

Transformación de la Mutualidad General de la Abogacía al sistema de Capitalización Individual plena

Situación actual

- En septiembre 2004 se encargó la formulación de una propuesta de Plan Estratégico, que fue elaborado y presentado a la Junta de Gobierno de la Mutualidad en febrero y ésta aprobó en sus sesiones de marzo y abril 2005.
- El encargo se plantea para estudiar en profundidad si el camino seguido por la Mutualidad en los últimos años, consistente en aplicar el mandato legal de transformación al sistema de capitalización individual plena, reforzando las provisiones, debe seguir o si existen otros caminos que permitan ofrecer a los mutualistas planes de previsión más satisfactorios.
- El Plan propone, después de analizar los puntos fuertes y débiles de la Mutualidad y la situación del mercado:
 - Transformar los planes de previsión existentes, tanto para las nuevas altas como para los mutualistas actuales, al sistema de capitalización individual plena, bajo la modalidad denominada *Universal Life* (un seguro en el que se acumula el ahorro aportado por el mutualista, con intereses asegurados por periodos de tiempo, atribuyendo en cada periodo la rentabilidad real de la Mutualidad, y al que se añaden seguros de riesgo a voluntad del asegurado), abandonando el sistema cerrado de prestación definida y rentabilidad fija, que ya no practican ni los planes de pensiones ni las aseguradoras.
 - Aprovechar las ventajas de la forma social de mutualidad privada, para ofrecer a los mutualistas tanto la cobertura de

prestaciones sociales mínimas obligatorias para el ejercicio profesional, como la cobertura complementaria en materia de previsión personal, seguro y ahorro a corto, medio y largo plazo, en las mejores condiciones de eficacia y fiscalidad.

- Ampliar el público objetivo de la Mutualidad al mundo del derecho, sin quedar limitado como hasta ahora al abogado, con el fin de aumentar la masa de ahorro gestionado y poder funcionar con márgenes más reducidos, obtener ventajas por volumen en inversiones y diferenciales que permitan la mejora de los pasivos.
- Mejorar el sistema de oferta de productos de la Mutualidad que se realiza a través de los Colegios a los abogados colegiados, y crear una red de asesores comerciales para la captación de nuevos mutualistas fuera del ámbito colegial.
- Crear un servicio de asesoramiento al mutualista en materia de previsión personal, ahorro, seguro y fiscalidad.
- Operar centralizadamente, como hasta ahora, mediante un servicio de operaciones unificado y uso intensivo de web e internet para la relación con los mutualistas.
- Reforzar la gestión ejecutiva, acorde con el volumen e importancia que ha adquirido la Mutualidad.
- El Plan propone que el cambio debe hacerse voluntariamente, es decir, dando la posibilidad a los mutualistas que no quieran cambiar, de mantenerse en el actual sistema de Previsión. Obviamente, el cambio de este modo es más complejo, pero tiene plenas garantías de viabilidad, al permitir a los mutualistas estudiar y conocer las ventajas que supone la nueva propuesta.
- La puesta en marcha de este Plan permite abandonar la actual estrategia de cambio paulatino del sistema de capitalización colectiva (por el que actualmente se rige todavía una buena parte de Planes en vigor), al sistema de capitalización

individual, con lo que se evita tener que seguir dotando provisiones, hasta el año 2013, y se puede pasar ya a atribuir a los mutualistas los importantes rendimientos que se generan.

- Por otra parte, al ser el sistema propuesto mucho más flexible, se consigue, sin merma de la seguridad y garantía frente a los mutualistas, que estos puedan adecuar sus planes de previsión a sus verdaderas necesidades.

Ventajas de la capitalización individual

- Con el sistema de reparto (y después el de capitalización colectiva), cada generación financiaba gran parte de las pensiones de la generación anterior y dependía de lo que cotizara la siguiente. En capitalización individual cada Mutualista tendrá su prestación garantizada plenamente con sus propias cuotas. Se abandona por lo tanto la fuerte dependencia del sistema a la continuidad de esta solidaridad intergeneracional.
- El sistema de capitalización individual es más económico a la larga que el de reparto, porque para el pago de prestaciones se aplican las cuotas y los rendimientos financieros que se obtienen del ahorro acumulado. En el sistema de reparto, que es el que utiliza la S.S., la totalidad de cuotas se gastan en el año, no existen rendimientos, por lo que las prestaciones se financian exclusivamente con cuotas. Hoy la Mutualidad ingresa cada año un volumen de ingresos financieros que es prácticamente igual al volumen de cuotas, lo que no ocurre en la Seguridad Social, que no cuenta con esos rendimientos.
- Desde la óptica exclusivamente económica, la seguridad social es un sistema caro pues no cuenta como digo con los rendimientos financieros. Esto se aprecia, por ejemplo, comparando las prestaciones que puede proporcionar la seguridad social y las cuotas que percibe, comparándolas con las que se pueden obtener en un Plan de Pensiones bien gestionado. En las proyecciones que hemos hecho, con hipótesis

razonables, sobre la evolución del ahorro a través del P.U.A., hemos visto que si un joven cotizara a la Mutualidad durante toda su vida las cuotas mínimas que le costaría el RETA, recibiría en la jubilación a los 65 años más de 450.000 euros, que le proporcionarían una pensión muy superior a la del RETA, aun contando con la previsible revalorización por la inflación. Esto lo saben todas las entidades aseguradoras y gestoras de Planes de Pensiones y es el motivo de que la mayoría se quede con los niveles mínimos en la Seguridad Social y los complementos los instrumente a través de sistemas privados.

- El tránsito del sistema de reparto o capitalización colectiva, al de capitalización individual, como el que ha hecho la Mutualidad, supone un sacrificio para la generación que lo asume, porque se tiene que pagar para la generación anterior y para la previsión propia. En el caso de la Mutualidad, este sacrificio ya está realizado, ya existen las provisiones y la cartera de inversiones suficientes, y no tiene sentido prolongarlo más en el tiempo.
- Otras razones que abonan la conveniencia del tránsito de la Mutualidad a la capitalización individual plena sin esperar al plazo transitorio son:
 - De seguir con el sistema actual se producirá una desmotivación de los jóvenes (que actualmente pagan cuotas superiores y reciben una baja rentabilidad derivada del sistema de prestación definida que tienen los planes básicos).
 - Si bien los mutualistas ejercientes encuentran en los Planes de Previsión de la Mutualidad un buen tratamiento fiscal, los no ejercientes pueden encontrar en la competencia productos fiscalmente más ventajosos que los actuales de la Mutualidad (Planes de Pensiones, Planes de Previsión Asegurados).
 - Mientras no se haga la transición, la Mutualidad deberá renunciar a cualquier otra actividad que no sea la de destinar

por exigencia legal todos los recursos a dotar provisiones matemáticas, sin poder mejorar prestaciones.

- Las prestaciones previstas en los actuales planes básicos son muy rígidas e internamente complicado adaptarlas a las necesidades de cada mutualista: los del PSP pierden actualmente todo en caso de baja; se debe pagar por todas las contingencias cubiertas aunque no sean aplicables a las circunstancias personales; la edad de jubilación es rígida y su adelanto implica una drástica reducción de la pensión, etc.
- Mientras el ahorro de cada uno no se guarde para sí mismo es muy difícil conseguir que se contraten prestaciones ampliadas por encima de las básicas. Consecuentemente, si no amplían, muchos profesionales tienen una cobertura por jubilación demasiado baja.
- Vamos “contracorriente” con la competencia: los Planes actuales garantizan pensiones fijas, no se consolidan derechos, se pierde todo el ahorro en caso de fallecimiento, a diferencia de productos más flexibles en el mercado.

Ventajas del sistema de aportación definida frente al de prestación definida para el mutualista

El plan Estratégico, al proponer el cambio de los Planes de Previsión a un modelo próximo a los sistemas de aportación definida, tiene en cuenta las ventajas que estos presentan:

- En el sistema de prestación definida el asegurado conoce la cuantía de la prestación que alcanzará, pero las cuotas pueden sufrir variación si las hipótesis de partida se ven alteradas, ya sea por reducción de los tipos de interés en el futuro, ya sea por mayor longevidad de la prevista. Se sabe que si llegamos vivos a la edad de jubilación, cobraremos unas cantidades fijas, pero

el coste de esta cobertura puede variar. La Mutualidad, no obstante, ha conseguido mantener el plan de pagos de cuotas previsto inicialmente, y solo en una ocasión se ha producido un aumento, aprobado por la asamblea del año 2002.

- En el sistema de aportación definida, en cambio, sobre las aportaciones que realice el mutualista, la Mutualidad le podrá ir abonando la rentabilidad real en cada momento.
- Existe finalmente la posibilidad de hacer operaciones de seguro tradicional, con prestaciones y cuotas definidas, pero entonces el cálculo de cuotas debe hacerse con unas hipótesis de partida muy conservadoras, que les restan atractivo. En los sistemas de prestación definida asegurados la Dirección General de Seguros obliga a considerar hipótesis de futuro, tanto en cuanto a longevidad como a rentabilidad (actualmente un interés ligeramente superior al 2%), muy perjudiciales, obligando a constituir provisiones elevadas partiendo de esta base pesimista.
- Que un Plan de Previsión sea bueno o malo depende fundamentalmente de la rentabilidad real de las inversiones que efectúe la entidad que lo gestiona, y a su vez, depende del mercado financiero, y es independiente de si los productos son de prestación o de aportación definida. Siendo igual la rentabilidad en cualquiera de los sistemas, para el mutualista es más beneficioso el sistema de aportación definida porque la rentabilidad se le atribuye directamente; y en cambio en el de prestación definida la mayor rentabilidad pasa a engrosar las provisiones matemáticas, para prever el caso de que la rentabilidad disminuyera en el futuro o existieran desviaciones en la longevidad.
- Esta es la razón por la que la inmensa mayoría de los seguros de ahorro y la totalidad de los Planes de Pensiones individuales sean, en el mercado español, de aportación definida, que cuando aseguran rentabilidad, esta sea a corto plazo, y que las compañías y los consumidores hayan abandonado los sistemas

de prestación definida con intereses predeterminados a largo plazo. Incluso, en los Planes de Pensiones individuales la prestación definida está prohibida.

- En la modalidad *Universal Life*, que es la que se ha elegido para el diseño del P.U.A, la Mutualidad anunciará anticipadamente la rentabilidad que va a dar trimestralmente, anualmente y prudentemente para toda la duración, en base a la cartera real de inversiones, complementándola a final de cada año mediante participación en beneficios. Es decir, hay una rentabilidad asegurada, a diferencia de los planes de pensiones que no garantizan ninguna rentabilidad, y una rentabilidad alta, pues la cartera de inversiones es buena y la gestión de la misma es eficaz. Es pues un sistema de aportación definida, pero con aseguramiento de una rentabilidad mínima.
- La Mutualidad cuenta con una cartera de inversiones de gran rentabilidad y con elevadas plusvalías tácitas, que suponen un buen colchón frente a posibles reducciones de tipos de interés, por lo que el paso se da con plenas garantías. Tiene además un importante margen de solvencia, de más de 500 millones de euros, fruto de la política de consolidación practicada.
- Más ventajas de la aportación definida frente a la prestación definida:
 - Con aportación definida se produce la patrimonialización del ahorro de cada persona, al integrarse en una cuenta de posición individual. De este modo el ahorro acumulado ya no puede disminuir; y no se pierde en caso de baja o de fallecimiento. En prestación definida, en cambio, los cálculos se hacen previendo que solo percibirán la prestación los que lleguen vivos a la edad convenida, lo que impide dar derechos a los que se marchan o fallecen.
 - Es un producto moderno y habitual en el mercado, lo que ofrece la posibilidad de atraer a más mutualistas y dar soluciones tanto a quienes entran en la Mutualidad como

sistema alternativo al público, como a los demás. Es un producto además que permite la construcción de un traje a la medida, en lugar de quedarse todos con las coberturas mínimas como ocurre actualmente.

- No es desdeñable por otra parte el efecto del aumento de mutualistas y volumen de operaciones, pues ello equivale a mayores excedentes para mejorar a los mutualistas pasivos.

Ventajas de un sistema privado de pensiones frente a los sistemas públicos

- Los sistemas privados de pensiones, frente a los públicos, tienen como principal ventaja su flexibilidad y transparencia, así como el propio sistema de capitalización individual que utilizan, frente al sistema de la S.S., que es de reparto.
- La flexibilidad de los sistemas privados está en la elección de las cuotas a pagar, en su modificación posterior sin límites de edad, y en la forma de pago (periódicas o extraordinarias).
- Flexibilidad en las coberturas a contratar, que pueden así ajustarse a las necesidades individuales y familiares (sin que sea obligatorio contratarlas en bloque), y su modificación posterior (sin limitaciones derivadas del número de años cotizados, o de la cuantía de los ingresos o bases de cotización).
- Flexibilidad en la designación de beneficiarios.
- Flexibilidad en la forma de cobro de las prestaciones: en forma de capital, de renta (con diversas modalidades de cobro) o mediante una combinación de ambas, todo ello según desee el beneficiario, optimizando además la fiscalidad.

- Transparencia financiera, con abono diario de los rendimientos; con posibilidad de hacer proyecciones y ajustar el Plan a las necesidades y posibilidades de cada persona.
- Las cuotas y rendimientos obtenidos garantizan las prestaciones, sin necesidad de ajustes debidos a la evolución futura del número de cotizantes o de longevidad de los pasivos.
- Los sistemas privados de previsión, al igual que los públicos, ofrecen una fiscalidad favorable, ya que las cuotas aportadas son deducibles fiscalmente, a condición de que sean ilíquidas hasta la jubilación. No obstante, los límites de deducibilidad anual son mayores, según la edad, en los sistemas privados, así como, en estos, se permite el rescate en caso de enfermedad grave o desempleo. En el sistema público no es posible el rescate en ningún caso, porque el ahorro se ha gastado en el pago de prestaciones de la población pasiva y no existe una atribución individual a cada persona.
- Existen por otra parte sistemas privados con posibilidad de rescate, es decir, de liquidez, con distinta fiscalidad, así como operaciones en las que existe la posibilidad de movilizar el ahorro de una institución financiera a otra.
- La Mutualidad General de la Abogacía es una institución que puede ofrecer todas las formas de cobertura privada de pensiones y además puede cubrir, de forma voluntaria para el mutualista, la obligación legal de afiliación, es decir, reúne todas las ventajas de los sistemas públicos y privados, con la ventaja de que siempre se trata de sistemas de capitalización individual.
- Además, la cobertura de previsión personal a través de la Mutualidad General de la Abogacía frente a la alternativa de una aseguradora o de un plan de pensiones presenta otras ventajas propias:

- La gestión es llevada y controlada por los propios mutualistas.
 - Los gastos son más bajos.
 - Existen las mismas ventajas fiscales que en los planes de pensiones, tanto en la parte de ahorro destinado a las prestaciones obligatorias como a las complementarias y simultáneamente es posible también ofrecer la fiscalidad propia de los seguros de vida.
 - Las prestaciones son compatibles con otras que se perciban del sistema público o de otros sistemas privados.
- En definitiva, la profesión cuenta, a través de la Mutualidad General de la Abogacía, con un instrumento que permite la gestión de la previsión social, con ventajas con respecto al sistema público, y también frente a los planes de pensiones y aseguradoras.

¿Cómo realizar la transformación?

El Plan Estratégico propone:

- Un nuevo *Plan Universal de la Abogacía* de aportación definida, derechos consolidados individuales y atribución diaria de la rentabilidad real de las inversiones de la Mutualidad, para la cobertura de ahorro-jubilación, y de prestación definida para las contingencias de riesgo (fallecimiento, incapacidad y otras que se irán incorporando).
- Inicialmente el P.U.A cubre la jubilación, fallecimiento e incapacidad, pero esta estructura es ampliable con nuevas coberturas (tanto las que se deseen contratar dentro de las que ofrece el RETA, como con las que ofrecen las aseguradoras). Será por tanto un instrumento idóneo para acoger las coberturas que el Consejo estime son las

necesarias para un abogado en ejercicio, así como las que voluntariamente sean demandadas.

- El P.U.A es un Plan de Previsión flexible y aplicable ventajosamente tanto a ejercientes como no ejercientes, gracias a los tres sistemas internos que contempla: Sistema Profesional (alternativo al RETA), Sistema de Previsión Personal (P.P.A. equivalente en fiscalidad a un Plan de Pensiones) y Sistema de Ahorro Flexible, este último como seguro de vida de ahorro.
- El Plan Estratégico también propone la asignación inmediata de las provisiones matemáticas de la Mutualidad, acumuladas durante toda la historia, a cada mutualista actual, teniendo en cuenta las cuotas pagadas (deducidas las que han cubierto las contingencias de riesgo ya consumidas), los rendimientos financieros obtenidos, y también la cercanía a la edad de jubilación, a efectos de hacer lo más equivalentes posible las nuevas prestaciones a las que se ofrecían en los actuales Planes, aunque el mutualista no hubiere pagado las cuotas suficientes.
- En todos los casos la asignación inicial al P.U.A. a cargo de la Mutualidad, es razonablemente superior a las cuotas de ahorro satisfechas. Además se produce un cambio cualitativo sustancial, pues se pasa de una expectativa de derecho solo alcanzable en caso de cotizar hasta la edad de jubilación, a un derecho tangible sobre una cuenta de posición individual que queda "de propiedad" del mutualista.
- En la práctica se consigue, además, con hipótesis razonables, que los mutualistas posteriores a julio de 1998 (del PMP) puedan jubilarse hasta con un 80% más de lo que tenían establecido; y los mutualistas anteriores a esa fecha (del PPPA y PSP), hasta con un 40% más y como mínimo alcancen el 100% de la pensión que les correspondería a los 65 años. En estos casos las mejoras no son tan sustanciosas como en el PMP, porque a pesar de que los rendimientos históricos fueron

mayores, las cuotas satisfechas por los mutualistas del PSP fueron muy inferiores a las que actualmente pagan los más jóvenes.

- Además en la transformación se garantizan la totalidad de las coberturas de riesgo actuales (la viudedad-orfandad, el subsidio de defunción, la incapacidad), la cuantía de las cuotas, y para los mutualistas del PSP y PPPA se les ofrece la elección de mantenerse en su actual sistema de Previsión. Es decir, todos ganan y nadie pierde. Esta es una decisión de la Junta de Gobierno, que aunque complica la gestión, permite que nadie se sienta perjudicado.
- El Plan Estratégico así mismo propone la creación de la figura del mutualista en suspenso, es decir, aquel que tiene derechos consolidados pero ha dejado por alguna razón de hacer aportaciones; así como la recuperación como mutualistas de los que actualmente se encuentran con derechos reducidos en situación de baja.
- También se propone, a fin de poder mejorar la situación de los pasivos, destinar a participación en beneficios en el nuevo producto hasta el 90% de la rentabilidad real, dejando un 10% como excedente a fin de que la Asamblea decida sobre su destino, ya sea para mejorar a mutualistas o pensionistas.

Mejoras respecto a la Asamblea de Junio 2005

- El retraso en la aprobación por la Asamblea de estas mejoras, aunque negativo para la Institución y para la confianza de los mutualistas, se ha aprovechado para:
 - Trabajar con cifras definitivas del Balance aprobado del año 2004, lo que ha permitido la comunicación individual por carta a cada mutualista de su cuenta de posición individual al 31.12.2004, que se le atribuirá en la transformación.

- Pulir algunas cuestiones de redacción que se ha detectado podían ser mal comprendidas: ahora hay mayor claridad, por ejemplo, en cuanto a que se conservan íntegramente todas las prestaciones de riesgo que se tenían en los actuales Planes: se citan una por una, en lugar de hacerse una referencia genérica.
- Ampliar a los mutualistas del PPPA la posibilidad de que opten por quedarse en el antiguo sistema. Probablemente no interesará a nadie, pero es preferible que exista la mayor libertad de actuación posible.
- Finalmente, la reforma estatutaria que la Mutualidad necesita, tanto por motivos legales como prácticos, se ha limitado a los aspectos legales ligados con la transformación, facilitándose un mayor plazo para el debate más profundo sobre los demás aspectos.

Madrid, 22 de septiembre de 2005