

LA GESTIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL Y SU INCIDENCIA EN LOS BENEFICIOS Y DIALÉCTICA SOCIAL.

Autor: JAVIER QUESADA.

Prof. Ph.D. F. JAVIER QUESADA

Catedrático de Economía Financiera y Contabilidad

Universidad de Castilla La Mancha. ESPAÑA

Auditor de Cuentas CPA – ROAC y Actuario de Seguros– IAE

Javier.Quesada@uclm.es

Declaro que el artículo es original y que no ha sido presentado ni está siendo objeto de revisión en otra revista, ni es parte de algún libro ya publicado.

El texto que se presenta dentro del presente artículo en idioma diferente al español, ha sido traducción realizada por el autor del mismo.

La gestión de la previsión social y su incidencia en los beneficios y dialéctica social.

Javier Quesada. (Universidad de Castilla La Mancha)

E-mail: Javier.Quesada@uclm.es

RESUMEN

Todo ser humano tiene necesidades, deseos de disponer de medios aptos para prevenir las sensaciones incertidumbre. Los medios de que dispone son limitados y se encuentra subordinado a un conjunto de dependencias, por ello necesita de protección que varía en intensidad, del tiempo y de la situación económica del sujeto; a este tipo de protección la denominamos previsión, siendo la pensión una parte de esta previsión.

La previsión social puede ser contemplada desde la óptica pública régimen general de la Seguridad Social o privada Planes y Fondos de pensiones. Estos últimos tienen incidencias directas en el ámbito empresarial e inducidas a los trabajadores, intermediarios financieros, accionistas, Administración Pública, influyendo en el Balance Social.

Se comienza con el estudio de la previsión contemplada desde la óptica jurídica e histórica destacando sus características esenciales. Se establece el principio general de la previsión social como es el pacto generacional. Pretende contemplar los principales riesgos en que se encuentra sometido el sujeto. Se requiere tratar las distintas áreas de actuación de la previsión social, esto es su tipología.

Las organizaciones que tienen implantado un plan de pensiones tiene una incidencia en las mejoras sociales en la productividad y en la calidad de los productos o servicios que elabora. También tiene una repercusión psicológica y social en su entorno. Estos hechos suponen un aumento de los beneficios sociales y constituyendo, en sí misma una dialéctica social. Para su establecimiento se señalan un conjunto de indicadores directos e inducidos que influyen en todos los estamentos sociales relacionados o vinculados con la organización.

Los fondos de pensiones dentro de la responsabilidad social corporativa de una organización influye en la determinación del balance social, cuantificable mediante las identidades actuariales que se recogen en un momento del tiempo, el valor actual de los compromisos futuros y el valor del fondo constituido en el momento de referencia. También supone el beneficio social más complejo de evaluar, por responder a aspectos cuantitativos y cualitativos. Por ello la utilización de índices, comparación con situaciones precedentes y la del sector al que pertenece la organización

Palabras clave: PREVISIÓN SOCIAL – INCIDENCIA – BENEFICIO SOCIAL – DIALÉCTICA SOCIAL – INDICADORES – RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN

SUMMARY

All human being has necessities, desires to have apt means to prevent the sensations uncertainty. The means which it has are limited and are subordinate to a set of dependencies, for that reason he needs protection that varies in intensity, of the time and the economic situation of the subject; to this type of protection we denominated forecast, being the pension a part of this forecast. The social forecast can be contemplated from the public optics general regime of the Security Social or deprived Plans and Bottoms of pensions.

These last ones have incidences direct in the enterprise scope and induced the financial workers, intermediaries, shareholders, Public Administration, influencing in the Social Balance. It is begun with the study of the forecast contemplated from the legal and historical optics emphasizing its essential characteristics. The general principle of the social forecast settles down as it is the generational pact. It tries to contemplate the main risks in which one is put under the subject. It is required to treat the different areas from performance of the social forecast, this is its typology. The organizations they have implanted a plan of pensions have an incidence in the social improvements in the productivity and the quality of products or services that elaborates. Also it has a psychological and social repercussion in its surroundings. These facts suppose an increase of the social benefits and constituting, in dialectic itself a social one. For its establishment they are indicated a set of tie direct and induced indicators that influences in all the related social estates or with the organization.

The bottoms of pensions within the corporative social responsibility of an organization influence in the determination of the social, quantifiable balance by means of the actuarial identities that take shelter in a while of the time, the present value of the future commitments and the value of the bottom constituted at the moment of reference. Also more complex supposes the social benefit to evaluate, to respond to quantitative and qualitative aspects. For that reason, the use of indices, comparison with preceding situations and the one of the sector to which the organization belongs.

1. LA COMPRESIÓN DE LA PENSIÓN. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES

La palabra pensión fue aceptada por primera vez en el siglo XVII y tomada del latín «Pensio-onis» que se traduce por pago (COROMINAS, J.1976: pág.450) .

Según el Diccionario de la Lengua Española se considera la pensión como aquella cantidad anual que se asigna a uno por méritos o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia de que la conceda. (REAL ACADEMIA. Varios años)

La Constitución Española, sancionada el 27 de diciembre de 1978, dedica varios artículos a la protección a la familia, seguridad social, disminuidos y tercera edad. El artículo 50 de este Texto legal establece: «Los poderes públicos garantizan, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.»

Se podría entender por pensión aquella cantidad actualizada que se asigna periódicamente al ciudadano por razones naturales cuando requiere protección económica, con el objeto de promover el bienestar social.

Las notas que se desprenden de este concepto serían:

1. Cantidad asignada periódicamente: un sujeto económico que puede ser el Estado, una Empresa, Compañía de Seguros, u otras instituciones, bien aislada o conjuntamente, asigna una determinada cantidad cuya cuantía dependerá de unas determinadas circunstancias, calculada actuarialmente, pagadera temporalmente (mensual, trimestral, anual o única).

2. Actualizada: la pensión asignada al ciudadano en un momento determinado debe ser especificada por un método actuarial, teniendo en cuenta el "Ius natura" establecido por Cicerón.

3. Cuando requiera protección económica: para tener derecho a la asignación de la pensión se requiere el cumplimiento de unas circunstancias, como tener derecho a la jubilación, invalidez, orfandad, etc.

4. El objeto de la pensión es la consecución de un bienestar social, recogiendo en esta parte conjuntamente el "Ius Gentium" e "Ius Civile".

Desde el punto de vista de la economía política clásica, la familia es la unidad económica de consumo; esta unidad económica percibe unos recursos (Renta) cuyo origen puede ser la remuneración del factor trabajo capital o tierra que incorpora al proceso productivo (QUESADA, FJ. 2002: Pág 109. Podemos considerar, desde esta perspectiva, la pensión como la compensación periódica por la pérdida de la

capacidad de obtención de recursos (Renta) provenientes de la remuneración del factor trabajo por parte de la unidad económica de consumo, cualquiera que fuese su causa, ya sea esta pérdida parcial o total, permanente o temporal. Si fuera originada por la situación del mercado de trabajo, tendríamos la pensión de desempleo. Si fuese originada por el estado físico - sanitario se trataría de la pensión de invalidez transitoria o permanente, parcial o absoluta. Si fuese originada por la desaparición física de alguno de los elementos generadores de renta, hablamos de pensiones de viudedad y/u orfandad. Y si lo fuera por causa del envejecimiento real o legal, sería la pensión de jubilación.

2. ORIGEN HISTÓRICO DE LA PENSIÓN. COMPONENTES JURÍDICOS

El concepto de pensiones se introdujo en el siglo XVII, concretamente surgió en Inglaterra en 1684 por motivo de la incapacidad de un encargado que envejecía. A lo largo de los veintiocho años siguientes, se desarrolló la práctica de la jubilación con arreglo a tres fases. En la primera fase un funcionario cedía su puesto a un sucesor que pagaba al antiguo funcionario una cantidad global o periódica. En la segunda fase, el pago de pensiones dejaba de ser personal, haciéndose cargo de él las autoridades públicas, siendo éstas las encargadas de satisfacer las pensiones. En la tercera fase, se establece el concepto de promedio, estableciéndose el fondo de pensiones, y naciendo así la responsabilidad colectiva.

Una Instrucción del Tesoro Inglés, de 3 de mayo de 1712, estableció el principio de que el coste de las pensiones se cargaría a la colectividad de los nuevos funcionarios civiles, mediante cotizaciones periódicas constituyendo un fondo público.

En 1803 en otra Instrucción del Tesoro se estableció una forma más avanzada, siendo sancionada posteriormente por una Ley del Parlamento, por la que se establecía un sistema de pensiones para los funcionarios públicos no sujetos a cotizaciones.

Sucesivamente, nacieron otras Leyes parlamentarias que trataron problemas relativos a la distribución de los costes, relación entre prestaciones e ingresos, inflación, edad de retiro, etc.

En la República Federal Alemana, la primera Ley sobre el seguro de pensión social data de 22 de junio de 1884, e introdujo un seguro de pensión legal con carácter obligatorio y se concedía a los asegurados un derecho legal absoluto, una pensión en caso de invalidez o al alcanzar los sesenta y cinco años de edad. Esta Ley se completó mediante la Ley de Invalidez de 13 de julio de 1899. (AISS, vol. II. 1959, p. 1-2).

En Austria, la evolución histórica de las pensiones debe considerarse como ramas de seguros separadas. Así, el seguro de retiro de los mineros se remonta al año 1854 y el seguro de vejez para los empleados aparece primeramente en la Ley sobre Funcionarios privados de 1 de enero de 1909.

La primera reforma emprendida en Dinamarca fue hacia 1890 sobre temas de previsión familiar, figurando programas especiales relativos al seguro de vejez. En el año siguiente se independizó el seguro de vejez del régimen general de asistencia pública. El monto de las prestaciones se fijó basándose en el principio de que el beneficiario debería vivir sin ayuda de la familia o del Estado.

En Finlandia, el primer informe del Comité con respecto al establecimiento de las pensiones data de 1892; basándose en el mismo, el soberano aprobó un Decreto, 1897, relativo a las Cajas de Pensiones voluntarias para los trabajadores, desarrollándose en los años sucesivos.

En Francia, la Ley de 29 de junio de 1894 marca la primera intervención del Estado en la organización de un régimen de seguros sociales para los trabajadores y empleados mineros.

En Italia, en 1898 fue establecida la Caja Nacional de Seguro de Invalidez y de Vejez de los Trabajadores como organización independiente y administración propia.

En Nueva Zelanda, la primera vez que fueron establecidas las pensiones de vejez fue en 1848 mediante un proyecto de Ley sometido al Parlamento; los beneficiarios eran aquellos ciudadanos que señala la Ley en una lista.

En Turquía, la Caja de Retiro se creó en principio únicamente para los soldados por la Ley del año 1866.

La aparición de las pensiones en los demás países corresponde al siglo XX, donde el desarrollo de las mismas ha sido muy destacado. Por lo tanto, podemos afirmar que las pensiones en su vertiente social tienen una vida de menos de un siglo.⁵ En España surgió en 1907 con la creación del Instituto Nacional de Previsión.

Las dependencias a que el hombre se encuentra subordinado, le repercute durante toda su vida, afectando también a su familia resultándole, por tanto, necesarias las prestaciones familiares. Estas pueden ser clasificadas atendiendo a los diferentes riesgos que pueden cubrir, agrupándolas según coincidan el destinatario y beneficiario, o no coincidan.

Se entiende por destinatario, desde un punto de vista económico - actuarial, aquella persona a quien va dirigida una determinada pensión, mientras que beneficiario es aquella persona que favorece un contrato de seguro.

Prestaciones familiares (BARDE, R.1972, Pág 71).

	1 invalidez
destinatario \equiv beneficiario	2 vejez o jubilación
	5 enfermedad-sanitarios
	3 orfandad
destinatario \neq beneficiario	4 viudedad
	5 enfermedad-sanitarios

Como señala (GARCÍA NINET, J.I. 1976: Pág 737) dos son las causas necesarias para iniciar la protección:

a) La existencia de un sujeto causante que fallezca, reuniendo una serie de requisitos previstos por el legislador.

b) La existencia de unos sujetos llamados beneficiarios que son distintos a los destinatarios, que el legislador presume dependían económicamente del causante y que reúnen determinados requisitos. Estos destinatarios podrán solicitar y obtener la correspondiente protección.

En las pensiones de orfandad, el destinatario es el niño huérfano, mientras que los beneficiarios son los padres o familiares del tutelar.

Entre ambos presupuestos necesarios corre la presunción, en unos casos "Iuris et de iure" y en otros casos, es necesario la demostración de dependencias económicas, bien cuando el huérfano o la persona tutelar obtenga ingresos suficientes para atender las necesidades del menor.

En las pensiones de invalidez coincide el destinatario con el beneficiario y se podrán definir como aquella cantidad actualizada que se asigna periódicamente a aquellas personas disminuidas físicas por causa de accidente, ya sea laboral o de otro tipo, con el objeto de cubrir sus necesidades económicas. Dentro de la invalidez existen distintos grados, siendo las prestaciones recibidas, igualmente, en función de esos resultados (GESINCA. 1981: Pág 39).

Todo ser humano, para realizarse como persona, tiene, además de derecho al trabajo, el deber de trabajar en cuanto pertenece a una comunidad social y debe contribuir al desarrollo colectivo. Como compensación al trabajo percibe una remuneración y un derecho al descanso. Por tanto, es el trabajo el que legitima y fundamenta la protección de la "tercera edad" (GARCÍA DE LEANIZ Y DE LA TORRE, P. 1976:Pág. 1645), mediante la defensa del derecho a la jubilación.

Así se parte de una división en dos mitades desde una consideración económico - laboral. Una, el tiempo que se destina a generar riqueza mediante la capacidad productiva del hombre, y otra, el retiro o cese de aquella actividad. Pasando desde una actividad teóricamente normal a una inactividad prácticamente total, esta situación ocasiona problemas no ya sólo económicos sino sociales, psicológicos, etc., por lo que las personas de edad que se encuentran jubiladas sienten, en la mayoría de los casos, una marginación familiar y social, que debe ser corregida. Deberían crearse unos mecanismos de convivencia entre todas las edades, fomentando, por una parte, un cambio de mentalidad entre generaciones y, por otra, una mayor participación en actividades familiares y sociales de las personas jubiladas. Por otro lado, el carácter coactivo a una edad determinada de las jubilaciones va en detrimento de estas posibles soluciones. El carácter voluntario de las jubilaciones aliviaría estos problemas específicos de la "tercera edad".

3. EL RIESGO Y MEDIDAS DE COBERTURA DE LA PREVISIÓN SOCIAL

En materia de Seguridad Social los elementos conceptuales básicos se reducen a dos: el riesgo y las medidas de cobertura. (RHEE, H. A. 1972: Pág 17). Dentro del Derecho del seguro, se puede definir el riesgo como un acontecimiento futuro e incierto, cuya realización no depende exclusivamente de la voluntad del asegurado (LÓPEZ NÚÑEZ, P. 1911:Pág. 47).

El riesgo, a diferencia de la incertidumbre, tiene un carácter objetivo, es un acontecimiento que puede acaecer y se puede medir en términos de probabilidad, mientras que la incertidumbre tiene un cariz netamente subjetivo. Un sujeto con mucha incertidumbre considera que puede acaecer un hecho, el riesgo existente le puede ocurrir.(QUESADA, FJ. 1991: Pág 35)

Según (DURAND, P. 1955:Pág57), se pueden clasificar los riesgos:

- a) Riesgos de tipo físico, dependientes de fenómenos geológicos.
- b) Riesgos sociales, como riesgos de guerra, políticos, monetarios.
- c) Riesgos familiares: invalidez, enfermedad.
- d) Riesgos de orden fisiológico: Jubilación, muerte, viudedad.

Según el profesor ALMANSA PASTOR, J. RISS, núm 6, 1971), el ciclo a considerar sería "riesgo – evento - daño". El riesgo es el concepto del que hay que partir, así como el objeto de la relación jurídica previa al evento. El evento actúa como término individualizador del riesgo, es decir, como hecho previsto en la relación aseguradora. Mientras que el daño consiste en la lesión de un interés o, más concretamente, un evento es materialmente dañoso cuando provoca un desequilibrio económico.

Respecto a las medidas de cobertura consideraremos el seguro social como un derecho subjetivo del hombre que la sociedad debe garantizar, evitando los infortunios sociales que le puedan sobrevenir.

En opinión de (POSADA, C. G.1977, Pág. 14), las características del seguro social son:

- a) Su aspecto asistencial: No persiga un fin lucrativo, tampoco condicionan los riesgos.
- b) Su condición técnica: Los seguros sociales funcionan con la técnica del seguro, que a veces se deforma con la preocupación por lo social.
- c) Su carácter obligatorio.
- d) Su organización por el Estado, casi siempre en forma de servicio público de carácter autónomo.
- e) El reconocimiento del derecho a percibir unas prestaciones que el Estado garantiza, siempre que se produzcan determinados riesgos.

El término Seguridad Social aparece por vez primera en la terminología jurídica en una ley votada por el Congreso de los Estados Unidos de Norteamérica en 14 de agosto de 1935, "Social Security Act", encontrándose como recomendación en la Carta Atlántica de 14 de agosto de 1941.

ALONSO OLEA, M. 1974, Pág. 18., define la Seguridad Social como "conjunto integrado de medidas de orientación estatal para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables".

Por último, señalar, en una concepción moderna de la Seguridad Social, que la previsión contra riesgos está unida a la noción de solidaridad. Todos los ciudadanos deben participar en la consecución de una Seguridad Social eficaz que sirva de base y soporte para la protección de aquellos ciudadanos más necesitados desde el punto de vista social.

3.1 PRINCIPIO BÁSICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. "PACTO GENERACIONAL"

La previsión para el establecimiento de las pensiones siempre fue necesaria, pero hoy esta necesidad es indispensable, tanto por el deseo de independencia de unos como por la imposibilidad del ciudadano por sí mismo. Por ello en la actualidad nos hallamos ante un "pacto generacional" (QUESADA, FJ. 1989: Pág 35-49), que se articula tanto jurídica como económicamente. Así, los países más desarrollados tecnológicamente han implantado algún sistema de Seguridad Social. Este sistema, normalmente, viene siendo financiado por los particulares de las empresas y la colectividad, teniendo sus lógicas repercusiones, tanto por el aumento de los costes, por una parte, como por la merma de

ingresos, por otra. Estas repercusiones han aumentado en los momentos actuales, con tendencia a elevarse en los años futuros, debido al aumento de la población no activa, tardanza en incorporarse a las filas de la población activa, aumento del paro y, por último, por la fuerte tendencia a aumentar la esperanza de vida, motivada fundamentalmente por el desarrollo de la medicina y la prevención de la salud. Todo ello implica un incremento de las cargas que se reparten entre un menor número de población activa.

Este pacto generacional, que hace cuarenta años se consideraba un punto básico de la Seguridad Social, en la actualidad se está poniendo en duda, con lo cual no es posible que el Estado pueda financiar en todos los casos este déficit creciente de la Seguridad Social. Los estudios realizados están encaminados fundamentalmente hacia la implantación paralela de un sistema de pensiones privado, ya que ofrece una gama de productos que permite garantizar mediante ahorro de hoy unos ingresos totales o complementarios para el mañana.

3.2 AREAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL. TIPOLOGÍA

La previsión social puede ser estudiada en función de la iniciativa que lo motive (REINA GALLEGO, A.1980, p. 18).

A) Seguridad Social: Con aportaciones individuales empresariales y estatales que cubran unos mínimos vitales, con unas características específicas, tipificadas por el legislador.

B) Empresarial: La previsión social se contempla desde el área de la empresa, cuando ha sido ésta la que ha motivado su desarrollo. De alguna manera podemos considerar al sector empresarial como el primero en el fomento de la previsión social, ya que, con el resurgir industrial y, buscando una mayor productividad por parte del factor trabajo, intentaba que sus contraprestaciones fuesen no sólo de carácter pecuniario, sino también de carácter social. Por otra parte, el sujeto individual necesitaba esa protección demandando a la colectividad la cobertura de sus necesidades.

Según (HUEDER, S. S., y BLACK KENNETH: 1979: Pág 34), "una de las contribuciones más significativas hechas por el sector privado hacia el seguro de jubilación está constituida por el desarrollo de los planes privados de pensiones

C) Régimen Complementario: Corresponde a la segunda área, siendo en general la empresa o bien entidad sin fines de lucro o entidades aseguradoras el órgano de gestión. Tiene carácter obligatorio por aquellas empresas que tengan implantado dicho régimen, aunque el sujeto pueda acogerse o no, según las características específicas del Régimen Complementario

El establecimiento de un Sistema de Pensiones Complementario, paralelo a las prestaciones económicas de la Seguridad Social en el ámbito de las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez, supone un coste para aquellos sujetos económicos que intervienen. Este coste tiene el carácter de variable, ya que dependerá de la edad del trabajador, de la distribución del colectivo, de la evolución, movilidad o rotación de cada uno de los trabajadores que integran la plantilla aparte de otras circunstancias socioeconómicas de carácter general. El carácter variable del coste implica la dificultad de su evaluación en términos exactos, por ello la necesidad de su cuantificación en términos de probabilidad (STEWART, C.M. y HUMPHREY, G.T.: 1964, Pág. 75).

Este grado de movilidad no es posible generalizarlo para todos los países y sectores, aunque teniendo en cuenta únicamente las consideraciones intrínsecas, se puede afirmar, con carácter general, que en los países anglosajones el grado de movilidad es mayor que en los países latinos, pero resulta problemática una generalización de este tipo, aún existiendo estadísticas que así lo contemplan, ya que debe darse entrada a otras variables que pueden modificar esta conclusión, dependiendo del peso de participación de cada una de ellas. La movilidad o rotación de los trabajadores depende, entre otras variables, en la situación económica del sector, es posible afirmar que un mayor desarrollo del mismo, conlleva una mayor movilidad. Es decir, en situación de crisis económica se reduce en mayor medida el grado de movilidad.

Los Fondos de Pensiones tienen indudables ventajas que podríamos sintetizar en:

1. Carácter Financiero: Con la existencia del Fondo de Previsión se genera un ahorro en el sistema que se canalizará hacia el mercado de capitales mediante su inversión, buscando una rentabilidad y seguridad que motivan la expansión de la economía.
2. Carácter económico: existir una mayor integración de los trabajadores dentro de la empresa como consecuencia del logro de un mayor bienestar en el presente y una seguridad en el futuro, repercutirá en una mayor productividad de los trabajadores en su empresa su mayor especialidad y estabilidad en el empleo.
3. Carácter fiscal: los fondos deben ser protegidos, considerando las aportaciones de la empresa y de los trabajadores deducibles del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, respectivamente.
4. Carácter Social: favorece las relaciones entre trabajadores y de éstos con la empresa, tanto humanas como sociales, ya que ambas partes se encuentran comprometidas en un proyecto a largo plazo.

D) Seguros Privados: corresponde al tercer y último tramo, siendo en general el sujeto individual quien acude a una compañía de seguros o entidad de previsión para contratar un seguro privado que cubra algún área de la previsión. Tiene carácter netamente voluntario, el cálculo de la prima viene dado actuarialmente por la entidad, basado en el sistema de capitalización puro según los usos del mercado, dependiendo de los factores individuales del asegurado.

Desde un plano económico-actuarial, y retomando la definición de carácter económico que sobre pensión hemos dado anteriormente, podemos clasificar las pensiones según el origen causante de la pérdida de capacidad de obtener recursos debiendo:

1. Fenómenos coyunturales o estructurales del mercado de trabajo: desempleo, ayudas, capacitación profesional, etc.
2. Fenómenos asociados a la imposibilidad física de acceder de nuevo al mercado de trabajo.
 - a) Debidos a enfermedad o accidente: invalidez temporal o permanente, parcial o absoluta, etc.
 - b) Debidos a defunción del elemento generador de renta, viudedad y orfandad, etc.
 - c) Debidos al envejecimiento físico o por motivos legales del elemento generador de renta: jubilación.

Pero con esta clasificación no hemos agotado, ni mucho menos, el ámbito de la previsión social complementaria, ya que nos hemos limitado a la pensión, esto es, a la compensación de una imposibilidad de generar renta, pero podría extenderse, y de hecho se extiende, a la subvención de gastos más o menos necesarios para la conservación o rehabilitación de dicha capacidad (asistencia sanitaria, médica, farmacéutica, etc.) o la reparación de gastos ocasionados por el acaecimiento de las causas ya descritas (entierros, etc).

4. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES

La concepción tradicional de la empresa como la utilización de unos factores de producción para obtener el máximo beneficio, y más concretamente el máximo beneficio repartible o dividendo, puede decirse que ha entrado en crisis a partir de la segunda guerra mundial, si bien existieron antecedentes en el período de entreguerras.

Esta concepción viene determinada por dos aspectos cuya influencia separada es difícil de determinar. Por un lado, resulta evidente que las mejoras sociales reciben una incidencia de los aumentos de productividad, que en principio son superiores al coste que suponen. Por otra parte, un cambio en la

concepción psicológica que el empresario tiene sobre la empresa indudablemente está influenciado por la conciencia colectiva sobre empresa y su entorno económico.

Otros aspectos de incidencia social, los llamados costes sociales, tales como contaminación, calidad de vida, etc. son consecuencias sociales de la actividad empresarial, cuyo impacto en el entorno despierta interés a nivel general.

También la empresa realiza un servicio de aproximación entre proveedores y clientes, ya sea mediante la transformación, transporte, intermediación, etc., y, por lo tanto, la actividad empresarial afecta a estos agentes económicos directamente vinculados a la empresa.

Otra cuestión a considerar es el excedente generado por la actividad empresarial, que puede ser estudiado desde dos ópticas:

a) Determinación del valor añadido y su distribución por partícipes en el período. La contabilidad tradicional determina el excedente generado por la empresa desde la exclusiva óptica de los propietarios o accionistas; éste es el beneficio. Sin embargo, la actividad empresarial genera rentas distintas al beneficio y superiores a éste, rentas que no existirían de no darse la función empresarial. Así pues, podemos diferenciar las generadas por la empresa de las de sus destinatarios; salarios, intereses, dividendos y autofinanciación generada en el período, impuestos y arrendamientos cuyos destinatarios son, respectivamente, los trabajadores, prestamistas, accionistas, Estado y propietarios no accionistas. La suma de estos componentes es el valor añadido.

b) Determinación del excedente de productividad global generado en el devenir temporal y su reparto entre los distintos agentes sociales.

Se pretende analizar la participación en la productividad diferencial o excedente (surplus) generada en un período, que es el exceso de la obtenida en el período anterior, distinguiendo entre variaciones en cantidades y precios y entre la participación de los distintos agentes, los provenientes de las variaciones en las cantidades y de los provenientes en las variaciones de precios satisfechos por los clientes.

Normalmente, se tiende, por un lado, a su valoración económica, así como a la confección de índices en aquellos datos sobre unidades físicas o monetarias según el caso; así tenemos como información normalmente disponible por la empresa lo referente al personal, estructura de plantilla por edad, sexo, funcional, etc; movilidad de personal, interés, ascensos, traslados, altas y bajas (muerte, invalidez, jubilación, rotación), condiciones de trabajo externas, atenciones sociales, formación, relaciones laborales, etc; así como en lo que respecta a los accionistas, política de dividendos, número, paquete

medio, curva de Lorentz de composición actuarial, política, informática, etc., y así sucesivamente con los diversos agentes implicados.

Los planes de pensiones son un poderoso instrumento social. En un sistema de reparto, las pensiones satisfechas en el período forman parte del valor añadido de la empresa que genera estas rentas en el sistema. Si el sistema es de capitalización, las contribuciones tienen el significado de salarios diferidos en dicho valor.

A efectos de determinación de la seguridad inducida por la empresa a sus trabajadores será conveniente la determinación de índices que sobre el nivel de cobertura por jubilación, viudedad, orfandad, etc., ofrece la previsión complementaria establecida.

Al contemplar la institución de los planes de pensiones, bajo el prisma de las relaciones laborales, hay un aspecto que merece una especial atención, y que es el de su inclusión dentro de lo que se denomina beneficios sociales de las empresas (*forringe benefits*)

4.1 BENEFICIOS SOCIALES

Se consideran como beneficios sociales una serie de prestaciones heterogéneas, cuyo común denominador es proporcionar al personal de una empresa un amplio sector del mismo, ventajas económicas o servicios diversos, que no están conectados casualmente, como el trabajo prestado y cuyo otorgamiento no ha sido establecido obligatoriamente por disposición legal.

Es práctica usual en los países occidentales incluir esta materia dentro del contenido de la negociación colectiva, juntamente con las retribuciones directas y demás condiciones de trabajo.

La coyuntura actual de crisis del sistema de seguridad social tal y como es entendido en la actualidad en la mayoría de países, la grave crisis económica mundial y las futuras acciones legislativas en orden a la previsión social, hacen pensar en el establecimiento de fondos de pensiones, que brindan a los empresarios la oportunidad de utilizar estas fórmulas de previsión social voluntaria, como un eficaz instrumento de estrategia social.

Las tendencias más recientes en las relaciones industriales respecto a la previsión social y en general a los beneficios sociales, pueden ser analizadas a la luz de la experiencia de los países del norte de Europa (Alemania y países escandinavos) o en la confrontación de los países mediterráneos (Francia e Italia).

Las grandes empresas norteamericanas se han planteado el tema de los beneficios sociales desde una perspectiva de gran pragmatismo. Como método para frenar la expansión sindical, utilizan la política

de demostrar con hechos que la empresa puede satisfacer las necesidades de todo orden, haciendo con ello innecesaria la existencia del sindicato. La filosofía inherente es obtener la paz social, a través de ofrecer más y mejor que los sindicatos, de forma anticipada. En esta idea se han potenciado enormemente determinadas instituciones, entre ellas, la de los beneficios sociales que adquiere considerable importancia dentro de los costes sociales de la empresa. Aparte de los razonamientos indicados de estrategia, hay otros como las limitaciones impuestas por el Gobierno a los aumentos en las retribuciones directas, así como el tratamiento fiscal, muy beneficioso, de que son objeto las mejoras sociales.

La idea de instrumentar la estrategia social de la empresa, mediante la potenciación de los beneficios sociales, enlaza con las tendencias que se observan actualmente en las relaciones industriales en Europa.

Frente a la teoría de reparto del trabajo (work sharing), y consecuente reducción del tiempo de trabajo, se observa en la empresa europea una actitud de "innovación social" y "políticas sociales individualizadas", que propugnan la individualización y flexibilidad en las condiciones cualitativas de trabajo, ante el reducido margen existente para incrementar las condiciones cuantitativas, en una época de grave crisis económica, evitando de esta forma el rompimiento del diálogo entre los agentes sociales.

Está demostrado que la flexibilidad en la edad de jubilación constituye un motivo de satisfacción para el trabajador, ya que le permite una transición menos brusca a su nueva condición de inactividad, y para el empresario, porque supone una disminución del absentismo, que en estos casos es bastante elevado.

En muchas empresas, mediante los convenios correspondientes, se han establecido sistemas de flexibilidad al final de la carrera profesional que pretenden de una parte facilitar la marcha de los trabajadores de más edad, de otra ofrecer a los interesados la posibilidad de cesar en su actividad antes de la edad normal de jubilación, permitiendo organizar la transición entre la vida profesional y la jubilación. Estas nuevas fórmulas no son de aplicación de la teoría del "work sharing", sino más bien lo contrario, alternativas que el empresario europeo está aportando frente a la pretensión de otros interlocutores sociales de repartición de empleo (uno de cuyos instrumentos es la reducción general de la edad de jubilación).

El tema de flexibilización de la jubilación puede jugar un papel importante respecto a la posibilidad de establecer planes de pensiones empresariales, respaldada por instituciones tales como los Fondos de Pensiones, cuyas condiciones se podrán negociar entre las partes interesadas a través de la contratación colectiva.

Ante la grave crisis económica actual, muchas empresas se están viendo obligadas a promocionar planes de jubilación anticipada, incluso también el propio Estado, por medio de planes de reconversión industrial de empresas en crisis.

La previsión social voluntaria es un campo de grandes posibilidades para los convenios colectivos, pues las tendencias actuales en las relaciones industriales pasan por la potenciación de los beneficios sociales de las empresas, con medida de estrategia social por parte de éstos, pero también porque pueden llegar a constituir para los trabajadores un patrimonio de tanta o mayor importancia como la retribución directa, con un tratamiento fiscal más benevolente y protegido del deterioro inflacionista.

En lo sucesivo tanto el empresario como los trabajadores tendrán que modificar su actitud y criterios al suscribir convenios, tomando en consideración la naturaleza de las prestaciones de forma que estimulen el ahorro privado, para ir paralelamente abandonando el sistema tradicional que ya ha comenzado a congelarse por algunos sectores empresariales. La actual situación ofrece a las empresas una doble oportunidad; por una parte resolver la situación económicamente insostenible de ser política de pensionistas tanto actuales como futuros. Pero además al utilizar adecuadamente los instrumentos legales que se le brinden para ello podrá mejorar el clima social y el sentimiento de integración en la empresa.

4.2 DIALÉCTICA SOCIAL DE LA EMPRESA. INDICADORES

(PARRA LUNA, F.: *Balance social y progreso empresarial*. Ed. Cirde. Madrid, 1980, pp. 201 y ss) Se propone un proceso causal encadenado al que denomina "Dialéctica social de la empresa". Según el esquema propuesto, tendremos que ir introduciendo algunas modificaciones:

Influencias directas Empresa:

1. Influye en sus trabajadores al proporcionar los mayores grados de participación, integración, etc.
2. Influye en los accionistas al aumentar la información, así como en la búsqueda de un mayor beneficio compatible con la estabilidad empresarial.
3. Influye en los clientes en su búsqueda de nuevos productos y en el interés de aproximarse a sus necesidades, mejorando la distribución, el control de calidad, la puntualidad en entregas, etc.
4. Influye en los proveedores al mejorar sus compromisos financieros y al pretender una relación que unifique las necesidades de la empresa con las posibilidades de sus proveedores.

5. Infiuye en la administración pública al cumplimentar puntualmente no sólo con las obligaciones fiscales, sino también con el cumplimiento de normas sobre ambiente, legislación social.

Influencias inducidas Trabajadores:

1. Su mayor integración en la empresa influirá en la sociedad, los clientes y los proveedores.
2. Se registrarán aumentos de productividad que revertirán en beneficio de la empresa.
3. Su mayor vinculación a la empresa les hará desear convertirse en accionistas de ésta.

Influencias inducidas Clientes:

1. Su conocimiento de la empresa revertirá en los intermediarios financieros, ya bancarios con sus informes favorables, ya en los mercados de capitales por su interés en invertir en la empresa.
2. En la sociedad al mejorar la imagen de la empresa en su círculo social próximo.
3. Pueden mejorar las relaciones entre clientes.

Influencias inducidas Proveedores:

1. Desearán convertirse en accionistas desde su cada vez mayor vinculación a la empresa.
2. Mejorará la fluidez y calidad de las pérdidas, con lo que la empresa resultará beneficiada.
3. Influirán en los intermediarios financieros al informar sobre la mayor seriedad en los pagos y planes de expansiones, etc.

Influencias inducidas Sociedad:

Las buenas referencias de la empresa harán que se desee pertenecer como accionista de ella, así como facilitar la ampliación de clientes.

Influencias inducidas Accionistas:

Influirán positivamente en la empresa al estar dispuestos a aumentar la inversión en ésta.

Influencias inducidas Administración pública:

Considerará a la empresa desde el punto de vista de colaboración y no de confrontación.

Influencias inducidas Intermediarios financieros:

1. Influirán en la empresa al canalizar recursos financieros hacia ésta, incluido el aumento de accionistas.

2. Influirán en la captación de nuevos clientes y proveedores al facilitar buenos informes.

5. INCIDENCIA SOCIAL DE LOS FONDOS DE PENSIONES. A MODO DE CONCLUSIÓN

Influencias directas

Empresa.

1. Influye adicionalmente en los trabajadores, al incrementar su seguridad.
- 2.- Influye de forma adicional en los intermediarios financieros al aumentar la demanda de inversión.
- 3.- Influye en los accionistas al ajustar el coste de las prestaciones al momento del devengo del derecho, determinando el beneficio real de explotación.

Influencias inducidas

Trabajadores.

Influirán en la empresa al aumentar la estabilidad, facilitar la contratación de nuevos trabajadores y aumentar la productividad.

Intermediarios financieros.

Influirán en la empresa al hacer disminuir, como hemos visto, el tipo de interés de mercado, así como la posibilidad de canalizar parte de las inversiones hacia la adquisición de acción.

Accionistas.

Influirán al estar más dispuestos a invertir en la empresa, al disminuir la incertidumbre por considerar los costes reales, teniendo constituidos los fondos de reserva para hacer frente a las futuras jubilaciones.

Administración pública.

Influirá en la empresa merced a las ventajas fiscales que otorgará a estos sistemas de previsión social.

Los fondos de pensiones influyen en la determinación del balance social al tratarse, por una parte, de un compromiso de la empresa, que, como hemos visto, es cuantificable mediante las identidades actuariales que recoge en un momento del tiempo, según las hipótesis vigentes, el valor actual de los compromisos futuros y el valor del fondo constituido en el momento de referencia. Pero también

supone un beneficio social cuya cuantificación resulta difícil por la cantidad y cualidad de los distintos agentes influenciados por su existencia, trabajadores, accionistas, intermediarios financieros, etc.

La cuantificación de estos beneficios tendrá necesariamente que ser introducida mediante el uso de índices, comparación con situaciones precedentes y la del sector al que pertenece la empresa.

BIBLIOGRAFIA:

COROMINAS, JOAN: Breve diccionario etimológico de la lengua española. 3ª Ed. Gredos. Madrid, 1976, p. 450.

Diccionario de la lengua española de la Real Academia. 19 ed. España-Calpe, S.A. Madrid, 1979, p. 1003

La Constitución española de 1978, art. 39, 41, 49, 50.

QUESADA, FRANCISCO JAVIER: Fundamentos de Contabilidad. 3ª Ed. Tebar, SL .Albacete 2003.

AISS, vol. II." El Seguro de Vejez". Monografías Nacionales.. Asamblea XIII. Ginebra, 1959, p. 1-2.

BARDE, RENAUD: "Estudio de algunos problemas relativos al pago de asignaciones familiares". AISS núm. 2. Ginebra, 1972, p. 71.

GARCÍA NINET, José IGNACIO: "La pensión de orfandad en el Régimen General de la Seguridad Social". Revista Iberoamericana de Seguridad Social. Año XXV, núm. 3, 1976, p. 737.

Gestión, Estudios e Inversiones de las Cajas de Ahorro, S. A. (GESINCA): Fondos de Pensiones y Seguridad Social. Madrid, 1981. p. 39. Invalidez permanente parcial: la percepción se mantiene hasta la eliminación de la invalidez parcial. Incapacidad permanente total para profesión habitual: se aplica un porcentaje del salario real para sustituir la pensión vitalicia por la indemnización.

GARCÍA DE LEANIZ Y DE LA TORRE, P.: "La llamada tercera edad". Revista Iberoamericana de Seguridad Social. Año XXV, núm. 6, 1976, pp. 1645-1650.

"Ante todo, los hombres de edad avanzada deberían resolverse a no disipar sus días en una ociosidad improductiva". Ensayo sobre la vejez, de CICERON. Nota utilizada en p. 17. por RHEE, H. A.: "La Seguridad Social de las personas de edad avanzada en diferentes medios". AISS, NUM 2. Ginebra, 1972.

LÓPEZ NÚÑEZ, P.: Ensayo de un vocabulario social. Madrid, 1911, p. 47.

QUESADA, FRANCISCO JAVIER: Normativa y Contabilización de Riesgos, Contingencias e Indemnizaciones. Ed. Ciencias Sociales, SL .Madrid, 1991.

DURAND, P.: "Introducción a los seguros sociales". Nueva Revista di Diritto Sociale. Pisa (Italia), reproducido en Revista Iberoamericana de Seguridad Social. AISS, número 2, 1955.

ALMANSA PASTOR, J.: "Del riesgo social a la protección de la necesidad". RISS, núm 6, 1971.

POSADA, C. G.: "Los seguros obligatorios en España". Revista de Derecho Privado. 2.ª ed. Madrid, 1977, p. 14.

ALONSO OLEA, M.: Instituciones de Seguridad Social, 5.ª ed. Madrid, 1974, p. 18.

QUESADA, FRANCISCO JAVIER: Planes y Fondos de Pensiones: Estudio Contable y Financiero. Ed. Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. Ministerio de Economía y Hacienda .Madrid, 1989. Pág 35-49

REINA GALLEGO, A.: "Fondo de pensiones: Presente y futuro". IAE. Caja de Seguros Reunidos. Madrid, 1980, p. 18.

HUEDER, S. S., y BLACK KENNETH: El seguro de vida. Ed. MAPFRE, 1979. QUESADA , F.J.: "Planes y Fondos de Pensiones: estudio contable y financiero". Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. Madrid 1989.

STEWART, C.M. y HUMPHREY, G.T.: "Financing the Industrial Injuries Scheme in Great Britain". *17th International Congress of Actuaries*. London, 1964, p. 75.

PARRA LUNA, F.: *Balance social y progreso empresarial*. Ed. Cirde. Madrid, 1980, pp. 201 y ss