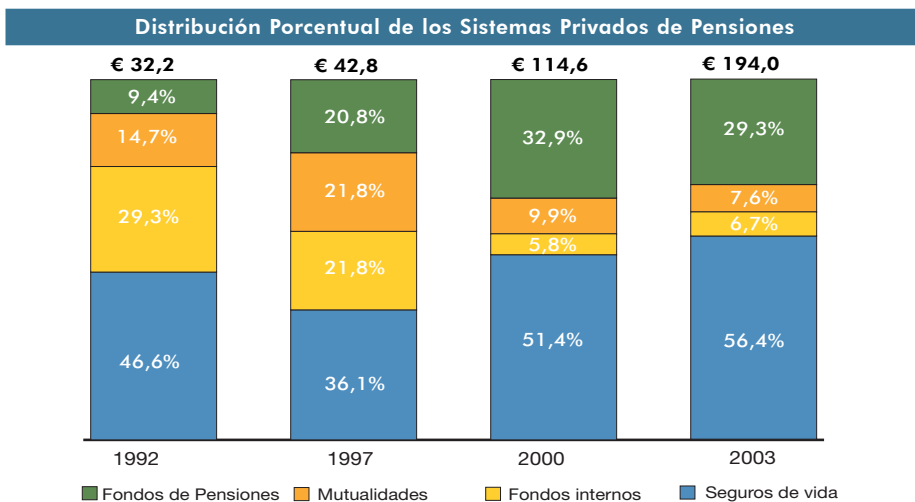


2. Sistema Privado de Pensiones

El sistema privado de pensiones es de vieja data y su evolución histórica ha estado marcada por las diferentes etapas políticas. Hoy, prácticamente tres instituciones diferentes configuran el 2º y 3º pilar de previsión, a saber, los planes y fondos de pensiones instaurados mediante la Ley 8/87, las mutualidades de previsión social y las aseguradoras de vida, remontándose la historia de las dos últimas a las postrimerías del siglo XIX y albores del XX. La siguiente es su participación cuantitativa, expresada porcentualmente en función de sus reservas acumuladas. Aunque se trata de cifras que no son completamente coherentes ni congruentes entre sí por provenir de diferentes fuentes y criterios de definición, así como por contener posibles duplicidades, el gráfico nos da una idea sobre la situación y las tendencias de los últimos años y nos indica claramente el importante cambio que se ha registrado en la estructura institucional. Aunque el año 2003 no recoge todavía la totalidad del proceso de exteriorización, las cifras revelan la creciente importancia del seguro de vida y los fondos de pensiones y la menor cuota de mercado de las mutualidades.



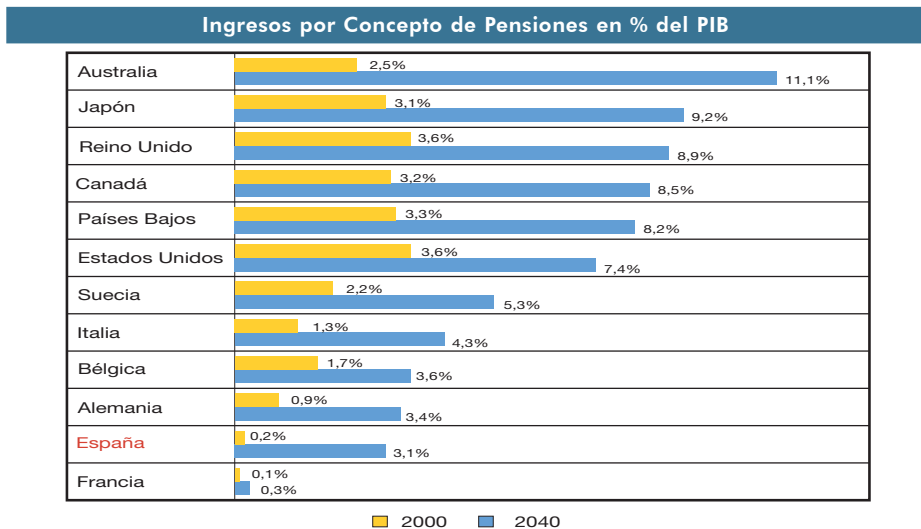
Fuente: Elaboración propia con cifras de ICEA, INVERCO, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, el Banco de España y la Confederación Española de Mutualidades de Previsión Social

En las comparaciones internacionales, no obstante, el rezago español es ostensible y nada induce a pensar que los porcentajes de cobertura recogidos en el Libro Verde de la Comisión Europea⁷², se hayan acercado un poco más a los logrados en nuestro entorno. España figuraba con apenas un 3% del total de pensiones pagadas provenientes del 2º pilar complementario, en comparación

⁷² Ver: COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (1977); *Supplementary Pensions in the Single Market - A green paper*; www.europa.eu.int.

con un 8% en Bélgica, por ejemplo, un 11% en Alemania, un 21% en Francia y unos envidiables 23 y 32% en el Reino Unido y en Holanda, respectivamente.

Las proyecciones para 2040 sobre los ingresos por concepto de pensiones, expresados en % del PIB, por parte de los fondos de pensiones españoles tampoco son muy halagadoras, aunque con un importante crecimiento, en comparación con las cifras estimadas para otros países, según se desprende del siguiente gráfico que incluye tanto a los sistemas de empleo como a los individuales.



Fuente: Jackson, R. and Howe, N. (2003), *THE 2003 AGING VULNERABILITY INDEX, An Assessment of the Capacity of Twelve Developed Countries to Meet the Aging Challenge*, The Center for Strategic and International Studies, www.csis.org, y Watson Wyatt Worldwide www.watsonwyatt.com

RÉGIMEN LEGAL

Diez años después de la firma de los *Pactos de la Moncloa*, que preveían expresamente la promulgación específica de una ley y precedida de innumerables controversias, en el año de 1987 se promulgó la *Ley 8/87 Reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones*, aunque, desafortunadamente, su reglamento y medidas complementarias para su implantación y funcionamiento tardaron casi tres años en entrar en vigor, retraso que trajo consigo una pérdida de entusiasmo por parte de sus adalides y, lo más significativo, que se crease una imagen muy negativa sobre esta legislación a causa de, en lo esencial, poco convincente enfoque.

El texto refundido de la Ley 8/87 de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones fue aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre de acuerdo con la autorización otorgada al Gobierno mediante la

Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social del año 2002; la última versión del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones lo fue, a su vez, mediante el Real Decreto 304/2004, habiendo sido promulgado el primero mediante Real Decreto 1307/1988 de 30 de septiembre.

Adicionalmente, el Real Decreto 1351/1998, de 26 de junio reguló las condiciones para la contratación de la administración y depósito de los activos financieros de los fondos de pensiones, mientras que algunas Órdenes Ministeriales completan el marco legal, tales como la de 7 de noviembre de 1988, por la cual se determina el procedimiento de inscripción en el registro de las instituciones y personal relacionadas con los Planes y Fondos de Pensiones; la Orden Ministerial de 27 de julio de 1989, reguladora del proceso de formalización de Planes de Pensiones promovidos al amparo del Régimen Transitorio establecido en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones; la Orden Ministerial de 21 de julio de 1990, mediante la cual se aprueban normas de naturaleza actuarial aplicables a los Planes y Fondos de Pensiones y la Orden Ministerial 24 de julio de 2001, por la que se aprueban modelos de información a suministrar por las entidades aseguradoras.

Entre las enmiendas introducidas en 1995 a la Ley de Fondos de Pensiones, se incluye la controvertida obligación por parte de las empresas de exteriorizar los compromisos por pensiones, existentes o futuros, de sus empleados a través de planes de pensiones, de pólizas colectivas de seguros, o a través de Mutualidades. El Parlamento español introdujo estas nuevas disposiciones con el fin de proteger los intereses de los trabajadores en caso de insolvencia de la empresa, adaptando la legislación española al artículo octavo de la Directiva 80/1987/EEC, que armoniza la legislación de los Estados miembros en materia relativa a la protección de los empleados asalariados. Los principios generales del nuevo sistema se basan en la exteriorización de los fondos internos de pensiones y en la prohibición de reservas contables para dicho fin, estableciendo un sistema de penalizaciones en caso de incumplimiento.

Todas las empresas - excepto las entidades de crédito, las compañías de seguros y las agencias de valores - debieron exteriorizar los compromisos por pensiones⁷³, en concordancia con las normas previstas en el respectivo Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios, expedido mediante Real Decreto en 1999. Sobre los resultados cuantitativos del proceso de exteriorización nos referiremos al tratar el tema relacionado con la importancia económica de los planes y fondos de pensiones.

⁷³ Ver: Garrigues & Andersen, Andersen Legal y Grupo Santander Central Hispano (2001); *La previsión social complementaria en España - La empresa ante la exteriorización de los compromisos por pensiones*, Madrid.

Por último, en enero de 2003 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Reglamento de mutualidades de previsión social que supone su plena incorporación al régimen de entidades aseguradoras.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Cualquier entidad, corporación, sociedad, empresa, asociación, sindicato o colectivo de cualquier clase puede actuar voluntariamente como promotor de un plan de pensiones. En función de la entidad constituyente, la Ley distingue entre:

- ❖ Sistema de Empleo: Corresponde a los Planes cuyo promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes son sus empleados. Las empresas con menos de 250 empleados pueden promover conjuntamente un plan de pensiones;
- ❖ Sistema Asociado: Corresponde a planes cuyo promotor es cualquier asociación, sindicato, gremio o colectivo, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados. Estos entes deberán estar delimitados por alguna característica común ajena al propósito de configurar un Plan de Pensiones, y
- ❖ Sistema Individual: Corresponde a planes cuyo promotor son una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas, teniendo la consideración de entidades de carácter financiero los bancos, las cajas de ahorros, la Confederación Española de Cajas de Ahorros, las cooperativas de crédito, las entidades oficiales de crédito, las entidades aseguradoras, las sociedades mediadoras en el mercado de dinero y las empresas de tal carácter inscritas en los Registros Especiales dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda.

Por lo general los planes del sistema empleo se originan en la negociación colectiva.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Los planes de pensiones pueden revestir alguna de las siguientes modalidades:

- ❖ Prestación definida, cuando se define como magnitud predeterminada o estimada la cuantía de todas las prestaciones a percibir por los beneficiarios. La definición de la prestación podrá realizarse en términos absolutos o en función de alguna magnitud, tal como salarios, antigüedad en la empresa, percepciones complementarias u otras variables susceptibles de servir de referencia;

- ❖ Aportación definida, cuando la magnitud predeterminada es la cuantía de las contribuciones de los promotores y, en su caso, las aportaciones de los partícipes al Plan. La aportación podrá fijarse en términos absolutos o en función de otras magnitudes como salarios, flujos empresariales, cotizaciones a la Seguridad Social u otras variables. Las prestaciones se cuantifican en el momento de producirse la contingencia y en función del fondo acumulado, y
- ❖ Mixtos, cuyo objeto es simultánea o separadamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución; se entienden incluidos en esta modalidad aquellos planes en los que estando definida la cuantía de las aportaciones queda definido el importe de las prestaciones correspondientes a todas o a algunas de las contingencias previstas, así como los que combinan la aportación definida para alguna contingencia, con la prestación definida para otra u otras de las contingencias cubiertas por tales Planes.

Los Planes de los sistemas de empleo y asociado podrán ser de cualquiera de las tres modalidades anteriores. Pero los del sistema individual sólo de la modalidad de aportación definida. Para cualquier plan es obligatoria la integración a un Fondo de Pensiones.

Los planes de pensiones deberán contar con sus propias especificaciones, las cuales deben contemplar necesariamente los aspectos relacionados con el ámbito personal del plan, así como su modalidad y clase; las normas para la constitución y funcionamiento de la comisión de control del plan en el caso de los planes de empleo y asociados; el sistema de financiación, con información sobre los aspectos financieros y actuariales del régimen de capitalización empleado; la adscripción a un fondo de pensiones, constituido o por constituir, y la definición de las prestaciones y normas para determinar su cuantía, con indicación de si las prestaciones son o no revalorizables y, en su caso, la forma de revalorización.

Asimismo, deben precisarse en las especificaciones los criterios y regímenes de diferenciación de aportaciones y prestaciones y si existen o se prevén prestaciones total o parcialmente aseguradas o garantizadas, con indicación, en este último caso, del grado de aseguramiento o garantía, así como las causas y circunstancias que faculten a los partícipes a modificar o suspender sus aportaciones y sus derechos y obligaciones y las normas relativas a altas y bajas y los requisitos para la modificación del plan y la causas de su terminación.

Los planes de pensiones que contemplen prestaciones definidas para todas o alguna de las contingencias o prestaciones causadas deberán incorporar, como

anexo a las especificaciones, una base técnica elaborada por actuario con el contenido y requisitos que establezca el Ministro de Economía y Hacienda.

Finalmente, las especificaciones deben estipular la documentación que debe recibir el partícipe en el momento de la adhesión al plan y la información periódica que recibirá conforme a lo previsto en este reglamento.

Como norma general, la edad mínima y voluntaria de jubilación está establecida en los 65 años, aunque es posible la jubilación anticipada a los 60 años, siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos generales.

Las prestaciones de los planes pueden incluir las coberturas de jubilación o prestación equivalente, incapacidad total y permanente, y fallecimiento. El propio plan de pensiones puede asumir dichos riesgos o asegurarlos parcial o totalmente con una aseguradora de vida. En el primer caso debe cumplir los mismos de margen de solvencia estipulados para las entidades de seguros.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

De acuerdo con el principio de no discriminación, un plan del sistema de empleo deberá prever que la totalidad del personal empleado por el promotor con, por lo menos dos años de antigüedad, pueda acogerse al plan; cuando son de las modalidades de prestación definida o mixto, el empleado en condiciones de acogerse podrá ejercitar su derecho de adhesión al Plan, dentro del año natural en el que alcance aquellas condiciones.

Con periodicidad no superior a cinco años ni inferior a tres, se establecerán periodos adicionales para que puedan acceder a la condición de partícipes aquellos empleados que no ejercieron su opción en el momento antes señalado.

En los planes del sistema de empleo de aportación definida, el empleado podrá adherirse en cualquier momento a partir de la fecha en que reúna los requisitos exigidos. No obstante, el promotor podrá reservarse el derecho de no realizar aportaciones, por ese nuevo partícipe, hasta el año natural inmediato siguiente a la fecha en que éste manifieste su deseo de incorporación.

La no discriminación en el acceso a un plan de pensiones no es incompatible con la diferenciación de las aportaciones del promotor siguiendo criterios objetivos tales como la edad; el salario del convenio; las retribuciones satisfechas o sus diferencias con las bases de cotización del sistema público de pensiones; los servicios pasados, las aportaciones de los partícipes y los complementos de las prestaciones públicas, criterios que deberán estar aceptados por la plantilla, como resultado de la negociación colectiva.

Para que un plan del sistema individual no sea discriminatorio, cualquier persona que manifieste voluntad de adhesión y tenga capacidad de obligarse debe poder hacerlo en los términos contractuales estipulados, estando excluidas, en un principio, las personas físicas empleadas de la entidad financiera promotora, así como a los integrantes de las unidades familiares de aquéllas y sus parientes hasta el tercer grado, limitaciones eliminadas posteriormente.

Un plan del sistema asociado será no discriminatorio cuando todos los asociados de la entidad o colectivo promotor puedan acceder al Plan en igualdad de condiciones y de derechos.

Las aportaciones a un plan de pensiones son irrevocables desde el momento en que resulten exigibles según las prescripciones del citado contrato, con independencia de su desembolso efectivo.

La titularidad de los recursos patrimoniales afectos a cada plan corresponde a sus partícipes y beneficiarios y son derechos consolidados de un partícipe los económicos derivados de sus aportaciones y del régimen financiero actuarial de capitalización que aplique. Los derechos consolidados son inembargables administrativa o judicialmente hasta la percepción de las prestaciones.

Los derechos consolidados de los partícipes sólo se harán efectivos a los exclusivos efectos de su integración en otro plan de pensiones, aunque podrán también hacerse efectivos en su totalidad o en parte, con carácter excepcional, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Los planes de empleo pueden ser de aportación o prestación definida, con una clara tendencia hacia la primera modalidad, siendo también cada vez menos común la integración de sus prestaciones con las del sistema público. Las prestaciones dependen generalmente de lo estipulado en el respectivo convenio colectivo.

Al ser los planes individuales sólo de aportación definida, la cuantía de sus prestaciones dependen del capital acumulado en el momento de la jubilación o fallecimiento.

Las prestaciones pueden reconocerse en forma de capital, consistente en una percepción de pago único, el cual podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido, pero en razón de una misma contingencia, un beneficiario sólo podrá obtener una única prestación de esta modalidad. También pueden serlo en forma de renta, consistente en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago en cada anuali-

dad. La renta podrá ser actuarial o financiera, de cuantía constante o variable en función de algún índice o parámetro de referencia predeterminado. Las rentas podrán ser vitalicias o temporales, inmediatas a la fecha de la contingencia o diferidas, así como reversibles. En razón de la misma contingencia, un beneficiario podrá percibir de cada plan de pensiones dos o más prestaciones en forma de renta de distintas modalidades.

En 2003, el 62,3% de las prestaciones se satisfizo en forma de capital, en comparación con un 32,2% en forma de renta y el 5,5% de forma combinada. El reajuste anual de las pensiones suele ser discrecional o de acuerdo con los que estipule el convenio colectivo que dio origen al plan de pensiones.

Muchos planes de empleo prevén prestaciones en caso de fallecimiento, tanto a favor del cónyuge como de los huérfanos. La cobertura del riesgo de invalidez suele estar incluida, riesgo que puede ser asumido por el propio plan o asegurado externamente en forma parcial o total.

FINANCIACIÓN

Por regla general, al provenir de los convenios colectivos, la financiación de los planes de empleo recae en su totalidad en la empresa, siendo, por consiguiente, la participación de los empleados poco frecuente - 10% del total de aportaciones en 2003. La legislación establece límites en cifras absolutas - € 8.000 por partícipe - a las aportaciones anuales, tanto para las efectuadas por las empresas como a aquéllas de los partícipes, habiéndose eliminado recientemente la acumulación de aportaciones a efectos de tales límites, así como los límites porcentuales. A partir de los 52 años de edad, el límite de aportaciones mencionado puede incrementarse a razón de € 1.250 por cada año de edad.

Los empresarios individuales que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores, como promotores de un plan de pensiones de empleo, pueden efectuar aportaciones propias al citado plan, hasta el límite máximo establecido para las contribuciones empresariales. Estas aportaciones no son calificadas como contribuciones empresariales, salvo a efectos del cómputo de límites.

La prohibición expresa de aportaciones superiores a dichos límites por parte de las empresas -límites financieros- se flexibilizó recientemente, de tal modo que la promotora podrá efectuar contribuciones a un plan de pensiones de empleo cuando sean precisas para garantizar las prestaciones en curso o los derechos de los partícipes en los planes que incluyan regímenes de prestación definida para la jubilación y se haya puesto de manifiesto en el dictamen de un actuario independiente o de las revisiones actuariales, la existencia de un déficit.

Está previsto un régimen financiero mucho más favorable y flexible para las personas discapacitadas, así como aportaciones a favor del cónyuge que no perciba rentas de trabajo.

Los planes individuales y asociados solamente pueden ser financiados mediante las aportaciones de los partícipes.

Cuando el plan garantiza una rentabilidad mínima, tanto bajo la modalidad de aportación definida como en la de prestación definida, debe constituirse un fondo de capitalización integrado por las aportaciones y los resultados de las inversiones, mientras que si garantizan las prestaciones definidas o la cuantía de las prestaciones ya causadas de naturaleza actuarial, es obligatorio constituir las correspondientes provisiones matemáticas, así como las cuantías necesarias para los respectivos márgenes de solvencia.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

En comparación con los regímenes de inversión de otros países, el español es bastante liberal y establece muy pocas limitaciones cuantitativas, aunque como mínimo, el 90% de sus activos debe estar invertido en valores financieros cotizados en un mercado regulado, abierto al público o a entidades financieras - mercado hipotecario, mercado *AIAF*. Las limitaciones cuantitativas son las siguientes:

- ❖ Un máximo de un 5% en acciones emitidas o garantizadas por un mismo emisor;
- ❖ Hasta un 10% en valores emitidos o garantizados por empresas pertenecientes al mismo grupo;
- ❖ No más del 15% puede estar representados en depósitos bancarios, y
- ❖ Cada plan debe estipular su coeficiente de liquidez.

No existen otras restricciones cuantitativas para la inversión en acciones o en el extranjero, estando permitida, entre otras, la inversión en créditos con garantía hipotecaria y en inmuebles, en acciones, participaciones de instituciones de inversión colectiva y en instrumentos del mercado monetario, en derechos reales inmobiliarios y en instrumentos financieros derivados admitidos a negociación, así como en valores, títulos de renta fija e instrumentos financieros derivados, no admitidos a negociación en mercados regulados.

En el año 2002 se incorporaron al régimen general de inversiones de los fondos de pensiones los criterios de la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones ocupacionales.

Para los planes de pensiones asegurados en compañías de vida existen estrictas normas respecto a la gestión de los riesgos de inversión, así como la aplicación de los principios de seguridad, rentabilidad, liquidez y congruencia monetaria y de plazos, válidos estos últimos también para los fondos de pensiones no asegurados.

Los activos de los fondos de pensiones no asegurados deben estar depositados en custodia en una institución debidamente aprobada para realizar esta función, llevándose a cabo a través de dicha entidad el proceso de inversión y algunos aspectos de la gestión de partícipes.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las aportaciones anuales deducibles fiscalmente por partícipe a un plan de pensiones o a uno de previsión asegurado no puede exceder la cuantía de € 8.000 anuales. En el caso de partícipes, mutualistas o asegurados mayores de cincuenta y dos años, dicho límite se incrementará en €1.250 adicionales por cada año de edad que exceda de cincuenta y dos, y con el límite máximo de € 24.250 a partir de los 65 años de edad.

Las aportaciones efectuadas por los empresarios son deducibles en el Impuesto sobre Sociedades, con los mismos límites mencionados en el párrafo anterior, aunque las modificaciones introducidas en 2002 permiten que las empresas promotoras de planes de pensiones de empleo puedan realizar, como ya se comentó, sin sujeción a los límites previstos las aportaciones necesarias para garantizar los derechos económicos.

Los fondos de pensiones están sujetos al 0% en el Impuesto sobre Sociedades, y las retenciones aplicadas sobre dividendos e intereses les son reembolsadas por el Tesoro Público. Los rendimientos de las inversiones de los fondos y seguros de pensiones no están sujetos a tributación.

Las prestaciones de los planes de pensiones y las de los de previsión asegurados tributan en el impuesto a la renta de las personas físicas, pero cuando la prestación se percibe en forma de capital, el 40% de su cuantía no paga impuestos. Las prestaciones no están sujetas al Impuesto de Sucesiones.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los fondos de pensiones son patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a planes de pensiones, careciendo de personalidad jurídica propia. Necesariamente deben ser administrados por una entidad gestora especializada, con objeto social único y con el concurso de una entidad depositaria. Cada fondo de pensiones sólo puede tener una única entidad gestora y una

única entidad depositaria, sin perjuicio de la contratación con terceras entidades de la gestión de las inversiones, estando permitida la multigestión.

Los fondos de pensiones se constituyen, previa autorización del Ministerio de Economía y Hacienda, mediante escritura pública otorgada por la entidad o las entidades promotoras, y deben estar inscritos en el Registro Mercantil y en el Registro Especial de Fondos de Pensiones.

Es posible la constitución de fondos de pensiones para la instrumentación de varios planes de pensiones o de un único plan. Cada fondo debe contar con sus respectivas normas de funcionamiento, las cuales deben especificar, por lo menos, su denominación y ámbito de actuación - personal o de empleo - ; el procedimiento para la elección y renovación y la duración del mandato de los miembros de la comisión de control, así como las normas de funcionamiento de ésta; la política de inversiones; los criterios de imputación de resultados; los sistemas actuariales utilizados; la comisión máxima para las entidades gestora y depositaria; las normas de distribución de los gastos de funcionamiento de la comisión de control del fondo; las condiciones de movilización de las cuentas de posición y los criterios de cuantificación de éstas.

En función de las modalidades de planes de pensiones que integren, los fondos de pensiones se clasifican en fondos de pensiones de empleo, integrados exclusivamente por planes del sistema de empleo y en fondos de pensiones personales, cuyo ámbito de actuación está limitado al desarrollo de planes individuales o asociados.

Para actuar como entidad gestora de fondos de pensiones es necesario estar constituida como sociedad anónima con objeto social exclusivo como administradora de fondos de pensiones y acciones nominativas, tener su domicilio social en España y no estar incursos los socios, las personas físicas y jurídicas miembros del consejo de administración, así como a los directores generales y asimilados en las incompatibilidades y limitaciones establecidos en la de seguros.

Pueden actuar también como gestoras de fondos de pensiones las entidades aseguradoras autorizadas para operar en España en el ramo de seguro directo sobre la vida y las mutualidades de previsión social.

Las entidades gestoras de fondos de pensiones deben disponer de un capital desembolsado de € 601.012; adicionalmente, los recursos propios deberán incrementarse en el 1% sobre los fondos gestionados entre € 6,01 y € 901,51 millones; en un 0,3% entre € 901,51 y € 3.305,56 millones y el 0,1% en exceso de dicha cuantía. Tienen la consideración de recursos propios el capital social desembolsado que exceda de € 601.012, la reserva legal, las reservas de re-va-

lorización de elementos patrimoniales, la prima de emisión de acciones, las reservas voluntarias y la parte del saldo acreedor de la cuenta de pérdidas y ganancias que se destine a incrementar reservas voluntarias.

La custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en los fondos de pensiones corresponderá a una entidad depositaria establecida en España. Podrán ser entidades depositarias de fondos de pensiones las entidades de crédito que reúnan los requisitos establecidos legalmente.

Sendas comisiones de control, la del plan y la del fondo de pensiones, estaban inicialmente previstas para toda clase de planes de pensiones, pero las más recientes normas legislativas han eliminado la primera de ellas para los planes individuales, sustituyéndola por la figura del Defensor de los Partícipes y beneficiarios. Para tal efecto, las entidades promotoras de estos planes deberán designar a entidades o expertos independientes de reconocido prestigio, a cuya decisión se someterán las reclamaciones que formulen los partícipes y beneficiarios.

Las comisiones de control de los planes de empleo intervienen en su gestión y administración y han sido uno de los aspectos más controvertidos de la legislación española.

El funcionamiento y ejecución de cada plan de pensiones del sistema de empleo es supervisado por una comisión de control con las funciones de supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan; seleccionar el actuario; proponer y, en su caso, acordar las modificaciones que estime pertinentes sobre aportaciones, prestaciones u otras variables; nombrar los representantes de la comisión de control del plan en la comisión de control del fondo de pensiones al que esté adscrito; proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones en las que la Ley le atribuye competencia y representar judicial y extrajudicialmente los intereses colectivos de los partícipes y beneficiarios.

La comisión de control del plan de pensiones de empleo está formada por representantes del promotor o promotores y representantes de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios, estando fijado el número de miembros de la comisión en las especificaciones del plan, garantizándose el 50% de los miembros y, en todo caso, del conjunto de votos a los representantes designados por el promotor o promotores. No obstante, en virtud de acuerdo de negociación colectiva, puede establecerse una distribución de representantes distinta de la prevista con carácter general.

Los miembros de la comisión de control del plan son nombrados por un período máximo de cuatro años, pero pueden ser reelegidos o renovados. Las decisiones de la comisión de control del plan se adoptan de acuerdo con las mayorías esti-

puladas en las especificaciones del plan, resultando admisible que dichas especificaciones prevean mayorías cualificadas, pero cuando el plan de pensiones es de aportación definida para la contingencia de jubilación, las decisiones sobre la política de inversiones del fondo deben contar, al menos, con el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la comisión de control.

En los planes de pensiones de la modalidad de prestación definida o mixtos, las decisiones que afecten al coste económico asumido por la empresa de las prestaciones definidas requieren, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes del promotor o promotores.

Los planes del sistema empleo deben contar también con una comisión de control del fondo de pensiones. Si el fondo integra un único plan de pensiones de empleo, la comisión de control del plan ejercerá las funciones de comisión de control del fondo, pero si instrumenta varios planes de pensiones de empleo, la comisión de control del fondo podrá formarse con representantes de cada uno de los planes o mediante una representación conjunta de los planes de pensiones integrados en el fondo. Las normas de funcionamiento del fondo de pensiones de empleo deben especificar cómo se constituye e integra su comisión de control.

Las funciones de la comisión de control del fondo de pensiones de empleo son, entre otras:

- ❖ La supervisión del cumplimiento de los planes adscritos;
- ❖ El control de la observancia de las normas de funcionamiento del propio fondo y de los planes;
- ❖ El nombramiento de los expertos previstos en la Ley;
- ❖ La representación del fondo, pudiendo delegar en la entidad gestora para el ejercicio de sus funciones de representación;
- ❖ El examen y aprobación de la actuación de la entidad gestora en cada ejercicio económico, exigiéndole, en su caso, la responsabilidad prevista en la ley;
- ❖ La sustitución de la entidad gestora o depositaria;
- ❖ La suspensión de la ejecución de actos y acuerdos contrarios a los intereses del fondo, y
- ❖ En su caso, la aprobación de la integración en el fondo de nuevos planes de pensiones.

El mandato de los miembros de la comisión es temporal y gratuito. En las normas de funcionamiento del fondo debe consignarse el procedimiento para la designación y renovación de sus miembros, la duración de su mandato - no superior a cuatro años - pero se admite la posibilidad de reelección.

Los fondos de pensiones individuales y asociados deben contar también con su correspondiente comisión de control, que puede sustituirse por representantes de la gestora.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La supervisión y control de los planes y fondos de pensiones, así como el de las entidades gestoras de fondos de pensiones está a cargo de la *Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones -DGSFP-*, quien puede recabar de las entidades gestoras y depositarias, de las comisiones de control y de los actuarios toda la información que sea precisa para comprobar el correcto cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.

Con relación a la inspección de entidades gestoras y de fondos de pensiones se aplica la misma normativa vigente para la inspección de entidades aseguradoras. Las entidades gestoras de fondos de pensiones deben facilitar a la *DGSFP* información periódica sobre su situación, la de los fondos de pensiones que gestionen y la de los planes de pensiones integrados en éstos.

La *DGSFP* tiene establecidos un registro especial de fondos de pensiones, uno de entidades gestoras de fondos de pensiones y otro de entidades depositarias de fondos de pensiones, además del de entidades aseguradoras. La contabilidad de los fondos y planes de pensiones y de sus entidades gestoras se rige por sus normas específicas y, en su defecto, por las establecidas en el Código de Comercio o en el Plan General de Contabilidad.

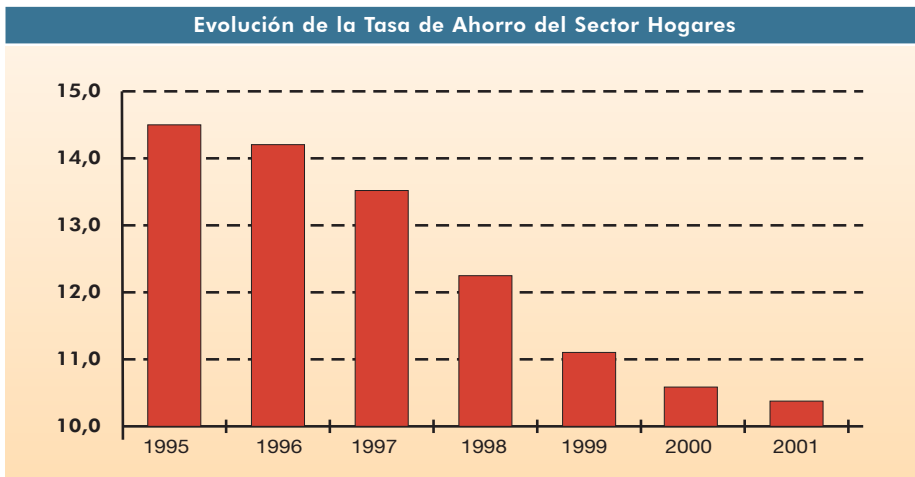
Dentro del primer cuatrimestre de cada ejercicio económico, las entidades gestoras de fondos de pensiones están obligadas a formular las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anterior, y someterlas a la aprobación de sus órganos competentes debidamente auditadas; a formular el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, la memoria y el informe de gestión del ejercicio anterior del fondo o fondos administrados. Dichos documentos, debidamente auditados, los someterá a la aprobación de la comisión de control del fondo respectivo, la cual podrá darle la difusión que estime pertinente; a presentar los documentos citados en los párrafos anteriores, incluidos los informes de auditoría, relativos a la gestora y a cada fondo, ante las comisiones de control de los fondos correspondientes y de los planes de pensiones adscritos a los fondos, así como ante la *DGSFP*. Dentro del primer semestre de cada ejercicio econó-

mico, las entidades gestoras deben publicar, para su difusión general, los documentos mencionados y deben efectuar su depósito en el Registro Mercantil.

2.1. Importancia económica de los Fondos de Pensiones

2.1.1 Evolución del ahorro contractual e institucional

En los siguientes párrafos resaltaremos la importancia del ahorro contractual e institucional para la economía española, así como su relevancia en la evolución de la cuota de ahorro del sector familiar, la cual, según estadísticas del INE, ha registrado un importante retroceso en nuestro país a partir de 1995 como la indica el gráfico siguiente:



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE (2003); *Contabilidad Nacional de España. Base 1995. Cuentas Económicas de los Sectores Institucionales 1995 - 2001*, Nota de Prensa, www.ine.es.

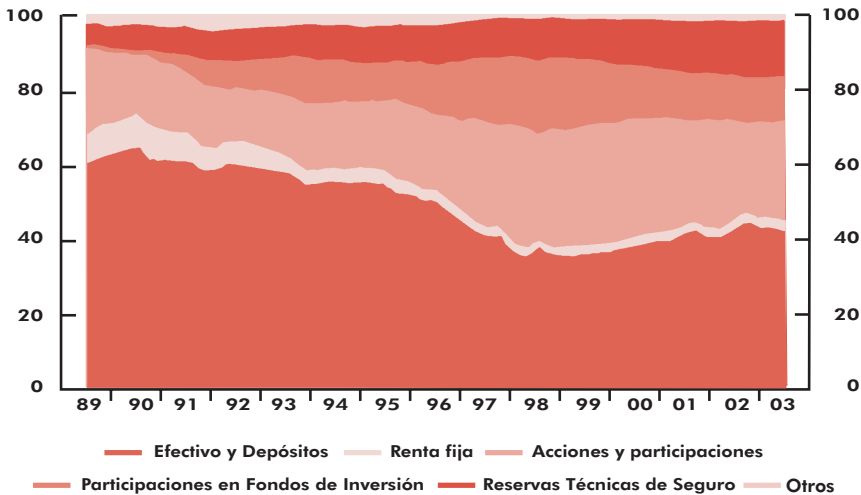
En efecto, de algo más del 14,5% del ingreso disponible, en 1995, la cuota de ahorro de los hogares españoles ha descendido a un poco más del 10,0%, en 2001, repuntando imperceptiblemente a un 10,6% en 2002 y 2003, tendencia que podría contrarrestarse con impulsos adicionales al ahorro contractual.

Es así como la evolución de las cifras sobre el ahorro financiero de las unidades familiares en el último decenio nos confirma que el ahorro en instrumentos de previsión ha tenido un incremento durante los últimos años. En efecto, según las Cuentas Financieras publicadas por el Banco de España, cuyos guarismos anuales no siempre son comparables entre sí - a causa de la adaptación a las normas comunitarias SEC 95, a la depuración y mejora en la recopilación de la información, pero también debido a duplicidades y a la inclusión de partidas ajenas a la previsión - mientras que en 1990 el ahorro familiar en fondos de pen-

siones, materializados casi en su totalidad en reservas contables, representaba el 3,3% de los activos financieros totales, en 1998 su participación fue del 4,8%, del 5,3% en 2000, llegando a 6,2% en 2003. Incluyendo las reservas de jubilación de las aseguradoras de vida y mutualidades de previsión social, la cifra global pasó de un 7,7% en 1990 a un 11,5% en 2000 y a un 15,3% en 2003⁷⁴.

La modesta participación en la evolución desde 1989 del ahorro-pensión, catalogado en las cuentas financieras como reservas técnicas de seguro, pero que incluyen a los fondos de pensiones propiamente dichos, se ve muy claramente en el siguiente gráfico, el cual suscita muchas dudas sobre las bondades de la Ley 8/87, si tenemos en cuenta que el aumento relativo de los dos últimos años se ha debido a la imposición legal de exteriorizar los compromisos de pensiones de las empresas y no por completo a los presuntos estímulos y efectos de susodicha legislación.

Estructura de los Activos Financieros del Sector Familiar - 1989-2003



Fuente: Maza, L.A. y Sanchis, A (2003); *La evolución de la composición de la cartera de activos financieros de las familias españolas*, Banco de España, BOLETÍN ECONÓMICO / Diciembre 2003.

Como muestra el gráfico precedente, a partir de 1989 se ha producido en la economía española un acentuado proceso de diversificación financiera -mal llamado a nuestro juicio *desintermediación*- de tal modo que la tenencia de efectivo y depósitos -60% en 1989 en comparación con 40% a mediados de 2003 -por parte de las familias ha perdido importancia relativa frente a la inversión canalizada a través de los inversores institucionales, tales como los fon-

⁷⁴ Ver: Banco de España (2004); *Cuentas Financieras*, www.bde.es.

dos de inversión, los fondos de pensiones y los seguros de vida y de jubilación. Durante el mismo período, el valor de las participaciones en fondos de inversión y el importe materializado en reservas técnicas de seguro ha aumentado en once y nueve puntos porcentuales, respectivamente.

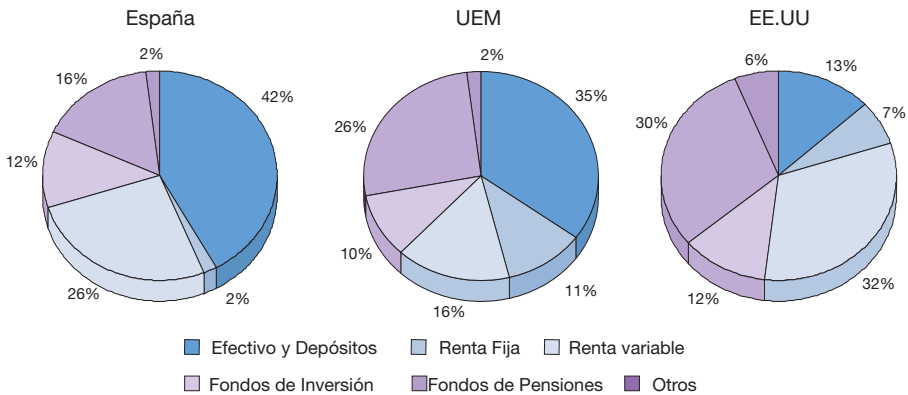
Según los autores del estudio, Maza y Sanchis⁷⁵ del Banco de España, “...este proceso de desintermediación del ahorro obedece a un conjunto de factores de diversa índole, entre los que se encuentran las mejoras en la fiscalidad relativa de los activos comercializados por los inversores institucionales y las ventajas que este tipo de inversión ofrece al pequeño inversor en términos de diversificación, gestión profesionalizada y menores costes de transacción derivados de las economías de escala. Adicionalmente, la relativa incertidumbre sobre las prestaciones públicas de jubilación futuras puede haber favorecido el crecimiento de las reservas matemáticas de jubilación...”, aunque habría que descontar, a nuestro juicio, el efecto de la exteriorización.

Ello se ha debido en buena parte, según afirman, a que “...la introducción del euro ha supuesto la consolidación de un escenario macroeconómico más estable, con tipos de interés nominales más bajos y menos volátiles, que ha podido contribuir a aumentar el atractivo relativo de instrumentos con mayor rentabilidad esperada y, por tanto, sujetos a un nivel de riesgo superior”, agregando que la “fiscalidad de los instrumentos, que se ha modificado en varias ocasiones a lo largo de los últimos años, ha afectado igualmente a las opciones de inversión...”

Pero pese a los importantes avances logrados, esta magnitud está aún bastante distante de la lograda en otros países y de la media comunitaria, donde el ahorro para la jubilación fluctúa en un rango del 30-50% - promedio 26% en la UEM - y llega al 30% en los EE.UU., según se desprende de los gráficos insertos en la próxima página. Para valorar la evolución cuantitativa y relativa de los activos financieros no hay que perder de vista el hecho de la gran preferencia de los hogares españoles por la inversión en vivienda, lo cual ha traído consigo que el ahorro inmobiliario haya alcanzado cotas - según la evolución bursátil y el *boom* de la vivienda - que han fluctuado en los últimos años entre un 50-80% del patrimonio familiar, dependiendo las importantes discrepancias existentes en la cifras de la metodología empleada en la estimación del *stock* de vivienda.

⁷⁵ Ver: Maza, L.A. y Sanchis, A (2003); *La evolución de la composición de la cartera de activos financieros de las familias españolas*, Banco de España, BOLETÍN ECONÓMICO / Diciembre 2003

Activos Financieros de los Hogares



Fuente: Maza, L.A. y Sanchis, A (2003); *La evolución de la composición de la cartera de activos financieros de las familias españolas*

No obstante, comentan los autores, tal como se puede ver por las cifras, persisten todavía algunas diferencias importantes. Así es como el porcentaje del efectivo y los depósitos en España - 42% - se sitúa todavía algo por encima de la media del área UEM - 35% - y a gran distancia del que suponen en las carteras de las familias norteamericanas - 13% -. Igualmente, la inversión de los hogares españoles en seguros y fondos de pensiones - 15,5% - a pesar del aumento de los últimos años, está lejos todavía del 26% que representa en el área euro y del 30% de Estados Unidos.

Algunos expertos opinan que la ya mencionada fuerte inversión en vivienda por parte de las familias durante los últimos años ha roto la tendencia registrada desde 1995, porque a partir del año 2000 el peso relativo de las inversiones en activos financieros ha perdido protagonismo, según constata un estudio de la *Fundación de Cajas de Ahorros -FUNCAS-* elaborado por Naredo y Carpintero⁷⁶. En efecto, mientras que en 1995, los activos no financieros - representados principalmente por inmuebles - suponían el 57% de los activos totales, en 1999 había descendido su participación a un 50%, repuntando a un 52% en el año 2000, estimándolos algunos en casi un 80% en 2003

La causa de esta evolución fue la decisión de las familias de refugiarse en los inmuebles, especialmente en la vivienda como consecuencia de las pérdidas e importantes minusvalías en los mercados bursátiles. Así, por ejemplo, si en 1999 el patrimonio inmobiliario de los hogares suponía el 66% de toda su

⁷⁶ Ver: Naredo, J.M. y Carpintero, O. (2002); *El balance nacional de la economía española - 1984-2000*, Estudios, Fundación de las Cajas de Ahorros Confederadas, FUNCAS, Madrid.

riqueza, en 2000 el peso de este destino del ahorro ascendió hasta el 69%, tendencia que muchos consideran ha sido contraproducente para el ahorro-pensión, olvidando que en muchos países el ahorro en vivienda suele ser también un vehículo de previsión para la jubilación y que muchas veces el legislador contempla y fomenta expresamente la concesión de préstamos hipotecarios para la vivienda por parte de los fondos de pensiones.

El presidente de la *Comisión Nacional del Mercado de Valores -CNMV*, Calzada, afirmó durante la presentación del estudio de FUNCAS que “...*debe analizarse con detenimiento el efecto de este desvío del ahorro hacia los activos no financieros debido a que su capacidad productiva es claramente menor que la de los activos financieros*”. La aseveración de Calzada coincide con la opinión de uno de los autores del informe, Carpintero, quien considera que “...*ha llegado el momento de reorientar los incentivos fiscales a la vivienda debido a la influencia que mantiene sobre el comportamiento del ahorro...*”, argumentando que la inversión ha dejado de guardar relación con la evolución demográfica del país.

Sin embargo, los expertos del servicio de estudios de BBVA encuentran otra explicación para aclarar la fuerte inversión en vivienda durante estos años. Según sus conclusiones, la introducción del euro ha provocado el adelanto de unas 75.000 decisiones de compra de vivienda, el 12% del total de las 900.000 registradas el pasado año, -que dejarán por tanto de realizarse en 2002.

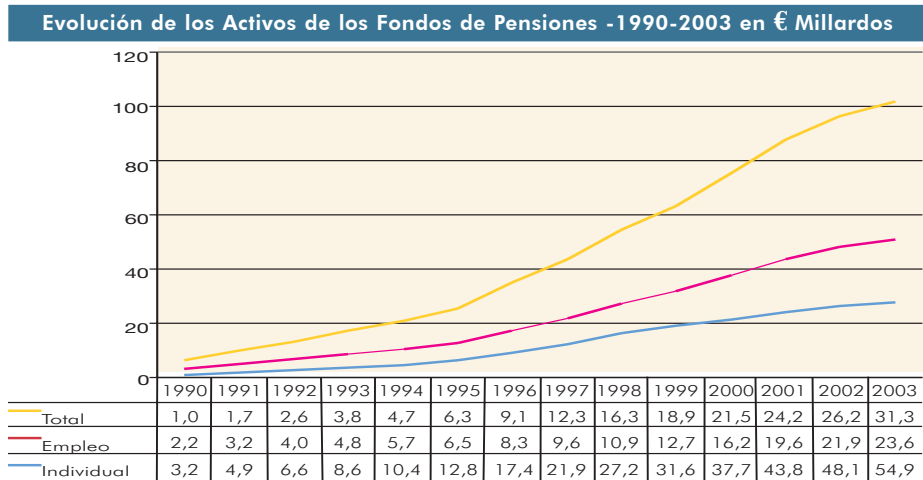
El estudio de *FUNCAS* señala, asimismo, que España se ha convertido en uno de los países de su entorno con mayor patrimonio inmobiliario, lo que ha otorgado a las inversiones en vivienda un papel determinante en la evolución del patrimonio familiar. La revalorización de las viviendas se ha convertido de esta forma en un apoyo a las rentas de las familias que puede haber sustituido en parte las plusvalías bursátiles de los años anteriores. Finalmente, expertos del Banco de España⁷⁷ llegan a la conclusión de que “...*la aproximación del stock de capital residencial hacia los niveles promedio de la UE se ha producido de forma más pausada, aunque se observa una cierta intensificación en el proceso de convergencia desde la entrada de España en la UE*”.

Obviamente, según la usanza internacional, la adquisición de vivienda ha estado aparejada con un importante endeudamiento de los hogares españoles, situación que ha suscitado una, a nuestro juicio, exagerada preocupación. No debemos olvidar que la amortización de un préstamo hipotecario constituye,

⁷⁷ Ver: Núñez, S. y Pérez, M. (2002), *Estimación de los stocks de capital productivo y residencial para España y la UE*, Banco de España, Servicio de Estudios. BOLETÍN ECONÓMICO / Octubre 2002 y Ahn, M. (2001); *Age at first-time homeownership in Spain*, FEDEA, Documento de Trabajo 2001-23, www.fedea.es.

junto con los fondos de pensiones y seguros de vida, uno de los más importantes instrumentos del ahorro contractual, cuyas ventajas para crear el hábito al ahorro analizaremos en el siguiente capítulo. Además, según el Servicio de Estudios⁷⁸ del Banco de España, el endeudamiento para la adquisición de bienes de consumo - lo que sería más preocupante - es relativamente bajo y el total no alcanzaba todavía, en el año 2001, el nivel de la media comunitaria.

El siguiente gráfico representa la evolución del ahorro captado a través de los fondos de pensiones desde su primer año de funcionamiento.



Fuente: Rabadán, M. (2003); *Fondos de Pensiones: Desarrollos y Propuestas*, I Congreso Internacional sobre el Envejecimiento y la protección Pública y Privada, www.icea.es.

Pero como lo hemos reiterado en varias publicaciones y otras intervenciones, la asignatura pendiente en nuestro sistema de pensiones privado sigue siendo la poca importancia relativa de los planes y fondos de pensiones del sistema empleo, o 2º pilar, lo cual se traduce en las cifras, según estadísticas de INVERCO, relativas a los partícipes - 9,5% del total - y al patrimonio acumulado - 42,3% del total en 2003 - pese a que en el año 1990 representaban el 12,9% y 65% respectivamente, como se muestra en el gráfico intercalado más adelante.

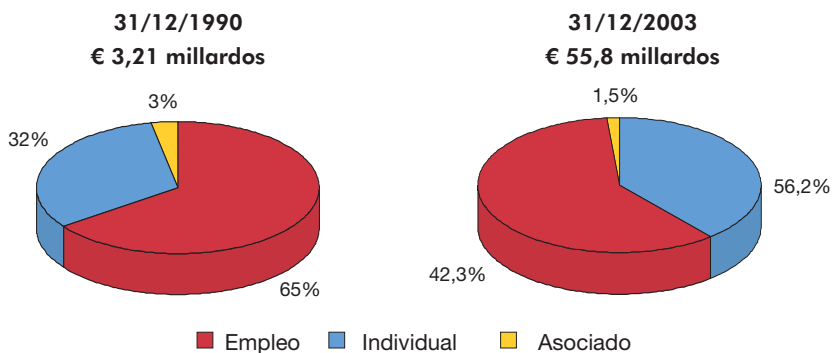
Las estadísticas de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones correspondientes a 2003 nos muestran que si se toman como referencia las cuentas de posición de las diferentes modalidades de planes, los de empleo representaban el 40% de las mismas, los individuales el 59% y los asociados

⁷⁸ Ver: Del Río, A. (2002); *El endeudamiento de los hogares españoles: evolución y factores explicativos*, Banco de España, Servicio de Estudios, BOLETÍN ECONÓMICO / NOVIEMBRE 2002, www.bde.es y Del Río, A. (2002); *El endeudamiento de los hogares españoles: una comparación internacional*, Banco de España, Servicio de Estudios, BOLETÍN ECONÓMICO / SEPTIEMBRE 2002, www.bde.es

el 1%. Las estadísticas reflejan también la poca extensión y penetración de los planes de empleo en los diferentes sectores económicos. Del total de planes en vigor, apenas el 1,4% correspondía al sector primario, un 22% al industrial y el 76,6% al sector de servicios. Pero el indicador más preocupante es que el número total de planes apenas llegaba a 1.787 con 696.694 partícipes en el sistema empleo, frente a 1.683 y 614.996, respectivamente en 2002, cifras irrisorias si las comparamos, como lo haremos posteriormente, con el número de empresas y trabajadores en España.

Con relación al total de aportaciones efectuadas durante 2003 a todos los planes de pensiones, las realizadas a los de empleo significaron el 21,1% del total, mientras que un 77,8% se destinó al sistema individual y el resto, 1,1% a los asociados. Pese a que el proceso de exteriorización indujo un aumento del volumen de los fondos del sistema empleo, especialmente de los contratos de seguros colectivos, no incluidos en estas estadísticas, no parece que existan indicios suficientes para pronosticar su verdadero despegue. Aunque todavía resulta prematuro opinar sobre los efectos que puedan tener las medidas legislativas aprobadas en 2002 tanto sobre aspectos fiscales, incluyendo la deducción adicional del 10% para la promotora de un plan de pensiones de empleo, como sobre la composición de la comisión de control del fondo, creemos que el Gobierno y la Comisión del Pacto de Toledo deberían revisar con espíritu pragmático la estrategia proseguida hasta el momento y buscar fórmulas complementarias a las de la negociación colectiva para lograr una mayor participación de los empleados y trabajadores en los sistemas complementarios. En el análisis y valoración crítica que haremos en párrafos posteriores sobre la Ley 8/87 presentaremos alguna sugerencia sobre este aspecto.

Estructura del Patrimonio de los Fondos de Pensiones



Fuente: Elaboración propia con cifras de INVERCO (2004) Estadísticas, www.inverco.es.

Al unísono con lo que acontece en la mayoría de los países y como se explicó en el primer capítulo, la tendencia en los planes empleo hacia la modalidad de aportación definida es cada vez más acentuada, como se pone también de manifiesto en las estadísticas de 2003 en nuestro país, donde solamente el 0,3% de los planes revestía esta característica, un 17,6% eran mixtos y un 82,1% respondían a la modalidad de aportación definida. Con relación al total, a 31 de diciembre de 2003, la mayoría de los planes existentes, el 66,8% corresponde al régimen de aportación definida, el 32,1% a la modalidad del sistema mixto y únicamente el 1,2% restante corresponde a planes de prestación definida.

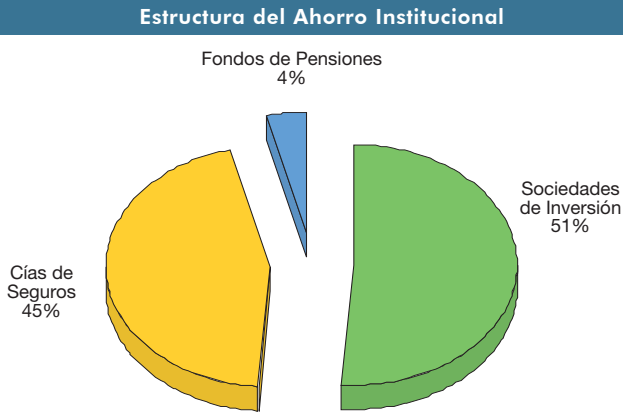
Indudablemente, el llamado proceso de exteriorización de las pensiones ha influido coyunturalmente en las estadísticas sobre la evolución de los fondos de pensiones del 2º pilar. De acuerdo con el informe elaborado al respecto por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones⁷⁹ sobre el proceso de exteriorización mediante contratos de seguros, un total de 1.064 empresas españolas han exteriorizado compromisos por pensiones por valor de 17.135 millones de euros tras finalizar el proceso obligatorio el 16 de noviembre de 2002, lo cual representa en torno al 42% del valor total de la previsión social complementaria en el ámbito empresarial. El 65,7% de estos compromisos se materializó en planes de pensiones y el 34,3% a través de pólizas de seguros colectivos. Las pequeñas y medianas empresas tendrán plazo hasta el 31 de diciembre de 2004 para exteriorizar las retribuciones conocidas como premios de jubilación, cuya cuantía es bastante menos importante.

El ahorro canalizado a través del segundo y tercer pilar reviste gran importancia para los mercados de capitales y su grado de desarrollo suele medirse, en las comparaciones internacionales, analizando su participación porcentual en el ahorro institucional, pero es obvio que para lograrlo las instancias gubernamentales deben otorgarle un alto grado de prioridad en su política social, la cual no debe limitarse al establecimiento de estímulos tributarios, sino velar también para que existan diversidad de instrumentos y un marco legal adecuado y flexible.

Caso contrario, como ha sucedido en España, el sistema se desarrolla mal y lentamente. Así, por ejemplo, mientras en los países de la OCDE, en 1999, los seguros de vida y fondos de pensiones representaban el 62% de los activos totales de los inversores institucionales, en España dicha participación sólo llegaba a un 49%, cifra que al incluir también los activos de las entidades de seguros generales no reflejaba por completo la debilidad relativa en nuestro país.

⁷⁹ Ver: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (2004); *Seguros y Fondos de Pensiones: Informe 2003*, www.degfp.es y (2003); *Memoria Estadística, Contratos de seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios ejercicio 2002*, www.degfp.es.

A nivel europeo, mientras que la población española representaba en la UE-15 el 10% de la total, los activos de los fondos de pensiones, en 2000, apenas significaban el 1,3% de todos los activos.



Fuente: OECD (2001); *Institutional Investors Statistical Year Book 2001*, www.oecd.org.

2.2. Recientes reformas en el sistema privado de pensiones

Ante el relativamente débil desarrollo de los sistemas de pensiones, especialmente el de empleo, no han faltado intentos por parte del Gobierno para introducir reformas, las cuales, a nuestro juicio, han resultado a la postre insuficientes para incentivar al 2º nivel. Quizás, plenamente justificada durante algún tiempo, se le ha otorgado demasiada importancia a los aspectos tributarios y relativamente poca a los estructurales del marco normativo. Las Leyes de acompañamiento de 2002 y 2003 han tratado de corregir varias de tales rigideces, al aprobar los siguientes estímulos adicionales y modificaciones importantes, esperando surtan efecto, primordialmente en el 2º pilar:

1º Modificaciones fiscales

- ❖ *Supresión de los límites porcentuales e individuales* en las aportaciones a planes de pensiones individuales - el general del 25% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas y el particular del 40% para los mayores de 52 años;
- ❖ *Supresión del límite conjunto de aportaciones* a planes individuales y de empleo;
- ❖ *Aumento del límite cuantitativo general* a € 8.000 anuales y del específico para personas de 52 y más años, a razón de € 1.250 por

cada año de edad hasta un máximo de € 24.250 a partir de 65 o más años de edad;

- ❖ *Posibilidad de realizar aportaciones a planes de pensiones con independencia de que las rentas obtenidas sean distintas a las del trabajo o de actividades económicas;*
- ❖ *Supresión de los límites porcentuales en las aportaciones empresariales a los planes de empleo y aumento del límite general a € 8.000 anuales, con deducción íntegra en el Impuesto sobre Sociedades;*
- ❖ *Posibilidad de aportaciones propias a planes de empleo de los empresarios individuales que los hayan establecido en su empresa y sean a su vez promotores y partícipes, con el mismo límite de los planes de empleo;*
- ❖ *Deducción por contribuciones empresariales a beneficiarios de planes de empleo, sin imputación fiscal;*
- ❖ *Deducción adicional por contribuciones empresariales a planes de empleo, equivalente al 10% de las aportaciones realizadas a favor de trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a €27.000; para retribuciones superiores, la deducción se efectúa proporcionalmente;*
- ❖ *Planes de pensiones a favor de minusválidos. Incremento del límite de las aportaciones a planes de pensiones a € 24.250.*

2º Modificaciones a la Ley de planes y fondos de pensiones

Sistema empleo

- ❖ *Inclusión como partícipes en planes de empleo del personal con relación laboral de carácter especial, así como también de los socios trabajadores en los promovidos por sociedades cooperativas, independientemente de su régimen de Seguridad Social, permitiendo que el empresario individual promotor del plan pueda integrarse como partícipe;*
- ❖ *Promoción conjunta sin requisito mínimo del número de trabajadores, permitiendo que varias empresas o entidades puedan constituir conjuntamente un plan de empleo, sin mencionar requisito de mínimo de trabajadores por empresa. Adicionalmente, se establece una regulación específica para los planes de pensiones constituidos por empresas del mismo grupo, por las pymes y para los compromisos por pensiones*

asumidos por convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, o planes sectoriales;

- ❖ *Posibilidad de diferentes modalidades para los subplanes de empleo.* En cada subplan podrán integrarse diferentes colectivos de trabajadores con diversidad de aportaciones del promotor, conforme a criterios establecidos mediante acuerdo colectivo, disposición equivalente o según lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones. Se permite que los planes de promoción conjunta puedan ser de prestación definida o mixtos;
- ❖ *Principio de no discriminación.* Clarifica el acceso a un plan de empleo, pudiéndose incorporar como partícipe a todo el personal de la empresa, aunque no tengan una antigüedad de dos años, si así lo prevén las especificaciones del Plan.
- ❖ *Comisión de Control de Planes de Pensiones.* Posibilidad de designación directa de los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, por parte de la Comisión negociadora del convenio. Se establece la representación paritaria de los promotores en estos planes, eliminándose la exigencia de mayoría de la representación de los trabajadores. Además, en los de prestación definida o mixtos, se exige el voto favorable de, al menos, la mitad de los representantes del promotor o promotores en las decisiones que afecten al coste económico asumido por la empresa. En los de aportación definida para la contingencia de jubilación, se exige el voto favorable de, al menos, la mitad de los representantes de los partícipes en las decisiones que afecten a la política de inversión del fondo de pensiones. Para los planes preexistentes, las comisiones de control tienen un plazo máximo de tres años para adaptarse;
- ❖ *Comisión promotora de planes de empleo.* Posibilidad de designación directa de los miembros de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, por parte de la Comisión negociadora del convenio, pudiendo coincidir sus miembros. En los planes de pensiones Individuales y Asociados, las funciones de la comisión promotora corresponden a las entidades promotoras;
- ❖ *Integración en un Fondo de Pensiones.* Los planes de empleo sólo podrán integrarse en fondos de pensiones configurados exclusivamente por planes de empleo pero se permite que la comisión de control de un plan de pensiones de empleo pueda canalizar recursos del plan en varios fondos de pensiones, que pueden ser gestionados

por distintas entidades gestoras. Los fondos de pensiones que a la entrada en vigor de la Ley integraban planes de empleo y de otros sistemas, podrán mantener esta situación, pero no podrán integrar ningún otro plan del sistema individual o asociado, y su comisión de control del fondo se compondrá únicamente con representantes de los planes de empleo.

Sistema Individual

- ❖ *Eliminación de la comisión de control en los planes de pensiones del sistema individual*, con la asunción de las funciones de ésta por el promotor. Se introduce la figura del Defensor del Partícipe, designado por las entidades promotoras, cuya función es la de decidir sobre las reclamaciones de partícipes y beneficiarios o sus derechohabientes contra entidades gestoras, depositarias o contra el promotor, siendo vinculantes sus decisiones;
- ❖ *Aportaciones y prestaciones: contingencias y movilización de derechos económicos*. Eliminación de la situación asimilable a la jubilación como contingencia del plan, rigiéndose conforme a lo previsto en el Régimen de la Seguridad Social;
- ❖ *Posibilidad del pago de la prestación por cese de la relación laboral en expedientes de regulación de empleo*. Se permiten aportaciones por parte de los promotores de planes de pensiones de empleo a favor de estos beneficiarios;
- ❖ *Posibilidad de movilización de los derechos económicos de los beneficiarios en los planes individuales y asociados a otros planes de pensiones*. En los planes de empleo sólo podrán movilizarse por extinción de la relación laboral o por terminación del plan de pensiones;
- ❖ *Comisión de Control del Fondo de Pensiones*. Cuando un fondo de pensiones integra planes individuales, los representantes de éstos en la comisión de control del fondo los eligen los promotores; si el fondo integra planes individuales promovidos por la misma entidad, no es necesaria la constitución de la comisión de control del fondo, correspondiendo sus funciones al promotor;
- ❖ *Inversiones de los fondos de pensiones*. Flexibilización de la política de inversión de los fondos de pensiones, en relación con su inversión en instituciones de inversión colectiva, en valores no cotizados, en pequeñas y medianas empresas y en activos de capital-riesgo;

- ❖ *Entidades gestoras.* Se le aplica a los socios, miembros del Consejo de Administración, Directores Generales y asimilados de las entidades gestoras los criterios y régimen de incompatibilidades establecidos en la Ley 30/1995. Se amplía la posibilidad de delegación de la gestión de inversiones de los Fondos de Pensiones que administra una gestora, que hasta la fecha estaba limitada sólo a activos extranjeros, y
- ❖ *Entidades depositarias.* Se amplía la posibilidad de contratación del depósito de activos inversión, limitado hasta la fecha al depósito de activos extranjeros. Se permite la contratación de diferentes depósitos de valores o efectivo con otras entidades, además de la entidad depositaria, si bien la entidad depositaria del fondo de pensiones es responsable de la custodia de los valores o efectivo del fondo.

2.3 Comentarios críticos sobre el sistema privado de pensiones

Muchas veces se trata de explicar la debilidad de nuestro 2º pilar argüyendo que el sistema es todavía de muy reciente creación y que se trata de un instrumento que por su naturaleza tarda varios años en lograr su despegue, desarrollo y maduración, argumentación que ya no compartimos porque han transcurrido nada menos que 17 años desde la promulgación de la Ley y casi 15 desde su implantación operativa.

Pese a las recientes modificaciones introducidas, cuyos efectos no podemos predecir, creemos que la legislación sigue teniendo grandes deficiencias que le impiden ser un verdadero instrumento estimulante para la previsión social empresarial, hasta el punto de que el llamado proceso de exteriorización ha sido una imposición legal. Si la legislación fuese lo suficientemente estimulante, es obvio que las empresas, como en muchos otros países, hubiesen tomado voluntaria y libremente la decisión de contratar con gestoras de pensiones o aseguradoras de vida dichos compromisos.

Las rigideces estructurales e institucionales han traído consigo que nuestro sistema de empleo carezca del necesario impulso, dinamismo y capacidad de innovación para hacerle frente a los problemas derivados del envejecimiento demográfico. Nuestra legislación además de ser rígida e intervencionista, tanto en su concepción como en su estructura, no ha tenido desde su promulgación suficientes, oportunas y, sobretodo, rápidas medidas de adaptación a los cambios sociales, económicos y financieros que se han registrado en el mundo y en nuestro entorno desde los últimos años, aunque es justo reconocer que los últimos cambios legales representan un importante esfuerzo y evolución en la dirección adecuada. No sería aventurado afirmar que aunque en su época

representó un importante avance en esta materia, hoy día es poco adecuada para que la sociedad española encare con éxito los problemas del envejecimiento y se desarrolle un 2º pilar de previsión flexible, fuerte y diversificado.

Esta última aseveración resulta aún más evidente, si tomamos en cuenta que algunas de las economías de nuestro entorno y, primordialmente, aquellas con sistemas de previsión más antiguos y eficientes, han introducido en su ordenamiento jurídico elementos de gran flexibilización, diversificación y estímulo a la previsión social, permitiendo, por ejemplo, el advenimiento de cuentas de previsión individualizadas en el seno de las empresas, ampliando los instrumentos para ello y permitiendo que los partícipes pueden elegir libremente los instrumentos de previsión e inversión sin que ello vaya en detrimento de los estímulos fiscales previstos. Es el caso de los Estados Unidos y más recientemente de Suecia, el Reino Unido y Alemania. Como explicamos ampliamente en el primer Capítulo, éstas son las tendencias predominantes en las naciones desarrolladas y a nada conduce ignorarlas.

2.3.1 Fortalezas y debilidades del sistema español

A continuación transcribimos, actualizado y ampliado, un resumen sobre los puntos fuertes y débiles del 2º pilar español que presentamos en otra publicación⁸⁰:

Fortalezas del sistema

- ❖ Pese a las críticas y controversias que le antecedieron, la Ley 8/87 supuso un importante avance legislativo y el cumplimiento de uno de los compromisos estipulados en los Pactos de la Moncloa. El nuevo marco legal reguló muchos aspectos de la previsión social complementaria que eran confusos y convirtió los compromisos por pensiones en un derecho de los asalariados, despojándolos de su carácter paternalista;
- ❖ Gracias a las nuevas normas legales se desarrolló y consolidó en España una infraestructura moderna de instituciones especializadas, expertos, actuarios, financieros y auditores de pensiones, enriqueciendo el sector de las pensiones complementarias y aumentando el grado de profesionalización. El interés por conocer experiencias extranjeras y su cotejo con las normas españolas ha configurado, al mismo tiempo, un importante cuadro de profesionales de muy alto nivel;

⁸⁰ Ver: Pieschacón, C. (2000); *El Estado de Bienestar y el Pacto de Toledo*, ICEA, Madrid e (2001) *Informe sobre el Seguro de Vida y la Previsión Complementaria*, elaborado para la Agrupación de Seguros de Vida y Pensiones de UNESPA, publicado parcialmente, Madrid.

- ❖ En el transcurso de los años se ha establecido un régimen tributario estimulante para la contratación de planes individuales y formalización de los de empleo, pero como ya anotamos las ventajas tributarias son una condición necesaria, pero no suficiente;
- ❖ El anuncio de la nueva legislación y su dilatado período de gestación despertó gran interés y entusiasmo en el sector financiero, el cual se volcó literalmente a participar en este mercado, invirtiendo importantes sumas de capital e introduciendo nuevas tecnologías e innovaciones de gestión financiera. Hoy día no existe grupo ni entidad financiera o de seguros alguno que no intervenga activamente en este sector, pese a que su proliferación ha reducido las posibilidades de lograr una masa crítica de fondos;
- ❖ El nuevo marco legal contribuyó también a la modernización y adaptación del sector financiero español a las usanzas y prácticas financieras de economías y mercados más avanzados. Las técnicas de inmunización de cartera, desarrolladas por actuarios de seguros de vida, se han convertido en un instrumento de uso común y han influido en el establecimiento de las respectivas normas legales;
- ❖ Pese a su marginación inicial, por motivos que no vienen al caso discutir, las entidades de seguros de vida participan también activamente como gestoras y aseguradoras y han desarrollado nuevos productos individuales y colectivos para atender el aseguramiento de las prestaciones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez y renta vitalicia en los escasos planes parcial o totalmente asegurados;
- ❖ A diferencia del sector empresarial, el ahorrador individual ha respondido muy positivamente a los importantes estímulos fiscales e importantes campañas publicitarias contratando planes de pensiones individuales, lo cual se refleja muy claramente en las significativas cifras logradas sobre partícipes y patrimonio acumulado en este sistema, y
- ❖ Las infraestructuras permitirán más fácilmente, aprovechando las experiencias adquiridas y sinergias existentes, adaptar el sistema a las necesidades futuras de la sociedad española.

Debilidades del sistema

- ❖ La Ley 8/87 se decantó abiertamente por el principio de considerar las aportaciones empresariales como salario inmediato, con todas sus consecuencias y repercusiones, aunque la mayoría de los países se ha inclinado por el principio de *ahorro contingente* o, más correcta-

mente, *salario diferido* o simplemente el de *previsión social empresarial*. Esta concepción ha engendrado multitud de normas limitativas para el desarrollo del sistema, entre las cuales podemos mencionar:

- ✓ El tratamiento fiscal como salario inmediato dificulta el desarrollo de esta modalidad y no toma en cuenta el hecho fundamental e irrefutable de que una pensión es un salario diferido, cuya tributación debe producirse en el momento de su percepción y no antes, independientemente del instrumento utilizado;
- ✓ El principio de salario inmediato significa también un concepto opuesto a la jurisprudencia española - aunque con algunas sentencias contradictorias - sobre la materia, la cual ha considerado, como en otros países, que una pensión constituye una "*mera expectativa de derecho*" antes de la jubilación y, por consiguiente, una prestación contingente, sujeta, por lo tanto a la probabilidad de sobrevivir la edad de jubilación;
- ✓ La tercera consecuencia es la imputación fiscal a los empleados de las aportaciones empresariales; aunque sean deducibles hasta un límite no siempre suficiente para la financiación de los sistemas empleo bajo la modalidad de prestación definida, en otros países "*la norma general es que las aportaciones o primas de seguro pagadas por las empresas son deducibles en el impuesto de sociedades sin que sean consideradas ingreso gravable para los partícipes*", según lo comprueba contundentemente Grollier⁸¹ en su trabajo investigativo sobre los sistemas complementarios europeos y que ha corroborado el Comité Europeo de Seguros en un informe sobre el mismo tema, lo cual significa que la imputación fiscal de las aportaciones y primas de seguros parece ser una práctica exclusivamente española, así como la no deducibilidad de las primas de seguros para el mismo fin;
- ✓ Naturalmente, deben existir límites para la deducibilidad fiscal de las aportaciones empresariales, pero ellos deberían estar en función de las prestaciones y no de las aportaciones, como tantas veces se ha reivindicado por parte del sector;

⁸¹ Ver: Grollier, J.-J. (2000); *Private Pension Systems en OECD*, en "Private Pension Systems and Policy Issues", N° 1, OECD, Paris.

- ✓ El corto periodo de carencia -dos años- para el ingreso de un empleado al plan de empleo y la inmediata conversión en derechos adquiridos de las aportaciones empresariales - derivadas de la imputabilidad - supusieron un *shock* en la cultura corporativa de la época, amén de los costes adicionales provenientes del reconocimiento de servicios pasados y futuros movilizables en caso de cambio de empresa por parte del empleado. Para evitar la actitud reticente de muchos empresarios que todavía opinan que estas aportaciones constituyen una liberalidad y premio de la empresa a sus empleados, hubiese sido más lógico una introducción gradual de los periodos de adquisición y consolidación de derechos, más aún cuando, con razón o sin ella, se consideraba y era opinión generalizada que la nueva legislación representaba una contraprestación del Gobierno ante su negativa de autorizar la fundación del proyectado Banco de los Trabajadores, y
- ✓ Consecuencia lógica de esta concepción fue la composición de las comisiones de control con mayoría -hasta la reforma de 2002- de los partícipes, hecho que ha constituido quizás el mayor escollo para el desenvolvimiento del 2º pilar. En otros países comunitarios e industriales no existen ni tales mayorías ni tales comisiones, de tal manera que nos encontramos ante otra peculiaridad de nuestro sistema.
- ❖ Pese al reciente aumento de los topes fiscales, la tributación sigue siendo discriminatoria para las personas mayores y, generalmente, de más antigüedad, quienes suelen decidir sobre la implantación o no de un plan de pensiones;
- ❖ Como ya anotamos, una de las mayores deficiencias de la Ley 8/87 estriba en su carácter eminentemente transitorio en lo que a la promoción de nuevos planes de pensiones del sistema empleo atañe. Al no permitir el reconocimiento de servicios pasados en los planes *ex novo* y muy limitado en los ya existentes, se creó un obstáculo insalvable y la ley se convirtió en un sistema transitorio para los compromisos adquiridos con anterioridad a su fecha de anuncio, estableciéndose un sistema discriminatorio para prácticamente el 99,9% de las empresas españolas que no tenían dichos compromisos;
- ❖ La experiencia de todos los países nos demuestra claramente que un plan de pensiones no nace simultáneamente con la fundación de la

empresa, porque el plan se establece muchos años después, de tal manera que si no se permite la posibilidad de reconocer servicios pasados sin repercusiones fiscales, es obvio que no exista gran interés para establecer un compromiso de tal naturaleza, porque resulta imposible reconocerle a la plantilla su antigüedad en la empresa a efectos del plan, o sea, los años trabajados;

- ❖ Contrario a lo usual en prácticamente todos los países, el legislador español se decantó por un solo instrumento, no permitiendo una sana competencia y cercenando la capacidad innovadora y dinámica que ella apareja. La experiencia nos enseña que cuanto más diversificado y competido es un mercado, tanto más rico, innovador y dinámico lo es también;
- ❖ La regulación española se caracteriza también por ser bastante intervencionista y exigir muchos trámites burocráticos, consecuencia de las rigideces legales, aunque no han faltado intentos para flexibilizarla. Igualmente, ha sido lenta y tardía en responder y aclarar muchos aspectos legales y tributarios, creándose situaciones de incertidumbre no convenientes para el buen desarrollo del sistema;
- ❖ La negociación colectiva ha sido consagrada como principio fundamental e irrenunciable para la creación de planes de empleo, principio que por lo general no goza de plena aceptación por parte del empresariado. Esta reticencia puede ser uno de los principales obstáculos para el desarrollo del 2º pilar y explicar el auge de los planes individuales, porque personalmente creemos que ante las rigideces y exigencias de la Ley 8/87, en muchas ocasiones las empresas prefieren aumentar los salarios selectivamente para que algunos o varios de sus empleados contraten por su cuenta un plan individual.

En resumen, pese a los denodados esfuerzos de la Administración, pero quizás por un enfoque inicial demasiado rígido, ni el marco legal ni los importantes incentivos fiscales han logrado convencer a las empresas sobre la necesidad y conveniencia de promover los sistemas complementarios. Todo parece indicar que el crecimiento del sistema complementario está muy supeditado a situaciones atípicas - prejubilaciones, proceso de exteriorización - y carece del adecuado e imprescindible impulso propio al margen de situaciones coyunturales.

2.3.2 Algunas ideas para la reflexión

Para adaptar la legislación a la realidad y tendencias descritas en el primer Capítulo y patentes también en España, han sido no por casualidad los legisladores de aquellos países con una previsión social complementaria más extendida, desarrollada y aceptada, aunque son los que menos lo necesitarían, los que han tomado las medidas legales pertinentes y las cuales se pueden resumir en tres conceptos fundamentales, a saber, *individualización de los planes del sistema empleo, libertad de elección para los participantes entre diferentes instrumentos de previsión sin menoscabo tributario alguno y libertad de decidir el perfil de riesgo en la inversión y de cobertura de los riesgos biométricos.*

A título de reflexión queremos exponer a continuación algunas ideas de reforma para el marco operativo del 2º pilar y que según nuestro conocimiento no han sido propuestas ni analizadas todavía:

❖ *Alternativas a la negociación colectiva.*

Deberían buscarse fórmulas complementarias o alternativas a la negociación colectiva para el establecimiento de planes de empleo, porque ésta no goza de amplia aceptación por parte de los empresarios, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, donde trabaja el porcentaje más alto de personas.

Según el Anuario Estadístico de España 2004, publicado por el INE, en el año 2003 había 2.813.150 empresas, de las cuales algo más de la mitad - 1.459.938 - no tenían asalariados y entre las que sí los tenían, el 57,7% contaba apenas con 1-2 empleados; un 21,1% tenía de 3-5; el 10,1% de 6-9, y el 6,9% de ellas empleaba de 10-19 personas; o sea, el 95,8% de las empresas españolas cuentan con menos de 20 empleados. Por otra parte, según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁸², en 2002 sólo el 8% - con un 3% de los trabajadores cubiertos - de los algo más de 5000 convenios colectivos suscritos para más de 9 millones de trabajadores contemplaba alguna cláusula sobre planes de pensiones, razón por la cual en un documento estratégico de UNESPA, con cifras de años anteriores pero casi idénticas en su estructura, se llegaba con gran razón a la conclusión:

“...En definitiva, creemos que no se puede desarrollar la previsión empresarial sobre una base de poco más de 3.000 empresas y 2 millones de trabajadores, pues esta 'metodología' deja fuera de la

⁸² Ver: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003); *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2003 - 2º Avance y 2002*, www.mtas.es/estadisticas.

construcción del bienestar social futuro a más de un millón de empresas y más de 10 millones de trabajadores activos”, agregando “parece claro, pues, que el actual esquema de previsión sólo ha conseguido implicar a una mínima parte de la fuerza laboral española en el proceso y su mero retoque apenas conseguirá variar ligeramente esta situación. La extensión de la cultura de previsión en el ámbito de la empresa requiere la adopción de nuevas medidas que constituyan un auténtico revulsivo para el actual sistema...”

Nos parece que el tamaño de las empresas condiciona la decisión y puesta en marcha de un plan de empleo, porque las pequeñas empresas carecen de la infraestructura suficiente para ello y, con sobrada razón, no se muestran dispuestas a entrar en la dinámica de un proceso tan complejo y engorroso como el previsto en nuestra legislación, con sus diferentes comisiones de control, con disposiciones tan técnicas e ininteligibles para los no expertos como pueden ser los llamados planes de reequilibrio actuarial y financiero, etc y que pueden suscitar innumerables conflictos. Por este motivo, no creemos personalmente que la figura de los *planes de empleo de promoción conjunta*, imbricados totalmente en la Ley 8/87 y con una regulación también bastante compleja según las últimas disposiciones aprobadas, constituya la panacea del problema.

Opinamos que un enfoque mucho más pragmático y al margen de ideologías es el adoptado en la reciente legislación británica que obliga a las empresas con cinco o más empleados *a facilitarles el acceso* a un plan de pensiones, sin que ello presuponga al final una negociación colectiva y conlleve cargas financieras adicionales y obligatorias para la empresa, quien tiene plena libertad de realizar aportaciones o no, como se explicó en la descripción del sistema de pensiones en el Reino Unido.

Finalmente, otra reflexión acerca del establecimiento de planes de empleo al margen de la negociación colectiva. A nuestro juicio, siendo la legislación española muy estricta y exigente, así como lo es también su sistema de supervisión y control muy amplio, puede pensarse que para la formalización de un *plan tipo estándar*, no debería ser necesaria la negociación colectiva, siempre y cuando el plan reuniese un nivel determinado de prestaciones reguladas en forma simple y comprensiva. Se trataría de introducir un plan de pensiones mediante un contrato de adhesión, al cual tendrían acceso todos los empleados que lo deseen, sin necesidad de realizar todos los trámites

inherentes al sistema actual. Naturalmente, el método más sencillo y expedito sería eliminar la prohibición - no existente en muchos países, verbigracia EE.UU. con sus planes 401(k) - de que las empresas puedan contratar para sus empleados planes de pensiones individuales o planes de previsión asegurados. No hay que pasar por alto, como explicamos ampliamente en el *Capítulo II*, las tendencias internacionales, presentes también en España, hacia una individualización y flexibilización de la previsión para la vejez.

❖ *Sustitución de la indemnización por despido mediante un plan de empleo*

En otra publicación propusimos la sustitución o cómputo de las indemnizaciones por despido o de las prejubilaciones mediante un plan de pensiones del sistema empleo. Si existiesen fondos de pensiones empresariales en todos los sectores sería posible sustituir la cuantía de la indemnización por una pensión inmediata o diferida, porque, a nuestro juicio, con un seguro público de desempleo y sistemas complementarios de previsión social, la indemnización por despido improcedente ya no tiene la misma justificación y razón de ser que cuando fue instituida.

Las ventajas no son nada desdeñables ni para los empleados, ni para las empresas, ni para el Estado. En cuanto a los primeros, ello les garantizaría, caso de no producirse el despido, una pensión complementaria a la de la Seguridad Social y simplificaría toda la problemática inherente al despido.

En cuanto a las empresas, ello les permitiría periodificar en forma más adecuada los costes respectivos y también les evitaría las situaciones conflictivas y engorrosas que acarrear los despidos y les facilitarían los planes de reestructuración de plantilla.

Respecto al Estado, esta sustitución flexibilizaría el mercado laboral, fortalecería el segundo pilar, objetivo absolutamente necesario para contrarrestar económicamente el fenómeno del envejecimiento, permitiría una combinación más equilibrada entre Seguridad Social y previsión complementaria y lo liberaría de la carga administrativa propia del sistema actual respecto al despido improcedente.

Naturalmente, esta sugerencia requiere un estudio actuarial y económico más profundo, aunque cálculos provisionales nos indican que la sustitución podría significar pensiones, a la edad de jubilación de

65 años, equivalentes al 24% y 15% del salario final para el sistema antiguo - 45 días de indemnización por año- y para el nuevo -35 días por año- respectivamente.

Algunos países cuya legislación contempla la figura parecida de la cesantía, la han transformado en planes de pensiones de empresa.

❖ *Exoneración de la indemnización por despido para las empresas con planes de pensiones.*

Los planes de pensiones de empleo significan nuevos costes para la empresas a causa de la inmediata adquisición de derechos para los partícipes sobre las aportaciones empresariales - en 2003 sólo el 10% aproximadamente de las aportaciones fue financiado por los empleados - así como por razón del derecho de movilización en caso de cambio de empresa por parte del empleado. Un coste adicional en los planes de prestación definida lo representa el margen de solvencia del 4% sobre el valor del fondo, cuya cuantía pertenece, según la legislación, al empleado y encarece, por consiguiente, en el mismo porcentaje el coste del plan.

Sería lógico premiar a las empresas que establezcan un plan de pensiones con una medida de estas características, siempre y cuando dicho plan contemple un nivel mínimo de prestaciones que sea equivalente a la indemnización por despido improcedente.

3. La Opinión pública y los sistemas de pensiones

Como es obvio, también en España se han realizado encuestas demoscópicas sobre el ahorro personal y familiar y sobre los motivos que determinan el comportamiento de los ciudadanos. Nos referiremos en especial, casi en forma textual y literal, a la realizada con relación al tema de las pensiones entre mil españoles de 16 a 80 años en febrero del 2000⁸³, en la cual se llega a la conclusión, entre otras, de que “...*La opinión pública española sobre pensiones sigue mostrando sus ambivalencias características hacia reformas privatistas, y, especialmente, desconocimientos que no facilitan la discusión pública al respecto*”.

De acuerdo con los resultados obtenidos, un 51% de los asalariados no sabe qué responder a la pregunta sobre qué proporción de su salario representan sus cotizaciones y las de su empleador destinadas a financiar las pensiones públicas.

⁸³ Ver: Rodríguez, J.C. (2000); *La opinión pública española y el sistema de pensiones*, Encuesta efectuada por INTERGALLUP para UNESPA, www.unespa.es y EXPANSIÓN, 15/05/00, www.EXPANSIÓN.es.

Igualmente notable es el desconocimiento acerca de la financiación del sistema público de pensiones; sólo un 17% de los asalariados cree que el conjunto de cotizaciones aportadas por empresarios y trabajadores es más o menos igual a la cantidad necesaria para pagar las pensiones. Una quinta parte - 21% - cree que las cotizaciones son mayores, de manera que queda un remanente. Sin embargo, un 38% de los encuestados cree que es inferior, lo que ocasiona que haya que usar otros fondos estatales para financiar el sistema de pensiones.

Más importantes quizá sean las expectativas de futuro, también confusas. Las previsiones de una posible crisis del sistema, que significaría que en un futuro no lejano -10 o 15 años- las pensiones públicas pudieran no ser tan generosas como las actuales muestran un perfil poco definido: un 34% de los encuestados cree, efectivamente, que, en ese plazo, no se podrán pagar pensiones del mismo nivel de las actuales, mientras que un 43% no lo creen.

Aunque no esté clara la expectativa de una crisis futura del sistema de pensiones públicas, tampoco lo está la previsión de que, en diez años, vaya a tener lugar una reforma que reduzca significativamente el nivel de las pensiones públicas, porque un 34% cree que sí la habrá, no lo cree una proporción similar, el 38%, y no se pronuncia al respecto un 28%.

Abunda el argumento de que una mayoría de los preguntados estaría dispuesta a un cambio para sustituir el sistema de reparto por uno de capitalización. El 53% afirma que aceptaría un trato que implicase ingresar las cotizaciones en un fondo de inversión de su elección, del que sólo podrían retirarlas al jubilarse. Esta opinión encaja con la elevada predisposición mostrada por los entrevistados no pensionistas en la encuesta de 1996. A un 49% de ellos le parecía bien una reforma que permitiera elegir entre seguir cotizando a la Seguridad Social y obtener una pensión pública o salirse del sistema e ingresar mensualmente el dinero en un fondo de pensiones privado.

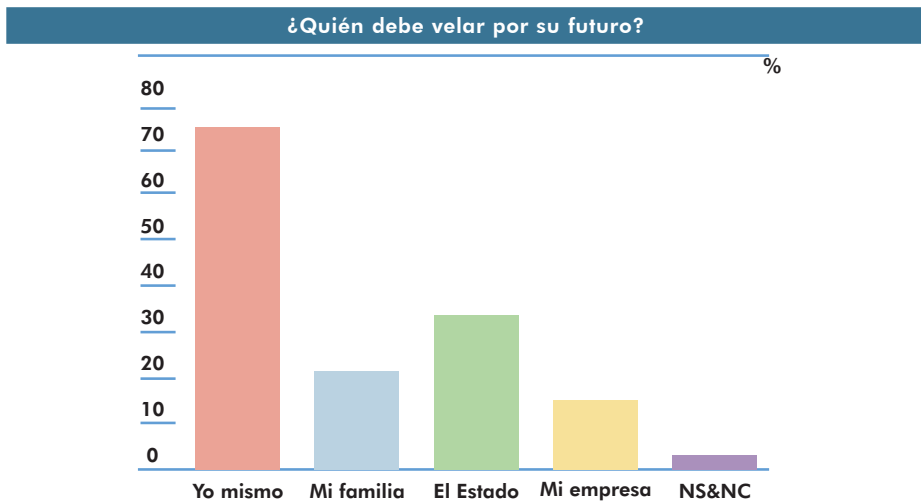
En realidad, los actuales ocupados ya están sustituyendo de hecho el sistema de reparto por un sistema mixto entre el reparto y la capitalización. Nada menos que un 35% de los ocupados contaría, según la encuesta, con un fondo de pensiones - individual o de empresa -, porcentaje que en 1996 era sólo del 21%. Es lógico, por tanto, que prevean una mayor relevancia de la pensión privada en sus ingresos futuros.

Sin embargo, por otra parte, entre los españoles parece haber un consenso central acerca de no modificar las líneas básicas del sistema público de bienestar. Un 38% cree que habría que mantener el nivel actual de impuestos y cotizaciones sociales sin tocar las pensiones y otras prestaciones económicas. Ese consenso central se ve flanqueado, por un lado, por un 8% partidario de man-

tener los impuestos y un 10% partidario de reducir ambos; y, por otra parte, por un 8% a favor de aumentar las prestaciones sin tocar las aportaciones y 22% partidario de aumentar prestaciones y aportaciones.

El ciudadano español se preocupa más de lo que generalmente se cree por su nivel de vida en el futuro. Según la encuesta mencionada⁸⁴, más de seis de cada diez entrevistados - 64,7%- manifestaron estar bastante o muy preocupados por mantener su calidad de vida en el futuro. Ese porcentaje es más elevado entre las mujeres, los más jóvenes y los residentes en algunas comunidades autónomas.

Casi tres de cada cuatro entrevistados - 74,8% - consideran que deben ser ellos mismos quienes se encarguen de velar por su futuro. Esta opinión es más frecuente entre los entrevistados con una posición social más elevada, entre los más jóvenes y entre los residentes en algunas comunidades autónomas. Gráficamente, esta es la radiografía de la opinión al respecto.



Fuente: UNESPA (2003) *Hábitos de ahorro financiero de los españoles*, ESTUDIO UNESPA 2003, www.unespa.es

Con relación a los motivos expuestos para ahorrar, un 79,6% desea garantizar su seguridad económica tras la jubilación, un 71,9% adujo mejorar el nivel de vida actual y un 70,7% disponer de los recursos necesarios para poder pagar para ser atendido en caso de llegar a no valerse por sí mismo, motivos que se indican en el siguiente gráfico en función de la edad del encuestado.

⁸⁴ Ver: UNESPA (2003) *Hábitos de ahorro financiero de los españoles*, ESTUDIO UNESPA 2003, www.unespa.es.

Algunos años atrás, según otra encuesta demoscópica⁸⁵ realizada a finales de 1996, al 72% - 60% en 1995 - de los no pensionistas encuestados les parecía bien una reforma mediante la cual la pensión pública asegurase un nivel de vida mínimo para todos y que fuese compatible con un sistema privado, mientras que el 20 -33% no estaban de acuerdo. Por otra parte, un 49% - 50% en 1995 - estaba de acuerdo con la opción de elegir libremente entre cotizar a la seguridad social o adherirse a un fondo privado de pensiones, manifestándose un 33% y un 41%, respectivamente, en contra. Finalmente, en 1996 - no se formuló en 1995 la pregunta - un 58% de los no pensionistas preguntados se encontraba a favor de que se permitiese distribuir entre el sistema público y el privado la correspondiente tasa de cotización.

⁸⁵ Ver: Pérez-Díaz, V., Álvarez-Miranda, B, y Chuliá, E. (1997); *La opinión pública ante el sistema de pensiones*, Servicio de Estudios, La Caixa, Barcelona.