



universidad
de león
Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Grado en Economía
Curso 2014 / 2015

**LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA. UN APOYO NECESARIO
PARA LA VIABILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL**

**COMPLEMENTARY PENSIONS. A NECESSARY SUPPORT FOR THE
FEASIBILITY OF SPANISH PENSIONS SYSTEM**

Realizado por la alumna Dña. Claudia Fernández Cadenas

Tutelado por la Profesora Dña. María del Pilar Sierra Fernández

León, Julio de 2015

“El capitalismo, dirigido con sensatez, puede probablemente hacerse más eficiente para alcanzar fines económicos que cualquier sistema alternativo a la vista, pero que en sí mismo es en muchos sentidos extremadamente cuestionable. Nuestro problema es construir una organización social que sea lo más eficiente posible sin contrariar nuestra idea de un modo de vida satisfactorio.”

Keynes

PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Con la presentación de este Trabajo de Fin de Grado culminan cuatro duros años de carrera. Cuatro años que me han hecho madurar tanto intelectualmente como a nivel de persona. Aún recuerdo a esa joven de diecisiete años que no sabía si había hecho la elección correcta, si lo suyo era la economía. Ahora puedo decir con total convicción que no me equivoqué.

Quiero dar las gracias a todos los profesores de la Universidad de León, que me ayudaron de alguna u otra forma, dándome su apoyo moral y haciendo todo lo que estaba en su mano para que las adversidades no resultaran tan difíciles. También a todos aquellos que me hicieron vivir de manera intensa su asignatura, y cuyo estudio significó un reto apasionante para mí. Gracias también por responder a mi curiosidad intelectual y por intentar potenciarla, sois unos profesores fantásticos.

También quiero agradecerles a mis padres habernos dado esta oportunidad tan maravillosa en la vida, tanto a mí como a mi hermana, porque sin ellos no hubiese sido posible cumplir este sueño. Gracias por habernos hecho posible estudiar sin ninguna otra preocupación, y por los valores que nos habéis transmitido. Gracias también a Nerea, mi hermana, por haber afrontado juntas estos cuatro años, con todo el apoyo mutuo que podíamos darnos.

Especial consideración quiero hacerle también a mi pareja, y a todos aquellos amigos que siguen estando, de una manera u otra, presentes en mi vida. Quienes han aguantado mis peores ratos, también los mejores, y vivido muchas cosas juntos, que le han dado un toque de diversión y ánimo a esta etapa de mi vida.

Por último, agradecerle a Pilar Sierra, mi tutora de este Trabajo Fin de Grado, su dedicación y esfuerzo, para lograr que los resultados fuesen los mejores. También agradecerle su gran labor como docente, haciéndome amar el mundo de las finanzas. Pero sobre todo gracias por su apoyo en los aspectos más arduos de estos dos últimos años de carrera. Es de manera indudable, todo un referente para mí.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS	5
METODOLOGÍA	6
1. ¿ES ADECUADA, SOSTENIBLE Y SUFICIENTE LA PENSIÓN PÚBLICA?	7
1.1 LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES	7
1.2 LOS EFECTOS SOBRE LA VIABILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES DE LAS REFORMAS ACONTECIDAS	16
2. LAS PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA A LAS PENSIONES PÚBLICAS	23
2.1 LA PREVISIÓN SOCIAL INDIVIDUAL	24
2.1.1 Naturaleza jurídica	24
2.1.2 Aportaciones	25
2.1.3 Prestaciones	26
2.1.4 Tributación	28
2.1.5 Rentabilidad	30
2.1.6 Gastos y comisiones	31
2.1.7 Control	31
2.1.8 Otras características	32
2.2 LA PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL Y ASOCIADA	34
2.2.1 Naturaleza Jurídica	34
2.2.2 Aportaciones	34
2.2.3 Prestaciones	35
2.2.4 Tributación	36
2.2.5 Rentabilidad	37
2.2.6 Gastos y Comisiones	37
2.2.7 Control	37
2.2.8 Otros	38
2.3 SITUACIÓN ACTUAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA. PRINCIPALES MAGNITUDES	40
2.3.1 Los Planes y Fondos de Pensiones	40
2.3.2 Los Planes de Previsión Asegurados (PPA)	43
2.3.3 Los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE)	45
2.3.4 Seguros de Vida Colectivos	46
2.3.6 Comparativa de las principales magnitudes de los productos de Previsión Social Complementaria	48
3. LAS CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN CON RESPECTO A LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA. ¿PORQUÉ APORTAMOS MENOS?	51
3.1 UNA ESTRUCTURA DEL AHORRO MUY CENTRADA EN LOS ACTIVOS NO FINANCIEROS Y LOS DEPÓSITOS.	51
3.2 DIFICULTADES PARA PLANIFICAR LA JUBILACIÓN Y TOMAR DECISIONES AL RESPECTO. LA ECONOMÍA CONDUCTUAL Y LA FALTA DE INFORMACIÓN.	54
3.3 LA PROPIA COMPOSICIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA ES SELECTIVA	56

4. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA PREVISIÓN SOCIAL PRIVADA EN ESPAÑA. EL SISTEMA DE LOS TRES PILARES.	61
4.1 CONCEPCIÓN Y DESARROLLO DEL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	61
4.1.1 La función del Estado y del Sector Privado en la nueva configuración del Sistema de Pensiones.	61
4.1.2 Las Políticas Públicas para fomentar la Previsión Social Complementaria. La implantación en los países de nuestro entorno.	64
4.1.3 El Libro Blanco de la Comisión Europea. Recomendaciones para promover la Previsión Social Complementaria en Europa.	71
4.2 MECANISMOS DE MEJORA RELATIVOS A LA PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL	73
4.2.1 Dificultades respecto a la implantación de Planes de Empleo en el seno de las empresas	73
4.2.2 Medidas para implementar la previsión social empresarial	76
4.3 MECANISMOS DE MEJORA RELATIVOS A LA PREVISIÓN SOCIAL INDIVIDUAL	79
4.3.1 Medidas para implementar la Previsión Social Individual	79
4.3.2 Mejoras a nivel de productos	80
CONCLUSIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	86

TABLAS

TABLA 2.1 TRIBUTACIÓN POR EL IRPF DE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO	29
TABLA 2.2 TRIBUTACIÓN POR EL IRPF DE LOS RENDIMIENTOS DEL CAPITAL MOBILIARIO EN LA BASE IMPONIBLE DEL AHORRO	30
TABLA 2.3 CUENTAS DE LOS PARTÍCIPES DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES POR EDAD Y SEXOS	41
TABLA 2.4 RENTABILIDADES MEDIAS ANUALES PONDERADAS DE LOS FONDOS DE PENSIONES. A 31/12/2014	42
TABLA 2.5 PRINCIPALES MAGNITUDES CORRESPONDIENTES A LOS PPA (EN EUR.)	44
TABLA 2.6 PRINCIPALES MAGNITUDES CORRESPONDIENTES A LOS PPSE (EN EUR.)	45
TABLA 2.7 PRINCIPALES MAGNITUDES CORRESPONDIENTES A LOS SEGUROS COLECTIVOS (EN EUR.)	46
TABLA 2.8 PRINCIPALES MAGNITUDES CORRESPONDIENTES A LAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL	47
TABLA 2.9 COMPARATIVA PRINCIPALES MAGNITUDES PRODUCTOS DE PREVISIÓN COMPLEMENTARIA	48
TABLA 3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS APORTANTES EN FUNCIÓN DEL PERCENTIL DE RENTA	56
TABLA 3.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS APORTANTES EN FUNCIÓN DE LA EDAD DEL CABEZA DE FAMILIA	57
TABLA 3.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS APORTANTES EN FUNCIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL CABEZA DE FAMILIA	58

GRÁFICOS

GRÁFICO 1.1 ESPERANZA DE VIDA AL NACER EN ESPAÑA (EN AÑOS)	9
GRÁFICO 1.2 PIRÁMIDE DEMOGRÁFICA ESPAÑOLA. ACTUALIDAD Y PROYECCIONES	10
GRÁFICO 1.3 EVOLUCIÓN RATIO AFILIADOS/PENSIONISTAS. DATOS A DICIEMBRE DE CADA AÑO.	11
GRÁFICO 1.4 VIVIENDAS FAMILIARES POR NÚMERO DE PERCEPTORES DE INGRESOS (MILES DE VIVIENDAS)	13
GRÁFICO 1.5 EVOLUCIÓN DEL SALDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA DE LA LEY 27/2011	18
GRÁFICO 1.6 TASA DE SUSTITUCIÓN NETA DE LAS PENSIONES (OCTUBRE 2013)	19
GRÁFICO 1.7 TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL IPC EN ESPAÑA (IPC ARMONIZADO)	20
GRÁFICO 2.1 EVOLUCIÓN DE LAS COMISIONES DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES (EN %)	43
GRÁFICO 3.1 PRODUCTOS DE AHORRO FINANCIERO EN ESPAÑA (PESO EN %)	52
GRÁFICO 4.1 EVOLUCIÓN DEL PIB EN ESPAÑA (EN %)	75
GRÁFICO 4.2 COMISIONES DE GESTIÓN Y DEPÓSITO (EN %)	80

CUADROS

CUADRO 1.1 PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA PREVISIÓN PÚBLICA	15
CUADRO 1.2 PRINCIPALES REFORMAS DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES INCLUIDAS EN LA LEY 27/2011	17
CUADRO 2.1 PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL INDIVIDUAL	33
CUADRO 2.2 PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL	39
CUADRO 3.1. PERFIL INVERSOR DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA	53
CUADRO 3.2. FORMAS DE COMPORTAMIENTO HUMANO QUE AFECTAN A LA TOMA DE DECISIONES	55
CUADRO 3.3 ACTITUD DE LOS ESPAÑOLES ANTE LA JUBILACIÓN (% ENCUESTADOS)	60
CUADRO 4.1 EL SISTEMA DE PENSIONES DE LOS TRES PILARES	63
CUADRO 4.2 PRINCIPALES PROGRAMAS DE ADHESIÓN AUTOMÁTICA EN LOS PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO	68
CUADRO 4.3 PROPUESTA DE MEJORAS APLICABLES A LOS PRODUCTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PRIVADA	81

FIGURAS

FIGURA 1.1 CONFIGURACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL	7
FIGURA 2.1 COMPOSICIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	24
FIGURA 2.2 PRINCIPALES CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA COMPARATIVA DE LAS MAGNITUDES DE LOS PRODUCTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PRIVADA	50
FIGURA 4.1 CONFIGURACIÓN PROPUESTA DE LA NUEVA PREVISIÓN SOCIAL	64
FIGURA 4.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROMOVER LA PSE EN PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO	65
FIGURA 4.3 FASES DE IMPLANTACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL	76

RESUMEN

Bajo la consideración de los cambios demográficos que se presentan y una óptica de los procesos de reforma de las pensiones públicas que se centran exclusivamente en la sostenibilidad, este trabajo defiende el “sistema de los tres pilares” como un mecanismo factible para garantizar la sostenibilidad, adecuación y suficiencia del sistema español de pensiones. Esto nos lleva al estudio de la previsión social privada, tanto desde el punto de vista empresarial como individual. Finalmente, se propondrán medidas y mecanismos de mejora para que la instauración de la previsión social complementaria sea lo más justa y equitativa posible.

Palabras clave: pensiones públicas, envejecimiento, previsión social individual, previsión social empresarial, Planes y Fondos de Pensiones, PIAS, PPA, PPSE.

ABSTRACT

Under consideration of the demographic changes and a process of public pensions reform that focus exclusively on sustainability, this paper defends the “three pillar system” as a viable mechanism to ensure sustainability, adequacy and sufficiency of the Spanish pension system. This brings us to the study of private pensions, both from a business point of view as an individual. Finally, improvement measures and mechanisms for the establishment of private pensions as fair and equitable as possible were proposed.

Key words: *public pensions, aging, individual private pensions, company pensions, Plans and Pension funds, PIAS, PPA, EPSP.*

INTRODUCCIÓN

La instauración de la concepción de los Estados modernos como garantes del bienestar tras la Segunda Guerra mundial hizo que los Planes de Pensiones públicos y universales se extendieran a la mayoría de los países desarrollados¹. En la Europa Occidental y Japón se instauró un sistema de pensiones de reparto, de manera que los ingresos provenientes del impuesto sobre las remuneraciones servirían para pagar las pensiones. Este sistema funcionaba porque la fuerza de trabajo estaba creciendo y porque el problema del envejecimiento poblacional apenas era perceptible en un mundo donde las tasas de natalidad y de mortalidad eran muy altas. Así mismo, se estaba experimentando un elevado crecimiento económico, y por tanto, de las remuneraciones. Las pensiones públicas habían pasado de ser un sueño a convertirse en una realidad totalmente viable.

Sin embargo, actualmente los países desarrollados viven en un mundo que envejece. Esto unido al impacto de la crisis económica mundial y, por ende, a la destrucción de empleo en el contexto de un sistema público de reparto, implica inevitablemente que aumente el número de personas en riesgo de sufrir una pobreza relativa llegado el momento de su jubilación. Las cuentas ya no cuadran.

España no es un caso aparte, pese a contar con una tasa de reposición de las pensiones de aproximadamente el 80% del último salario, las previsiones señalan que para el año 2050 la población mayor de 65 años supondrá el 30% de ciudadanos españoles. Además, la disminución de la tasa de natalidad y el deterioro del mercado laboral provocarán un descenso paulatino del número de afiliados a la Seguridad Social. Ante esta situación, ¿Qué podemos hacer para garantizar la viabilidad de nuestro sistema público de pensiones?

Efectivamente, sí que es posible garantizar su sostenibilidad con reformas paramétricas, como las establecidas en la ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. El problema reside en que dichas

¹ En España, este proceso fue bastante más tardío. Se podría decir que la verdadera concepción del sistema público español de pensiones de reparto conocido hoy en día no llegó hasta la Constitución de 1978.

reformas tendrán efectos devastadores sobre la adecuación y suficiencia del sistema, implicando un empobrecimiento progresivo de nuestros jubilados.

A raíz de lo anterior y ante la imposibilidad del sistema público de poder garantizar estos dos últimos factores, este trabajo pretende estudiar la viabilidad del “sistema de los tres pilares”, es decir, la combinación de las pensiones públicas (primer pilar), la previsión social empresarial (segundo pilar) y la previsión social individual (tercer pilar), de forma que se pueda posicionar a la previsión social complementaria como un complemento factible en la consecución de un sistema de pensiones español justo y equitativo.

Para ello, en primer lugar se ha de verificar si el sistema público de pensiones español cumple con los requisitos necesarios para ser sostenible, adecuado y suficiente en el tiempo. Por ello se analizará la situación actual y las perspectivas generadas tras la aplicación de la ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

En una segunda parte del estudio, se analizarán los distintos instrumentos existentes en nuestro país dentro de la previsión social complementaria, pretendiendo obtener una visión clara y diferenciadora de cada uno de ellos. También se realizará un análisis de las principales magnitudes de estos mecanismos, para poder evidenciar el grado de implantación de estos productos y la repercusión de los mismos tanto de manera individual como condicionada al resto.

En una tercera parte de este trabajo, comprobaremos la cultura de ahorro de los españoles, las dificultades que se tienen para planificar la jubilación, así como la propia estructura de la previsión social complementaria. Con todo ello, se comprobará si existe alguna relación entre estos factores y la repercusión que tiene en nuestro país la previsión social complementaria.

Teniendo en cuenta todo el análisis precedente, se propondrán las distintas medidas que se podrían aplicar para fomentar la implantación de la previsión social complementaria en nuestro país, definiendo el papel de las Administraciones Públicas al respecto y las distintas mejoras aplicables a los productos en sí. Para la realización de este apartado se diseñará un esquema sobre la nueva configuración propuesta del sistema de pensiones y por último, a nivel individual se identificarán los mecanismos para mejorar la

representatividad y la eficiencia de los productos. Con todo ello habremos establecido las pautas a seguir para implantar la previsión social complementaria defendidas en este trabajo.

Finalmente, extractaremos los resultados principales en las conclusiones, de manera que se puedan aclarar ciertos aspectos contenidos en este trabajo, y obtener una visión más esclarecedora del camino propuesto en la mejora del sistema de pensiones, así como de las dificultades que se podrían presentar.

En definitiva, la finalidad de este trabajo no consiste en ensalzar la virtuosidad de las pensiones privadas, ni preponderar la posición de un sistema sobre otro. Si este trabajo persigue un objetivo es el de lograr un sistema de pensiones sostenible, suficiente y adecuado, en base a la implicación de la previsión social complementaria como un mecanismo efectivo para la consecución de dicho objetivo.

OBJETIVOS

El *objetivo principal* de este trabajo es posicionar a la previsión social complementaria como un mecanismo adecuado para poder garantizar la sostenibilidad, adecuación y suficiencia de las pensiones en España. Para ello, se habrá de determinar el nuevo esquema que debería seguir el sistema de pensiones español una vez que se incluyen las pensiones privadas, así como medidas y mecanismos de mejora para que estas últimas puedan cumplir con el objetivo principal.

Así mismo, para poder llegar al objetivo principal, a lo largo de este trabajo se contemplan los siguientes *objetivos específicos*:

- *Primero*, comprobar si efectivamente las pensiones públicas son insostenibles a futuro por sí mismas, aun incluyéndose las reformas procedentes de la ley 27/2011 ,de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social
- *Segundo*, conocer los distintos productos existentes en nuestro país relativos a la previsión social complementaria, así como analizar el uso y la significatividad que presentan en la actualidad.
- *Tercero*, analizar el comportamiento de las familias españolas con respecto a la composición de su ahorro, además de los problemas inherentes a los mismos en cuanto a la planificación de su jubilación.
- *Cuarto*, determinar la función que deben tomar las administraciones públicas con respecto a las pensiones complementarias, analizando para ello además, la situación de la previsión social complementaria a nivel internacional.

METODOLOGÍA

Para realizar esta investigación sobre la adecuación de las pensiones privadas para complementar al sistema público, se ha utilizado principalmente una metodología descriptiva, consistente en la utilización de una gran variedad de fuentes, que aparecen en las referencias de este trabajo, parte de ellas extraídas de la Biblioteca de la Facultad de Económicas y Empresariales, y el resto, sobre todo los artículos científicos, han sido extraídos a través de recursos electrónicos como Dialnet.

Además, se han utilizado artículos procedentes de otras universidades españolas e internacionales², destacando las pertenecientes a la red interbibliotecaria REBIUN, País Vasco y la Escuela de Negocios de la Universidad de Montevideo. También destacar la información aportada por mi tutora, Dña. Pilar Sierra, cuyos conocimientos y publicaciones han contribuido a la realización de este trabajo.

De igual modo, ha sido necesaria una aplicación empírica a la hora de analizar los datos económicos obtenidos, mediante la realización de tablas incluyendo la significatividad con respecto al total de la distribución y el porcentaje de incremento o descenso de los datos en el tiempo. Para ello se ha utilizado información procedente de organismos estadísticos internacionales, tales como EUROSTAT y nacionales, como el INE. Además, en este sentido también se han utilizado informes estadísticos procedentes de organismos nacionales especializados en pensiones, tales como la Asociación de Instituciones Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO), la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) y el Banco de España. En todos los casos se han utilizado las estadísticas disponibles más actualizadas.

²Mencionar la especial consideración de la Unidad de Préstamo Interbibliotecario de la Universidad de León que consiguió todos los artículos requeridos en un tiempo record y con una eficiencia envidiable.

1. ¿ES ADECUADA, SOSTENIBLE Y SUFICIENTE LA PENSIÓN PÚBLICA?

1.1 LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

El sistema español de pensiones se divide en tres pilares fundamentales. El primer pilar está representado por las prestaciones públicas, a cuya percepción y cotización tienen el derecho y el deber todos los trabajadores. El segundo pilar se corresponde con la previsión social privada empresarial, derivada de sistemas de pensiones constituidos libremente entre las empresas y los trabajadores. Y, por último, el tercer pilar lo constituye la previsión social privada individual.

Figura 1.1
Configuración del sistema de pensiones español



Fuente: Elaboración propia

La principal característica de este sistema es la preponderancia del primer pilar, es decir, las prestaciones públicas. De hecho, según Valero (2014), alcanza el 90% de la prestación final que perciben los ciudadanos, debido al hecho de que la pensión media supone prácticamente un 80% del último salario, por lo que los sistemas complementarios privados se encuentran en un segundo plano en la actualidad³³.

³³Sin embargo, como veremos a lo largo de este trabajo, la tasa de cobertura de la pensión pública se irá reduciendo paulatinamente en el futuro, por las sucesivas reformas que se vienen aplicando y por la insostenibilidad del propio sistema, por lo que será necesario tener estas consideraciones en cuenta a la hora de planificar el futuro.

Para asegurar una jubilación digna, un sistema de pensiones ha de ser sostenible adecuado y suficiente. Es decir, garantizar un nivel de prestación que pueda sufragar aquellos gastos y necesidades a los que tengan que hacer frente los jubilados, además de poder asegurar que estas pensiones se mantengan en contenido y forma en el tiempo, siempre adecuándose a las necesidades de la sociedad en cada momento.

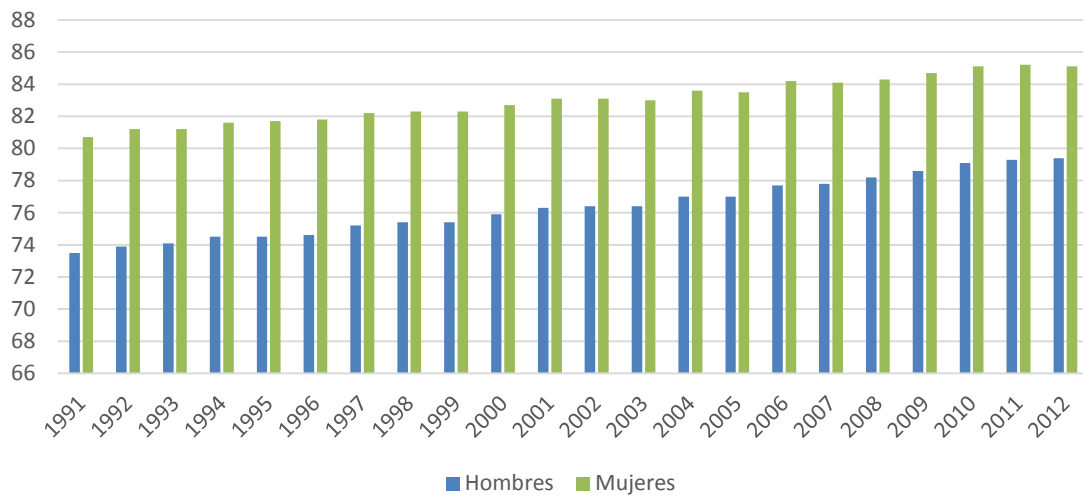
“Teniendo presente que una de las características fundamentales del modelo español de pensiones es que se trata de un sistema de reparto, este funciona correctamente bajo el supuesto de la existencia de una proporción suficiente de trabajadores que cotizan para pagar las pensiones de los jubilados existentes en ese momento” (Moral Arce, 2013, p.7). Por tanto, nos enfrentamos a un grave problema desde la perspectiva de la solidaridad en cuanto asumimos el reto del envejecimiento poblacional.

Si el envejecimiento progresivo de la población no fuese un hecho cierto, probablemente no se estaría redactando este trabajo, como también resulta evidente que si la productividad del trabajador fuese tal que pudiese ignorar la evidencia de la situación, tampoco. Pero, vamos a ir paso por paso, comenzando desde una perspectiva sobre la cual no es posible asegurar que los aumentos de la productividad puedan incidir positivamente sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones de reparto español, vamos a suponer que esto no tiene por qué producirse, y por tanto, nos enfrentamos al reto del envejecimiento poblacional.

La seguridad social española se enfrenta a un gran problema estructural, en cuanto a que el descenso de la tasa de natalidad está acompañado por un aumento en la esperanza de vida, lo que causa un preocupante envejecimiento demográfico. De hecho si actualmente la población mayor de 65 años supone el 16.9% de la población total, las previsiones señalan que para el año 2050 este porcentaje aumentará hasta suponer el 30% de la población total.

Hay que tener en cuenta que cuando se establece este sistema de seguridad social, en 1967, la esperanza de vida era de 69 años, por lo que la sostenibilidad del sistema era evidente. Pero como se puede observar en el gráfico 1.1 la esperanza de vida en España aumenta progresivamente, lo cual implica que el periodo de recepción de la pensión se ampliará con creces en el tiempo.

Gráfico 1.1
Esperanza de vida al nacer en España
(En años)



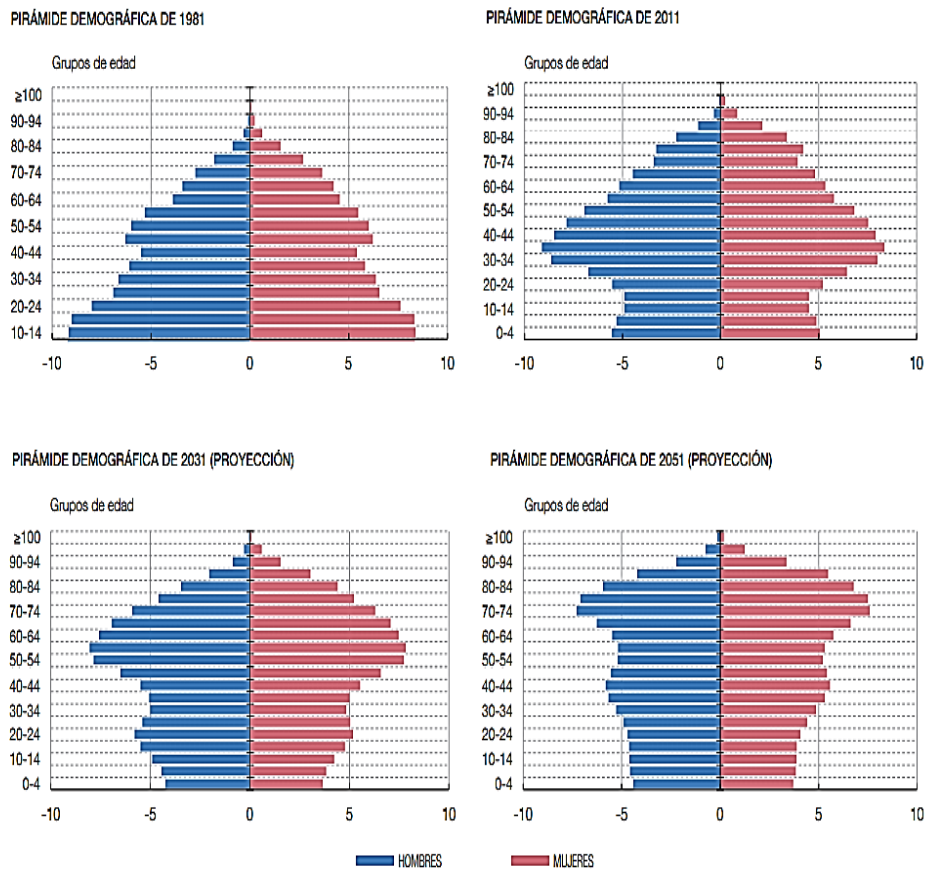
Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE

Esto quiere decir que si la tasa de reposición poblacional fuera suficiente, el incremento de la esperanza de vida no supondría ningún problema, pero como se puede observar en el gráfico 1.2 la pirámide poblacional española seguirá una tendencia a la inversa, de manera que para el año 2051 los mayores de 65 años supondrán el grupo más numeroso de la distribución, evitando que la tasa de remplazo generacional⁴ sea positiva.

Por tanto, desde el punto de vista demográfico nos enfrentamos a dos problemas fundamentales: por un lado una baja tasa de remplazo generacional, y por otro, un aumento paulatino de la esperanza de vida. Si unimos ambas variables, esto implicará un grave problema para el sistema de pensiones de reparto español, puesto que de una parte habrá menor población en edad de trabajar en el futuro, y de otra, se producirá un incremento de las personas jubiladas.

⁴ Según Valero (2014), los datos muestran un decrecimiento real entre 2020 y 2050 de la población activa frente a un crecimiento del 75% de la población dependiente, que conduce a que la relación activos/pasivos pase de 2,17 en el año 2001 a 1,27 en 2050.

Gráfico 1.2
Pirámide demográfica española.
(Actualidad y proyecciones)

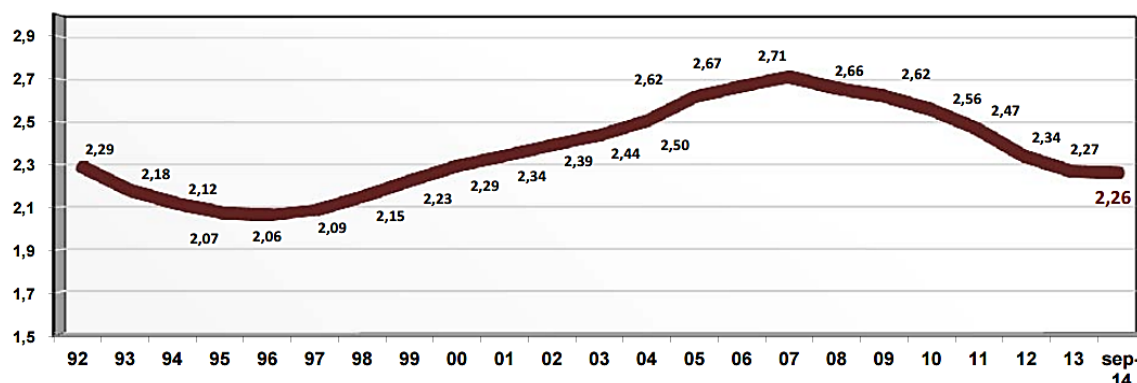


Fuente: Boletín económico del Banco de España, a través de datos del INE.

Este problema se manifiesta de manera más contundente en la evolución de la ratio afiliados/pensionistas, que como se puede observar en el gráfico 1.3 tiene una tendencia a la baja⁵, debido a un aumento del número de pensionistas y a un descenso del número de afiliados, problema sobre el que también influye una coyuntura de crisis económica como la actual donde se reduce aún más el número de afiliados por las dificultades derivadas de la búsqueda de empleo y de la economía sumergida.

⁵ De hecho, si bien según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, esta ratio aún continúa por encima de 2, Valero (2014) se basa en datos del INE, donde las estadísticas son mucho menos halagüeñas, puesto que sitúa la relación afiliados/pensionistas en 1,96 ya para comienzos de 2013.

Gráfico 1.3
Evolución ratio afiliados/pensionistas.
(Datos a Diciembre de cada año)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En este sentido, Moral Arce (2013) realiza un análisis muy interesante, puesto que estudia la evolución de la sostenibilidad en el caso de no realizarse ninguna reforma⁶, habiéndose aplicado la ley 27/2011 de reforma de la Seguridad Social, y en última instancia incluyendo sus propios parámetros, todo ello para el periodo 2012-2040. Las conclusiones sobre la situación actual del sistema público de pensiones, sin las reformas de la ley 27/2011 se presentan a continuación.

En cuanto a los ingresos de un sistema de pensiones, estos dependen de tres factores fundamentales, siendo estos el número de cotizantes, el periodo de actividad y el importe de las cotizaciones. Las conclusiones a las que llega Moral Arce (2013) son bastante desalentadoras.

Por el lado del **número de cotizantes**, según dicho estudio, estos se reducirán progresivamente como consecuencia de la disminución de la tasa de natalidad, el incremento de la esperanza de vida, y el incremento del número de parados. De otra parte, establece una reducción de la duración de la **vida laboral** como consecuencia de un deterioro del mercado de trabajo. En cuanto al **importe de las cotizaciones** establece un

⁶ Para ello parte de una situación previa a la reforma que supondría la ley 27/2011, de 1 de agosto. Además, se basa en un modelo de microsimulación desarrollado por el Instituto de Estudios Fiscales denominado MONTIEF. Para más información consultar Moral Arce (2013)

aumento paulatino de los salarios, lo que se traduciría en un incremento de las pensiones que se recibirían a la hora de la jubilación.

Respecto a los gastos en pensiones, hay que tener en cuenta el número de pensionistas, el número de años que se percibe la prestación y el importe medio de la misma. Para Moral Arce (2013) el gasto total en pensiones contributivas se elevará considerablemente como consecuencia del incremento de las tres variables anteriores.

El **número de pensionistas**, como consecuencia del envejecimiento poblacional, irá en aumento, a la par que se elevarán el número de años que se recibe la prestación debido al incremento de la esperanza de vida y a la salida anticipada del mercado laboral. Así mismo, según Moral Arce (2013) el **importe medio de la prestación** se elevará a raíz de un aumento paulatino del salario medio y un incremento continuado de las pensiones mínimas.

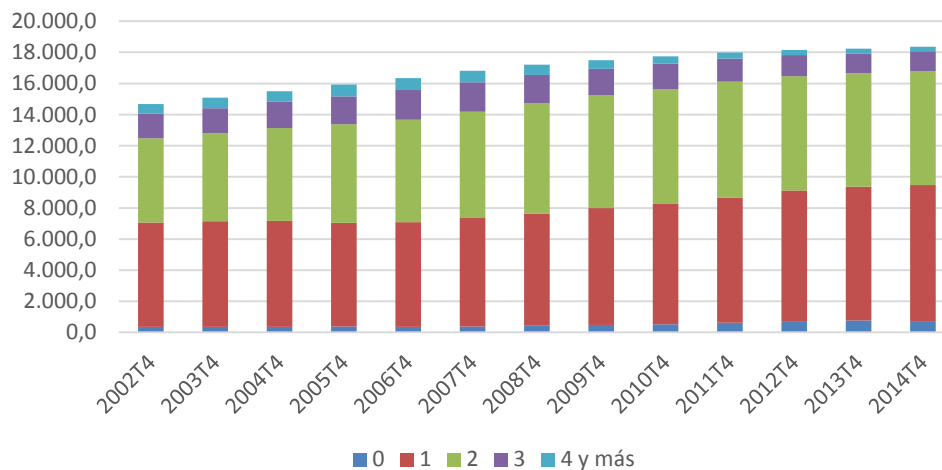
Por tanto, el resultado final será un aumento considerable de los gastos por pensiones, y una reducción de los ingresos, produciéndose una elevación preocupante de los gastos por encima de los ingresos en el año 2020 y cuya tendencia permanecerá en el tiempo.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que el propio autor señala que los resultados difieren entre los distintos trabajos acerca del tema, por lo que las conclusiones de Moral Arce (2013) pueden ser ampliamente cuestionadas. Un ejemplo de esto sería la evolución del salario medio; asegurar que se va a elevar como consecuencia de una microsimulación puede resultar verídico, pero hay que tener en cuenta que en la realidad se han venido aplicando diversas reformas laborales que implican una reducción del mismo, además de un aumento impositivo que vendría a reducir el salario. Por lo que aunque en un principio el salario medio debería aumentar por las series históricas, esto no tiene porqué ser cierto.

No obstante, aunque los datos no tengan porqué ser exactos, y la ciencia económica sea susceptible a crítica, este modelo tiene su fundamento y la conclusión es un déficit en la Seguridad Social. Y aunque la situación diese un giro inesperado, es obvio que el envejecimiento poblacional y el coste que ello supone es un hecho cierto que no podemos obviar.

Por otra parte, no sólo es preocupante el problema de la sostenibilidad, sino que la adecuación y la suficiencia tampoco están siendo efectivas. Por una parte, según señala Valero (2014), la pensión vitalicia de viudedad no tiene mucho sentido en su carácter contributivo, puesto que evidentemente, las estructuras familiares actuales no se basan únicamente en el sueldo del cabeza de familia como hace años, sino que es muy común que varias personas de la misma unidad doméstica se encuentren trabajando o incluso incluir la posibilidad de que se encuentre un trabajo tras la muerte del cónyuge, por lo que debería ser una pensión asistencial que se aplicara en determinados casos y durante un periodo de tiempo.

Gráfico 1.4
Viviendas familiares por número de perceptores de ingresos
(En miles de viviendas)



Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE

Como se puede observar en el gráfico 1.4 el número de viviendas familiares cuyos perceptores de ingresos son dos personas ha aumentado considerablemente desde el año 2002, concretamente un 35% hasta el año 2014, por lo que está claro que se presenta una tendencia creciente en la percepción de ingresos de la unidad familiar por parte de dos ocupantes. En los dos siguientes tramos (3 perceptores o más) encontramos una tendencia descendente que podría tener relación con la dificultad para encontrar empleo en la coyuntura económica actual o bien también pudiera ser porque el número de integrantes de una unidad doméstica de tres o más individuos es mucho menos frecuente que unidades menores.

Pero volviendo al tema que nos ocupa, y en contraposición con Valero (2014), cabe decir que si bien es cierto que el número de viviendas con dos perceptores de ingresos ha aumentado, bien pudiera ser porque el salario medio ha disminuido⁷, y un único sueldo no sustenta la unidad familiar; y por otra parte, también se ha incrementado el número de viviendas con un único perceptor, lo que refundaría la necesidad de seguir constituyendo pensiones contributivas de viudedad.

Por tanto, es adecuado revisar las pensiones de viudedad, pero estableciendo excepciones y parámetros adecuados, que desemboquen en unas pensiones asistenciales flexibles que se adecuen a la situación de cada unidad familiar tras la pérdida de uno de sus perceptores de ingresos.

Por último, en cuanto a la suficiencia del sistema público de pensiones español, Valero (2014) señala que existían 1,1 millones de pensionistas en el umbral de riesgo de pobreza en el año 2011, es decir, un 25% de los pensionistas. Además, es probable que con la reforma de la ley 27/2011 y las sucesivas reformas que acontecerán al sistema, el riesgo de pobreza de los pensionistas que sólo se sustentan con la pensión pública aumente considerablemente

Por tanto, como se puede observar en el cuadro 1.1 queda claro que el actual sistema español de pensiones no es ni adecuado, ni sostenible, ni mucho menos suficiente. Será imprescindible tomar medidas que garanticen su sostenibilidad en el tiempo, asumiendo el reto de la adecuación conforme evolucionen las sucesivas generaciones; pero quizá, el mayor reto sea la suficiencia, puesto que, como veremos a continuación, todas las medidas que se han tomado hasta ahora para garantizar la permanencia de este sistema en el tiempo dañan gravemente este último factor.

⁷ En realidad, según la EADA Business School, el salario medio ha aumentado en todas las categorías de trabajadores, sin embargo, reconocen que el descenso del IPC hace que la pérdida de poder adquisitivo de los empleados sea del 2,03%. Para más información consultar el *"Informe de Evolución Salarial 2007-2014"* de la EADA Business School.

Cuadro 1.1
Principales problemas de la previsión pública

CAUSAS		CONSECUENCIAS	
Envejecimiento de la población	Incremento de la esperanza de vida	Sostenibilidad	
	Disminución de la tasa de natalidad	Aumento de los gastos	Reducción de los ingresos
	Baja tasa de reemplazo generacional	Incremento del número de pensionistas como consecuencia del envejecimiento poblacional y la salida anticipada del mercado laboral	Descenso de los afiliados debido a la disminución de la tasa de natalidad y a una situación precaria en el mercado laboral (fuga de cerebros, elevada tasa de paro, economía sumergida).
Situación del mercado laboral	Salida anticipada del mercado	Incremento del número de años que se recibe la prestación a raíz del envejecimiento poblacional	Disminución del periodo de actividad en la medida en que aumenta la salida anticipada del mercado laboral y las dificultades para encontrar empleo a lo largo de la vida laboral
	Flexibilización		
	Aumento de la dificultad para encontrar empleo en personas de edad avanzada y jóvenes.		
	Tasa de paro elevada		
	Fuga de cerebros y, por tanto, de productividad.		
Reducción del salario neto	Economía sumergida Dificultades de encontrar empleo	Reducción del importe de las cotizaciones como consecuencia de la disminución de los salarios	
	Flexibilización del mercado laboral		
	Reducción capacidad de negociación salarial		
Cambio en la estructura familiar	Mayor presión impositiva	ADECUACIÓN	
	Disminución paulatina del rol del varón como fuente de ingresos	No tiene sentido una pensión contributiva de viudedad. En su caso debería de ser asistencial, o se debería hacer una revisión del caso para establecer si el viudo podría incorporarse al mercado.	
Aumento del riesgo de pobreza de los pensionistas	Incorporación de la mujer al mercado laboral		
	Pensiones escasas para mantener un nivel de vida digno	SUFICIENCIA	
	Aumenta la necesidad de sustentar unidades familiares enteras con una única pensión	1,1 millones de pensionistas en el umbral de la pobreza en el año 2011, es decir, un 25% del total. Esto aumentará a raíz de la reforma de la Ley 27/2011	
	Existencia de pensiones de viudedad que son absolutamente mínimas		

Fuente: Elaboración propia

1.2 LOS EFECTOS SOBRE LA VIABILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES DE LAS REFORMAS ACONTECIDAS

Como hemos demostrado anteriormente, es obvio que la previsión pública española no resulta viable, y que hay que buscar una solución. Sin embargo, dicha “solución”⁸, se dicta en función de los objetivos que se persigan, y parece ser que en el caso español, la suficiencia no es uno de ellos. Por eso mismo, de ahora en adelante usaremos la palabra “solución” para referirnos única y exclusivamente a la sostenibilidad, pues como el lector podrá comprobar en líneas sucesivas, las reformas que se han venido aplicando no contemplan de ningún modo algún otro objetivo.

Cuando se pone en jaque la sostenibilidad de un sistema público de pensiones, sólo hay dos soluciones posibles: o bien aumentar los ingresos o bien reducir los gastos⁹, o incluso ambas cosas. Pero como la primera opción podría implicar aumentar el coste para las empresas¹⁰, siempre se trata de actuar por la vía del gasto, y esto no ha sido ignorado por España.

Desde el punto de vista de **la reducción de gastos** existen dos alternativas, ajustes ad-hoc o mecanismos automáticos. Los ajustes ad-hoc se realizan de manera puntual en caso de un riesgo evidente en el sistema de pensiones, sin embargo, y como bien señala Moral Arce (2013), esto entraña un grave problema para la estabilidad política, puesto que los ajustes son demasiado visibles. Mucho más sencillos y prudentes para la clase política son los mecanismos automáticos que básicamente consisten en cambiar los parámetros usados en las fórmulas sobre las que se calculan las pensiones. Obviamente, también se puede pasar del actual sistema de reparto a un sistema de capitalización, pero esto

⁸ La Real Academia de la Lengua Española define la palabra solución como la “acción y efecto de resolver una duda o dificultad”. Asimismo definen la palabra resolver como “hallar la solución de un problema”. Pero como bien es sabido, un problema puede tener varias soluciones, y es solución en función de los objetivos que se pretendan sobre dicho problema. Con esto quiero decir, que resolver un problema no siempre implica que este sea la solución para todo el conjunto de la sociedad, ni que sea socialmente justo, sino que puede ser únicamente afín a los objetivos que se buscaban para dicha solución.

⁹ Lo que viene a ser aumentar las cotizaciones o reducir las prestaciones.

¹⁰ Como veremos más adelante, desde el punto de vista de la previsión social empresarial, establecer este tipo de complementos no supone apenas aumento del gasto para las empresas, que bien se podría sufragar con el crecimiento económico, por lo tanto es muy posible que tampoco hubiese problema alguno en cuanto al aumento de las cotizaciones públicas.

implicaría romper con la solidaridad intergeneracional, y primar el elitismo sobre la igualdad de oportunidades.

Como cabe esperar, en el caso español se ha optado por las reformas paramétricas, tal como se refleja en la Ley 27/2011 de reforma de la Seguridad Social, que por ser la más intensa¹¹, estudiaremos en mayor profundidad. Estas reformas se basan principalmente en las reflejadas en el cuadro 1.2:

Cuadro 1.2
Principales reformas del sistema público de pensiones incluidas en la ley 27/2011

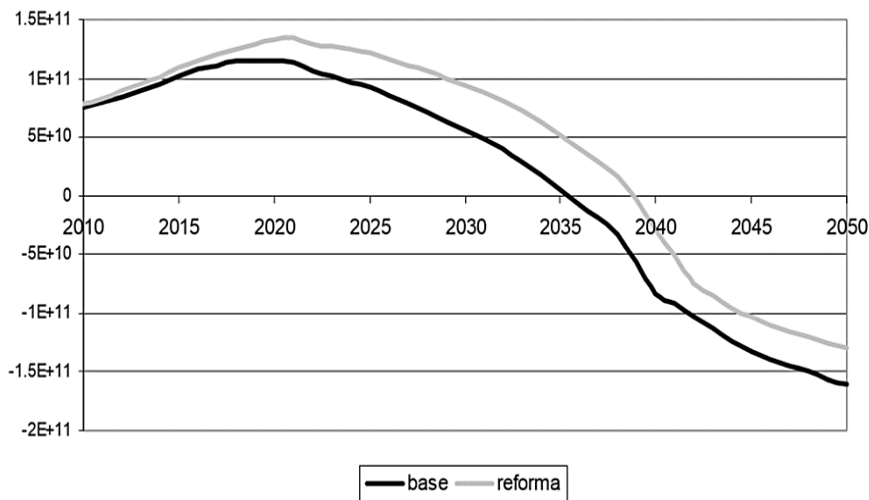
Aumento de la edad de jubilación	Hasta los 67 años, realizándose una ampliación de forma secuencial en el período que se comprende hasta 2027
Ampliación del número de años considerados en la fórmula para el cálculo de la pensión	Pasará de los 15 actuales a ser un total de 25 años.
Prolongación de la vida laboral	Aumento de los incentivos para prolongarla
Incremento del número de años necesarios para recibir la pensión completa	Se pasará de 35 a 37 años de forma progresiva
Jubilación anticipada.	Extinción

Fuente: Elaboración propia

En resumen, la reducción total de gasto puede ser del orden del 4% del PIB en 2040 según Valero (2014). Sin embargo, según Moral Arce (2013) y como se puede observar en el gráfico 1.5 estas reformas sólo implicaran el retraso de la aparición del déficit entre 4 y 5 años, de hecho, no serán capaces de compensar el efecto negativo que ejerce el envejecimiento demográfico.

¹¹ Este proceso de reformas comienza en 1985 con un cambio en la forma de recepción de las prestaciones, que se intensifica con el Pacto de Toledo de 1995. Sin embargo, es la reforma de la Ley 27/2011 la que genera un cambio realmente importante en el sistema público de pensiones español.

Gráfico 1.5
Evolución del saldo de la seguridad social.
(Antes y después de la reforma de la ley 27/2011)



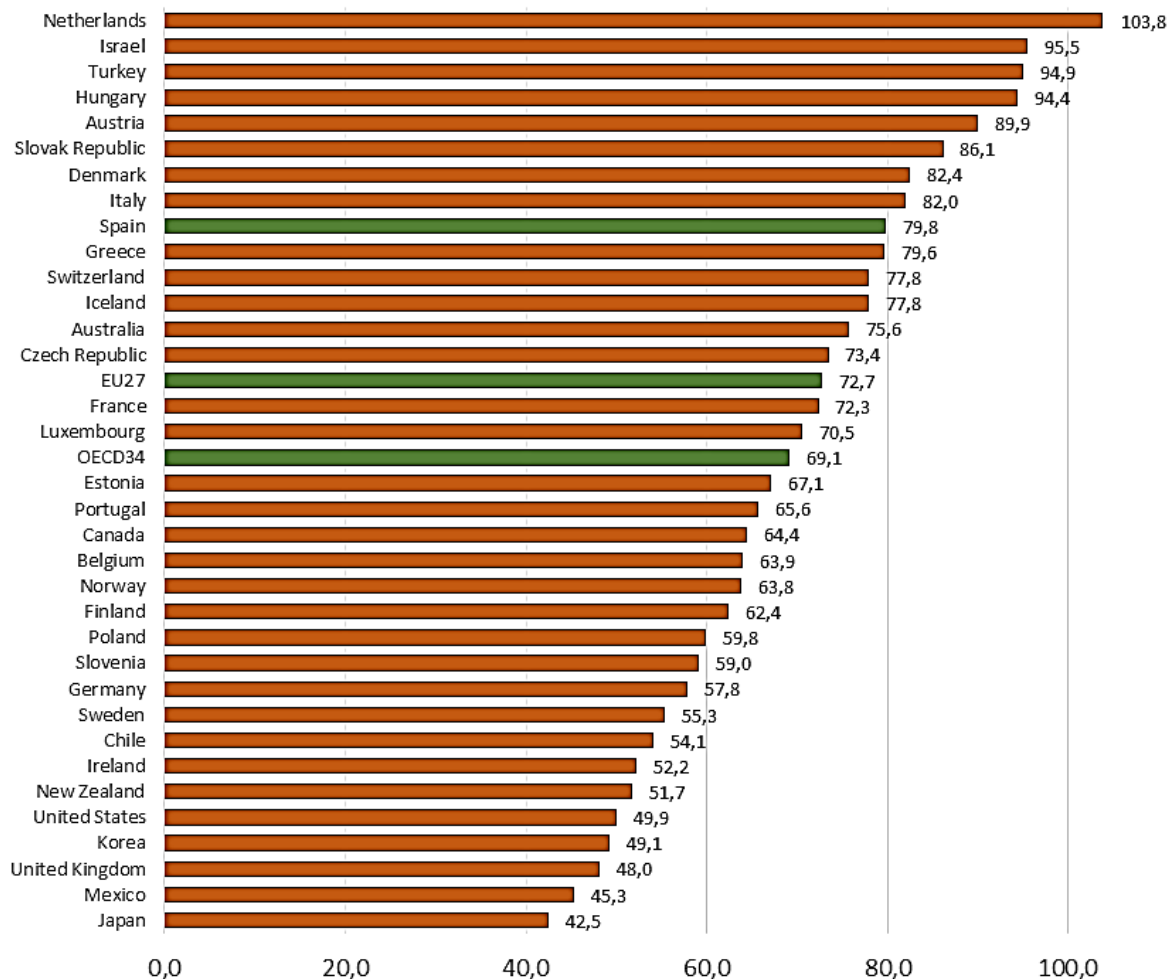
Fuente: Moral Arce (2013)

Por tanto, si bien se conseguirá reducir el gasto en pensiones, el sistema incurrirá igualmente en déficit antes del año 2040, de forma que queda lo suficientemente claro que no se cumplirá con el objetivo de la sostenibilidad. Pero lo que es aún más preocupante es que según las predicciones de Moral Arce (2013) con estas reformas se producirá un descenso en la pensión media con respecto a un 14% de lo que un jubilado medio recibiría sin dicha modificación, poniendo en jaque la suficiencia del sistema.

Sin embargo, pudiera ser que de observarse el gráfico 1.6, se considerase que a pesar de las reformas, España continúa teniendo una de las tasas de sustitución más elevadas de la OCDE, incluso superior a la Europa de los 27, por lo que en un principio a pesar de las reformas, sólo perderíamos en media un 20% de nuestro salario al llegar a la jubilación¹². Sin embargo, hemos de tener en cuenta que a raíz de lo demostrado en el gráfico 1.5 es muy probable que se acontezcan nuevas reformas que intenten hacer el sistema más sostenible a costa del bienestar de los pensionistas, por lo que lo más seguro es que la tasa de sustitución continúe disminuyendo en el tiempo, y el poder adquisitivo de los pensionistas también.

¹² Se debe recordar que la tasa de sustitución en España previa a la reforma de la Ley 27/2011 era del 81,3%, por lo que ya hemos perdido más de un 1% sobre dicha tasa.

Gráfico 1.6
Tasa de sustitución neta de las pensiones
(A octubre 2013)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE.

Asimismo, los pensionistas no sólo verán reducidos sus ingresos en términos absolutos, puesto que de un modo no tan evidente se ha abierto otro frente en el debate de la pensión pública:

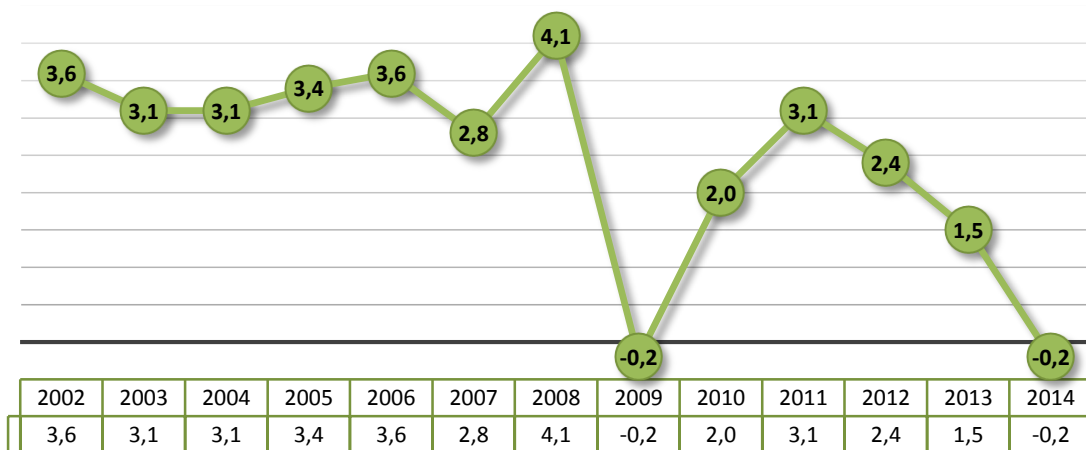
Si bien las pensiones se revalorizaban con el IPC, es decir, subían en la medida en que se establecieran las previsiones de inflación por el Estado, lo que garantizaba que no se perdiese poder adquisitivo, a partir del año 2014 se tendrá en cuenta el Índice de Revalorización (IR) que supone una compleja fórmula matemática ligada a la situación

económica del país, en la que básicamente se garantiza un suelo mínimo del 0,25% en cuanto a la actualización de las pensiones, y un techo máximo del $IPC+0,5\%$ ¹³.

Esto quiere decir que en tiempos de crisis, o bien cuando exista un déficit en la Seguridad Social, los pensionistas perderán poder adquisitivo puesto que sus pensiones sólo podrán elevarse un 0,25% aunque el IPC fuese superior. Por ejemplo, si bien las previsiones del IPC para cierto año son del 1% los pensionistas tendrán una pérdida de poder adquisitivo del 0,75%, asimismo si la inflación resulta de un 0,2% la ganancia de poder adquisitivo sería de un 0,05%.

Por otro lado el techo se sitúa en el $IPC+0,5\%$, lo que supone que si bien el IR en épocas de bonanza resulta superior a esa cifra, esta no se abonará pues es la revalorización máxima que pueden obtener los pensionistas. Por tanto, aunque en épocas malas el sacrificio es obligatorio, en buenas épocas sólo se nos compensaría con un 0,5% anual por encima del IPC, lo que no es equitativo en cuanto a las pérdidas que hemos podido obtener.

Gráfico 1.7
Tasa de variación interanual IPC en España
(IPC armonizado)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

¹³ Para ver la fórmula así como los factores que influyen en su cálculo, consultar la "Ley 23/2013, de 23 de Diciembre reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social".

Además, si observamos la serie histórica del Gráfico 1.7, excepto en el año 2009 y 2014 la inflación siempre han sido superior al 0,25%, por lo que siguiendo los cambios introducidos en esta reforma se espera una pérdida de poder adquisitivo más que evidente.

Por otra parte, en cuanto a las cotizaciones, se producirá un incremento del 5% para las bases máximas. Según Moreno (2013) esto supondrá un aumento de los costes laborales de aproximadamente 500 euros al año por trabajador, además de que los empleados soportarán un incremento en la aportación anual de 100 euros. Pero como veremos más tarde, y en contraposición con Moreno (2013), el estudio de Aramburu y Canals (2014) demuestra, aunque desde el punto de vista de la previsión social complementaria¹⁴, que aumentar las aportaciones a planes de pensiones por parte de las empresas apenas tiene efecto económico significativo sobre la elevación de sus gastos. Por tanto, el único problema que presenta un aumento en las cotizaciones para las bases máximas sería una ampliación de la brecha entre la cotización máxima y la pensión máxima, por lo que estas rentas altas tendrían complicaciones para mantener su nivel de vida en la vejez a no ser que recurriesen a la previsión social individual privada o a cualquier otro tipo de ahorro.

Por último, cabe mencionar que la reciente reforma laboral implica desde la perspectiva que nos atañe, menores salarios y mayor flexibilidad en el despido¹⁵. Debido a estas dos circunstancias se generará un ahorro a la larga en las cuentas de la Seguridad Social al no tener que hacer frente a pensiones más elevadas. Por el contrario, por el lado de los trabajadores esto se traducirá en una menor calidad de vida en el periodo de actividad y en la propia vejez.

En conclusión, y en base a los datos expuestos, queda claro que la pensión pública de continuar así, no podrá garantizar un nivel de vida adecuado en la vejez. Y aunque es natural que se intente abogar por dar continuidad a su sostenibilidad, las soluciones que

¹⁴ Evidentemente, para las empresas supone exactamente lo mismo aumentar cierto porcentaje de sus aportaciones en materia de previsión social tanto al sector público como al sector privado, en definitiva, cierto coste.

¹⁵ Si se desea ampliar los conocimientos sobre la reforma laboral, consultar la "*Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*". Aunque puede haber quien piense que la Reforma Laboral generará empleo, y hasta que no se vean los resultados a largo plazo no se puede desacreditar dicha opinión, sería interesante consultar también el Informe "*34 reformas laborales. Análisis de su alcance y efectos. Menos ocupación, más desempleo, más precariedad laboral*" de la Fundación 1 de Mayo.

se han empleado no hacen más que dificultar el camino hacia un envejecimiento digno. Por tanto, llegados a este punto es necesario replantearse el sistema público de pensiones, o bien optar por complementar este tipo de sistemas. Como el hecho más probable es que la Administración Pública continúe con la pauta mencionada, el camino más viable para los ciudadanos es buscar un complemento a la pensión pública, o bien incentivado desde la previsión social empresarial, o bien actuando de manera individual. En este sentido el sector público, de no poder o no querer, encauzar la senda de la suficiencia y la adecuación, debe de apoyar al sector privado para que ayude a complementar las carencias de la pensión pública. Asimismo los ciudadanos tienen que comenzar a concienciarse de la insuficiencia del sistema público de pensiones, y a intentar valorar y conocer otras alternativas que les aseguren una pensión digna, las cuales analizaremos en el apartado posterior.

2. LAS PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA A LAS PENSIONES PÚBLICAS

Los instrumentos de previsión social complementaria dedicados a dar cobertura a la jubilación se pueden dividir en dos clases, los individuales y los empresariales y asociados.

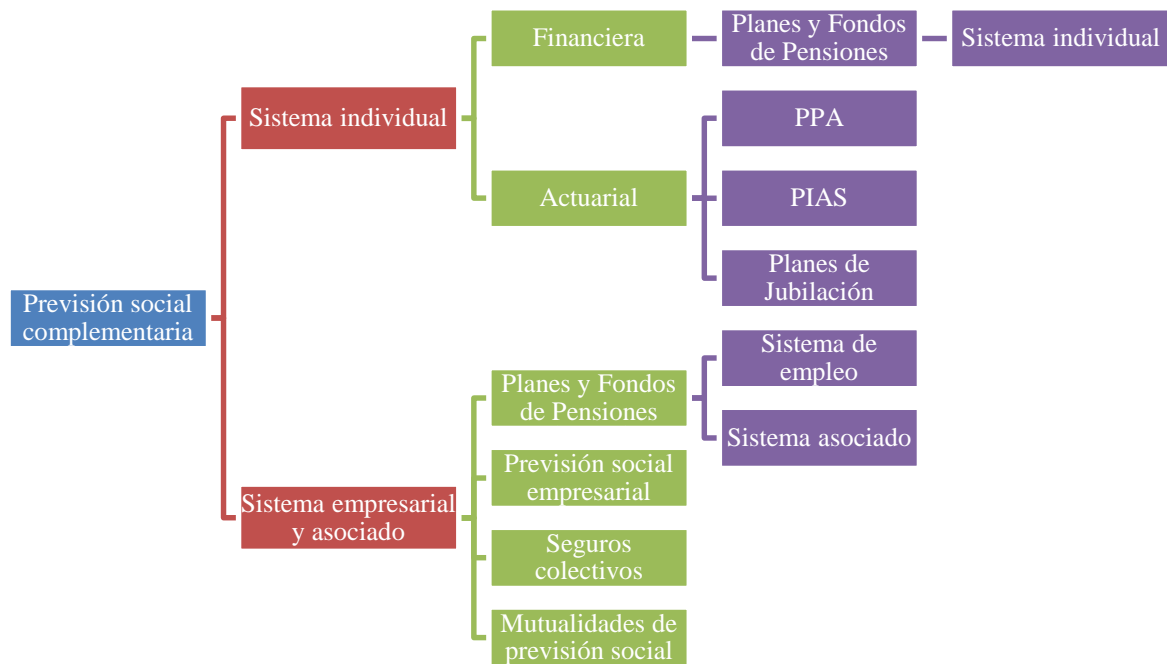
Los primeros son de carácter voluntario y suscritos de manera individual, pudiendo ser suministrados por los intermediarios bancarios (previsión financiera) o por entidades aseguradoras (previsión actuarial). Dentro del primer grupo, la previsión financiera, se encuentran los Planes y Fondos de Pensiones pertenecientes al sistema individual. En cuanto a la previsión actuarial, es decir, los emitidos por entidades distintas de las financieras, situamos los Planes de Previsión Asegurados (PPA), los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS) y los Planes de Jubilación.

Respecto a la modalidad empresarial y asociada, estos planes se consideran de carácter involuntario¹⁶, pudiéndose encontrar los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE), los Planes de Empleo, y los Seguros Colectivos de Vida en la modalidad empresarial, y los planes asociados para aquellas asociaciones o colectivos con carácter distinto al empresarial.

Pese a las diferencias que veremos posteriormente en los distintos planes, está claro que su objetivo primordial es cubrir la jubilación, por lo que podrían suponer un apoyo fundamental a la pensión pública. Pero para que puedan servir a tal fin, es necesario que estos planes sean suficientes y adecuados, por ello en el apartado que sigue procederemos a comparar sus principales características para identificar todo aquello que podemos hacer para que sirvan de complemento ideal, beneficioso y accesible a la pensión pública.

¹⁶ Según Sierra Fernández (2009) con involuntarios se hace referencia a que aunque su contratación es individualizada, no es voluntaria en el caso de las personas físicas, sino que otros las contratan para beneficiarles como es el caso de los Planes de Empleo, Planes Asociados, Seguros Colectivos de Vida y los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE).

Figura 2.1
Composición de la Previsión Social Complementaria



Fuente: Elaboración propia

2.1 LA PREVISIÓN SOCIAL INDIVIDUAL

2.1.1 Naturaleza jurídica

Por una parte los Planes de Previsión Asegurada (PPA), los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS) y los Planes de Jubilación son **contratos de seguros de vida de capitalización diferida**. Además de la jubilación tienen la posibilidad de cubrir otras contingencias tales como muerte e invalidez si se contrata una cobertura integral¹⁷. Funcionan como un seguro de vida, y por tanto, no tienen por qué estar vinculados a la jubilación.

¹⁷ A diferencia de los Planes de Pensiones, estas contingencias han de estar reflejadas en el contrato, o bien durante la duración completa del mismo, o bien sólo durante aquellos años que interesen en función de las necesidades de los aportantes.

Sin embargo esta estructura cambia con los Planes y Fondos de Pensiones, donde podemos hacer una distinción entre el **Plan (instrumento jurídico)** y el **Fondo (patrimonio financiero)**. De un lado los Planes de Pensiones constituyen el derecho de recibir la prestación económica del Fondo de Pensiones en forma de capital o renta en el momento de su jubilación, orfandad, incapacidad o fallecimiento, así como la obligación de contribuir al mismo. Por su parte, los Fondos de Pensiones representan el patrimonio constituido con el fin de materializarse económicamente los derechos adquiridos en el Plan de Pensiones. Su gestión se cede a una entidad gestora supervisada por la DGSFP.

En cuanto a la **emisión** de estos productos, los Planes y Fondos de Pensiones son emitidos por Entidades financieras, al contrario que el resto de productos de Previsión Social Individual, cuya emisión corresponde a las aseguradoras.

2.1.2 Aportaciones

Refiriéndonos al **límite en cuanto a la suscripción por partícipe** de número de planes, este sería inexistente en el caso de Planes de Pensiones, los PPA y los Planes de Jubilación. Por el contrario, en el caso de los PIAS sólo se podrá suscribir un seguro por contribuyente, debido a las grandes ventajas fiscales que tienen.

Pero también hay otra gran diferencia en cuanto a las aportaciones, ya que mientras que los Planes de Jubilación no tienen **límite fiscal** en la cuantía de las aportaciones anuales, en el caso de los Planes de Pensiones los PPA y los PIAS si existe tal limitación.

Si bien previa reforma de 2015 se establecían tramos de edad, a partir de este mismo año el límite de aportación legal anual para los Planes de Pensiones, los PPA y los PIAS pasa a ser de 8000 eur¹⁸ independientemente de la edad del partícipe. Además, en el caso de los PIAS la restricción es aún mayor pues el límite total del conjunto de las aportaciones no puede superar los 240.000 eur si se desea gozar de exención fiscal en las prestaciones.

¹⁸ A partir del año 2015 estos límites serán iguales para los Planes de Pensiones, los PPA, los Planes de Previsión Social Empresarial y las Mutualidades de Previsión Social, tanto desde el punto de vista del límite en las aportaciones como desde el punto de vista de las exenciones fiscales.

Además, hay que tener en cuenta que el contribuyente puede suscribir cuantos PPA y Planes de Pensiones desee siempre que el límite conjunto de las aportaciones no supere los 8000 eur respectivamente.

Respecto a los Planes de Pensiones, estas características cambian si la persona que contrata el plan tiene discapacidad¹⁹. En este caso el límite anual de las aportaciones es muy superior (24.250 eur). Además las personas ligadas con el partícipe, bien por parentesco o bien por tutoría, pueden realizar aportaciones anuales a este plan con un límite de 10.000 eur anuales, aunque la cantidad total no puede exceder de 24.250 eur.

En cuanto a la **periodicidad** de las aportaciones, estas pueden realizarse mediante prima única o bien periódica, y pueden suspenderse temporalmente y volverse a reanudar sin ninguna penalización. Por tanto, una característica que comparten todos los productos de previsión social individual es su gran flexibilidad.

2.1.3 Prestaciones

En cuanto a la **disponibilidad**, mientras que los Planes de Pensiones y los PPA tienen una gran iliquidez, pues en un principio no se podría disponer del fondo hasta el momento de la jubilación, en el caso de los PIAS y los Planes de Jubilación, al no gozar de beneficios fiscales en las aportaciones se pueden rescatar en cualquier momento en la medida que concurren dos años desde la primera aportación. Además, en el caso de los PIAS hay que tener en cuenta que si el plan se rescata antes de 5 años²⁰ desde la primera aportación, este pierde sus ventajas fiscales.

Si bien en el caso de los PPA y los Planes de Pensiones, aunque no se podría disponer del fondo hasta el momento de la jubilación, existen ciertas excepciones. Respecto a los Planes de Pensiones, en caso de enfermedad grave y desempleo de larga duración, se puede disponer total o parcialmente del fondo constituido., la única diferencia con los PPA es que en estos últimos, si ocurriese una de las contingencias aseguradas, se puede

¹⁹ Se considera discapacidad si el partícipe tiene un minusvalía física a partir del 65% o psíquica a partir del 33%.

²⁰ Con la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, los años para recibir bonificación fiscal en las prestaciones pasan de ser 10 años a 5 años, lo que supone un cambio muy significativo en cuanto a su liquidez.

percibir también una indemnización adicional en base a criterios actuariales. Además a partir del 1 de Enero de 2025 los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual, asociado y de empleo²¹ podrán disponer de todas las aportaciones realizadas que en el momento de salida tengan más de 10 años de antigüedad. Así mismo a partir de los 60 años, en ambos casos, se puede adelantar el cobro de la prestación siempre y cuando se haya cesado toda actividad y no se cumplan los requisitos para recibir la pensión pública. Adicionalmente, las personas con un procedimiento de ejecución sobre la vivienda habitual también podrán rescatar sus planes anticipadamente.

En cuanto a la **forma de cobrar** la prestación, refiriéndonos a los Planes de Pensiones y los PPA, esta se puede obtener en forma de capital, en forma de renta o bien de manera mixta. Los Planes de Jubilación no contemplan la forma mixta, quizá porque en cierto modo están anticuados, y los PIAS sólo se podrán cobrar en forma de renta si se desea gozar de ventajas fiscales en las prestaciones.

La forma de capital consiste en una prestación única, y la forma de renta implica el pago en dos o más pagos sucesivos, mientras que la forma mixta contempla una combinación de ambas opciones. La prestación en forma de renta se puede configurar en torno a las siguientes características:

- Aseguradas o financieras. En las rentas aseguradas se garantiza un tipo de interés mínimo a la hora de cobrar las prestaciones y una duración predeterminada. Sin embargo, en las rentas financieras se presenta el caso contrario, donde el beneficiario establece el importe y la periodicidad de la renta, y el tipo de interés no está garantizado.
- De cuantía constante o variable.
- Vitalicias o temporales. La renta vitalicia se percibe hasta el fallecimiento del beneficiario, y la renta temporal se cobra mientras dure el periodo estipulado.
- Inmediatas a la fecha de la contingencia o diferidas a un momento posterior.

²¹ Esto último sólo podrán acceder a esta ventaja en función de si las condiciones del plan prevén este hecho y con las limitaciones que, en su caso, hubiesen sido pactadas.

- Reversibles. Esto implica que en caso de que el perceptor fallezca antes de terminar el cobro de la renta, se imputará la percepción de esta cuantía a un beneficiario.

2.1.4 Tributación

Refiriéndonos a la **fiscalidad de las aportaciones**, en el caso de los Planes de Pensiones y los PPA, estas reducen la base imponible del IRPF hasta los siguientes límites: una reducción fiscal del 30% de la suma de los Rendimientos Netos del Trabajo y de Actividades Económicas o bien un máximo de 8000 eur, siendo efectiva la menor de las dos cuantías²². Por otra parte, hay que tener en cuenta que en el caso de los PIAS y los Planes de Jubilación no se reduce la base imponible general del IRPF, por lo que no hay incentivos fiscales a la hora de efectuar aportaciones.

En cuanto a la manera en que las **prestaciones tributan**, en el caso de los Planes de Pensiones y los PPA, estas lo hacen íntegramente por el IRPF como rendimientos del trabajo (tanto la ganancia como la aportación), independientemente de la forma de cobro²³. Sin embargo hay que tener en cuenta que aun así la forma de cobro si repercute en el tratamiento fiscal de las prestaciones ya que a mayor importe, mayor tipo marginal será aplicado, debido a la progresividad del IRPF²⁴.

Así mismo, en el caso de los Planes de Pensiones, existía una reducción del 40% sobre el importe de tributación al IRPF si el plan se cobraba en forma de capital. Si bien esta ventaja fue eliminada tras la ley 35/2006 de Reforma del IRPF, se continúa permitiendo

²² Estos límites se han reducido considerablemente tras la Reforma del IRPF de 2015, fomentando ahora una mayor igualdad entre las rentas más altas y las más bajas. Si bien ahora existe una reducción común, previo a la reforma existían tramos por edades, cuya reducción era mayor en función de la edad.

²³ Previamente a la reforma de la ley 35/2006 existían bonificaciones en las prestaciones en forma de capital, pero desde 2007 tanto la prestación en forma de renta como en forma de capital tributan íntegramente por el IRPF como rendimientos del trabajo.

²⁴ La exención en las aportaciones y posteriormente la tributación en las prestaciones sobre el IRPF podría dar lugar a pensar que no hay ninguna ventaja fiscal existente. Sin embargo, lo habitual es que las prestaciones tributen a un tipo inferior al tipo marginal que hubiera sido aplicada en la época activa del contribuyente, cuando tenía un salario superior a su pensión.

Así mismo, incluso tributando por la misma cantidad en el momento de la aportación y la prestación, se produciría un ahorro de impuestos que se incrementaría en función del plazo transcurrido entre la aportación y la prestación.

dicha exoneración para aquellos capitales constituidos antes de 2007 siempre y cuando se cobren en un plazo prefijado, de no ser así, se perdería el derecho a dicha reducción.

Tabla 2.1
Tributación por el IRPF de los rendimientos del trabajo.

Base para calcular el tipo de retención (hasta euros)	Cuota de retención (Euros)	Resto base para calcular el tipo de retención (hasta euros)	Tipo aplicable (porcentaje)
0	0	12.450	19
12.450	2.365,5	7.750	24
20.200	4.225,5	15.000	30
35.200	8725.5	24.800	37
60.000	17.901,5	En adelante	45

Fuente: Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias y Elaboración propia

Además, respecto a las **personas con discapacidad**, los Planes de Pensiones tienen un régimen especial en cuanto a la tributación de las prestaciones. Si estas últimas se producen en forma de renta, la misma estará exenta de tributar hasta un máximo de tres veces al año el importe del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)²⁵. Por el contrario, de producirse en forma de capital, se utilizan los mismos términos que para el régimen general.

Por otro lado, los PIAS y los Planes de Jubilación, en el momento de la prestación, tributarán por el IRPF como rendimientos de capital mobiliario, integrándose en la base imponible del ahorro. La diferencia entre ambos es que los PIAS si gozan de ventajas fiscales en las prestaciones, pues estarán exentos siempre y cuando estas se hayan cobrado en forma de renta, hayan pasado 5 años desde la primera cuota, y no superaran los límites de aportación establecidos.

²⁵ El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) nació en 2004 como sustituto del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) como índice de referencia para la determinación de la concesión de ayudas, subvenciones y becas públicas.

Tabla 2.2
Tributación por el IRPF de los rendimientos del capital mobiliario en la Base imponible del ahorro

Base liquidable del ahorro (hasta euros)	Cuota íntegra (euros)	Resto base liquidable del ahorro (hasta euros)	Tipo aplicable (porcentaje)
0	0	6.000	19
6.000	1.140	44.000	21
50.000	10.380	En adelante	23

Fuente: Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias, y Elaboración propia

También se ha de tener en cuenta que tanto en el caso de los Planes de Pensiones como en los PPA, en caso de **fallecimiento del asegurado**, los beneficiarios tributarán por el IRPF en la base que les corresponda. Sin embargo, los PIAS y los Planes de Jubilación tributarán por el Impuesto de Sucesiones y Donaciones por el importe recibido, con la particularidad de que al tratarse de un seguro de vida, si el parentesco del beneficiario con el titular fallecido es el de cónyuge, ascendiente, descendiente, adoptante o adoptado, se aplicará una reducción del 100% sobre dicho importe con ciertos límites que varían en función de la Comunidad Autónoma.

Además, en todos de productos de previsión social complementaria no se pagarán impuestos por las ganancias generadas durante el tiempo que se mantenga el producto.

2.1.5 Rentabilidad

A diferencia de los Planes de Pensiones, en los PPA, al igual que en los PIAS y en los Planes de Jubilación, se asegura el capital aportado y una **rentabilidad mínima garantizada**²⁶ por ley al vencimiento del plan calculada en base a técnicas actuariales. Adicionalmente, a la hora de firmar el acuerdo con la aseguradora, esta establece en un

²⁶ Esta es la principal diferencia entre los Planes de Pensiones y los PPA, pues estos últimos son mucho más seguros, puesto que a diferencia de los primeros garantizan una rentabilidad determinada. Que sean más seguros no quiere decir que sean menos rentables, ya que en este punto lo más importante es comparar los PPA de las distintas compañías y ver cual ofrece mejores condiciones, al igual que con los Planes de Pensiones tendríamos que analizar en qué fondos invierten y sobre todo si es de renta fija, mixta o variable, pues conllevan riesgos distintos.

tipo de interés mínimo garantizado que puede coincidir o no con el fijado por ley. Lo normal es que este tipo de interés se sume al legal y sea revisado periódicamente.

Por otra parte, en un principio la **rentabilidad de los planes de pensiones no está garantizada**, incluso la misma puede ser negativa. Si bien es obvio que la renta variable es más propensa a las fluctuaciones, incluso en la renta fija se puede dar algún tipo de quiebra en los emisores de bonos en el fondo del plan, de forma que este pierda valor. Sin embargo, hay casos en los que la propia entidad financiera garantiza una rentabilidad determinada al plan de pensiones durante cierto periodo de tiempo y bajo unos compromisos del cliente determinados. Hay que tener en cuenta que las entidades financieras están obligadas a satisfacer dicha garantía al partícipe de manera individual y no al plan en sí.

2.1.6 Gastos y comisiones

A los planes de pensiones se les aplican dos tipos de **comisiones, la de gestión y la depositaria**. La primera de ellas la recibe la entidad gestora y no puede superar el 1,5% anual sobre el valor de la cuenta de posición. La segunda comisión pertenece a la entidad depositaria y sería como máximo del 0,25% anual de la cuenta de posición. Por tanto, las comisiones ascienden al 1,75% anual como máximo²⁷.

A diferencia de los Planes de Pensiones, las comisiones de los PPA, los PIAS, y los Planes de Jubilación **no tienen un límite máximo fijado por Ley**, por tanto, dependerán de las condiciones pactadas con las entidades implicadas. Normalmente, estas comisiones serán menores en función de la competencia existe y el interés por captar nuevos clientes.

2.1.7 Control

Lo productos de Previsión Social Individual están sometidos a diversos controles, internos, externos y públicos.

El **control interno** le corresponde a la entidad gestora y a la depositaria, que están obligadas a responder en caso de perjuicio a los promotores, partícipes y beneficiarios del

²⁷ Las comisiones se reducen significativamente tras la Reforma Fiscal de 2015, puesto que previo a la misma, las comisiones totales ascendían a un máximo del 2,5%, es decir, a partir de este año nos habremos ahorrado un 0,75% en comisiones lo que se notará a la hora de recibir las prestaciones.

plan. En el caso de los Planes de Pensiones, la supervisión también es llevada a cabo por la Comisión de Control y el Defensor del Partícipe.

En cuanto al **control externo**, este es llevado a cabo por profesionales independientes como auditores y actuarios, pudiendo ser auditados anualmente por una firma independiente.

Por último, existe un tercer nivel de control de **carácter público**, a través de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) y el Cuerpo de Inspectores de Seguros del Estado que analizan la situación patrimonial, financiera, técnica y legal de estos productivos

Sin embargo, la principal diferencia entre los Planes de Pensiones y el resto de productos de previsión social individual, es que la normativa existente sobre Planes y Fondos de Pensiones esclarece los activos sobre los que se puede invertir, además de la diversificación para evitar riesgos de este tipo de inversiones, mientras que el resto de productos no tienen limitaciones fijadas por ley.

2.1.8 Otras características

Cualquier aportante de un Plan de Pensiones puede hacer movilizaciones a un PPA sin coste fiscal ninguno, así mismo se permite la transformación de un Seguro de Vida en un PIAS si el primero, además de las dos condiciones anteriormente señaladas, se hubiera constituido antes del 1 de Enero de 2007 y tuviese una antigüedad superior a 5 años.

Cuadro 2.1
Principales diferencias entre los Sistemas de Previsión Social Individual

		Planes de Jubilación	PIAS	PPA	Planes y fondos de pensiones
Naturaleza jurídica		Contratos de seguros de vida de capitalización diferida			Plan (instrumento jurídico) y Fondo (patrimonio financiero)
Emisión		Entidades aseguradoras			Entidades financieras
Suscripción		Libertad para suscribir cuantos planes desee el tomador	Sólo se podrá suscribir un plan por contribuyente	Libertad para suscribir cuantos planes desee el tomador	
Cobertura		Cubre la jubilación, además se puede contratar una cobertura integral (fallecimiento o invalidez).			Cubre la jubilación así como las contingencias legalmente admitidas
Aportaciones		No existe límite fiscal	Límite anual en las aportaciones de 8000 eur. PIAS →E límite total no puede superar los 240.000 eur si se desea gozar de exención fiscal en las prestaciones PP →Régimen especial y ventajoso para las personas con discapacidad		
Prestaciones		Se pueden percibir en forma de renta o capital	Sólo se percibirá en forma de renta	Se puede cobrar en forma de capital, renta o mixta	
Liquidez		Se podrá rescatar en cualquier momento al pasar los 2 primeros años PIAS →Si se quiere gozar de exenciones fiscales en las prestaciones además de los límites en las aportaciones, tiene que tener antigüedad superior a 5 años	No se podrá disponer del fondo hasta el momento de la jubilación. PPA →Indemnización en caso de fallecimiento e invalidez. PP →Excepciones: enfermedad grave y desempleo de larga duración, fondo de 10 años de antigüedad. A partir de los 60 bajo cierto requisitos		
Rentabilidad		Garantiza el capital aportado, además de una rentabilidad mínima garantizada por ley al vencimiento			No está garantizado ni el capital aportado ni la rentabilidad.
Flexibilidad		Las aportaciones pueden ser mediante prima única o bien periódica, además pueden suspenderse temporalmente sin ninguna penalización.			
Comisiones y gastos		No tienen límite fijado por ley.			Comisión de gestión y depositaría. Ascenden al 1,75% anual como máximo
Control		Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) PP →Política de inversión limitada.			
Fiscalidad	Aportaciones	No reducen la base imponible del IRPF		Reducen la base imponible del IRPF hasta la menor de estas cuantías: 30% de la suma de los Rendimientos del trabajo bien un máximo de 8000 eur. PP →Personas con discapacidad, régimen especial	
	Prestaciones	Los rendimientos tributan por el IRPF como rendimientos del capital mobiliario. Fallecimiento beneficiario→IS	Exentos de tributar si: Se ha cobrado en forma de renta Límites: 8000 eur anuales. 240.000 capital aportado Han pasado 5 años desde la primera cuota	Tributan íntegramente por el IRPF (rendimientos del trabajo) Fallecimiento beneficiario→ IRPF	
	Otros	No se pagarán impuestos por las ganancias durante el tiempo que se mantenga el producto Fallecimiento Beneficiario: PIAS Y PJ → Impuesto de Sucesiones y Donaciones (IS) PP Y PPA → IRPF			

Fuente: Sierra Fernández (2009) y Elaboración Propia

2.2 LA PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL Y ASOCIADA

2.2.1 Naturaleza Jurídica

Los Planes de Pensiones de Empleo²⁸ tienen la misma naturaleza jurídica que los Planes Individuales, distinguiéndose entre **Plan y Fondo**, con la única diferencia de que en este caso el Plan es suscrito por las empresas a favor de sus empleados o la asociación en función de sus asociados y no por el partícipe en sí.

Por otro lado, los Planes de Previsión Social Empresarial, los Seguros Colectivos y las Mutualidades de Previsión Social, son **contratos de seguro de vida** de capitalización diferida, cuyas aportaciones son realizadas por un tercero a favor del partícipe.

En el caso de las Mutualidades, para que esta sea considerada un instrumento de previsión social, todos sus mutualistas han de ser empleados, sus promotores han de ser las empresas para las que trabajan y las prestaciones han de ser consecuencia de un acuerdo entre ambos.

2.2.2 Aportaciones

En cuanto **al límite de número de planes** suscritos, al tratarse de un acuerdo entre la empresa y el trabajador o bien, en su caso, la asociación y el asociado, lo más lógico es que tan sólo se suscriba un plan por trabajador en todos los casos. Sin embargo, es posible que un trabajador combine, por ejemplo, un Plan de Pensiones de Empleo con uno individual, pero el límite conjunto no puede superar la cantidad que se expone a continuación.

Respecto a **los límites máximos de aportación**, estos son conjuntos para todos los planes que reducen la base imponible del IRPF del trabajador²⁹, es decir, los Planes de Pensiones, los PPSE y las Mutualidades de Previsión Social, cuyos límites se sujetan a los establecidos en los Planes de Pensiones, es decir, un máximo de 8000 eur anuales, los

²⁸ En el País Vasco existe una alternativa muy similar a los Planes de Empleo en cuanto a su estructura financiero-fiscal, el Plan de Previsión Social de Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV), con sus propias características particulares y cuyo uso está muy extendido en dicha comunidad.

²⁹ Previamente se había mencionado que partir del año 2015 estos límites serían iguales también en el sistema individual con los PPA y los Planes de Pensiones, tanto desde el punto de vista del límite en las aportaciones como desde el punto de vista de las exenciones fiscales.

cuales se aplican conjuntamente a las primas pagadas por la empresa y, en su caso, por el trabajador. Por otra parte, los Seguros Colectivos al no poseer beneficios fiscales en las aportaciones, no tienen un límite máximo en la cuantía de las aportaciones realizadas.

En cuanto a la **periodicidad** de las aportaciones, igual que ocurría en el sistema individual, todos los productos poseen una gran flexibilidad pudiendo ser mediante prima única o periódica o bien suspenderse temporalmente. Normalmente, y al ser el tomador distinto del asegurado, lo más común es que las condiciones de las aportaciones estén previamente convenidas en el contrato.

2.2.3 Prestaciones

En cuanto a **la disponibilidad** los Planes de Pensiones y los PPSE, poseen las mismas características que los planes de pensiones individuales, sólo pudiéndose rescatar antes de la jubilación en los supuestos mencionados. Además, en ambos casos la empresa tomadora no podrá disponer ni rescatar el fondo en ningún momento, perteneciendo ese derecho exclusivamente al empleado.

Sin embargo, en el caso de los Seguros Colectivos la empresa si puede rescatar las pólizas en el caso de supresión del compromiso o bien para la movilización a otro instrumento de previsión social. Es muy importante resaltar que en el caso de estos seguros, no se consolidan derechos a favor de los asegurados³⁰, y por tanto, la empresa puede decidir rescatar el plan cuando lo desee.

Respecto a **la forma de cobrar** la prestación, los Planes de Pensiones, los PPSE y las Mutualidades, son totalmente flexibles, y por tanto, se podrán cobrar en forma de renta, capital o mixta. Respecto a los Seguros de Vida, estos se podrán cobrar en forma de capital o renta en función de si se contrató un seguro de capital diferido o un seguro de rentas.

³⁰ Suponiendo que las primas no son imputadas al trabajador. Existen dos modalidades en la constitución de un seguro colectivo, pudiéndose imputarse las primas al trabajador o no hacerlo. En el segundo caso el empleado no poseería derechos sobre esas primas, por lo que la empresa podría rescatarlas a su conveniencia. Sin embargo, si se imputan las primas al trabajador, el empresario gozará de su deducción en su IRPF o IS, lo que no ocurriría en el caso anterior.

2.2.4 Tributación

Los Planes de Empleo, los PPSE y las mutualidades de previsión social presentan idéntico **régimen fiscal en las aportaciones** y las prestaciones. Dicho régimen cambia en función del promotor y del asegurado. De un lado, bajo el cumplimiento de ciertos requisitos, las aportaciones que realiza el promotor en favor de sus empleados se deducen de su impuesto correspondiente, pudiendo ser el Impuesto de Sociedades (IS) si es persona jurídica o el IRPF si es persona física. De otro lado, respecto a los asegurados, las aportaciones reducen la base imponible del IRPF estableciéndose un límite conjunto máximo para los Planes de Pensiones, los PPSE, las mutualidades de previsión social y los PPA, en la menor de la cuantía equivalente a 8000 eur en total o el 30% de los Rendimientos Netos del Trabajo.

Por otro lado, en el caso de los Seguros Colectivos de Vida, no computan en ese límite anual conjunto, y las aportaciones no reducen nunca la base imponible del IRPF del trabajador. Sin embargo, en cuanto a la deducción de las aportaciones en la base imponible del empresario existen dos opciones:

- a) Si las primas aportadas por el empresario **son imputadas** al trabajador, se consideran rendimientos del trabajo para este último, y por tanto, si son deducibles del IS o el IRPF del empresario.
- b) Pero si las primas **no son imputadas**, estas no se consideran rendimientos del trabajo para el trabajador, y por tanto, la empresa tampoco tendrá deducción en el IRPF o IS hasta el momento de la prestación, donde tendrá que realizar los ajustes fiscales oportunos en su base imponible.

En cuanto a las **prestaciones**, en todos los casos, estas tributarán por el IRPF como rendimientos del trabajo de la misma forma que los Planes de Pensiones Individuales, aplicándose la escala de tributación correspondiente. En el caso de los Planes de Pensiones de Empleo, los PPSE y las Mutualidades, la tributación se hará por el importe íntegro de la prestación (aportaciones y rendimientos), y por el contrario los Seguros Colectivos tributarán sólo por los rendimientos ya que el capital constituido ya tributaron en el momento de la aportación.

En caso de **fallecimiento** del asegurado, en el caso de los Planes de Pensiones, las Mutualidades y los PPSE los beneficiarios designados tributarán por el IRPF en su declaración de la renta en el momento en el que cobren la prestación. En el caso de los Seguros Colectivos, tributarán por el Impuesto de sucesiones y donaciones (IS).

2.2.5 Rentabilidad

Los PPSE, los Seguros Colectivos y las Mutualidades, al tratarse de seguros tienen un tipo de **interés mínimo garantizado**, el cual se dicta por la DGSFP. Sin embargo, como ocurría con el sistema individual, los Planes de Pensiones del sistema empresarial y asociado **no garantizan ningún tipo de interés**, pudiendo ser este incluso negativo si las circunstancias son poco favorables.

2.2.6 Gastos y Comisiones

Mientras que en el resto de productos de previsión social empresarial **no existen unas comisiones** establecidas por ley, sino que dependen de la entidad aseguradora, los Planes de Empleo y Asociados funcionan igual que los Planes de Pensiones Individuales, teniendo **un límite fijado por ley** con respecto a la comisión de gestión y depositaría que no puede ser superior del 1,75% anual conjuntamente.

2.2.7 Control

Estos productos, poseen las mismas características en su control que los del sistema individual, estando **supervisados** directamente por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), además de las **revisiones periódicas** procedentes de la propia entidad gestora, y también depositaria en el caso de los Planes de Pensiones³¹. La principal diferencia reside en que los planes de empleo y asociados, como todos los planes de pensiones, tienen limitada la decisión de inversión en cuanto a activos y cantidades.

³¹ Los Planes de Pensiones también son revisados por la Comisión de Control y el Defensor del Partícipe. Este mayor control reside en el hecho de que al no tener un tipo de interés garantizado por ley, su seguridad es mucho menor y por tanto, son necesarios organismos que analicen y supervisen a fondo sus inversiones.

2.2.8 Otros

La movilización entre los productos de previsión empresarial que comparten mismo tratamiento fiscal³² no tiene ningún límite legal y no tributa a la hora de hacer el traspaso. Respecto a los Seguros Colectivos, en caso de cese de la relación laboral, el empleado podrá movilizar sus derechos a un Plan de Empleo, a un PPSE e incluso a un PPA o a un Plan de Pensiones del sistema individual.

³² Estos son los Planes de Pensiones, los PPA, los Planes de Previsión Social Empresarial y las Mutualidades de Previsión Social.

Cuadro 2.2 Principales diferencias entre los sistemas de previsión social empresarial

		Seguros colectivos	Mutualidades de previsión social	Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE)	Planes y fondos de pensiones
Naturaleza jurídica		Contratos de seguros de vida de capitalización diferida			Plan (instrumento jurídico) y Fondo (patrimonio financiero)
Emisión		Entidades aseguradoras			Entidades financieras
Suscripción		Lo normal es que cada empresa o asociación constituya un plan a favor de sus empleados o asociados			
Cobertura		Cubre la jubilación, además se puede contratar una cobertura integral (fallecimiento o invalidez).		Cubre la jubilación así como las contingencias legalmente admitidas	
Aportaciones		No existe límite fiscal		Límite anual en las aportaciones de 8000 eur.	
Prestaciones		Se pueden percibir en forma de renta o capital		Se puede cobrar en forma de capital, renta o mixta	
Liquidez	Perceptor	No se podrá disponer del capital hasta el momento de la jubilación o el cumplimiento de las contingencias suscritas Se podrán realizar movilizaciones a otros planes en caso de cese de la relación laboral.			
	Tomador	Si las primas no son imputadas al trabajador, entonces la empresa podrá rescatar la póliza cuando lo desee, en caso de supresión del compromiso		Estas pólizas consolidan derechos a favor de los asegurados, por lo que la empresa no puede rescatarlas	
Rentabilidad		Garantiza el capital aportado, además de una rentabilidad mínima garantizada por ley al vencimiento			No está garantizado ni el capital aportado ni la rentabilidad.
Flexibilidad		Las aportaciones pueden ser mediante prima única o bien periódica, además pueden suspenderse temporalmente sin ninguna penalización.			
Comisiones y gastos		No tienen límite fijado por ley.			Comisión de gestión y depositaría. Ascenden al 1,75% anual como máximo
Control		Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) PP →Política de inversión limitada.			
Fiscalidad					
Aportaciones	Perceptor	No reducen la base imponible del IRPF		Reducen la base imponible del IRPF hasta la menor de estas cuantías: 30% de la suma de los Rendimientos del trabajo bien un máximo de 8000 eur.	
	Tomador	No se deduce de su IRPF o IS si las primas no son imputadas al trabajador		Las aportaciones realizadas por el empresario se deducen del IS o en su caso del IRPF del mismo	
Prestaciones	Perceptor	Tributan sólo los rendimientos, por el IRPF como rendimientos del trabajo		Tributan íntegramente por el IRPF como rendimientos del trabajo.	
	Tomador	Ajustes fiscales oportunos para deducirse el IS o el IRPF		En este punto ya no hay responsabilidad fiscal	
Otros		No se pagarán impuestos por las ganancias durante el tiempo que se mantenga el producto Fallecimiento Beneficiario: PP, PPSE, MUTUALIDADES → Impuesto de Sucesiones y Donaciones (IS) SEGUROS COLECTIVOS → IRPF			

Fuente: Elaboración propia

2.3 SITUACIÓN ACTUAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA. PRINCIPALES MAGNITUDES

En este punto, es muy importante conocer el volumen de activos, el número de partícipes, las aportaciones y las prestaciones, así como las rentabilidades de los distintos productos de previsión social privada, para poder observar la evolución que ha tenido hasta ahora, y corregir los posibles errores. Para los Planes y Fondos de Pensiones utilizaremos el informe “*Las instituciones de inversión colectiva y los Fondos de Pensiones. Informe 2014 y perspectivas 2015*” del INVERCO. Sin embargo, para el resto de productos utilizaremos el informe “*Seguros y Fondos de Pensiones. Informe 2013*” de la DGSFP³³.

2.3.1 Los Planes y Fondos de Pensiones

Respecto al **patrimonio** de los Fondos de Pensiones, estos representan 99.429 millones de eur implicando un aumento del 7,2% con respecto al año 2013. De este incremento el 90% se ha debido al sistema individual que ha crecido un 10,8% con respecto al año anterior. Así mismo el sistema de empleo ha aumentado un 1,6%, y el sistema asociado ha disminuido un 6%.

En relación al número de cuentas de **partícipes**, estas disminuyeron un 5% con respecto al año 2013, representando un total de 8 millones de partícipes en términos netos³⁴. En total, el 54,5% de la población ocupada aporta a un Plan de Pensiones, sin embargo, los Planes de Empleo tan sólo están contratados por el 11,2 % de la población ocupada. En cuanto a la estructura por edades, la edad media de los partícipes se sitúa en los 50 años, y por sexos, podemos decir que aportan más los hombres que las mujeres. Estos datos se pueden observar de manera más detallada en la tabla 2.3:

³³ A pesar de que la DGSFP también incluye los Fondos de Pensiones en su informe, hemos considerado que es mejor utilizar la información más actualizada posible, y que por tanto, existe esta diferenciación en base a que sobre el resto de productos de previsión privada la información más actualizada es de 2013 (DGSFP), y sin embargo para los Fondos de Pensiones encontramos información del año 2014 (INVERCO). *Actualización (26/06/2015): tras la realización de este trabajo, se publicó el “Informe de Seguros y Fondos de Pensiones 2014” de la DGSFP, que se puede consultar en el siguiente enlace: <http://www.dgsfp.mineco.es/sector/documentos/Informes%202014/Informe%20Sector%20Seguros%202014.pdf>*

³⁴ Se representa en términos netos ya que muchos partícipes tienen abierto más de un plan con el objeto de diversificar sus inversiones. De esta forma eliminamos tal componente.

Tabla 2.3
Cuentas de los partícipes de los Planes y Fondos de Pensiones por Edad y Sexos

	Hombres	Mujeres	Total por tramo	
			Número	%/TOTAL
0-20	12.696	12.639	25.335	0,2%
21-30	194.364	116.665	311.029	3,1%
31-40	1.137.057	759.847	1.896.904	18,7%
41-45	829.831	547.585	1.377.416	13,6%
46-50	918.961	624.494	1.543.455	15,2%
51-55	950.112	653.238	1.603.350	15,8%
56-60	922.012	628.026	1.550.038	15,2%
61-65	640.741	413.766	1.054.507	10,4%
Más de 65	480.919	322.164	803.083	7,9%
TOTAL	6.086.693	4.078.424	10.165.117	100,0%

Fuente: INVERCO (2014)

En cuanto a la **estructura de la cartera** el 33,6% la representan los fondos garantizados, pero se ha podido observar una evolución positiva hacia posiciones de mayor riesgo, creciendo un 1,7% la renta variable con respecto al 2013 y un 3,6% los fondos mixtos. Por tanto, aunque en la estructura de la cartera sigue predominando la renta fija (59,8%) se está observando una tendencia a una menor aversión al riesgo que puede ser consecuencia directa de las mayores rentabilidades que estos fondos ofrecen.

De hecho, como se puede observar en la tabla 2.4, las **rentabilidades** de los Fondos de Pensiones son sumamente buenas, si bien a un año la rentabilidad media total es del 6,92%, si ampliamos el horizonte a 24 años, resulta del 5,29%, por lo que de seguir así las expectativas de inversión son muy buenas³⁵. Los tres sistemas presentan rentabilidades individuales muy similares, destacando el sistema de empleo por apenas un 0,3%, por tanto, todos los sistemas son totalmente adecuados para invertir.

³⁵ Por poner un ejemplo, si bien la rentabilidad de los depósitos bancarios está en tan sólo un 0,4%, la renta fija a corto plazo se encuentra en torno al 1,3%, por lo que está claro que ahora mismo incluso desde el punto de vista de la seguridad absoluta, los Fondos de Pensiones resultan una gran opción.

Tabla 2.4
Rentabilidades medias anuales ponderadas de los Fondos de Pensiones.
(A 31/12/2014)

RENTABILIDAD (%)	24 AÑOS	20 AÑOS	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO
SISTEMA DE EMPLEO	6,71	5,05	2,77	3,85	5,09	7,73	7,14
SISTEMA ASOCIADO	6,44	5,34	3,24	4,22	4,82	7,94	6,88
SISTEMA INDIVIDUAL	4,87	3,91	1,66	2,62	3,29	6,83	6,80
Renta Fija Corto plazo	4,61	3,54	1,92	1,49	1,44	2,23	1,37
Renta Fija Largo plazo	4,77	3,77	2,64	3,13	3,81	5,82	8,93
Renta Fija Mixta	4,92	3,89	1,76	2,11	2,43	4,95	3,61
Renta Variable Mixta	5,07	4,30	1,68	3,12	3,87	8,61	4,77
Renta Variable	-	7,03	-0,60	3,62	5,61	12,98	7,63
Garantizados	-	-	-	2,90	3,74	8,52	11,37
TOTAL PLANES DE PENSIONES	5,29	4,36	2,07	3,16	4,03	7,17	6,92

Fuente: INVERCO

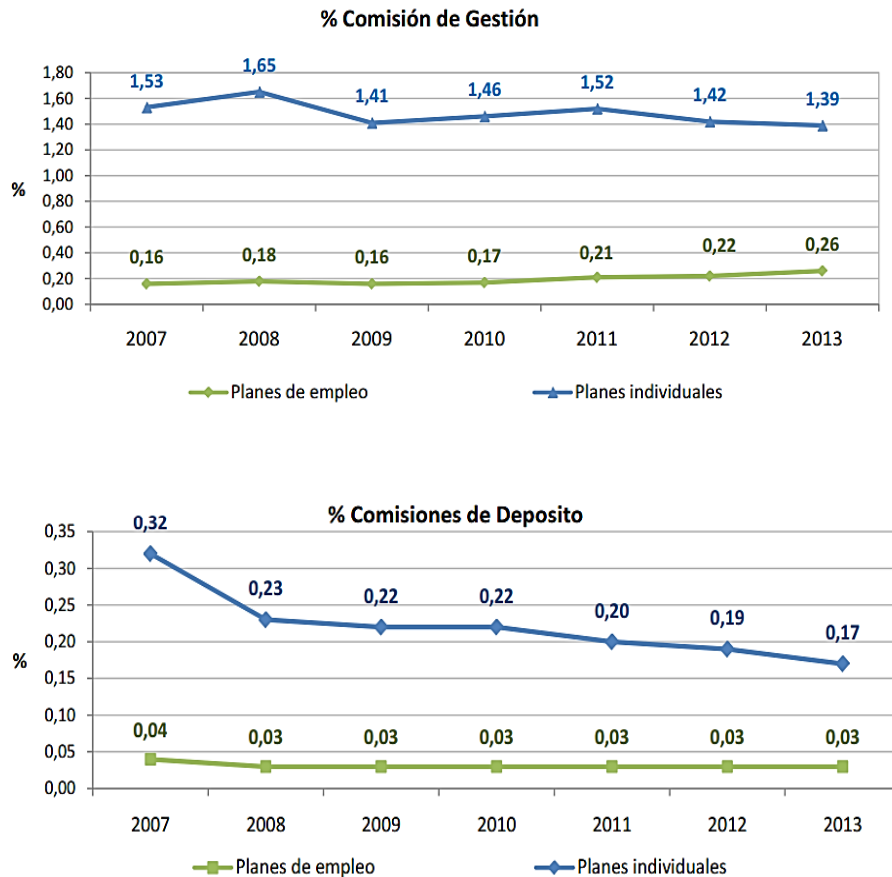
La buena rentabilidad que estos planes ofrecen se ha visto reflejada en el aumento de las **aportaciones**, que a pesar de una caída del 0,5% en el número de cuentas, las primeras se incrementaron un 28% con respecto al año 2013. Por tanto, en un principio la evolución de los Fondos de Pensiones parece bastante halagüeña. Esta visión está encauzada por las buenas rentabilidades y el bajo riesgo que estos fondos padecen, de forma que sus aportaciones han aumentado de forma significativa.

Respecto a las **prestaciones** por los supuestos contemplados, estas aumentaron su importe en un 12,6% con respecto al año 2013, sin embargo, las prestaciones por supuestos especiales de liquidez (enfermedad grave y desempleo de larga duración) disminuyeron un 5,6%, lo cual se explica en el descenso del importe de las prestaciones por desempleo, que pasó de suponer 449,6 millones de eur en el año 2013 a 428 millones en el año 2014.

Por último, respecto a las **comisiones**³⁶, como se puede observar en el gráfico 2.1, en el transcurso de todos los años representados, estas comisiones se sitúan muy cerca del límite fijado por ley, 1,5 % para la de gestión y 0,25% para la depositaria, con variaciones insignificantes a lo largo de los años, y cuyo efecto es inapreciable.

³⁶ Aquí utilizaremos los datos de la DGSFP para el año 2013, puesto que el INVERCO no facilita datos al respecto en su informe.

Gráfico 2.1
Evolución de las comisiones de los Planes y Fondos de Pensiones
(En %)



Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (2013)

2.3.2 Los Planes de Previsión Asegurados (PPA)

“A 31 de diciembre de 2013 el número de PPA que se declararon en la documentación estadístico contable ascendía a 207 siendo comercializados por 70 entidades aseguradoras”. (Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, 2013, p. 96).

Debido al relativo desconocimiento de este producto y los precedentes en comparación con los Planes y Fondos de Pensiones, la información existente es mucho más escueta en estos casos. Sin embargo la DGSFP ofrece bastantes datos con respecto a estos productos, que procederemos a analizar a continuación.

Tabla 2.5
Principales magnitudes correspondientes a los PPA
(En millones de eur)

Magnitud	2012	2013	Variación %
Primas	3.535,5	2.961.443,4	-16,2
Provisión matemática final	10.871,1	12.413,1	14,2
Prestaciones	1.356,1	1.726,8	27,3
Nº Asegurados (en millones)	1,1	1,5	41,3

Fuente: Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (2013) y elaboración propia

Aunque no disponemos de los datos del **patrimonio**, podemos encontrar la provisión matemática final, es decir, las reservas existentes en las aseguradoras para hacer frente al pago de las contingencias, las cuales experimentaron un aumento de un 14,2%, el cual fue probablemente inducido por la necesidad de hacer frente a los rescates anticipados.

Así mismo, los **partícipes** experimentaron un elevado aumento en el año 2013, concretamente del 41,3% con respecto al año anterior. Al igual que en los Planes y Fondos de Pensiones el número de asegurados aumenta con la edad, estableciéndose el mayor tramo entre los 51 y 60 años, representando el 40% del total de aportantes.

En cuanto a las **aportaciones**, disponemos del total de primas existentes en los PPA, que sería la remuneración que recibe la aseguradora para hacer frente a los riesgos de la póliza, es decir, las aportaciones que realizan los asegurados para poder ejercer tal derecho. Como se puede observar en la tabla 2.5, si bien aumentó el número de partícipes, las primas aportadas a los PPA disminuyeron un 16,2% en el año 2013, descenso motivado por la crisis económica y la falta de recursos. Además, cabe destacar que por tramo de prima anual, el mayor número de asegurados (51,7%) sólo aportan de 0 a 300 eur.

Respecto a las **prestaciones**, el 76,5% de los beneficiarios la recibió en forma de capital, prevaleciendo esta forma de cobro para todas las contingencias. De igual forma el 61,48% de beneficiarios recibieron su prestación con el motivo de la jubilación. Sin embargo, esta estructura cambia si se analiza el importe económico de las prestaciones, siendo el mayor importe económico de las mismas percibido también para la jubilación (83,4%), pero en este caso, en todas las categorías predomina la forma de pago por otras vías distintas a las comunes (57,3%).

2.3.3 Los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE)

“El número de PPSE constituidos a finales del ejercicio 2013 ascendió a 893, lo que supone 137 contratos más que el ejercicio anterior, que representa un incremento del 18,1%. Se incrementa en una el número de aseguradoras que declararon dichos productos en la documentación estadístico contable de dicho año, siendo en total 18 entidades” ”. (Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, 2013, p. 101)

Tabla 2.6
Principales magnitudes correspondientes a los PPSE
(en millones de eur)

Magnitud	2012	2013	Variación %
Primas totales	55,6	56,7	2,1
Primas trabajador	10,7	13,0	21,7
Primas empresa	44,8	43,7	-2,5
Provisión matemática final	158,2	212,5	34,3
Prestaciones	3,6	4,1	12,5
Nº Asegurados (en millones)	0,0341	0,0389	14,3

Fuente: Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (2013) y Elaboración propia

Con respecto al **patrimonio**, nuevamente solo encontramos información sobre la provisión matemática final, que ascendió un 34,3% en el año 2013, ascenso que pudo estar motivado por el aumento de las primas totales o bien por la necesidad de hacer frente a un mayor número de contingencias acaecidas.

Los **partícipes** de estos planes, por su parte, aumentaron un 14,3%, cifra bastante halagüeña teniendo en cuenta la escasa representatividad en nuestro país de este tipo de instrumento. Sin embargo, el número de asegurados continúa siendo muy escaso, siendo de 38.938 asegurados en el año 2013.

En cuanto a las **aportaciones**, las primas totales se elevaron un 2,1%, principalmente debido al aumento de las primas del trabajador (21,7%), ya que en este caso las aportadas por la empresa disminuyeron. Así mismo, cabe destacar que aun así, del total de primas pagadas, el 77% lo fueron por la empresa y el 23 % restante por los trabajadores, por lo

que la empresa continúa aportando mucho más a este tipo de planes. En relación a las **prestaciones**, estas experimentaron un aumento de un 12,52%³⁷.

2.3.4 Seguros de Vida Colectivos

Con respecto al número de **pólizas** de seguros colectivos en el año 2013, estas se incrementaron un 8,63% con respecto al año anterior, constituyendo un total de 354.760 pólizas. Sin embargo, como veremos a continuación, el resto de magnitudes no son tan halagüeñas

Tabla 2.7
Principales magnitudes correspondientes a los Seguros Colectivos
(en millones de eur)

Magnitud	2012	2013	Variación %
Primas totales	2.289,1	2.209,0	-3,5
Primas trabajador	151,0	136,1	-10,3
Primas empresa	2.137,4	2.289,1	-2,5
Provisión matemática final	27.898,9	27.118,3	-2,8
Prestaciones	2.907,4	3.015,0	3,7
Nº Asegurados (en millones)	7,7	7,3	-5,1

Fuente: Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (2013) y Elaboración propia

Refiriéndonos al **patrimonio**, el importe de los compromisos asumidos por el asegurador en relación con las contingencias contratadas, disminuyó un 2,8 % con respecto al año 2012, hecho que se puede explicar por la reducción de las primas y del número de asegurados.

Efectivamente, los **partícipes** de este tipo de planes también disminuyeron un 5,1% con respecto al año anterior, aunque habría que reseñar que el número de contratos de seguro

³⁷ "El informe estadístico de instrumentos de Previsión Social Complementaria (2013)" posee datos muy dispares en función de que producto analice. Si bien la información se centra en los Planes y Fondos de Pensiones, encontramos también bastante desglosados los PPAs. Sin embargo, a partir de este punto, en el resto de productos la información existente es mucho menor y muy escueta. Aspecto a mejorar por este tipo de informes que debería tratar a todos los productos por igual con el fin de que sea posible la realización de una comparativa objetiva.

sí que aumentó, concretamente un 8,63%, probablemente por una mayor suscripción de empresas a pesar de que los trabajadores adheridos sean menos³⁸.

En relación a las **aportaciones**, las primas totales disminuyeron un 3,5%, en gran medida por el descenso de las aportaciones del trabajador (-10,3%), aunque las aportaciones de la empresa también experimentaron, de manera menos significativa, una reducción.

Las cuantías de las **prestaciones** de este tipo de seguros, aumentaron un 3,7%, las cuales fueron cobradas principalmente en forma de renta, concretamente el 68,3% del total de prestaciones y en cuanto a las contingencias, la de mayor peso es la de jubilación (85,8%). Respecto a las contingencias especiales, predomina el desempleo de larga duración.

2.3.5 Mutualidades de previsión social

Respecto al **patrimonio** de las mutualidades, la provisión matemática final aumentó un 4,21% en el año 2013, lo cual, al igual que en el caso de los PPSE, se puede explicar por el aumento de las primas.

En cuanto a los **partícipes**, estos aumentaron de manera casi insignificante (0,2%), sin embargo, las **aportaciones** pagadas experimentaron un aumento mucho mayor (17,3%), por lo que se puede concluir que este aumento de las primas se debe a los aportantes ya existentes

Tabla 2.8
Principales magnitudes correspondientes a las Mutualidades de Previsión Social
(En millones de eur)

Magnitud	2012	2013	Variación %
Primas	374,1	438,8	17,3
Provisión matemática final	5.455,7	5685,2	4,21
Nº beneficiarios de prestaciones pagadas (en millones) *	0,349	40,8	16,79
Nº Asegurados (en millones)	0,2943	0,2948	0,18

*A falta de información sobre la cuantía de prestaciones

Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) y Elaboración propia

³⁸ De hecho, aunque de manera casi inapreciable, el número de tomadores también aumentó en el año 2013, concretamente un 0,61%.

En relación a las **prestaciones**, en este caso no disponemos de datos sobre la cuantía de las mismas, pero si del número de beneficiarios que recibieron prestaciones, que aumentó un 16,7%, por lo que en un principio es probable que las prestaciones hayan aumentado, aunque no se puede corroborar en este caso³⁹.

2.3.6 Comparativa de las principales magnitudes de los productos de Previsión Social Complementaria

En este apartado estableceremos una comparativa entre los distintos productos de Previsión Social Complementaria de los cuales disponemos datos al respecto⁴⁰, con el fin de poder analizar cuáles son los productos que han tenido una mayor implementación y las diferencias existentes entre los mismos.

Tabla 2.9
Comparativa principales magnitudes productos de Previsión Complementaria
(En millones de eur)

	Sistema individual	Sistema asociado	Sistema empleo	Total Planes y Fondos de Pensiones	PPA	PPSE	Seguros colectivos	Mutualidades	Total
<i>Primas (eur)</i>	4.030	37	1.167	5.234	2.961	57	2.209	439	10.900
<i>% Distribución</i>	37,0	0,3	10,7	48,0	27,2	0,5	20,3	4,0	100,0
<i>Provisión matemática / Patrimonio(eur)</i>	34.340	944	64.145	99.429	12.413	212	27.118	5.685	144.858
<i>% Distribución</i>	23,7	0,7	44,3	68,6	8,6	0,1	18,7	3,9	100,0
<i>Prestaciones</i>	2.862	34	1.437	4.334	1.727	4	3.015	No disponible	9.079
<i>% Distribución</i>	31,5	0,4	15,8	47,7	19,0	0,0	33,2	No disponible	100,0
<i>Nº Asegurados</i>	2	0,63	8	10	1	0,039	7	0,295	29
<i>% Distribución</i>	10,8	0,3	41,1	52,2	7,6	0,2	38,4	1,5	100,0

*Los datos se corresponden con los últimos conocidos. Los Planes y Fondos de Pensiones se corresponden con el año 2014 (INVERCO), mientras que el resto de productos al año 2013 (DGSFP)
Fuente: Elaboración propia a través de datos del INVERCO y la DGSFP

³⁹ También pudiera ser que aunque el nº de beneficiarios hubiese aumentado el importe de las prestaciones disminuyera a razón de que el conjunto de los beneficiarios recibieran una prestación menor.

⁴⁰ Como bien se ha podido observar, no se han establecido magnitudes en relación a los Planes de Jubilación y los PIAS porque ninguno de los informes existentes sobre el sector asegurador facilita tales datos. Se desconocen los motivos al respecto, pero es un aspecto que se debería de mejorar. Además, la información existente no es homogénea entre los productos, por ejemplo, existe mucha más información sobre los Planes y Fondos de Pensiones que sobre el resto de productos. En definitiva, con estos datos tan dispares la tarea de comparar información se ha vuelto demasiado complicada, y se puede asociar a una falta de transparencia y rigor por parte de estas entidades.

Como se puede observar en la tabla 2.9, los Planes y Fondos de Pensiones son los **productos que poseen el mayor porcentaje de la distribución** en todos los ámbitos, lo que nos da una idea en cuanto su nivel de implantación e importancia. Gestiona, con diferencia, el mayor patrimonio en este tipo de productos, con un 68,6% del patrimonio total. Así mismo, posee casi la mitad del volumen de primas del sector (48,0%), y por tanto, no extraña que sea también el que mayor número de asegurados posea, con más de la mitad del total (52,2%).

Sin embargo, dentro de los propios Planes de Pensiones, se puede observar que el sistema asociado prácticamente no tiene representatividad en ninguna de sus magnitudes, por lo que podemos concluir que es un sistema al que apenas se le da uso. Es el sistema de empleo el que maneja un patrimonio mayor de los tres sistemas, así como un número de asegurados superior, concretamente y con respecto al total de la distribución, un 44,3% y 41,1% respectivamente. Por otro lado, es el sistema individual es el que más volumen de primas gestiona⁴¹, concretamente un 37% del total.

Por otro lado, **los productos con menor significatividad en el conjunto global**, pertenecen ambos a la previsión empresarial, y serían los Planes de Pensiones asociados y los Planes de Previsión Social Empresarial con una escasa representatividad en prácticamente todas las magnitudes.

En términos más particulares, concretamente refiriéndonos a **la previsión empresarial**, son los Planes de Pensiones y los Seguros Colectivos los que tienen una representatividad mayor. Si bien el número de asegurados tan sólo difiere en 1 millón entre los primeros y los segundos, no ocurre lo mismo con el resto de magnitudes. Por un lado, son los Planes de Empleo los que poseen un patrimonio mayor, de hecho es casi un 80 % superior con respecto a ambas magnitudes. Sin embargo, las primas de los seguros colectivos así como el importe de las prestaciones es muy superior en el caso de los seguros colectivos, prácticamente el doble en ambos casos. El resto de productos de previsión social

⁴¹ Si se observa la tabla, esta información es válida tanto para los tres sistemas de Planes y Fondos de Pensiones como para el total de la distribución.

empresarial apenas tienen representatividad alguna en cuanto al conjunto y en su propia categoría.

En relación a la **previsión social individual**, el número de asegurados en los de los Planes de Pensiones Individuales con respecto a los PPA es el doble y su patrimonio así como el resto de magnitudes son significativamente superiores. Aun así, podemos destacar que son ambos sistemas individuales los que mayor volumen de primas tienen con respecto al conjunto, entre los dos poseen el 64,2% por lo que podemos concluir que son los sistemas individuales los que reciben mayor volumen de aportaciones.

Finalmente, en la figura 2.2 podemos encontrar un breve resumen de los principales aspectos.

Figura 2.2
Principales conclusiones extraídas de la comparativa de las magnitudes de los productos de Previsión Social Privada



Fuente: Elaboración propia

3. LAS CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN CON RESPECTO A LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA. ¿PORQUÉ APORTAMOS MENOS?

3.1 UNA ESTRUCTURA DEL AHORRO MUY CENTRADA EN LOS ACTIVOS NO FINANCIEROS Y LOS DEPÓSITOS.

Con el fin de analizar el ahorro financiero de las familias españolas, el INVERCO (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones) realiza un estudio muy interesante sobre las características y la composición del mismo. Este informe se denomina “*Las instituciones de inversión colectiva y los Fondos de Pensiones, informe 2014 y perspectivas 2015*” y sobre el mismo vamos a basar gran parte de este apartado.

Así mismo el Ministerio de Economía y Competitividad publica un boletín trimestral denominado “*Boletín de Información Trimestral de Planes y Fondos de Pensiones, Tercer Trimestre de 2014*” que consiste en un análisis de la composición actual de este tipo de inversiones. Además, otros organismos como el BCE y la DGSFP también realizan publicaciones en este tipo de ámbito.

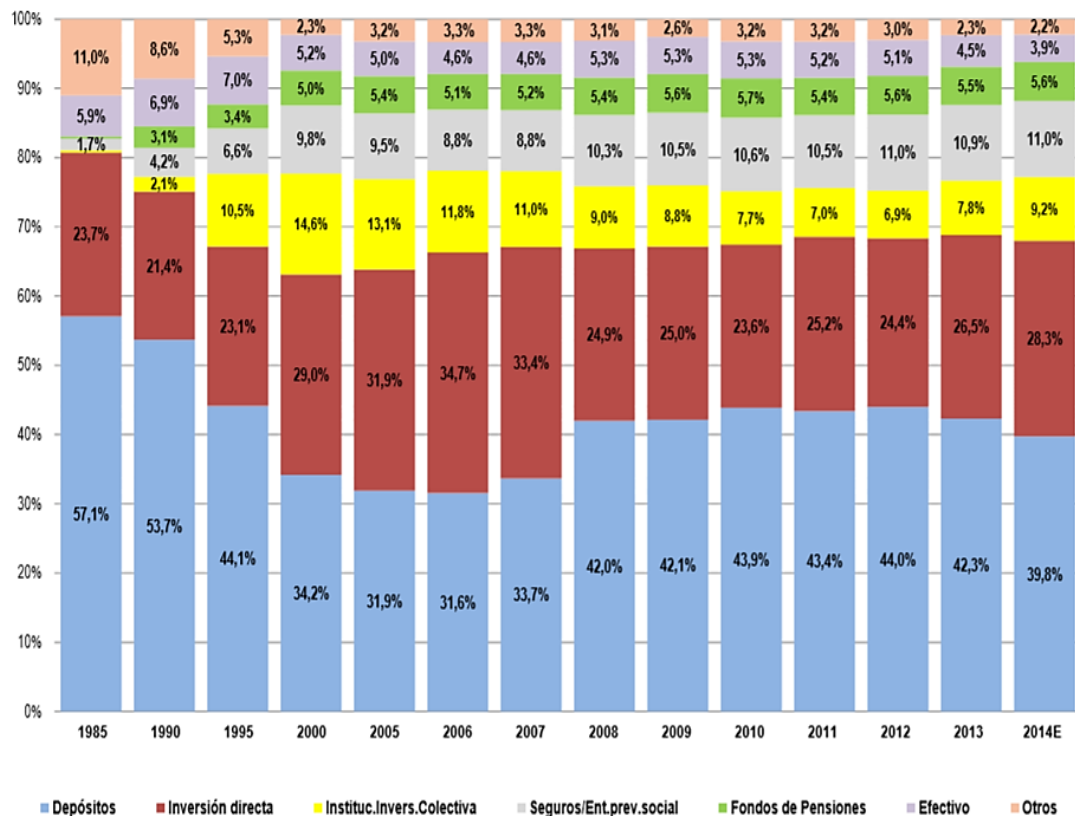
El objetivo de este apartado es determinar la estructura del ahorro de las familias españolas, para intentar comprender si este hecho tiene relación con el escaso desarrollo de la previsión social complementaria en nuestro país, puesto que serían esfuerzo inútil los incentivos financieros y la adecuación de este tipo de planes si la cultura del ahorro tiende hacia otras ramas. Por tanto, es necesario examinar esta situación y determinar cómo podemos trasladar el ahorro individual hacia nuestro objetivo primordial, esto es, la extensión de la previsión social complementaria.

En el año 2014 el PIB aumentó un 1,4%, lo que se traduce en un crecimiento de la economía. Pero, si bien en el tercer trimestre del año 2014 el consumo alcanzó un crecimiento del 3%, no fue tal magnitud la que supuso el crecimiento de la renta, pues esta solo aumentó de un 0,1% interanual. Por tanto, el consumo creció más que la renta, lo que explica un ahorro de tan sólo el 9,1% de la renta disponible.

Pero además de la **supremacía absoluta del consumo frente al ahorro**, España presenta serias dificultades en cuanto a la estructura de este segundo componente. Esto es así porque el ahorro está concentrando en su componente no financiero, y esto es la inversión inmobiliaria. De hecho, según la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (2015b) en España casi $\frac{3}{4}$ partes del total de los activos de los hogares son no financieros (principalmente inmobiliarios).

Esta estructura española caracterizada por concentrar todo el ahorro en un solo componente conlleva riesgos muy relevantes. De hecho, desde el año 2007 hasta la actualidad, las familias han perdido una cantidad superior al 200% del PIB en cuanto al valor de su riqueza inmobiliaria.

Gráfico 3.1
Productos de ahorro financiero en España
(Peso en %)



Fuente: Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (2015b)

Con respecto al **ahorro en activos financieros**, que supone tan sólo un 23% del ahorro total, continúa teniendo una estructura muy concentrada en los depósitos bancarios. No obstante, como se puede observar en el gráfico 3.1, la supremacía de los depósitos bancarios⁴² se ha reducido prácticamente un 20% desde el año 1995. Pero también es cierto que España está experimentando un cambio de tendencia hacia el destino de su ahorro financiero, de hecho, según la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (2015b) los productos de desintermediación bancaria supusieron el 54,1% del ahorro financiero de los españoles. En cuanto a los Fondos de Pensiones obtuvieron un gran protagonismo puesto que incrementaron su saldo en un 7,7%, de hecho, tras los Fondos de Inversión (28,3%) son el producto de ahorro financiero con mayor peso (11%), motivado por sus excelentes rentabilidades.

Sin embargo, en España queda pendiente un largo proceso de desarrollo y expansión de los Fondos de Pensiones. Si bien la inversión en Fondos de Pensiones y seguros en Europa supone un 38% del total de activos financieros, en España estos sólo representan un 16,5% del total. Esto es así porque continúan primando los depósitos bancarios y el efectivo suponiendo un 46,8% de este tipo de inversiones frente al 33,2% europeo. En resumen, podríamos decir que este diferencial español con respecto a la cultura de ahorro europea está motivado principalmente por los factores descritos en el cuadro 3.1:

Cuadro 3.1	
Perfil inversor de la población española	
Destino de la renta disponible	Supremacía del consumo sobre el ahorro
Endeudamiento de las familias	Es elevado, de hecho este se estima en un 76,1% del PIB, lo que deja escaso hueco para el ahorro.
Cultura de inversión	Preferencia por la inversión en activos no financieros, especialmente inmobiliarios.
Ahorro financiero	Continúa canalizándose hacia los depósitos bancarios, posiblemente motivado por una incultura financiera y desconocimiento de otros productos de mayor provecho.

Fuente: Elaboración propia

⁴² Sin embargo, es posible que esta tendencia se modifique con el tiempo, puesto que actualmente los depósitos bancarios apenas ofrecen un 0,4% de rentabilidad, existiendo productos no bancarios que ofrecen condiciones muy similares en cuanto a un bajo riesgo y tienen rentabilidades más altas.

Por tanto, aunque para una economía es importante la existencia del ahorro interno, ya que esto favorece el crecimiento económico, en España esto no es así, y será muy complicado aumentar el protagonismo de la previsión social privada en estas circunstancias. El Estado debe tomar medidas al respecto y favorecer la inversión en los productos de previsión social privados, desincentivando la inversión en activos inmobiliarios e informando mejor sobre la escasa rentabilidad de los depósitos bancarios en la renta fija con respecto a otros productos de seguridad similar y una rentabilidad mucho mayor, como los PIAS.

3.2 DIFICULTADES PARA PLANIFICAR LA JUBILACIÓN Y TOMAR DECISIONES AL RESPECTO. LA ECONOMÍA CONDUCTUAL Y LA FALTA DE INFORMACIÓN.

“Un sesgo conductual importante identificado por los investigadores que afecta a la decisión de inversión activa es el impacto de la inercia y la procrastinación . Cuando los partícipes del plan se enfrentan a decisiones complejas para poder tomar una decisión de inversión, la inercia (mantener las cosas tal y como son) o la dilación (posponer la decisión para mañana) afectan a las mismas, lo que lleva a decisiones subóptimas”(Tapia & Yermo, 2007, p. 8)⁴³

Si bien la economía convencional sugiere que los agentes económicos actúan de forma racional en la toma de sus decisiones con el objetivo de **maximizar sus beneficios**, resulta evidente que en el mundo real este comportamiento no está tan claro. De hecho, otra rama de la economía, la denominada economía conductual⁴⁴, tal como sugieren Tapia & Yermo (2007) considera que **la inercia y la procrastinación** tienen mucho que ver en este tipo de decisiones. Así mismo, las personas tienden a tomar decisiones inestables e

⁴³ *“An important behavioural bias identified by researchers affecting active investment decision is the impact of the inertia and procrastination. When plan participants face complex decisions required to make investment choice, inertia (keep the things as they are) or procrastination (put the decision off until tomorrow) affects their decisions, leading to sub-optimal choices”(Tapia & Yermo, 2007)*

⁴⁴ La economía psicológica, conductual o del comportamiento, nace por la insatisfacción de algunos economistas con la forma con la que se estaban abordando, desde la economía, problemas referentes al comportamiento económico del hombre y con las explicaciones que la economía daba a estos comportamientos. La economía conductual es la combinación de la economía con la psicología, para estudiar lo que ocurre en los mercados, analizando el comportamiento del hombre, sus limitaciones humanas y las problemáticas que se originan desde estas limitaciones.

indefinidas, que cambian con el tiempo en función de factores externos y poco tienen que ver con la maximización de su utilidad.

Desde el punto de vista de la toma de decisiones ante su jubilación, sostienen que aunque las personas comprendan que su pensión no será suficiente, no llegan a tomar nunca ninguna decisión al respecto por la inercia de mantener las cosas tal y como están, o bien tienden a prorrogar tal decisión “para el día siguiente”. Esto también es debido a que tomar una decisión a veces supone unos **costes de información** en términos de tiempo y de dinero que las personas no son capaces o no quieren asumir. Además, si se da el caso de contratar un plan de pensiones, Tapia & Yermo (2007) señalan que existen personas que mantiene sus decisiones iniciales de inversión durante muchos años, aunque esto no les sea beneficioso.

Además, otro comportamiento muy habitual en este esquema es el **exceso de confianza**, es decir, las personas consideran que las fuentes de información que estudian son suficientes y fiables, y toman sus decisiones en base a la confianza de que esa información es válida. Esto unido al exceso de planes de ahorro, con sus características específicas, puede hacer que la decisión nunca se llegue a tomar.

Cuadro 3.2

Formas de comportamiento humano que afectan a la toma de decisiones

LA NO MAXIMIZACIÓN DE BENEFICIOS	La economía conductual sostiene que los seres humanos no actuamos de forma racional, y que por tanto, en una decisión de carácter económico influyen diversos factores
Inercia y desidia	Implica prorrogar la toma de una decisión, e incluso nunca llegar a tomarla.
Costes de información	Una decisión a veces conlleva costes de tiempo y económicos
Exceso de confianza	Supone tomar decisiones en base a una información que creemos suficiente y correcta, aunque esto no sea así.

Fuente: Elaboración propia

En definitiva, aunque es sumamente complicado, el propio comportamiento del ser humano se ha de tener en cuenta a la hora de diseñar un sistema que complemente a las prestaciones públicas. Siguiendo este pretexto, y con el fin de evitar dicha problemática,

se puede optar por la adhesión obligatoria⁴⁵ y un sistema de inversión planificada, pero ¿hasta qué punto debe el Estado interferir en la toma de decisiones de un individuo concreto?

3.3 LA PROPIA COMPOSICIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA ES SELECTIVA

Antón Pérez, Azpitarte Raposeiras, y Fernández Macías (2009) realizan un trabajo muy interesante sobre el perfil inversor de las familias españolas, basándose en la Encuesta Financiera de las Familias (EFF) elaborada por el Banco de España. El estudio resulta realmente interesante, no obstante, los datos tratan de 2006, por lo que se han considerado desactualizados en la realización de este trabajo. Por tanto, a continuación se hará un estudio similar pero utilizando la última EFF⁴⁶, que data de 2011.

Tabla 3.1
Características de los aportantes en función del percentil de renta

Percentil de renta (miles eur)	2008 % aportantes PSC con respecto al total	2008 Mediana del valor del activo (miles eur)	2011		2011	
			Aportantes PSC con respecto al total	% Variación respecto 2008	Mediana del valor del activo (miles eur)	% Variación respecto 2008
Menor de 20	7,4	7,7	6,9	-6,76	5	-35,06
Entre 20 y 40	14,3	5,08	16,4	14,69	5,3	-98,96
Entre 40 y 60	24,2	5	24,5	1,24	6,5	30,00
Entre 60 y 80	31,1	7,4	34,6	11,25	7,7	4,05
Entre 80 y 90	47	9,7	44,3	-5,74	10,3	6,19
Entre 90 y 100	55,1	21,5	55,1	0,00	18,5	-13,95
TODOS LOS HOGARES	25,6	8,3	26,5	3,52	8,2	-1,20

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Financiera de las Familias (2011)

En cuanto **al percentil de renta**, se observa un claro aumento del número de aportantes y de la mediana del valor del activo a medida que aumenta la misma. Además si tenemos

⁴⁵ Esto implica adherir de forma obligatoria a todos los trabajadores al mecanismo previsión social empresarial en el que esté suscrito la empresa.

⁴⁶ El número total de entrevistas válidas conseguidas fue de 6.106, de las cuales 3.711 corresponden a hogares que ya colaboraron en la EFF2008. De estos 3.711 hogares, 1.666 colaboran desde 2002, 1.182 desde 2005 y 863 desde 2008. El porcentaje de hogares que no pudieron ser contactados fue de un 2 % del total y la tasa de cooperación es, en conjunto, del 50,8 %. Esta tasa disminuye a medida que aumenta la riqueza.

en cuenta la riqueza en términos netos, pasa exactamente lo mismo. Por lo que podemos concluir que las rentas más altas aportan más y en mayor número a los planes de pensiones que las rentas más bajas.

Este hecho se puede explicar porque teniendo en cuenta el carácter progresivo del IRPF y los incentivos fiscales que se presentan sobre este impuesto en cuanto a las aportaciones a planes complementarios, donde el ahorro fiscal depende de su tipo marginal, es lógico que las rentas más altas aporten más a este tipo de planes, ya que les resulta más beneficioso.

Sin embargo, en realidad son las decilas más bajas las que afrontan un mayor esfuerzo en las aportaciones. *“EL esfuerzo relativo, medido como porcentaje que las aportaciones representan sobre el total de renta, decrece a medida que avanzamos en la distribución de la renta. Así la decila más rica es la que destina en términos relativos un menor porcentaje de su renta mientras que esta tasa crece progresivamente hasta la decila más baja”* (Antón Pérez, Azpitarte Raposeiras, y Fernández Macías, 2009, p. 38)

Tabla 3.2
Características de los aportantes en función de la edad del cabeza de familia

Edad del cabeza de familia	2008 % aportantes PSC con respecto al total	2008 Mediana del valor del activo (miles eur)	2011 Aportantes PSC con respecto al total		2011 Mediana del valor del activo	
			%	% Variación respecto 2008	Mediana (miles eur)	% Variación respecto 2008
Menor de 35 años	16,5	3,8	20,3	23,03	9,3	144,74
Entre 35 y 44 años	31,9	4,6	30,5	-4,39	5	8,70
Entre 45 y 54 años	39,2	10,9	40,4	3,06	8,8	-19,27
Entre 55 y 64 años	41,8	16,6	41	-1,91	14,4	-13,25
Entre 65 y 74 años	8,6	10,3	10,2	18,60	13,4	30,10
Mayor de 74 años	1,7	9,7	3,1	82,35	11,1	14,43
TODOS LOS HOGARES	25,6	8,3	26,5	3,52	8,2	-1,20

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Financiera de las Familias (2011)

En cuanto a la **edad del cabeza de familia**, podemos observar en la tabla 3.2 como las aportaciones son significativamente mayores en el tramo de edad que abarca de los 45 a los 64 años. También se puede observar como el valor de la mediana del activo suele

incrementarse en estas edades. Por lo que podemos deducir que la propensión a realizar aportaciones aumenta con el ciclo vital, probablemente inducido por una mayor concienciación ante la necesidad de complementar la pensión pública, ante la proximidad del momento de la jubilación.

Tabla 3.3
Características de los aportantes en función de la situación laboral del cabeza de familia

Situación laboral	2008 % aportantes PSC con respecto al total	2008 Mediana del valor del activo (miles eur)	2011 Aportantes PSC con respecto al total		2011 Mediana del valor del activo	
			%	% Variación respecto 2008	Mediana (miles eur)	% Variación respecto 2008
Empleado por cuenta ajena	35,5	7,3	38,1	7,32	8	9,59
Empleado por cuenta propia	43,9	9,3	41,2	-6,15	10	7,53
Jubilado	11,5	16,2	11	-4,35	17,6	8,64
Otro tipo de inactivo o parado	11,7	8	17,6	50,43	3,6	-55,00
TODOS LOS HOGARES	25,6	8,3	26,5	3,52	8,2	-1,20

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Financiera de las Familias (2011)

Por último, refiriéndonos a **la situación laboral del cabeza de familia**, se tiene que los empleados por cuenta propia representan un mayor número de aportantes que el resto de empleados, probablemente motivado por la necesidad de asegurarse una pensión digna ante su régimen específico⁴⁷. En esta categoría el valor de la mediana del activo es superior en los jubilados, probablemente inducida por el hecho de que han estado aportando mayor número de años. Excluyendo los jubilados, son los empleados por cuenta propia los que poseen una mediana superior.

En definitiva, los mayores aportantes a la previsión social complementaria se pueden definir como aquellos que tienen una mayor renta, una edad superior y que en mayor medida son autónomos o jubilados. Por tanto, esta estructura deja muy claro que los

⁴⁷ Dentro del Sistema de Seguridad Social este tipo de trabajadores reciben un trato diferenciado, que consiste normalmente en menores bases de cotización, lo que explica su preponderancia en cuanto al número de aportantes.

jóvenes y las personas con menor renta, que en definitiva son aquellos a los que más les va a afectar el recorte de las prestaciones públicas, no muestran interés o bien no les resulta beneficioso aportar a este tipo de productos, y por tanto, no lo hacen. Es necesario en este punto revisar la estructura y los beneficios de la previsión social complementaria, para hacerla atractiva a todas las capas de la población.

Por otro lado, además de las características de las aportaciones, sería interesante analizar la actitud que tienen los españoles ante la jubilación. Para ello, utilizaremos datos del “*Informe Naranja. Tendencias clave de los españoles ante la jubilación (2014)*” de ING direct⁴⁸. Este estudio está basado en una muestra representativa de 1500 personas distribuidas por sexo, grupos de edad y clase social en todas las Comunidades Autónomas, exceptuando Ceuta y Melilla.

Según este estudio **la situación económica** tras la jubilación preocupa mucho al 55% de los españoles, sin embargo, hay un 43% que afirma que no le preocupa nada. A pesar de esta última cifra, el 75% de los españoles reconoce que es consciente de que la pensión pública no será suficiente para garantizar su nivel de vida.

Por otro lado el estudio destaca que el 83% de los españoles **declara saber poco o nada** acerca de los productos de ahorro existentes para la jubilación, y esto es más preocupante cuando el 91% de los españoles prefiere consultar a un amigo o familiar sobre la planificación de su ahorro en vez de a un asesor o a su banco.

Cuando se pregunta a los encuestados **por qué no contratan un Plan de Pensiones**⁴⁹, el 41% alude a que no tienen capacidad de ahorro y sólo el 10% a que existen otros productos más atractivos. Entre el resto de razones destacan las que atañen a la desconfianza sobre el sistema bancario y sobre los propios productos, además de la falta de información. Por otro lado, cuando se les hace la pregunta contraria, la principal razón

⁴⁸ Este estudio se realizó entre el 17 y 26 de Septiembre de 2014, por lo que los datos están muy actualizados.

⁴⁹ Aunque estas preguntas son específicas para los Planes de Pensiones, no es difícil generalizarlas hacia el resto de productos de previsión social complementaria, pues aunque poseen características propias, todas tienen el mismo objetivo: el ahorro para la jubilación, y por tanto, los motivos para ser contratados o no, han de ser obviamente similares.

que alude el 44% de los encuestados es asegurarse una pensión en el futuro, mientras que sólo el 18% lo hizo para obtener ventajas fiscales.

Cuadro 3.3
Actitud de los españoles ante la jubilación (% encuestados)

Pregunta realizada	Respuesta	% encuestados con dicha respuesta
Preocupación por la situación económica tras la jubilación	Le preocupa mucho	55%
	No le preocupa nada	43%
Nivel de conocimiento sobre productos disponibles	Sabe poco o nada	83%
Razones por las que no contratan un plan de pensiones	Alude a que no tiene capacidad de ahorro	41%
Razones por las que contratan un plan de pensiones	Asegurarse una pensión en el futuro	44%
	Obtener ventajas fiscales	18%

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, podemos explicar esta estructura selectiva en la composición de los aportantes, según los datos de esta encuesta, en la propia composición de los productos, en la problemática del desconocimiento y la desconfianza en los mismos, además de una falta de capacidad de ahorro, lo que dificulta el fomento de las aportaciones de los deciles más bajos de la renta.

De otro lado, la consciencia ante la necesidad de complementar la pensión pública es muy elevada, por tanto, si se consigue una adecuación de estos productos a las necesidades de la población, además de una mayor información, es posible que su contratación aumente y se pueda cumplir con el objetivo de adecuación del sistema de pensiones español.

4. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA PREVISIÓN SOCIAL PRIVADA EN ESPAÑA. EL SISTEMA DE LOS TRES PILARES.

Por supuesto, antes de comenzar con estas recomendaciones, se ha de mencionar que si bien es cierto que se pueden presentar ciertas discrepancias con respecto a lo que se va a decir, y que a priori, existen distintas alternativas para fomentar la sostenibilidad del sistema, las medidas que aquí se exponen se consideran una buena opción para fomentar la equidad, la adecuación y la suficiencia, y difieren en grosso modo de las que se han aplicado hasta ahora en el sistema. Sin embargo, en vista de los resultados obtenidos y las proyecciones de futuro, quizá sea conveniente tenerlas en cuenta.

4.1 CONCEPCIÓN Y DESARROLLO DEL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

4.1.1 La función del Estado y del Sector Privado en la nueva configuración del Sistema de Pensiones.

“Hoy la idea dominante en los economistas de los países occidentales es que una intervención estatal limitada podría aliviar (pero no resolver) los problemas más graves: el Estado debe participar activamente en el mantenimiento del pleno empleo y en la erradicación de los peores aspectos de la pobreza, pero la empresa debe desempeñar el papel más importante en la economía” (Stiglitz, 2006). Si nos guiáramos por la definición moderna de Stiglitz, hablando sobre la suficiencia y adecuación del sistema público de pensiones, los “peores aspectos de la pobreza” de facto, estarían cubiertos con el sistema actual de pensiones públicas.

Pero existe otra corriente de pensamiento que parte del supuesto de que los Estados modernos, como garantes del bienestar, han de ir más a allá y procurar garantizar la igualdad de oportunidades, es decir, que independientemente del lugar de nacimiento, renta, raza o cualquier otra circunstancia, todos los ciudadanos tenga la opción de poder acceder a las mismas oportunidades. Veamos lo que dice Piketty al respecto:

“Resumamos: la redistribución moderna no consiste en transferir las riquezas de los ricos a los pobres, o por lo menos no de manera tan explícita; reside en financiar servicios públicos e ingresos de reposición más o menos iguales para todos, sobre todo en el ámbito de la educación, la salud y las jubilaciones. En este último caso, el principio

de igualdad se expresa mediante una casi proporcionalidad al salario obtenido durante la vida activa”(Piketty & Cazenave, 2014)

¿Entonces no debería el Estado intentar garantizar un nivel de pensiones público adecuado por sí mismo, fuere como fuere? La respuesta es no. Porque hay veces, como en el caso de las pensiones públicas, que el Estado no puede hacerse cargo por sí mismo de tales hechos. En primer lugar porque en un sistema de reparto sería injusto un aumento excesivo de las cotizaciones de las generaciones que trabajan en la actualidad si ellos no tienen la garantía de que en el futuro esto se va a compensar en su pensión. Después es relevante señalar, que las cotizaciones no es que sean de por sí pequeñas, y de hecho ya son progresivas, por lo que si se incide más sobre las rentas altas también sería injusto con respecto a lo que van a recibir a la hora de su jubilación⁵⁰. Y por último, sería una falacia sin sentido asegurar que el problema se acabaría con un aumento en los ingresos (vía cotizaciones) o una reducción en los gastos (vía prestaciones), puesto que como ya se ha expuesto, este es un problema estructural que nace del envejecimiento demográfico, y cuyo intento de solución vía gastos supondrá un lastre sobre el propio objetivo de la existencia de las pensiones, esto es, garantizar una prestación digna en la jubilación.

En conclusión, dada la situación actual, y para cumplir con la igualdad de Piketty, una opción muy inteligente por parte del Sector Público sería desarrollar políticas públicas para promover la previsión social complementaria en nuestro país, de forma que esta cubriera la brecha que no son capaces a abarcar las prestaciones públicas y así se asegurase una casi proporcionalidad al salario obtenido durante la vida activa. Pero cuando las pensiones privadas pasan de ser una opción a una necesidad, es fundamental replantearse absolutamente toda la estructura que venían teniendo hasta ahora este tipo de sistemas. El objetivo se centra en conseguir una protección social privada universal, barata, sencilla, rentable y transparente.

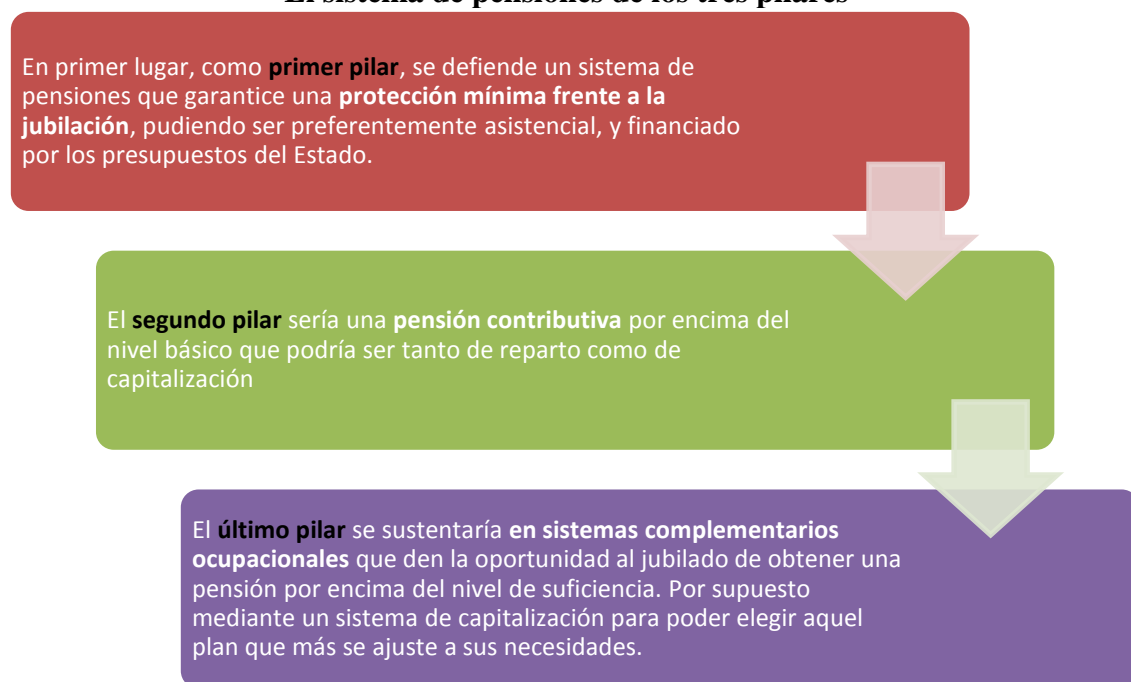
Por último, no tenemos porqué conformarnos con poseer una pensión suficiente, también se ha de tener la oportunidad de obtener unos ingresos superiores a la hora de la jubilación

⁵⁰ Si bien es cierto que estas rentas tienen la capacidad suficiente como para contratar planes privados, y que se les puede presionar más que al resto de los ciudadanos, tampoco es una opción justa que todo el peso del envejecimiento poblacional recaiga sobre los mismos.

de los que hubieran sido correspondidos en caso de quedarse sólo con la prestación pública, incluso aunque esta fuese suficiente. En definitiva, partimos de que todo ciudadano que quiera y pueda ahorrar para su jubilación, tenga la opción de hacerlo, independientemente de que dicha oportunidad se la otorgue el Estado o el sector privado.

La configuración de este nuevo Sistema de Pensiones, “**el sistema de los tres pilares**”, en el que participan el Sector Público y el Privado la establece de manera muy clara Valero (2014), reflejándose en el cuadro 4.1:

Cuadro 4.1.
El sistema de pensiones de los tres pilares



Fuente: Valero (2014) y Elaboración propia

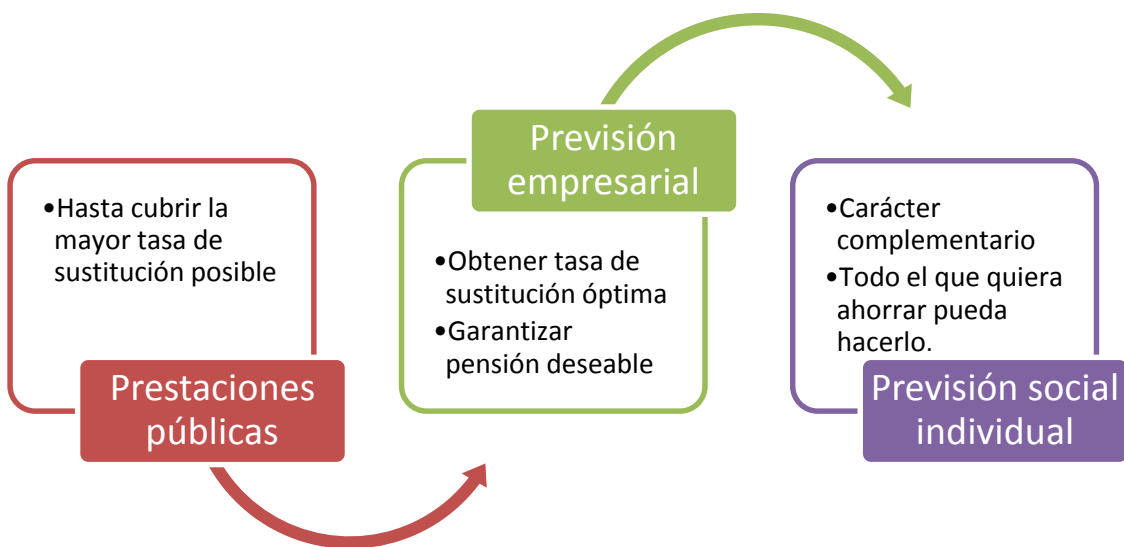
Sin embargo, desde la perspectiva de este trabajo, el primer pilar no tiene por qué ser de carácter asistencial, puesto que las cotizaciones aunque son insuficientes para garantizar la cobertura mínima, siguen siendo totalmente posibles. Y no se trata de garantizar un nivel mínimo, sino de otorgar aquel nivel máximo de prestaciones que la seguridad social es capaz de soportar tanto si puede superar el nivel básico como si en alguna ocasión se encuentra por debajo de este punto .

En cuanto al segundo pilar, y con relación a lo comentado anteriormente, este sistema actuaría como mínimo para garantizar la tasa óptima de suficiencia junto con las

prestaciones públicas, y aún de garantizarla, cuando se desea un nivel mayor de pensión⁵¹. Esto se manifestaría con los planes de empleo empresariales.

En cuanto al tercer pilar, que estaría conformado por la previsión social individual, esta tendría un carácter meramente complementario, y serviría para que aquellas personas que desearan ahorrar para su jubilación por encima de lo que le ofrecen los dos pilares anteriores, pudiesen hacerlo.

Figura 4.1
Configuración propuesta de la nueva Previsión Social



Fuente: Elaboración propia

4.1.2 las Políticas Públicas para fomentar la Previsión Social Complementaria. La implantación en los países de nuestro entorno.

Es muy interesante comprobar que políticas públicas se han desarrollado en otros países, de tal forma que, ante la necesidad de cambiar el sistema de pensiones en España, las lecciones que nos pueden dar estos países son sumamente relevantes. Para ello hemos considerado un país mediterráneo (Italia), uno anglosajón (Inglaterra), uno en desarrollo

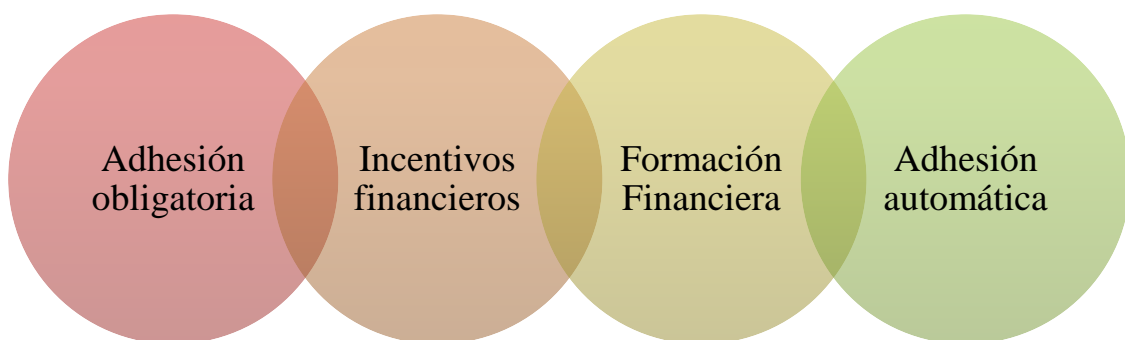
⁵¹ Para entender estas diferencias hay que tener claro que la OCDE señala que la tasa de sustitución de las pensiones ha de ser como mínimo del 60%. Obviamente esto es ser demasiado escuetos, ya que ningún jubilado sería capaz de mantener su nivel de vida con una pensión que apenas supone la mitad de su salario. De ahí que la previsión social empresarial tenga la oportunidad de elevar dicha tasa.

(Chile), además de EE.UU y Australia, países que por sus diferencias nos pueden dar mucha información al respecto. Así mismo sería interesante ver que piensa la Comisión Europea al respecto, y en términos generales, comparar nuestra situación con lo que está ocurriendo y lo que se recomienda en nuestro entorno.

“Los países con las tasas de cobertura y los niveles de ahorro en sistemas privado más elevados, como Australia, Chile, Holanda y Suiza, son también los países con los niveles de pensiones públicas más bajos. De hecho en estos países los sistemas complementarios privados son obligatorios. Pero también hay un grupo de países, entre los que están Alemania, Canadá, EE.UU, Francia, Irlanda, Nueva Zelanda y Reino Unido, en los que el sistema público ofrece tasas de sustitución por debajo del 60% y donde el sistema privado es voluntario. En estos países existe un riesgo acrecentado de insuficiencia de las pensiones en la vejez”(Yermo, 2014, p.148). Si bien en España la tasa de sustitución de la pensión pública es del 80%, pudimos llegar a la conclusión de que en un futuro se encontrará en la situación de estos últimos países, y por tanto, será necesario un plan efectivo en cuanto a su implantación.

Generalmente existen cuatro opciones políticas para implantar la previsión social complementaria e incentivar su cobertura y las aportaciones. Según Yermo (2014), el cual realiza un análisis sumamente detallado, estos mecanismos son la adhesión obligatoria, la adhesión automática, los incentivos financieros y la formación financiera. Analizaremos cada uno de ellos por separado y veremos su repercusión en los países que decidieron aplicarlos:

Figura 4.2
Políticas públicas para promover la PSE en países de nuestro entorno



Fuente: Elaboración propia

4.1.2.1 La adhesión obligatoria

La adhesión obligatoria⁵² consiste en que la adhesión a planes privados sea de carácter obligatorio, sin posibilidad de retirarse del mismo. A pesar de que es la medida más controvertida, también es lógicamente, la más efectiva, pues asegura que todos los trabajadores tengan suscrito un Plan de Pensiones privado. Si bien comentamos que este sistema sólo es aplicado por países donde el Sistema Público de Pensiones apenas tiene relevancia, y por tanto, el sector privado actuaría como un sustitutivo, es decir, en este caso se estaría primando la teoría de Stiglitz sobre la supremacía de las funciones del sector privado, relevando a un segundo plano al Estado.

Así mismo aunque las tasas de cobertura puedan parecer óptimas en este tipo de sistema, también es cierto que posee ciertos inconvenientes difíciles de aminorar. Entre ellos destaca un endeudamiento poco asumible para las familias de bajos ingresos y la percepción de las aportaciones como un impuesto o un menor salario. Si bien es cierto que se podría excluir del sistema a los percentiles de menores ingresos, es posible que la pensión pública no alcance tasas de sustitución óptimas y no sería un sistema justo.

En definitiva, este tipo de sistemas no es adecuado para países que necesitan complementar la pensión pública, ya que se han desarrollado en países donde se ha decidido optar por la cobertura privada en detrimento de la pública, y la rigidez del sistema podría implicar graves problemas para la adecuación y la igualdad en nuestro país.

4.1.2.2 La adhesión automática

Una alternativa más laxa a la adhesión obligatoria es la adhesión automática, que implica que la inscripción en los planes de pensiones del sistema privado se realiza de forma automática, pero teniendo la opción los ciudadanos de darse de baja si así lo desean. De manera, que ante tendencia por la preferencia por lo fácil y no lo mejor, o incluso la falta

⁵² De hecho la diferencia en la ratio de cobertura en países con sistemas obligatorios y voluntarios es de un 30% a favor de los primeros. Aunque tampoco se puede afirmar que los sistemas obligatorios cubren a todos los trabajadores, puesto que entra en juego la economía sumergida y las personas inactivas, los cuales no realizan aportaciones a dichos sistemas.

de información que acarrea la no inclusión en un Plan de Pensiones, este sistema tiende a evitar este tipo de comportamientos. Este sistema es utilizado de forma generalizada por países como EE.UU, Reino Unido, Italia y Nueva Zelanda.

En el caso de **Reino Unido**, en el año 2012 se introdujo el programa NEST (National Employment Savings Trust) cuyo objetivo reside en la adhesión automática de los trabajadores que no están cubiertos por ningún plan privado. El sistema se compone de una implantación gradual de mayor a menor tamaño empresarial que debería ser finalizado a mediados de este mismo año. El resultado para las empresas de más de 250 empleados, que fueron las primeras en inscribirse, fue de una tasa de exclusión tan sólo del 9% y un aumento de la participación de los trabajadores en los Planes de Pensiones privados del 21%.

Respecto a **Italia**, este sistema denominado TRF (Trattamento di Fine Rapporto) lleva en vigor desde el año 2007 y supone la adhesión automática a un Fondo de Pensiones de todos los trabajadores con aportaciones que suponen aproximadamente el 7% de su salario. Además este fondo ofrece una rentabilidad garantizada y la posibilidad de rescatarse en caso de finalización del contrato laboral con la empresa. El resultado fue un aumento de la tasa de cobertura de los Planes de Pensiones privados en el año 2010 con respecto al año previo a la implantación del 4,8%.

En **Nueva Zelanda** se aplicó en KiwiSaver en el año 2007, en el cual los empleadores debían inscribir a sus nuevos trabajadores. En este caso la aportación mínima era menor que la italiana, de un 3% del salario del empleado, añadiéndose también una aportación adicional del 3% por parte del empleador, así mismo el gobierno también realiza aportaciones⁵³. En este caso la tasa de participación se situó en el año 2010 en un 55% de la población activa, y la tasa de abandono hasta ese mismo año fue mayor que la británica, de un 18% sobre todo en el sector joven de la población.

Por su parte **EE.UU** desarrolló el Pension Protection Act en el año 2006 que simplifica el proceso de adhesión automática por parte de la empresa hacia los planes de sus

⁵³ Además, también incluía una aportación inicial por parte del Estado de 1.000 NZD a la cuenta del empleado, pero esta ventaja fue abolida en el año 2009.

empleados. Este recurso fue ampliamente utilizado en los planes 401 (k)⁵⁴, cuya ratio de afiliación aumentó considerablemente; sin embargo, la ratio total de cobertura del sistema privado sólo aumento un 2% en 2012 con respecto a 2006.

En cambio, el caso de **Chile** fue mucho más desmotivador. Si bien su AFP (sistema de ahorro privado) fue creado en el 2012 para la adhesión de los autónomos, en el año 2013 más de un 25% de los autónomos se dio de baja, por lo que el gobierno chileno estableció que a partir de este mismo año se implantará la adhesión obligatoria para este tipo de trabajadores.

Cuadro 4.2
Principales programas de adhesión automática en los países de nuestro entorno

	Programa	Objetivo	Resultados
<i>Reino Unido</i>	NEST	Adhesión trabajadores que no están cubiertos por ningún plan privado	Tasa de exclusión 2013 →9% Aumento de la participación en planes de pensiones 2013 con respecto a 2012→21%.
<i>Italia</i>	TRF	Adhesión de todos los trabajadores al Fondo de Pensiones	Aumento tasa cobertura población activa 2010 con respecto 2006→4,8%.
<i>Nueva Zelanda</i>	KiwiSaver	Inscripción de los nuevos empleados por parte de las empresas	tasa de participación población activa 2010→ 55%
<i>EE.UU</i>	Pension Protection Act	Simplifica el proceso de adhesión a Planes de Empleo	Aumento ratio total de cobertura 2012 con respecto a 2006 →2%
<i>Chile</i>	AFP	Adhesión de los autónomos	Bajas año 2013→ 25%

Fuente: Elaboración propia

4.1.2.3 Los incentivos financieros

Aunque los incentivos financieros tienen utilidad en cuanto a que motivan a la suscripción de planes privados, su problema fundamental es que benefician en mucha mayor medida a las clases altas. Como vimos anteriormente esta ha sido el caso de **España** en cuanto a que las aportaciones a los Planes de Pensiones y los PPA reducen la base imponible del

⁵⁴ Los planes 401(k) son planes de pensiones de contribución definida donde las contribuciones se deducen del salario antes de impuestos, además estos últimos sólo se pagaran sobre los rendimientos generados en el momento de la jubilación. Como se puede observar estos planes son muy similares a los Planes de Empleo y los PPSE españoles.

IRPF en el momento de la aportación; además todos los productos de previsión social cotizan en el IRPF (en la base general o del ahorro) en el momento de la prestación, donde las rentas más altas obtendrán un beneficio mucho mayor a la hora de su jubilación puesto que su base de cotización puede que sea menor que cuando estaban trabajando, cosa que no le ocurre a las rentas bajas.

En el caso del **KiwiSaver Neozelandés**, los incentivos tienen el objetivo de evitar la baja de los trabajadores adheridos, y fomentar la adhesión de nuevos trabajadores, por lo que estas ventajas fiscales se basan en subsidios lineales por parte del Estado y aportaciones equivalentes por parte de la empresa.

Por otra parte **Alemania y su plan Riester**, el cual se creó en el año 2001, tiene una filosofía de una buena distribución de la cobertura por niveles de ingreso, puesto que los subsidios recibidos por el Estado, constituyéndose como aportaciones lineales, tienen en cuenta la tasa de aportación y el número de hijos, pudiendo obtener los hogares de bajos ingresos el subsidio máximo con la única condición de que aporten como mínimo 60 eur al año.⁵⁵

Por último, **Australia con su esquema de coaportación**, posee grandes incentivos financieros en el sentido de que el gobierno realiza aportaciones equivalentes para las personas de pocos ingresos hasta un máximo de 1.000 NZD anuales. En este caso no se prevé un subsidio fijo como es el caso de Nueva Zelanda y su KiwiSaver. Por otro lado, los resultados de afiliación al plan australiano fueron muy bajos, de hecho sólo el 15,7% de la población que se podía adherir al plan lo hizo en el 2011, siendo esto así porque a las personas con una renta baja les resulta más costoso realizar aportaciones para llegar a la aportación máxima.

En definitiva, los incentivos financieros desarrollados en otros países se han constituido con el objetivo de favorecer a las personas con ingresos más bajos, pudiendo optar las rentas altas a otro tipo de planes, y además, los subsidios lineales han tenido mayor éxito

⁵⁵ De hecho el subsidio de estos planes es el mismo independientemente de los ingresos, por lo que no hay incentivos por parte de las rentas altas de realizar aportaciones más altas. Es, en definitiva, un plan que favorece a las personas con menores ingresos.

que las aportaciones equivalentes, ya que estas últimas requieren un esfuerzo mayor para obtener la aportación máxima por parte del Estado, y en cambio, en los primeros estas ventajas se puede obtener a partir de inversiones muy pequeñas.

4.1.2.4 La formación financiera

En el ámbito internacional la OCDE ha desarrollado la **International Network on Financial Education (INFE)**⁵⁶, además el G-20 y la Comisión Europea se han declarado oficialmente comprometidos con la educación financiera. En el caso español se ha creado el **Plan de Educación Financiera 2013-2017** promovido por la CNMV y el Banco de España, que tuvo su predecesor en el existente para el periodo 2008-2012. Este plan se basa en las experiencias en otros países y gira en torno a los siguientes puntos:

- a) La educación financiera en los colegios e institutos. Se está trabajando para incluir progresivamente la educación financiera en nuestro país, de hecho ya se ha implantado en numerosos colegios e institutos en el curso 2012-2013. En otros países la experiencia es muy similar:
 - En el caso de **Australia**, actualmente la educación financiera se transmite de manera integrada en las asignaturas preexistentes para alumnos entre 5 y 14 años.
 - En **Escocia** la educación financiera tampoco tiene una asignatura específica, sin embargo, se promueve a través de la realización de diversas actividades.
 - Respecto a **Inglaterra** este ámbito se incluye en la asignatura PSHE (Personal, Social, Health and Economic Education).
- b) Educación financiera para la jubilación, consistente en la divulgación de información sobre los productos relativos a la previsión social complementaria.
- c) Aumentar el marco de colaboración entidades financieras, de consumidores y de jubilados.

⁵⁶ La INFE es una plataforma creada por la OCDE para recoger datos sobre la educación financiera, el desarrollo de informes al respecto, la investigación, y el desarrollo de informes de política económica al respecto.

- d) Consolidación de la marca *finanzasparatodos*⁵⁷, que ya cuenta con su propia página web y que transmite información relativa a todos los productos financieros, además de noticias relativas a los mismos y respuesta a las preguntas que les puedan surgir a los ciudadanos.

Por último, aunque este tipo de medida debería ser de carácter subsidiario a las precedentes, no es por ello menos importante. Está claro que el conocimiento sobre los productos de ahorro del ámbito privado y las consecuencias que puede tener la reducción de las pensiones públicas sobre la jubilación son temas muy relevantes que todos los ciudadanos deberían conocer. Es muy importante que se avance en este tema y parece ser que estas medidas son un buen comienzo en dicho proceso.

4.1.3 El Libro Blanco de la Comisión Europea. Recomendaciones para promover la Previsión Social Complementaria en Europa.

Los planes de ahorro complementarios de jubilación deben desempeñar un papel más importante a la hora de garantizar la futura adecuación de las pensiones, por lo que los Estados miembros tendrán que encontrar maneras de mejorar la rentabilidad, la seguridad de los planes de pensiones complementarios y el acceso igualitario a ellos” (Comisión Europea, 2012, p. 14).

En vista de lo anterior, está muy claro que la Comisión Europea (2012), en su Libro Blanco⁵⁸, aboga por la previsión social complementaria como el mecanismo ideal para complementar las deficiencias en las pensiones públicas y reforzar el sistema. Además, la Comisión Europea (2012) señala que este tipo planes, tanto del sistema de empleo como los procedentes del tercer pilar, están subdesarrollados y ni siquiera son rentables ni

⁵⁷ Su página web se puede consultar en el siguiente enlace: <http://www.finanzasparatodos.es/>

⁵⁸ La Comisión Europea incluye la constitución y mejora de los planes de ahorro privados como reforma necesaria de las pensiones. Así mismo, también incluye en este punto las medidas que ya habíamos adelantado, es decir, vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida, restringir el acceso a la jubilación anticipada, favorecer la prolongación de la vida laboral, acabar con las diferencias de género. Estas medidas fueron aplicadas por España en la Ley 27/2011 de Reforma de Pensiones, sin embargo, en el ámbito de la previsión social complementaria, aún no se han hecho avances significativos.

seguros en la mayoría de los Estados. Por este motivo, propone las siguientes medidas a desarrollar para fomentar “el sistema de los tres pilares”:

- a) Respecto al **tercer pilar**, la previsión individual, la Comisión Europea (2012) se compromete, a través del Comité de Protección Social, a revisar las buenas conductas en torno a este tipo de pensiones, invitando a los Estados miembros a mejorar la información sobre las mismas. De igual modo, es necesario mejorar la calidad de estos productos y sus niveles de protección, por lo que la Comisión estudiará la creación de un sistema de certificación de la UE para estos productos.
- b) En cuanto al **segundo pilar**, el sistema de empleo, la Comisión intentará garantizar una mayor protección en caso de insolvencia del empresario así como instaurar un Código de Buenas Prácticas que incluirá temas como la rentabilidad y la mitigación de riesgos.
- c) De **manera global**, la Comisión cooperará con los Estados para poder mejorar la rentabilidad, la adecuación y los incentivos fiscales hacia personas que sin los mismos no podrían constituir este tipo de planes. También mejorará la actividad transfronteriza de los planes privados intentando evitar obstáculos fiscales discriminatorios a la movilidad e inversión de los mismos. Por último también intentará mejorar sus directivas a este respecto⁵⁹, y la creación de una nueva directiva sobre la portabilidad de las pensiones, puesto que aunque los derechos transfronterizos de la seguridad social están regulados⁶⁰, los planes privados quedan fuera de este ámbito de actuación.

⁵⁹ La UE tiene competencias legislativas en materia de pensiones, con dos instrumentos: La Directiva 2008/94/CE, de 22 de octubre de 2008 relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario y La Directiva 2003/41/CE, de 3 de Junio de 2003, relativa a las actividades y la supervisión de Fondos de Pensiones de empleo.

⁶⁰ Reglamento (CE) nº 883/2004, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social.

4.2 MECANISMOS DE MEJORA RELATIVOS A LA PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

Como se comentó anteriormente, el apoyo a la insuficiencia de las pensiones públicas, se ha de hacer desde la perspectiva de la previsión social empresarial, ya que estos sistemas tienen una serie de ventajas que el tercer pilar no es capaz de garantizar. Como bien mencionan Aramburu y Canals (2014) estas ventajas se basan en que este tipo de aportaciones pueden llegar a una amplia mayoría de la población, se puede iniciar a edades tempranas, resultan suficientes y además tienen unos buenos rendimientos y bajos costes.

En este apartado determinaremos las dificultades que presenta la implantación de Planes de Empleo en nuestro país, qué medidas se pueden adoptar, y cuáles son los problemas y las mejoras a aplicar en este tipo de planes.

4.2.1 Dificultades respecto a la implantación de Planes de Empleo en el seno de las empresas

En España los Planes de Empleo apenas cubren al 15% de los trabajadores. ¿Por qué este tipo de cobertura es tan escasa? La respuesta es debido a que supone un coste para las empresas y no es reconocido como parte del salario por parte del trabajador. A continuación procederemos a analizar ambas características.

4.2.1.1 El coste para las empresas

Cuando la tendencia actual de toda empresa es reducir costes, resulta muy complicado convencer a cualquier empresario de que ha de implantar un plan de Pensiones en su empresa, incluso aun cuando el coste pudiera ser compartido entre el trabajador y el mismo surgen ciertas discrepancias. Para analizar esta parte vamos a centrarnos en el estudio de Aramburu y Canals (2014) donde se estima el coste real que este tipo de sistemas implicaría para las empresas⁶¹, obteniendo las siguientes conclusiones:

⁶¹ Aramburu y Canals (2014) se refieren en su estudio a tramos de renta entre 12.000 y 60.000 euros, y los cálculos están hechos en base a la dedicación de un 2% del salario a la PSC y sobre un déficit de la seguridad social a cubrir en torno al 5% del PIB (que es el sobrecoste de la transición demográfica). En este trabajo se exponen las conclusiones básicas y las ideas más relevantes, pero ya que es un estudio realmente interesante, para más información consultar Aramburu y Canals (2014)

- La empresa tienen la capacidad de repercutir este coste al trabajador, dependiendo dicha repercusión de los siguientes factores:
 - La percepción de su valor por parte del trabajador. Si el trabajador tiene una buena percepción de las aportaciones empresariales, la posibilidad de que este coste sea absorbido por otros costes salariales es mayor.
 - La capacidad negociadora de las partes. Si el mercado de trabajo en el que opera la empresa es muy competitivo la probabilidad de que estos costes se imputen al trabajador es mayor.
 - La elasticidad del empleo. A una mayor elasticidad del empleo, menor capacidad de repercusión⁶²
 - El denominado efecto renta. Este efecto podría inducir a los trabajadores a jubilarse antes al disponer de un sistema de previsión empresarial, por lo que mejorarían su productividad y, por ende, reducirían sus costes⁶³.

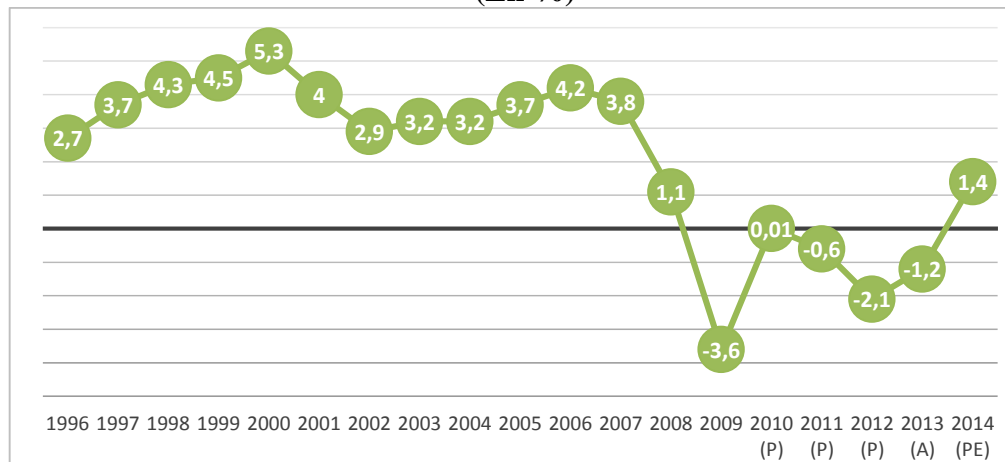
- Si no se imponen los sistemas de empleo en las empresas, los costes demográficos repercutirán directamente sobre las mismas, como por ejemplo un incremento de las cotizaciones a la Seguridad Social o empleados de cada vez mayor edad.

- Si se implantase un Sistema de Empleo en el plazo de 8 años que alcanzase una cotización del 6% del salario compartida entre empresario y trabajador, se elevaría un máximo de un 2% los costes salariales y sólo se generaría un 0,5% menos de empleo. Como se puede observar en el gráfico 4.1 las consecuencias son más bien nulas, puesto que, exceptuando el periodo de crisis económica, el crecimiento anual de la economía española siempre ha sido superior al 2%, es más, distribuyendo el aumento de los costes salariales en 8 años, apenas tocaríamos a un 0.25% anual.

⁶² Sin embargo, Aramburu y Canals (2014) señalan que se estima que la elasticidad del empleo es inferior al -0,3% por cada 1% de incremento de los costes salariales, con lo que apenas habría repercusiones negativas sobre el empleo.

⁶³ Es necesario recordar que también se puede dar un efecto renta negativo, de manera que los trabajadores podrían trabajar más tiempo con el objetivo de acumular mayores fondos a la hora de su jubilación.

Gráfico 4.1
Evolución del PIB en España
(En %)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por tanto, aunque no se puede desestimar que el Sistema de Empleo puede suponer un coste para las empresas, su efecto no es extremadamente alto, además se ha de considerar que su implantación es la solución más viable para garantizar la suficiencia del sistema de pensiones español, y por tanto debe de ser ampliamente considerado

4.2.1.2 La no concepción del trabajador de la Previsión Social Empresarial como parte de su salario

El inexistente impacto sobre las nóminas del trabajador de las aportaciones a la previsión social empresarial, la falta de información sobre la necesidad de diferir parte de su salario para su jubilación y la excesiva homogeneidad de los Planes de Empleo, provocan que los trabajadores no conciban estas aportaciones como parte de su salario.

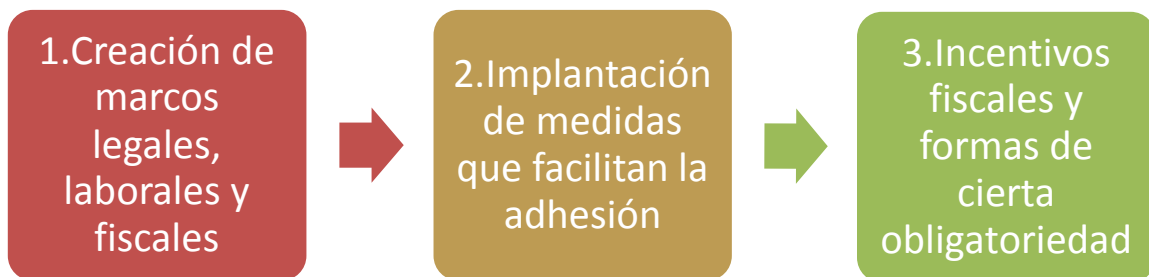
Por tanto se ha de procurar incentivar las aportaciones de los trabajadores, y conseguir una eficiencia retributiva, y una valoración de los trabajadores equiparable al resto de beneficios sociales que reciben por parte del empleador, evitando que la previsión social se convierta en un coste inútil.

Para ello, Delgado Planás (2013) propone establecer planes de retribución flexible, es decir, que su plan se adecue a las necesidades de cada trabajador, así como concienciar a los mismos sobre el concepto de salario diferido haciendo que las aportaciones se inicien de manera voluntaria⁶⁴.

4.2.2 Medidas para implementar la previsión social empresarial

Como se comentó en apartados precedentes de este trabajo, la implantación de la previsión social empresarial puede verse apoyada en políticas públicas como la adhesión obligatoria, la adhesión automática, los incentivos financieros y la formación financiera. Pero para establecer cualquiera de estos sistemas se requieren las fases de implantación representadas en la figura 4.3 que describen muy acertadamente Aramburu y Canals (2014). Además, Valero (2014), Yermo (2014) y Jiménez Lasheras (2014) realizan una ampliación de dichas fases, con sus recomendaciones propias, las cuales desarrollaremos a continuación:

Figura 4.3
Fases de implantación de la previsión social empresarial



Fuente: Aramburu y Canals (2014) y Elaboración propia

⁶⁴ El problema de establecer aportaciones voluntarias es que puede entrar en juego la inercia, la desidia, y la falta de información, de manera que se tiene el riesgo de que algunos trabajadores no contraten dicho plan aunque les fuera beneficioso.

4.2.2.1 Creación de marcos legales, laborales y fiscales

Respecto a dichas fases de implantación Yermo (2014) coincide con Aramburu y Canals (2014) subrayando la necesidad de establecer un marco regulador sencillo.

Por su parte Valero (2014) señala la necesidad de establecer órganos reguladores absolutamente competentes e independientes para llevar a cabo un adecuado control y supervisión del sistema.

Jiménez Lasheras (2014) destaca que dicho marco fiscal debe ser estable en el tiempo, claro y comprensible para los ciudadanos, además de establecer una legislación completamente diferenciada de la del tercer pilar.

4.2.2.2 Implantación de medidas que faciliten la adhesión

Para Yermo (2014) es imprescindible la necesidad de establecer un proveedor de pensiones barato por parte del gobierno y garantizar que dicho proveedor llegue a toda la población. Así mismo es necesario que las aportaciones se inicien a edades tempranas, sean suficientes y el perfil de inversión sea adecuado.

Por su parte Valero (2014) señala que se deberían implantar planes de pensiones en todas las empresas a través de un proceso gradual. Así mismo tanto Jiménez Lasheras (2014) como Valero (2014) coinciden en que estos sistemas han de ser sencillos, transparentes y baratos, tanto para facilitar las aportaciones de las PYMES, como para ser más comprensibles por parte de los trabajadores.

4.2.2.3 Incentivos fiscales y formas de cierta obligatoriedad

Aramburu y Canals (2014) destacan la necesidad de que exista la posibilidad de rescate parcial y conseguir préstamos de dicha cuenta bajo circunstancias excepcionales.

Jiménez Lasheras (2014) señala, además de la necesidad de recuperar los incentivos fiscales a las empresas con respecto a los sistemas de empleo, que también se deben de procurar establecer incentivos fiscales específicos para las PYMES. Además, al igual que Valero (2014), considera que se han de incentivar las prestaciones en forma de renta, aunque en este caso mediante incentivos fiscales. Así mismo no se han de considerar las

aportaciones para cubrir los riesgos (fallecimiento e incapacidad) dentro de los límites fiscales de los productos. Por último subraya que es necesario discriminar los incentivos fiscales a favor de la previsión social empresarial en detrimento de la individual.

Por su parte Valero (2014) establece los elementos básicos que deberían incluirse en estos sistemas, es decir, la necesidad de autoafiliación⁶⁵, financiación compartida y subsidios públicos para favorecer el desarrollo inicial. Además, Valero (2014) añade la necesidad de establecer una inversión socialmente responsable por parte de las aseguradoras y reducir el coste de estos sistemas, sobre todo en términos de comisiones y gastos de gestión. Así mismo destaca que aunque la mejor forma de recibir la prestación es mediante rentas vitalicias, señala que las personas son reticentes a dicha modalidad, por lo que defiende un sistema de retiros programados⁶⁶ para hacer más atractiva esta modalidad de rentas diferidas.

Respecto a la perspectiva de este trabajo, todas las recomendaciones descritas resultan factibles para el impulso de la previsión social empresarial; en definitiva, se debería promover un sistema de adhesión automática en todas las empresas españolas, con incentivos fiscales que se ensalcen respecto a las PYMES, creando un sistema barato, sencillo y transparente, pero que a su vez tenga en cuenta ciertas características personales de los trabajadores. Por último se ha de establecer un marco regulatorio sencillo, independiente y estable en el tiempo.

⁶⁵ Esto implica que los trabajadores quedan adheridos de forma automática al plan de pensiones de su empresa, pudiendo salir si lo desean, por tanto, podemos concluir que Valero (2014) defiende la adhesión automática.

⁶⁶ Aunque tanto los retiros programados como las rentas vitalicias se perciben de forma diferida, la principal diferencia reside en que en los primeros el capital que no se extrae de la cuenta continúa generando intereses, dependiendo de diversos factores, hasta el momento del retiro total del capital.

4.3 MECANISMOS DE MEJORA RELATIVOS A LA PREVISIÓN SOCIAL INDIVIDUAL

4.3.1 Medidas para implementar la Previsión Social Individual

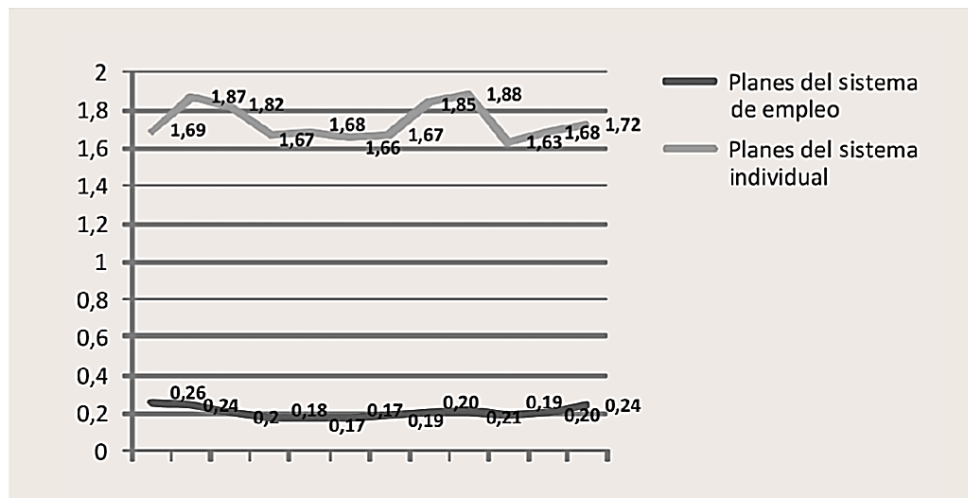
Si bien el principal análisis a este respecto corresponde a la previsión social empresarial, por ser el mecanismo de apoyo a la suficiencia del sistema de pensiones español, no podemos minusvalorar el papel de la previsión social individual, que actuaría con el fin de complementar las prestaciones del primer y del segundo pilar.

Para procurar fomentar las aportaciones a este tipo de sistemas, Valero (2014) señala la necesidad de mejorar la información sobre los costes, las alternativas de inversión, las opciones de cobro y las ventajas e inconvenientes de cada producto. En definitiva, el mecanismo de mejora principal reside en que los aportantes a dichos planes cuenten con un asesoramiento suficiente y sean capaces de entender las cuestiones fundamentales acerca de los productos contratados, para poder tomar una decisión óptima de inversión.

Así mismo, además de poder elegir con seguridad el plan que mejor le conviene a cada aportante, Jimenez Lasheras (2014) sostiene que aunque se ha de discriminar fiscalmente de forma favorable los productos de previsión social empresarial, tampoco se han de olvidar los productos de previsión social individual que realmente cubran los requisitos para ser considerados ahorro finalista.

Además, desde la perspectiva de este trabajo se considera que se han de reducir de forma significativa las comisiones de este tipo de productos, que como se puede observar en el gráfico 4.2 son, en su conjunto, significativamente más elevadas que las comisiones de los sistemas de empleo. Según Aramburu y Canals (2014) estas comisiones tan excesivas tienen efectos dramáticos sobre el rendimiento y la prestación final en el sistema individual, y para los jóvenes, son superiores al incentivo fiscal ya que van a estar muchos años en el sistema. Así mismo, las rentas bajas también se ven perjudicadas por estas altas comisiones, por lo que si se desea ampliar este sistema a toda la población, sería necesario reducir las comisiones de manera considerable.

Gráfico 4.2
Comisiones de gestión y depósito (en %)



Fuente: Aramburu y Canals (2014)

Por último, la Comisión Europea (2014), como se comentó en apartados precedentes en este trabajo, considera que es necesario mejorar la calidad de estos productos, así como la información y la protección del consumidor.

En definitiva, en el caso de la previsión social individual, no se trata estrictamente de una mejor fiscalidad, en realidad, el mecanismo de mejora primordial implica una información mayor y más transparente sobre las distintas alternativas en función de las necesidades, además de mejoras puntuales para facilitar la extensión de este sistema a toda la población.

4.3.2 Mejoras a nivel de productos

Si bien en el caso de la previsión social privada hicimos una revisión a exclusivamente a nivel global, ya que consideramos que el problema no reside en los productos en sí, sino en los pocos incentivos existentes en su contratación, en el caso de los productos de previsión individuales, y cómo la responsabilidad sobre su contratación recae sobre el particular, se considera que se han de realizar ciertas mejoras para animar a la misma, que

sin perder las particularidades esenciales de estos productos, se describen a continuación⁶⁷.

Cuadro 4.3	
Propuesta de mejoras aplicables a los productos de previsión social privada	
Liquidez	En el caso de los PP y los PIAS se propone la posibilidad de rescate anticipado
Comisiones	Reducción comisiones máximas PP y establecer un máximo legal para el resto.
Rentabilidad	Garantizar el capital aportado en todos los productos
Fiscalidad	Para los aportantes de bajos ingresos se propone prestaciones exentas de tributar en el caso de los PIAS y los PP, así como los PIAS deberían reducir la base imponible del IRPF
Planes de jubilación	Revisión y en su caso extinción

Fuente: Elaboración propia

En el caso de los Planes de Pensiones y los PIAS se considera que se han de ampliar los **supuestos de liquidez** en este tipo de planes, de marea que no estén exclusivamente restringidos al cumplimiento de las contingencias legalmente admitidas, sino que se puedan rescatar de forma moderada al menos tras dos años de su suscripción, para poder favorecer la adhesión de sectores de la sociedad que necesitan mucha mayor liquidez.

Así mismo, se han de reducir aun en mayor medida las **comisiones máximas** legales de los Planes de Pensiones, y establecer también un límite máximo para las comisiones de los PIAS, los PPA y los Planes de Jubilación, de forma que se consiga una información más transparente.

⁶⁷ Por desgracia, no se han encontrado referencias de autores sobre la mejora de este tipo de productos, quizá porque en todos los casos lo enfocan de una manera más global, no obstante, no se quería olvidar dicho aspecto en este trabajo, y por tanto, se mencionará la principal problemática de estos productos que se considera a juicio del análisis realizado.

En cuanto a la **rentabilidad** en todos los casos se debería garantizar el capital aportado, inclusive en los Planes de Pensiones que no disponen de esta ventaja. De esta manera garantizaríamos una inversión socialmente responsable por parte de las aseguradoras.

Se han de revisar **los Planes de Jubilación**, de manera que se tome una decisión acerca de continuar ofreciendo dicho producto con unas condiciones más atractivas, o bien retirarlo del mercado y potenciar la contratación del resto de productos existentes, promoviendo que alguno pudiese cubrir la única ventaja de los Planes de Jubilación, es decir, que no tiene límite fiscal en las aportaciones.

Respecto a las condiciones de **fiscalidad**, se considera que en el caso de los Planes de Pensiones y los PPA, sólo para aportaciones muy pequeñas (por ejemplo de 40 eur. mensuales) y una vez comprobado que el aportante posee una renta muy baja, las prestaciones así como sus rendimientos deberían estar totalmente exentos de tributar, a pesar de haberse realizado una reducción en las aportaciones. De igual modo, los PIAS deberían reducir la base imponible del IRPF exclusivamente en este supuesto y en la misma medida que los Planes de Pensiones y los PPA. De esta forma conseguiríamos incentivar las aportaciones de los ahorradores con rentas bajas, de manera que consideramos que si su ahorro supone un sacrificio tan elevado con respecto a su consumo y renta, este ha de ser recompensado.

CONCLUSIONES

No es necesario poseer grandes conocimientos de economía ni de productos de previsión social para darse cuenta de que es imprescindible un cambio en el sistema español de pensiones. Sin embargo, el mayor reto de este trabajo reside en darle un papel tan significativo al sector privado, ya que muchos entonces se pueden plantear por qué no se ha abogado por intentar establecer soluciones originadas por un aumento de la productividad del trabajador, o una sustitución del sistema de reparto por uno de capitalización, o incluso un sistema más progresivo. Vayamos por pasos.

En primer lugar si bien es evidente que el sector privado puede dar lugar a muchas desigualdades, precisamente es el Estado el que con su legislación y competencias puede regular dicho problema. No se trata de dejar caer el peso del envejecimiento exclusivamente sobre el Estado, sino de compartir esta responsabilidad con un sector privado. Y es que, si bien el Estado no puede garantizar la mejor alternativa posible en todos los casos, pues resultaría un proceso sumamente complejo, sin embargo, el sector privado sí que es capaz de ofrecer diversas opciones para la jubilación, y eso es una ventaja ineludible.

En cuanto a aumentar la productividad del trabajador, lo que de forma resumida provocaría una mejora de la ratio afiliados/pensionistas, esto sí que sería absolutamente grato para fomentar la sostenibilidad del sistema. Sin embargo, este hecho no se produce de un día para otro, y tampoco está claro si se podría llegar al punto necesario para garantizar una tasa de sustitución óptima de las pensiones públicas. Con esto, se pretende argumentar que si bien sería necesario intentar aumentar la productividad del trabajador, esta medida ha de ser complementada con las pensiones privadas, puesto que son las únicas que garantizan una solución más rápida y con mayor posibilidad de transformación en función de los resultados.

El párrafo anterior, lleva a otra reflexión fundamental, y es que en este trabajo se ha aludido a la necesidad de la previsión social complementaria, exclusivamente en el caso de que las prestaciones públicas no sean capaces de satisfacer una tasa de sustitución óptima, por tanto, en ningún momento se ha mencionado que estas sean un sustituto del

sistema público, ni mucho menos. Por otro lado aunque se quería incluir dicho matiz, se es consciente de que resulta evidente que cada vez las pensiones serán menos sostenibles.

En cuanto a la sustitución de un sistema público de reparto por uno de capitalización en lugar de desarrollar la previsión social complementaria, en ningún momento se ha defendido en este trabajo, puesto que se considera que la solidaridad intergeneracional es un pilar fundamental de nuestro Estado, y que todos tenemos derecho a recibir una pensión digna o incluso asistencial si se dan las circunstancias, de manera equitativa sin que influya de sobremanera el fondo que hayamos acumulado durante nuestra etapa trabajadora. Establecer una pensión pública complementada por un sistema privado regulado en pro de la igualdad se considera una alternativa mucho más justa que la anterior.

Respecto a incluir una progresividad mayor en el sistema público de pensiones, en un principio no se rechaza la idea, pero con ciertos límites. Que un sistema de pensiones recaiga en mucha mayor medida sobre las rentas altas tampoco resulta justo, principalmente porque ellos no tienen la culpa del envejecimiento poblacional, además, si bien es cierto que tienen capacidad suficiente para contratar un plan privado de pensiones, no se puede obviar que la prestación pública que obtienen actualmente es significativamente menor que el salario durante su vida laboral, por lo que ya se encuentran de por sí en los límites de la equidad.

En definitiva, la idea dominante de este trabajo, y sobre la que se pueden presentar ciertas discrepancias, es la necesidad de instaurar un sistema de pensiones que favorezca la igualdad de oportunidades de todos los ciudadanos en su vejez, que no sitúe a ningún pensionista en el umbral de pobreza, y que puedan mantener un nivel de vida similar o incluso mejor, si así lo desean, en su vejez. Para ello las prestaciones públicas cubrirían la máxima tasa de sustitución posible, dejando el resto de cobertura para la previsión social empresarial, y pudiendo ser complementada con un sistema individual que incentive a ahorrar a quien lo desea.

Pero la realidad, y como hemos comprobado a lo largo de este trabajo, es que la previsión social complementaria apenas tienen significatividad en nuestro país, además de estar sesgada hacia las clases más altas, por lo que hoy en día no sería eficiente para cumplir con el objetivo que se le está encomendando. Se considera que las medidas propuestas al

respecto (la adhesión automática a los planes de empleo, incentivos fiscales enfocados a las PYMES y a los ciudadanos de mayor renta, además de cambios intrínsecos a los productos para mejorar su atractivo), pueden ser efectivas para conseguir este objetivo. Sin embargo, también existe la consciencia de que sus efectos serán visibles en el largo plazo, y su implantación resultará lenta y gradual, por lo que es muy probable que las clases políticas sean reticentes a estas medidas debido a una legislatura enfocada al corto plazo, y a la necesidad de obtener votos, la cual se puede ver dañada por la controversia de estas medidas.

Así mismo los ciudadanos debemos comprender que la Seguridad Social nace de nuestros impuestos, y que las dificultades en sus cuentas repercutirán en los mismos. Y si el aumento impositivo no es suficiente para garantizar la estabilidad, las correcciones aplicadas, tales como las existentes en la Ley 27/2011 serán tan devastadoras que en el momento de nuestra jubilación la solución será prácticamente imposible. Tras una vida de trabajo tenemos derecho a una pensión digna y suficiente, y si el Estado no es capaz de favorecerla, debemos ser capaces de informarnos y buscar mecanismos por nuestra cuenta, tales como la previsión social individual.

Puede que exista un camino mejor, e incluso que esta vía no alcance las soluciones esperadas, pero lo que está claro a mi juicio tras la realización de este trabajo, es que la situación actual es escandalosa e inadmisibile, y que debemos admitir que mejorando la sostenibilidad del sistema público de pensiones tal y como se ha venido haciendo hasta ahora, estamos reduciendo inevitablemente su calidad, por lo que se han tomar medidas urgentes al respecto que no sean tan asfixiantes para las clases más bajas como resultan las actuales ¿Funcionara un sistema público complementado con pensiones privadas? Sólo lo sabremos si nos atrevemos a dar el primer paso.

BIBLIOGRAFÍA

- Abades Porcel, M. y Rayón Valpuesta, E. (2012). El envejecimiento en España: ¿un reto o problema social? *Gerokomos: Revista de la Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontológica*, 23(4), 155-159.
- Almagro Martín, C. (2012). Reflexiones sobre los beneficios fiscales en el IRPF por aportaciones y contribuciones a sistemas alternativos de previsión social de mayores, discapacitados y dependientes. *Nueva fiscalidad*, (3), 105-153.
- Antón Pérez J.I, Azpitarte Raposeiras F. y Fernández Macías E. (2009). *Evolución del tercer pilar del sistema de pensiones: determinantes de las aportaciones voluntarias y sus efectos sobre el ahorro de las familias*. Muñoz de Bustillo Llorente R., director Proyecto correspondiente a la convocatoria de los premios para financiar proyectos en el ámbito de la investigación de la protección social (B.O.E, 15 de Julio de 2009), Universidad de Salamanca.
- Aramburu, J. y Canals, A. (2014). La situación y el debate sobre la previsión social complementaria en España. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (85), 65-94.
- Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones.
(2012). *Características generales de los Planes y Fondos de Pensiones*. Madrid: INVERCO.
(2015). *Ahorro financiero de las familias españolas: Cuarto Trimestre de 2014*.
(2015). *Las instituciones de Inversión Colectiva y los Fondos de Pensiones: Informe 2014 y perspectivas 2015*.
- Banco Central Europeo-Eurosistema. (2015). *Estadísticas sobre Empresas de Seguros y Fondos de Pensiones de la zona del euro: Tercer Trimestre de 2014*. Nota de prensa. Frankfurt: Dirección General de Comunicación y Servicios Lingüísticos División de Relaciones con los Medios de Comunicación Globales.
- Banco de España. (2014). *Encuesta Financiera de las Familias (EFF) 2011: métodos, resultados y cambios desde 2008*, (1/2014), 71-105.
- Benavente, M. D. (2013). El sistema mixto de previsión social: situación actual y desafíos. *IEEM Revista de Negocios*, 16(2), 28-30.
- Bravo Fernández, C. y Martín-Serrano Jiménez, E. (2013). Las reformas de pensiones en Europa: alternativas negociadas vs el modelo del Libro Blanco. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (26), 75-94.
- Comisión Europea. (2012). *LIBRO BLANCO. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles* (55). Bruselas: Comisión Europea.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores y Banco de España – Eurosistema. (2013, Junio). *Plan de Educación Financiera 2013-2017*. Madrid: Unidad de Servicios Auxiliares, Banco de España.
- Corral Delgado, S., Domínguez Martínez, J. M. y López del Paso, R. (2011). Análisis comparativo de los instrumentos para la previsión social complementaria: características, tratamiento fiscal y rentabilidad financiero-fiscal. *eXtoikos*, (2), 37-45.
- Delgado Planás, C. (2013). Previsión social complementaria flexible. *Actuarios*, (33), 58-59.

España:

- (2013). Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de diciembre de 2013, 309, 105137- 105144.
- (2014a). Pleno. Auto 43/2014, de 12 de febrero de 2014. Inadmite a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 3801-2013, planteada por el Juzgado de lo Social núm. 34 de Madrid en relación con diversos preceptos del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Votos particulares. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de marzo de 2014, 60, 130-172.
- (2014b). Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de noviembre de 2014, 288, 96860- 96938.

Fernández Orte, J. (2012). La reforma de la pensión de jubilación realizada por la Ley 27/2011. *Lanharremanak: Revista de relaciones laborales*, (26), 95-130.

Fernandez, P., Ortiz Pizarro, A., Fernandez Acin, P., & Fernández Acín, I. (2015). *Rentabilidad De Los Fondos De Pensiones En España. 1999-2014* (Return of Pension Funds in Spain. 1999-2014). SSRN 2571287.

Fundación 1 de mayo. (2014). *Febrero 2012-2014, 34 Reformas laborales. Análisis de su alcance y efectos menos ocupación, más desempleo, más precariedad laboral*, (77).

González Otero, J. (2014). La previsión social complementaria ante la reforma del sistema público de pensiones. *Anuario de relaciones laborales en España*, (5), 218-220.

ING Direct

- (2014). *Informe Naranja. Tendencias clave de los españoles ante la jubilación (1)*. Disponible en: <http://www.ingdirect.es/sobre-ing/prensa/pdf/InformeNARANJAJubilacion.pdf>
- (2015). *Informe NARANJA. TENDECIAS CLAVE de los españoles ante la jubilación, (2)*, Disponible en: <http://www.ingdirect.es/sobre-ing/prensa/pdf/InformeNaranja2014.pdf>

Instituto AVIVA y finanzasparatodos.es. (2015). *Las 50 preguntas clave sobre planes de pensiones*. Disponible en: <http://www.instituto-aviva-de-ahorro-y-pensiones.es/recursos/a.pdf/saber-mas/biblioteca/50-claves-en-planes-de-pensiones.pdf>

Jiménez Lasheras, M. (2014). El reto de la previsión social complementaria. *Actuarios*, (35), 57-59.

Karsten, H. y Menéndez, M. Á. (2011). La reforma de las pensiones y la empresa. *Estrategia financiera*, (282), 16-20.

Manrique López, V. F., Arrieta Idiákez, F. J. y Atxabal Rada, A. (2014). Las entidades de previsión social voluntaria: constitución, extensión a nuevos sujetos protegidos, régimen fiscal (1ª ed.). *Aranzadi*.

Ministerio de Economía y Competitividad, Secretaría de Estado de Economía y de Apoyo a la Empresa y Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. (2014). *Boletín de Información Trimestral de Planes y Fondos de Pensiones: Cuarto Trimestre 2014*.

Monereo Pérez, J. L. y Fernández Bernat, J. A. (2012). Los planes y fondos de pensiones en el contexto de la reforma de los sistemas de protección social: ¿continuidad o renovación? *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (31)

Moral Arce, I. (2013). Aplicación de factores de sostenibilidad en el sistema de pensiones español: previsiones para el período 2012-2050. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, (4), 3-29.

- Moreno, E. (2013). Castigo a pensionistas y cotizantes: La Seguridad Social, un roto en las cuentas de los Presupuestos del Estado de 2014. *El siglo de Europa*, (1033), 56-58.
- Pérez Jaime, V. (2008). El futuro de la previsión social empresarial en España. *Estrategia financiera*, (256), 20-23.
- Piketty, T. y Cazenave, E. (2014). *El capital en el siglo XXI (1ª en español)*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Presa García-López, R. y Panizo Robles, J. A. (2015). Novedades en materia de seguridad social recogidas en la ley de presupuestos generales del estado para 2015: Social security newness included in the general state budget law for 2015. *Revista de información laboral*, (1), 45-66.
- Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.
- (2014a) *Informe estadístico de instrumentos de Previsión Social Complementaria 2013*. NIPO: 720-14-131-6.
- (2014b). *Seguros y Fondos de Pensiones. Informe 2013*. NIPO:720-14-065-5.
- Sierra Fernández, M. d. P.
- (2009a). *Instituciones e intermediarios financieros españoles en el marco de la unión económica y monetaria*. Madrid: Abecedario.
- (2009b). La nueva configuración de la previsión social individual en España. *Análisis financiero*, (110), 52-66.
- Sol Espinosa de los Monteros, Jaime y Felipe Nieto, G. d. (2009). A vueltas con la previsión social empresarial. *Estrategia financiera*, (262), 68-74.
- Sol, J. (2014). La obligación de comunicación de información personalizada a la fecha de ordinaria de jubilación: ¿una posible palanca para los sistemas de previsión social privados? *Actuarios*, (34), 49-51.
- Stiglitz, J. E. (2006). *La economía del sector público* (3ª ed.). Barcelona: Antoni Bosch.
- Suárez Corujo, B. (2012). La protección social privada. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (29)
- Tapia, W. y Yermo, J. (2007). *Implications of behavioural economics for mandatory individual account pension systems. OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions (11)*. París: Financial Affairs Division, Directorate for Financial and Enterprise Affairs, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Valero, D. (2014). Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (85), 41-64.
- Villaverde Gómez, M. B. (2011). Fiscalidad de la previsión social desde la perspectiva de las libertades comunitarias. *Noticias de la Unión Europea*, (319), 89-100.
- Yermo, J. (2014). Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (85), 145-166.