40 por ciento resultó congelado, a pesar de que el congelamiento no se reportó en los códigos de presentación en 2004. El veinticuatro por ciento tenía una congelación parcial, pero no se congelaron totalmente.

El 36 por ciento restante no se congeló durante los planes de los años 2003 o 2004, aunque uno se congeló a partir del 1 de enero de 1999 y luego se descongeló a partir del 1 de enero de 2001, con créditos de beneficios otorgados durante los dos años en efecto. Estos dos últimos grupos de planes descongelados, que representan el 60 por ciento de los planes de la muestra, aparentemente reportaron por error que fueron congelados en 2003 y corrigieron el error en sus presentaciones de 2004. (Los indicadores del código de presentación del plan congelado en 2003 para estos planes no se revisaron en base a estos hallazgos).

Tabla 11. Planes totalmente congelados en 2003 que no fueron reportados como congelados en 2004, por motivos

Motivo: no congelado totalmente a fines de 2004	Número
Formulario 5500 no presentado en 2004	477
Formulario 5500 presentado en 2004, no reportado como congelado totalmente	136
Reportado como el último año de presentación en 2004	52
Se toma decisión de terminar el plan	9
Planes donde la decisión de terminación no se ha realizado	75
<i>Congelado totalmente, aunque esto no se reportó en 2004*</i>	30
<i>Congelamiento parcial, no es un plan totalmente congelado *</i>	18
<i>No congelado de ninguna manera en 2003 o 2004*</i>	27
<b>Total</b>	<b>613</b>

\*Basado en una muestra de 75 planes

**Planes congelados recientes:** Los datos del Formulario 5500 indican que 1,281 planes fueron recientemente congelados durante 2004. Esto fue más del cuatro por ciento de todos los planes de empleadores únicos que PBGC aseguró ese año. Estos planes recientemente congelados fueron el 36 por ciento de los 3,593 planes que fueron congelados al final del plan en el año 2004. La mayoría de estos planes recientemente congelados (1,147) eran planes para los cuales están disponibles los datos del Formulario 5500 del 2003 y 2004. Los restantes 134 planes recientemente congelados que se reportaron, no tenían el Formulario 5500 de 2003 correspondiente.

<sup>7</sup> Las descripciones del plan en los archivos adjuntos al Anexo B se examinaron para los 25 planes más

grandes de los 75 restantes.

La distribución de estos planes recientemente congelados por tamaño del plan es prácticamente idéntica a la distribución de los planes que fueron congelados antes de 2004. (Véase la Tabla 12.) Los planes recientemente congelados eran un poco más propensos a ser planes pequeños y un poco menos probables de tener planes con 100-999 participantes que los planes que fueron congelados antes de 2004. Sin embargo, en promedio, estos planes recientemente congelados se financiaron mejor en base al pasivo corriente que los planes que se habían congelado en años anteriores. (Véase la Tabla 13.)

Tabla 12. Número y porcentaje de planes de empleadores únicos asegurados por PBGC que estuvieron totalmente congelados durante y antes del plan del año 2004, según el tamaño del plan

Tamaño del plan	Congelado durante 2004	Por ciento	Congelado antes 2004	Por ciento
Menos de 100	882	68.9%	1,558	67.4%
100 – 999	316	24.7	611	26.4
1,000 – 4,999	72	5.6	123	5.3
5,000 – 9,999	7	0.5	12	0.5
10,000 o más	4	0.3	8	0.3
Total	1,281	100.0%	2,312	100.0%

*Nota: Los porcentajes pueden no sumar 100 por ciento debido al redondeo.*

Tabla 13. Estado de planes congelados financiados por pasivos corrientes durante 2004 y años anteriores

Ratio de financiamiento	Congelado durante 2004		Congelado antes 2004	
	Número	Por ciento	Número	Por ciento
Menos del 60%	93	8.5%	378	16.3%
60 – 79 %	257	23.6	834	36.1
80 – 99 %	358	32.8	638	27.6
100% o mejor	314	28.8	381	16.5
Faltantes*	69	6.3	81	3.5
Total	1,281	100.0%	2,312	100.0%

*\* Los planes "Faltantes" no proporcionaron información suficiente para calcular los ratios de financiamiento.*

## Conclusiones

Este análisis de los datos del Formulario 5500 indica que el porcentaje de planes asegurados por PBGC que fueron congelados aumentó de 9.5 por ciento a fines de 2003 a 12.1 por ciento a fines de 2004, y aparentemente continuó aumentando a un nivel estimado del 14.1 por ciento al final del plan del año 2005. La gran mayoría de los planes congelados eran planes pequeños. Los datos preliminares de 2005 indican que solo el 6.1 por ciento de los participantes cuyos beneficios estaban asegurados por PBGC estaban en planes congelados. Los comunicados de prensa indican que varios empleadores muy grandes congelaron sus planes durante 2006 y 2007, por lo que el porcentaje de planes asegurados que están congelados y el porcentaje de participantes que están en dichos planes debe continuar aumentando en los datos posteriores.

La congelación total es el tipo más oneroso de congelación de planes. Las acumulaciones de beneficios de congelación para los participantes que no cumplen ciertas condiciones de edad, permanencia, ubicación o serie de trabajos (congelaciones parciales) y el cierre de planes para nuevos participantes (planes cerrados) son medidas que disminuyen el valor de los planes de beneficios definidos. Los informes publicados indican que varias empresas grandes han estado implementando congelaciones parciales (p. Ej., Chemical Financial Corporation, GM, Sun Trust Bank, WellPoint y Whirlpool, entre otras) o han cerrado al menos algunos de sus planes para nuevos participantes (por ejemplo, Alcoa, DuPont, Ford, Lockheed Martin, Motorola y Nissan, entre otros). Combinado con un número creciente de planes que han sido congelados, estos informes de congelaciones menores indican que el sistema de beneficios definidos del sector privado está atravesando un período de transición.

El deseo de reestructurar los beneficios para alinearlos mejor con los beneficios que ofrecen los competidores suele ser la justificación principal que dan los patrocinadores para congelar su plan de beneficio definido y reemplazarlo por un plan de contribución definida (mejorado). Otras razones son el deseo de tener requisitos contables y de cotización más predecibles y menos volátiles, el deseo de evitar las complejidades administrativas causadas por los cambios en la ley de pensiones y las normas contables y el deseo de reducir los costos de compensación a largo plazo.

Queda por ver si se revertirá cualquiera de estas recientes decisiones de congelamiento. La mayoría de los analistas creen que una vez que una empresa ha tomado y sobrevivido la depresión del estado de ánimo de los empleados que resulta de la congelación de un plan, tiene pocos incentivos para descongelar el plan. La evidencia muestra que pocos planes congelados han sido descongelados hasta la fecha.

Desde la perspectiva de PBGC o desde la perspectiva financiera de una compañía, la congelación de los beneficios acumulados tiene poco impacto en el corto plazo. Los planes continúan pagando primas a PBGC en función del número de participantes

en el plan, a pesar de que los trabajadores de las empresas (los participantes activos) ya no están acumulando beneficios. Las compañías con planes congelados aún tienen que hacer las contribuciones mínimas requeridas al plan y cumplir todos los demás requisitos de la ley federal de pensiones. Sin embargo, debido a que los trabajadores de las compañías no están acumulando nuevos beneficios que deben ser financiados, con el tiempo a los patrocinadores les resultará algo más fácil financiar completamente sus planes congelados subfinanciados.

Desde una perspectiva a más largo plazo, congelar los planes y cerrarlos a los nuevos participantes podría tener un impacto significativo en el sistema de beneficios definidos. Los datos indican que los patrocinadores tienden más a terminar los planes congelados que los planes no congelados. Esto, combinado con el cierre de los planes congelados a nuevos participantes, incluso para aquellos que no terminan, sugiere que el número total de participantes asegurados continuará la tendencia descendente observada recientemente. Los ingresos por primas de tasa fija de PBGC podrían disminuir si la tasa de disminución de participantes supera el aumento del salario nacional promedio, que se utiliza para indexar la tasa fija de primas de PBGC. En cualquier caso, los ingresos por primas de tasas fijas de PBGC serán más bajos de lo que hubieran sido si estos planes no se hubieran congelado o cerrado para los nuevos participantes. Si los niveles de financiamiento de los planes congelados mejoran como resultado de la congelación o de su cierre a nuevos participantes, el ingreso por primas de tasa variable de PBGC también podría reducirse, lo que haría más difícil que PBGC se recupere de su situación financiera neta negativa actual. Al mismo tiempo, si los niveles de financiamiento mejoran, las reclamaciones futuras anticipadas de PBGC también deberían ser menores.

## Anexo I: Estudios recientes relacionados con congelamientos de planes

Los estudios recientes relacionados con el congelamiento de planes de pensiones de beneficios definidos se enfocan en una o más de tres categorías generales: el porcentaje de planes que se han congelado o cuyos patrocinadores supuestamente planean congelarlos en uno o dos años, las razones de por qué los patrocinadores congelan sus planes y las consecuencias de congelar un plan.

### *Porcentaje de planes que se han congelado*

Se han publicado relativamente pocos estudios nuevos de congelación de planes desde el último informe emitido por PBGC (*An Analysis of Frozen Defined Benefit Plans, Diciembre 2005*). Los que están disponibles han tendido a centrarse en la actividad de congelamiento pasada y prevista de las grandes empresas. Algunos estudios han restringido su muestra a clientes de compañías que brindan servicios de consultoría de beneficios. Otros han restringido su muestra a compañías muy grandes. Ninguno de los estudios se basa en una muestra aleatoria de planes de beneficios definidos o en datos de todo el universo de planes de beneficios definidos. Estos estudios proporcionan información importante sobre lo que está sucediendo en ciertos segmentos del universo de los planes de beneficios definidos, pero sus resultados no deben interpretarse como representación de la actividad de congelamiento de planes en todo el universo de beneficios definidos.

Hewitt Associates lleva a cabo una encuesta anual de profesionales de recursos humanos para determinar sus áreas de enfoque y las medidas que es probable que tomen sus empresas para sus planes de contribución definida y de beneficios definidos. La encuesta realizada a fines de 2006 obtuvo respuestas de 146 empleadores (Hewitt Associates, enero de 2007).<sup>s</sup> Del 66 por ciento de los empleadores que mantenían un plan de beneficios definidos, el cuatro por ciento había congelado totalmente al menos uno de sus planes y un 31 por ciento adicional había cerrado al menos uno de sus planes para nuevos empleados. Un cuatro por ciento adicional dijo que era muy probable que congelara uno o más de sus planes en el corto plazo.

Harper, Strand & Tucker (febrero de 2007) informaron que un estudio reciente de las compañías Fortune 200 realizado por Mercer Human Resources descubrió que aproximadamente el 20 por ciento había congelado sus planes o los había cerrado a nuevos participantes. Sin embargo, menos del 10 por ciento había congelado sus planes.

---

<sup>s</sup>No se proporciona información sobre la cantidad de planes que patrocinan estas empresas. Solo el seis por ciento de estas respuestas (nueve empresas) provenían de empleadores con menos de 1,000 empleados de EE. UU. En contraste, el 88 por ciento de los planes asegurados por PBGC tienen menos de 1,000 participantes. Esto pone en duda si sus resultados son aplicables al universo de planes que asegura PBGC.

El Panel de Investigación de Gestión de Pensiones (septiembre de 2006) informó que, de las 139 compañías estadounidenses y 163 empresas canadienses que respondieron a su "Encuesta Rápida", el seis por ciento informó que tenían planes que estaban congelados actualmente, un 27 por ciento adicional había cerrado sus planes a nuevos participantes, el dos por ciento estaba en proceso de terminar su planes y el 23 por ciento planeaba hacer cambios en sus planes. De aquellos que planean hacer cambios, casi un tercio (29 por ciento) proyectaba el cierre, el congelamiento o la terminación de sus planes para fines de 2007. Más de un tercio de las empresas de EE. UU. que cerraron un plan para nuevos participantes, pero no lo congelaron en el momento de la encuesta indicaron que proyectaban congelar el plan para fines de 2007. En general, las empresas americanas fueron algo más propensas a congelar o cerrar un plan (39 por ciento) que las empresas canadienses (30 por ciento).

Towers Perrin (septiembre de 2006) encuestó a los grandes empleadores inmediatamente después de que el Congreso aprobara la Ley de Protección de Pensiones de 2006 (PPA, por sus siglas en inglés). De las 126 empresas que respondieron, el 11 por ciento ya había congelado su plan de pensiones más grande y un 24 por ciento adicional había cerrado el suyo para los empleados nuevos. El cinco por ciento de las empresas cuyos planes no se congelaron o cerraron dijeron que tienen la intención de congelar sus planes como resultado de la promulgación de la PPA.

Watson Wyatt (julio de 2007) informó que el número de compañías Fortune 1000 que habían congelado o cancelado uno o más planes de beneficios definidos aumentó de 113 en 2006 a 138 en 2007. Si bien el número de empresas que congelaron sus planes siguió aumentando, la tasa de congelamiento de sus planes disminuyó. En su estudio de julio de 2006, Watson Wyatt informó que 48 de las 113 compañías con planes congelados o finalizados continuaron patrocinando planes de beneficios definidos que no habían sido congelados. En la mayoría de los casos, estas 48 compañías congelaron o terminaron con los planes para los empleados asalariados y mantuvieron los planes activos para los trabajadores sindicalizados.

Jack VanDerhei (julio de 2007) analizó las 162 respuestas de una encuesta EBRI/Mercer de los clientes de la lista de contactos comerciales de jubilación de Mercer. El veintiocho por ciento de estas compañías había cerrado o congelado un plan de beneficios definidos dentro de los dos años anteriores y otro 16 por ciento esperaba hacerlo dentro de los próximos dos años. El trece por ciento de estas compañías había congelado un plan en los últimos dos años. La encuesta no determinó cuántas empresas tenían planes congelados antes del período de dos años o qué porcentaje de los planes que patrocinaban estaban congelados en el momento de la encuesta.

El rango de resultados, desde el cuatro por ciento de los patrocinadores que congelaron al menos un plan (Hewitt) hasta el 13 por ciento que congelaron un plan en los últimos dos años (VanDerhei), es amplio, dado que la mayoría de las compañías en los diversos estudios eran compañías grandes. La definición de

congelación generalmente no se establece en estos estudios y, en el caso del estudio de Watson Wyatt, se combina con las terminaciones del plan. Los resultados del estudio pueden ser diferentes, en parte, debido a las diferencias en las definiciones de congelamiento. Los estudios de forma general indicaron cuántas empresas respondieron a la encuesta, pero no cuántas estaban en la muestra original. Por lo tanto, se desconoce hasta qué punto las compañías que respondieron representaban a la población de la cual se extrajo la muestra original. Si las empresas que habían congelado su plan tenían más probabilidades de responder a la encuesta que las que no lo hicieron, entonces habrá un sesgo de respuesta al alza en los resultados reportados. Además, muchas de estas compañías patrocinan más de un plan, pero los estudios no indican cuántos de sus planes fueron congelados. Salvo que las compañías que congelan al menos un plan congelen todos sus planes, el porcentaje de planes que se congelan será menor que el número de empresas que congelen al menos uno de sus planes. La conclusión es que los resultados de estos estudios generalmente no se deben considerar como representativos de lo que está sucediendo entre todos los planes de beneficios definidos.

### *Razones por las que se congelaron los planes*

Varios estudios indicaron que la principal motivación de un patrocinador para congelar sus planes de pensiones es eliminar o reducir los costos (Aon, octubre de 2003, McIlvaine, mayo de 2006, Mercer, febrero de 2006, Nordstrom, septiembre de 2006 y Panel de Investigación de Gestión de Pensiones, septiembre de 2006). De hecho, Watson Wyatt (julio de 2006) indica que, hasta 2005, los planes que se congelaron tenían ratios de financiamiento relativamente bajos y las empresas patrocinadoras generalmente se encontraban en dificultades financieras. En un estudio de 15 empresas de Standard & Poor 500 que indicaron la intención de congelar sus planes de beneficios definidos, Mercer descubrió que estas empresas enfrentaban requisitos de contribución más altos como porcentaje de ingresos o flujos de efectivo operativos que otras compañías de S&P 500 que eran patrocinadoras de los planes de beneficios definidos (febrero de 2006). También descubrió que era más probable que los planes se congelaran cuando el plan era grande en relación con el tamaño de la empresa o cuando los márgenes de ganancia de la compañía eran bajos.

Una segunda razón principal para congelar los planes enumerados en los estudios anteriores es reducir el costo y la volatilidad de los gastos contables. Otros motivadores primarios en los estudios anteriores incluyen la influencia de las juntas directivas de las compañías, la realización de los riesgos inherentes de mantener los activos del plan en acciones de inversión, la imprevisibilidad de la contribución futura y los requisitos contables. Nordstrom también señaló que la reciente decisión de varios íconos corporativos con planes bien financiados para congelar sus planes ha actuado como un catalizador para lograr que otras compañías revisen el congelamiento como una opción y para motivar a algunos a congelar sus planes.

La encuesta EBRI/Mercer preguntó qué tan importante era una serie de factores en la decisión de congelar un plan (Nordstrom (junio de 2007) y VanDerhei (julio de 2007)). Allí, la razón más importante para congelar un plan fue como parte de la estrategia general de reestructuración de beneficios de la compañía. Otras razones importantes fueron los impactos de las estipulaciones de PPA, los cambios en las normas contables promulgados por la Junta de Normas de Contabilidad Financiera, las presiones competitivas y la falta de interés de los trabajadores más jóvenes en los planes de beneficios definidos.

Munnell, Golub-Sass, Soto y Vitagliano (marzo de 2006) propusieron cuatro razones por las que las empresas congelan sus planes de pensiones. Las razones, que no se basan en datos de encuestas, incluyen: el deseo de las empresas de reducir los costos laborales frente a la competencia global; el deseo de restringir el crecimiento de los costos totales de los beneficios al reducir los costos de las pensiones para compensar los crecientes costos de los beneficios de salud; el reconocimiento de que el riesgo de mercado, el riesgo de longevidad y el riesgo regulatorio imponen una posible carga de costos a la empresa que puede no estar dispuesta a soportar a largo plazo; y la separación del sistema de ingresos de jubilación de la gerencia superior, comparado con el de los empleados de base, ha resultado en la devaluación de las pensiones tradicionales desde la perspectiva de la gerencia.

### *Consecuencias de congelar un plan*

Si bien las preocupaciones sobre los costos del plan y la volatilidad de contribución y gastos de pensiones son las principales motivaciones para congelar un plan, esto tiene un impacto moderado inmediato sobre estas variables (Harper et al, febrero de 2007, McIlvaine, mayo de 2006, Morgan, mayo de 2006 y Nordstrom, septiembre de 2006). El congelamiento total de un plan elimina las acumulaciones futuras de beneficios, pero la compañía continúa teniendo la obligación de financiar los déficits existentes y futuros, además de cumplir con las responsabilidades administrativas, de cumplimiento y fiduciarias cotidianas. Estas responsabilidades incluyen la financiación del plan, el pago de las primas de PBGC, la presentación del Formulario 5500 y el cumplimiento de todos los demás requisitos de la ley federal de pensiones. Las inversiones del plan pueden reestructurarse para mejorar su correspondencia con los activos y pasivos de la empresa. Un plan congelado completamente financiado recibe poca ventaja de las inversiones de alto riesgo/alto rendimiento porque no hay nuevas acumulaciones que cubrir y cualquier excedente de activos estará sujeto a un impuesto especial del 50 por ciento al momento de la terminación (Rubin, 2007).

Congelar un plan no afecta el nivel de beneficios que los participantes han acumulado en el momento del congelamiento. Los participantes jubilados y los que tienen derechos adquiridos separados recibirán todos los beneficios que esperaban y a los que tenían derecho según los términos del plan. Los participantes activos

recibirán todos los beneficios que obtuvieron, pero no todos los beneficios que esperaban. Y la diferencia entre lo que realmente recibirán, incluso si la empresa los inscribe en un plan 401(k) mejorado, y lo que esperaban ganar por una carrera completa bajo el plan de beneficios definidos puede ser sustancial (Munnell et al, marzo 2006). Los trabajadores que tenían 50 años cuando se produjo el congelamiento y que habían contribuido

el seis por ciento de su salario al plan 401(k) (con una contribución patronal paralela del tres por ciento) podían recibir un beneficio combinado de beneficios definidos/401(k) que era un tercio menor de lo que habrían recibido si no se hubiera congelado el plan de beneficios..

VanDerhei (marzo de 2006) muestra que existe una gran variabilidad en lo que se necesitaría para indemnizar financieramente a los participantes activos por el congelamiento de un plan. La variabilidad depende de la edad del trabajador, el salario, la antigüedad, los años cumplidos hasta la edad de jubilación, el tipo de plan de beneficios definidos, las características del plan y los supuestos económicos subyacentes. Los trabajadores mayores y de larga trayectoria tienden a verse más afectados porque no tienen tanto tiempo libre en sus carreras laborales para hacer contribuciones 401(k) a fin de compensar la pérdida de la acumulación en una pensión congelada. Para mantener sus ingresos de jubilación previstos y su edad de jubilación, es posible que tengan que contribuir con un 15-20 por ciento del salario anual (o más) a su plan 401(k).

Congelar un plan de beneficios definidos puede dificultar la administración de la fuerza laboral de la empresa. La empresa puede comprobar que el congelamiento afecta negativamente la moral y la productividad de los empleados. Pierde la capacidad de proporcionar ventanas de jubilación temprana mejorando los beneficios de jubilación que se pueden financiar a lo largo del tiempo. También puede descubrir que los trabajadores mayores determinan que no pueden darse el lujo de jubilarse y, por lo tanto, permanecen en el trabajo, bloqueando el avance de los trabajadores más jóvenes que pueden ser más productivos.

## Bibliography

American Academy of Actuaries. Enrolled Actuaries Report, “GAO Studies Frozen Plans,” páginas 5-6, Spring 2004.

Aon Consulting. 2003. “Aon Study: Pension plan freezes moving to forefront; more possible without changes to funding rules.” Comunicado de prensa. 29 de octubre, 2003

Ehrhardt, John W., Adrien R. LaBombarde y Paul C. Morgan. “The return to full funding (almost).” Milliman, Inc., 2007.

Harper, Erica, Annette Strand y J. Scott Tucker. “Pension plans: Frozen, but not forgotten.” A Mercer *Perspective* on Retirement. Mercer Human Resource Consulting, New York, NY, Febrero 2007.

Hewitt Associates LLC. “Survey Findings—Current Retirement Plan Challenges: Employer Perspectives, 2003.” Lincolnshire, IL, Diciembre 2003.

Ibid. “Survey Findings: Hot Topics In Retirement, 2005.” Lincolnshire, IL, enero 2005.

Ibid. “Survey Findings: Hot Topics In Retirement, 2007.” Lincolnshire, IL, enero 2007.

Kanter, Maurissa y Kristen Polich. “Hewitt Survey Reveals New Employer Trends in Retirement.” Hewitt Associates, LLC. Lincolnshire, IL, enero 10, 2006.

Ibid. “Hewitt Survey Reveals New Employer Trends in Retirement.” Hewitt Associates, LLC. Lincolnshire, IL, febrero 1, 2007.

Mathew Greenwald and Associates, Inc. “Society of Actuaries’ Survey on the Prevalence of Traditional and Hybrid Defined Benefit Pension Plans: Report of Findings,” Marzo 2005.

McIlvaine, Andrew R. “The Freeze Factor.” Entrust Group, Inc. mayo 2, 2006.

Mercer Human Resources Consulting. “Coping with the Economy: Survey on Retirement Programs.” 4 de enero de 2004

Ibid. “A Closer Look at Recent High-Profile Pension Plan Freezes.” Update. febrero 27, 2006

Morgan, Curt. “Frozen DB Plans Are Not Necessarily Low Maintenance.” HRO Today. Mayo 2006.

Munnell, Alicia H., Franscesa Golub-Sass, Mauricio Soto y Francis Vitagliano. “Why are Healthy Employers Freezing Their Pensions?,” Issue in Brief Number 44, Center for Retirement Research at Boston College, Marzo 2006.

Nordstrom, Bruce R. “U.S. Retirement Perspective: Freezing pension plans: The cold, hard facts on a hot topic.” Mercer Human Resource Consulting. Septiembre 5 de 2006

Ibid. “Pension Protection Act of 2006: The other shoe is about to drop.” *Perspective*, Número 13. Mercer Human Resource Consulting. Junio 2007.

Pension Benefit Guaranty Corporation. *An Analysis of Frozen Defined Benefit Plans*. Washington, DC: Pension Benefit Guaranty Corporation, December 21, 2005.

Pension Management Research Panel Quick Poll. “The Future of Pensions: Companies Changing How Plans are Managed to Address Growing Complexity.” SEI Investments Management Corp. Septiembre 2006.

Rubin, Jordan. “The Impact of Pension Freezes on Firm Value.” Wharton Research Scholars Journal. Wharton School, University of Pennsylvania, 2007.

Towers Perrin HR Services, “Back to the Future: Redefining Retirement in the 21st Century,” The 2003 Retirement Study, 2004.

Ibid. “Managing Employee Benefits Globally: Today’s increasingly disciplined approach,” Worldwide Benefits Management Survey, Noviembre 2004.

Ibid. “The Pension Protection Act of 2006: Expected Impact on Retirement Plan Financing—And How Employers Are Likely To Respond.” Septiembre 2006.

VanDerhei, Jack. “Pension Freezes: Who’s Affected and by How Much?” EBRI Issue Brief No. 291. Employee Benefit Research Institute, marzo 2006.

Ibid. “Retirement Income Adequacy After PPA and FAS 158: Part One—Plan Sponsors’ Reactions.” EBRI Issue Brief No. 307. Employee Benefit Research Institute, julio 2007.

Comunicado de prensa de Watson Wyatt Worldwide, “More Companies Froze, Terminated Pension Plans in 2004, Watson Wyatt Analysis Finds,” junio 22, 2005.

Ibid. "More FORTUNE 1000 Plan Sponsors Freezing Their Defined Benefit Plans." Watson Wyatt Worldwide. Julio 2006.

Ibid. "Pension Plan Freezes Slowing, Watson Wyatt Finds." Comunicado de prensa de Watson Wyatt Worldwide. 23 de julio de 2007





Pension Benefit Guaranty Corporation  
1200 K Street NW, Washington DC 20005-4026  
[www.pbgc.gov](http://www.pbgc.gov)