

Cuadernos de Dirección Aseguradora

107

**Quién es quién en el mundo
del Plan de Pensiones de Empleo
en España**

**Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**

107

Quién es quién en el mundo del Plan de Pensiones de Empleo en España

Estudio realizado por: Ana-Isabel Salguero Matarín
Tutor: Rafael Martínez Comellas

**Tesis del Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**

Curso 2006/2007

Cuadernos de Dirección Aseguradora es una colección de estudios que comprende las tesis realizadas por los alumnos del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universidad de Barcelona desde su primera edición en el año 2003. La colección de estudios está dirigida y editada por el Dr. José Luis Pérez Torres, profesor titular de la Universidad de Barcelona, y la Dra. Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de la misma Universidad.

Esta tesis es propiedad del autor. No está permitida la reproducción total o parcial de este documento sin mencionar su fuente. El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad del autor, quien declara que no ha incurrido en plagio y que la totalidad de referencias a otros autores han sido expresadas en el texto.

Presentación

Mi vida profesional se ha centrado siempre en la previsión social empresarial. Durante estos años he tenido la suerte de trabajar con grandes profesionales y de gestionar planes de pensiones importantes; precisamente a ellos debo lo que hoy sé del sector.

Cuando a raíz de cursar el Master se ha planteado la realización de una tesis, no podía basarla en un tema diferente al de la previsión social en la empresa. Se ha hablado y se ha escrito bastante sobre el tema; mi objetivo no ha sido quedarme únicamente en un compendio de bibliografía diversa sino que he pretendido, no sé si conseguido, dar un paso más y plasmar mi propia experiencia sobre la evolución de los planes de pensiones de empleo en España.

Debo expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutor, el Sr. Rafael Martínez, y a personas que con un papel importante en el sector han compartido sus opiniones en este estudio.

Le estoy profundamente agradecida al Dr. José Luis Pérez Torres por la iniciativa de realizar este Master y por darme la oportunidad, junto con el Sr. Jordi Rivera, de formar parte de él y conocer a un grupo de compañeros que, ahora que ya no lo somos, nos hemos convertido en amigos.

Dedico esta tesis a todas aquellas personas de mi entorno (familia y compañeros de trabajo) por su paciencia durante el tiempo que les he “robado” durante este año y, muy especialmente, a mis compañeros de Master.

Resumen

Este trabajo se centra en la situación del plan de pensiones del sistema de empleo en España. No se trata de explicar cómo funciona un plan de pensiones sino de entender el rol de cada una de las partes que participan en su desenvolvimiento y cómo este rol se ha ido modificando en el tiempo.

Completamos el trabajo realizando un estudio a los usuarios de este producto con el objetivo de conocer sus inquietudes tanto en materia legal como en el ámbito de los servicios que reciben.

Resum

Aquest treball es centra en la situació del pla de pensions del sistema d'ocupació a Espanya. No es tracta d'explicar com funciona un pla de pensions sinó d'entendre el rol de cadascuna de les parts que participen en el seu desenvolupament i com aquest rol s'ha anat modificant en el temps.

Concluim el treball fent un estudi a usuaris d'aquest producte amb l'objectiu de conèixer les seves inquietuts tant en materia legal com en l'àmbit dels serveis que reben.

Summary

This work is based in the situation of qualified pensions plans in Spain. I don't want to explain how pension planning works but to understand the role of each one of the parts that participate in their unfolding and how this role has been modified during years.

We complete the work doing a study to the users of this product with the objective to as much know its restlessness in legal matter as in the scope of the services that receive.

Índice

1. La historia del Plan de Pensiones de Empleo en España	9
1.1. El envejecimiento de la población	9
1.2. El nacimiento de los Planes de Pensiones	12
2. El mercado de planes de pensiones de empleo en cifras	15
3. Los elementos personales	17
3.1. La empresa	17
3.2. Las Administraciones Públicas	20
3.3. Los partícipes y beneficiarios	23
3.4. La Comisión de Control	26
4. La Entidad Gestora y la Entidad Depositaria	31
4.1. Las funciones de la entidad gestora	31
4.2. Las funciones de la entidad depositaria	35
4.3. Las comisiones cobradas por las entidades gestoras y depositarias	35
4.4. Fotografía de 4 entidades gestoras representativas	37
5. Actuarios y Consultores	43
5.1. La evolución del papel del actuario y del consultor	43
5.2. Las principales firmas de actuarios y consultoría de pensiones en España	47
5.3. Organizaciones de actuarios y consultores	49
5.4. Una opinión en primera persona	49
6. Los órganos supervisores	53
6.1. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones	53
6.2. Otros órganos supervisores	54
7. Estudio de mercado: las comisiones de control	57
7.1. Encuesta a comisiones de control	57
7.2. Entrevista al responsable del área de previsión social empresarial de U.G.T.	58
7.3. Resultados del estudio	62
8. Conclusiones	65
9. Bibliografía	69
Anexo: Encuesta a comisiones de control	

Quién es quién en el mundo del Plan de Pensiones de Empleo en España

1. La historia del Plan de Pensiones de Empleo en España

El Estado del Bienestar se basa en la protección que el Estado asegura en materia social: me refiero a los derechos a la sanidad, vivienda, educación, seguro de desempleo, servicios sociales y las pensiones de jubilación para los ciudadanos.

El punto de partida de las políticas de protección se sitúa en la Comisión de Reformas Sociales (1883); en 1900 se creó el primer seguro social, La Ley de Accidentes de Trabajo, y en 1908 aparece el Instituto Nacional de Previsión. Posteriormente, aparecen una serie de seguros sociales que pronto se mostraron insuficientes. En 1963 aparece la Ley de Bases de la Seguridad Social con el objetivo principal de implantar un sistema unitario e integrado de protección social. Esta es una ley que se basa en un sistema de reparto con gestión pública.

1.1. El envejecimiento de la Población

Dado que la Seguridad Social en España se basa en un sistema de reparto, el envejecimiento de la población tiene un impacto directo en la salud financiera del sistema público de pensiones. Vamos a ver cuál ha sido la evolución de la población española en cifras.

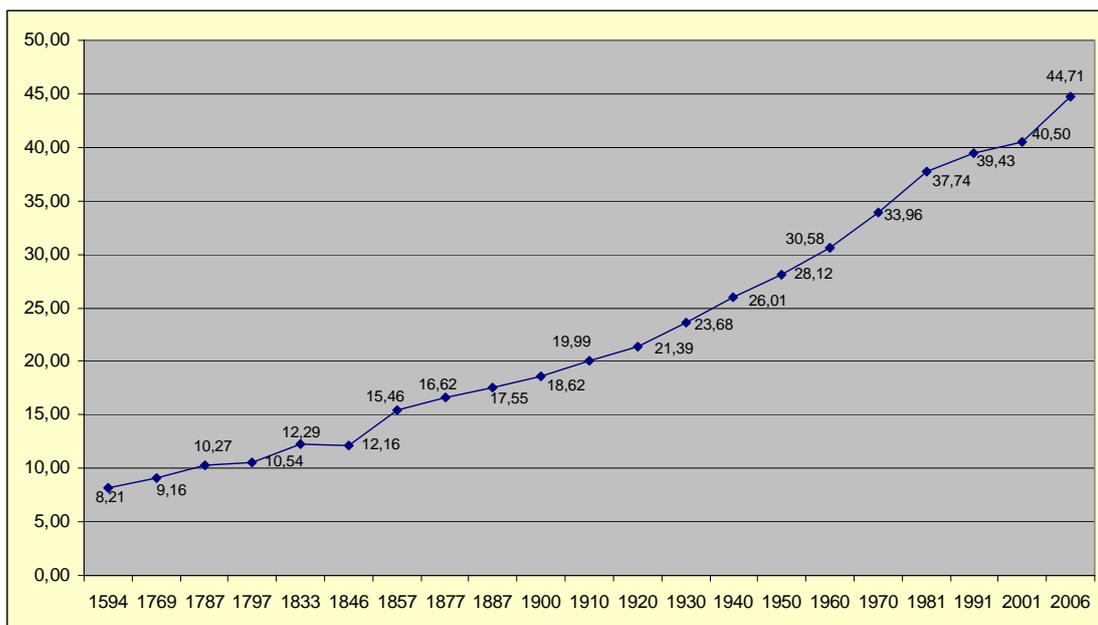
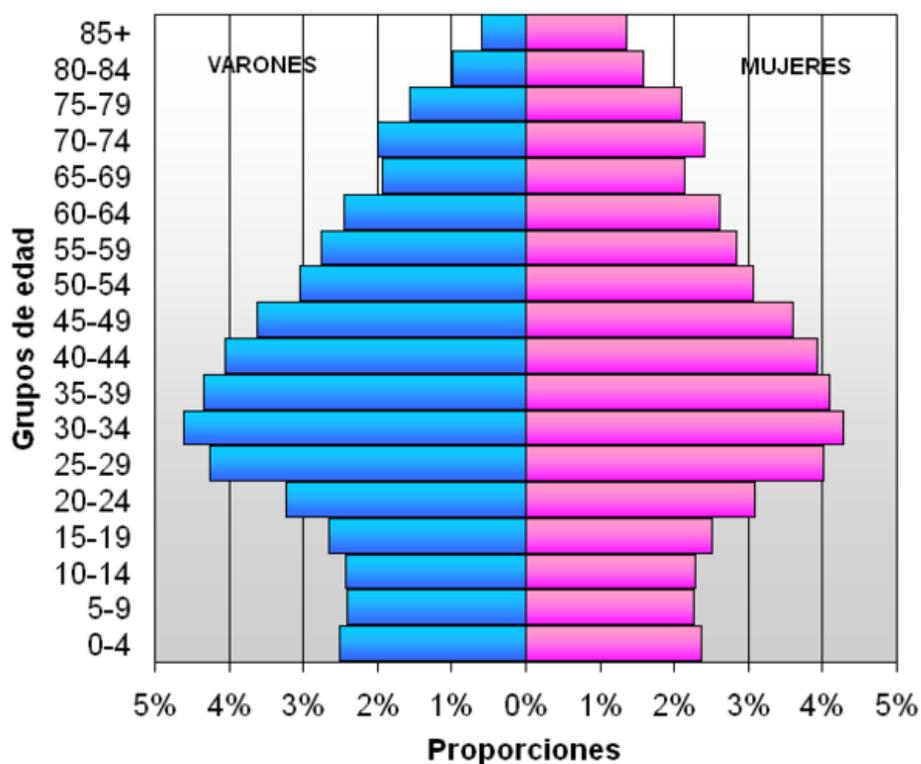


Gráfico 1.- Evolución del número de habitantes en España (en millones). Fuente: INE.

Pirámide de población de España, año 2007



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Censo a 1 de enero de 2007

Gráfico 2.- Pirámide de la población española a 1.1.07. Fuente INE.

Las proyecciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el 2002 indicaban que en el año 2050 España sería el país más envejecido del mundo: el 44% de la población tendría una edad superior a los 59 años de edad.

Las estimaciones más recientes (2005) han rebajado este porcentaje al 39,7%, probablemente debido a los flujos migratorios. A pesar de ello, se mantiene una proporción de 2,8 mayores por cada individuo de edad inferior a 15 años.

Según el Censo del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2006, el 9,27% de la población de España es de nacionalidad extranjera.

El envejecimiento de la población es debido a dos importantes factores:

- La tasa de natalidad y
- La esperanza de vida

En España, la natalidad se redujo en más de la mitad entre 1960 y 1990, de 21,7 a 10,2 nacimientos por cada mil habitantes. España es el país de la Unión Europea con mayor reducción de la natalidad. Estas cifras se han visto ligeramente afectadas por los movimientos migratorios y la tasa bruta de natalidad en el 2005 se sitúa en 10,75 por mil (el número medio de hijos por mujer es de 1,346).

El índice de fecundidad se mantuvo con valores de entre 3 y 2,75 hasta el año 1970. En 1977 se inicia un descenso de este índice que nos sitúa en los años noventa con valores de entre 1,2 y 1,3 que ocupan los lugares más bajos de la fecundidad europea. Dentro de España existen diferencias entre regiones de modo que podemos encontrar tasas del 2,1 en el sur y tasas inferiores al 1 en Euskadi y Navarra.

Si no tuviéramos en cuenta los movimientos migratorios, el INE estima que la población podría llegar a los 35 millones de habitantes en el año 2020.

Respecto a la esperanza de vida en España, cabe destacar que hacia el año 1900 era de 35 años, la continua caída en la tasa de mortalidad la elevó a 62 años en 1950, para llegar en 1985 a casi los 80 años para las mujeres y 73 para los hombres.

Según la Organización Mundial de la Salud, en el año 2005 la esperanza de vida en España estaba situada en los 80,3 años de media: 76,9 los hombres y 83,6 las mujeres.

La tasa bruta de mortalidad en el 2005 es del 8,93 por mil.

La evolución de los dos factores analizados ha tenido un efecto importante en el envejecimiento de la población según se muestra en el cuadro adjunto donde comparamos el porcentaje de población por tramos de edad en el año 1990 y en el 2006.

AÑO 1990		AÑO 2006	
Tramo de Edad	% de población	Tramo de Edad	% de población
0 a 14 años	33,52%	0 a 14 años	14,26%
15 a 29 años	24,36%	15 a 29 años	20,35%
30 a 44 años	19,24%	30 a 44 años	25,10%
45 a 59 años	13,94%	45 a 59 años	18,66%
60 a 74 años	7,51%	60 a 74 años	13,58%
75 años o más	1,42%	75 años o más	8,05%

Cuadro 1.- Porcentaje de población española por tramos de edad. Fuente: INE.

En el año 1995, un debate parlamentario concluyó con la firma del Pacto de Toledo. Se trata de un debate sobre el futuro de la Seguridad Social, su financiación y, en definitiva, su viabilidad.

El acuerdo lo suscribieron cinco partidos políticos: PP, PSOE, IU, PNV y CiU. Se parte de unas consideraciones generales para concluir con 15 recomendaciones. La recomendación número 14 se refiere a que el sistema público de la

Seguridad Social puede complementarse, voluntariamente, por sistemas de ahorro y protección social, tanto individuales como colectivos, externos a ella, que tengan como objetivo exclusivo mejorar el nivel de prestaciones que otorga el modelo público.

En este sentido, se introdujeron mejoras fiscales y jurídicas para intentar que las pequeñas y medianas empresas desarrollaran Planes de Empleo.

El mismo Pacto de Toledo, en su recomendación número 15, propone que el Congreso de los Diputados cada cinco años cree una Ponencia que estudie el presente y futuro de la Seguridad Social como garantía de la continuidad del mismo.

El Pacto de Toledo tiene una especial relevancia porque es la primera vez que todo el arco parlamentario se pone de acuerdo en el mantenimiento del sistema de seguridad social. Las principales fuerzas sindicales del país, CC.OO. y U.G.T., compartían también las recomendaciones del Pacto de Toledo con algunas discrepancias en aspectos concretos como la edad de jubilación o la ampliación del período para el cálculo de la pensión.

Durante los últimos 10 años, se han implementado algunas medidas que responden a las recomendaciones del Pacto de Toledo, sin embargo, son medidas que han resultado insuficientes.

El 1 de diciembre de 2005 se celebró la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo; se realizó una proposición no de ley en la que se recordaba tener en cuenta, ante la revisión impositiva de los planes de pensiones, el acuerdo sobre incentivar los sistemas privados de pensiones. La realidad es que la última reforma fiscal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ha eliminado alguna de las ventajas fiscales que tenían las prestaciones recibidas de planes de pensiones.

Sin duda alguna, el Pacto de Toledo fue una buena iniciativa, un buen punto de partida; pero para que realmente el acuerdo consiga su objetivo debe conllevar un esfuerzo continuo. Los acuerdos deben transformarse en decisiones operativas con carácter de continuidad. En referencia a los sistemas privados de pensiones, las medidas tomadas han sido insuficientes y, además, la eliminación de algunas ventajas ya existentes para ese sistema de ahorro sin añadir nuevas ventajas que puedan favorecerlos los hace, sin duda alguna, menos atractivos.

1.2. El nacimiento de los planes de pensiones

Como hemos visto, en las últimas décadas estamos asistiendo a un envejecimiento de la población que amenaza la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Esto ha facilitado la aparición de nuevos sistemas privados de pensiones entendidos como sistemas complementarios al público.

Los planes de pensiones son instrumentos de ahorro con el objetivo de establecer un patrimonio complementario a la pensión pública en los casos de jubi-

lación, muerte e invalidez. Nacen gracias a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Desde aquel momento ha habido numerosas normas legislativas que han modificado diferentes aspectos de los planes de pensiones. En algunos casos los motivos han sido los de mejorar o aclarar aspectos que no estaban suficientemente regulados; en otras ocasiones, los cambios han venido motivados por presiones políticas y/o del sector. En la bibliografía se incluye un compendio de los principales textos normativos que han tenido incidencia en algún aspecto de los planes de pensiones.

Existen tres modalidades de planes de pensiones en función de quienes son los que lo suscriben: el plan de pensiones individual es el que puede contratar un particular con cualquier entidad financiera; el plan de pensiones asociativo es el creado por una asociación para que sus asociados se integren; finalmente, el plan de pensiones de empleo es el que crea una empresa a favor de sus empleados.

La Ley 30/95, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados establece que, cualquier empresa que mantengan un compromiso de pensiones a favor de la totalidad o parte de su colectivo de empleados, deberá instrumentarlo obligatoriamente a través de un plan de pensiones del sistema de empleo, o bien, un seguro colectivo de vida entendido como un sistema alternativo a los planes de pensiones.

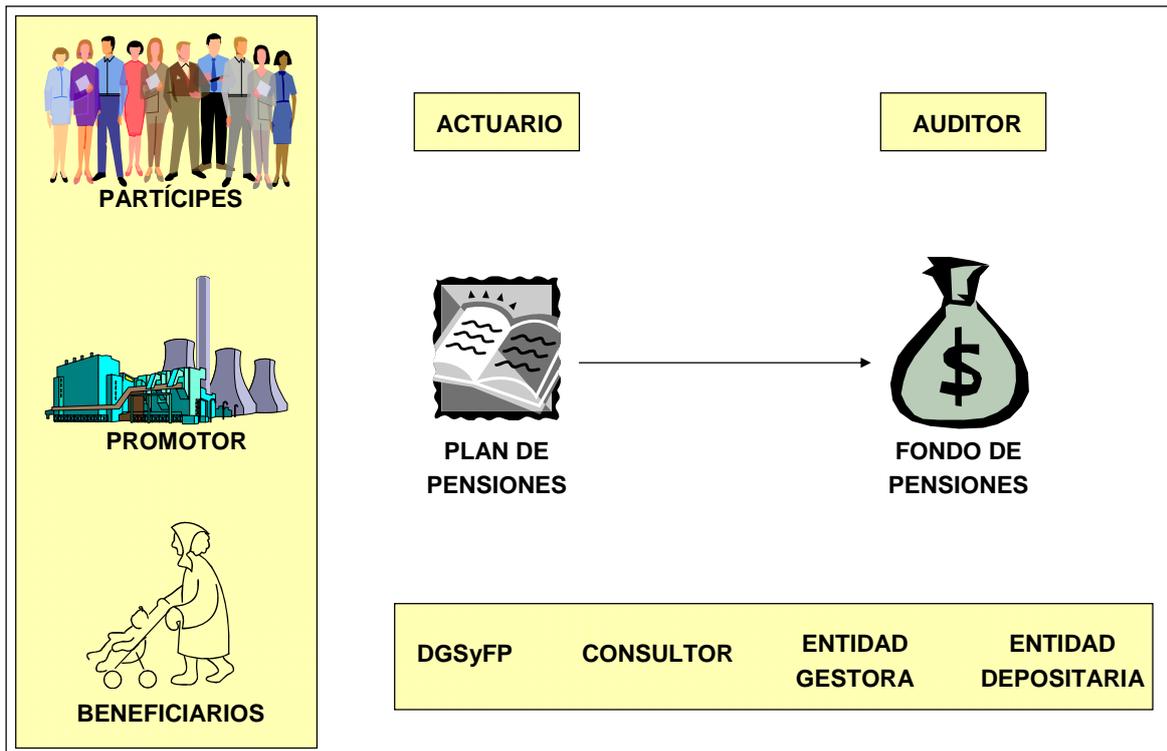
Esta es la norma que ha motivado un crecimiento importante en el patrimonio correspondiente a planes de pensiones de empleo; nos estamos refiriendo a la exteriorización de las pensiones privadas.

En las siguientes páginas vamos a tratar de conocer con detenimiento cómo funciona el mercado de los planes de pensiones de empleo. Para ello, vamos a analizar a los diferentes agentes que intervienen en su funcionamiento y la evolución de la misión de cada uno de ellos junto con sus principales inquietudes.

Partimos de una foto de las principales cifras tanto de planes como de fondos de pensiones de empleo que nos ayudará a entender el alcance del tema.

A continuación, analizaremos los siguientes aspectos:

- a) los elementos personales: empresa y partícipes. La comisión de control.
- b) entidades gestoras y depositarias
- c) auditores y consultores
- d) órganos de control



En definitiva, pretendo llegar a entender porqué las empresas hacen planes de pensiones y cuáles son los aspectos que valoran más de su actuario, entidad gestora, entidad depositaria y, en su caso, de su consultor. Asimismo, espero poder llegar a entender las necesidades de los usuarios (comisiones de control y empresas) en materia normativa.

2. El mercado de planes de pensiones de empleo en cifras

La legislación de planes y fondos de pensiones establece, como requisito imprescindible para la instrumentación de un plan de pensiones, que las contribuciones económicas de los promotores y los partícipes del plan se integren en una cuenta de posición del plan en el fondo de pensiones.

Mientras el plan de pensiones es el conjunto de normas de funcionamiento del producto, el fondo de pensiones es el lugar donde se instrumentan todos los movimientos económicos del plan (aportaciones, prestaciones, inversiones,...).

En este sentido, existen dos tipos de fondos de pensiones:

- a) fondos de pensiones personales: integran planes de pensiones individuales y asociativos y
- b) fondos de pensiones de empleo: integran únicamente planes de pensiones del sistema de empleo.

A 31 de diciembre de 2006, existen 1.340 fondos de pensiones inscritos de los cuales 223 no tenían ningún plan de pensiones integrado y 307 son fondos de pensiones que incorporan exclusivamente planes de pensiones de empleo.

A cierre del ejercicio 2006 el número de planes de pensiones existentes era de 3.086: 1.052 planes individuales, 1.830 planes de empleo y 204 asociativos. A continuación, vemos la evolución del número de planes de pensiones de empleo desde su nacimiento.

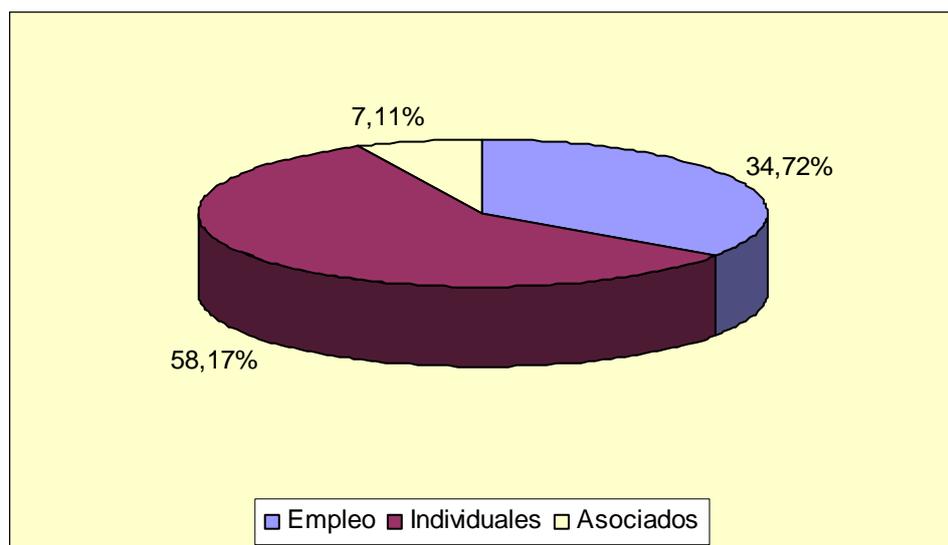


Gráfico 3.- Distribución del número de planes de pensiones (2006)

Si nos centramos únicamente en los planes de pensiones del sistema de empleo, mostramos a continuación la evolución anual desde su aparición.

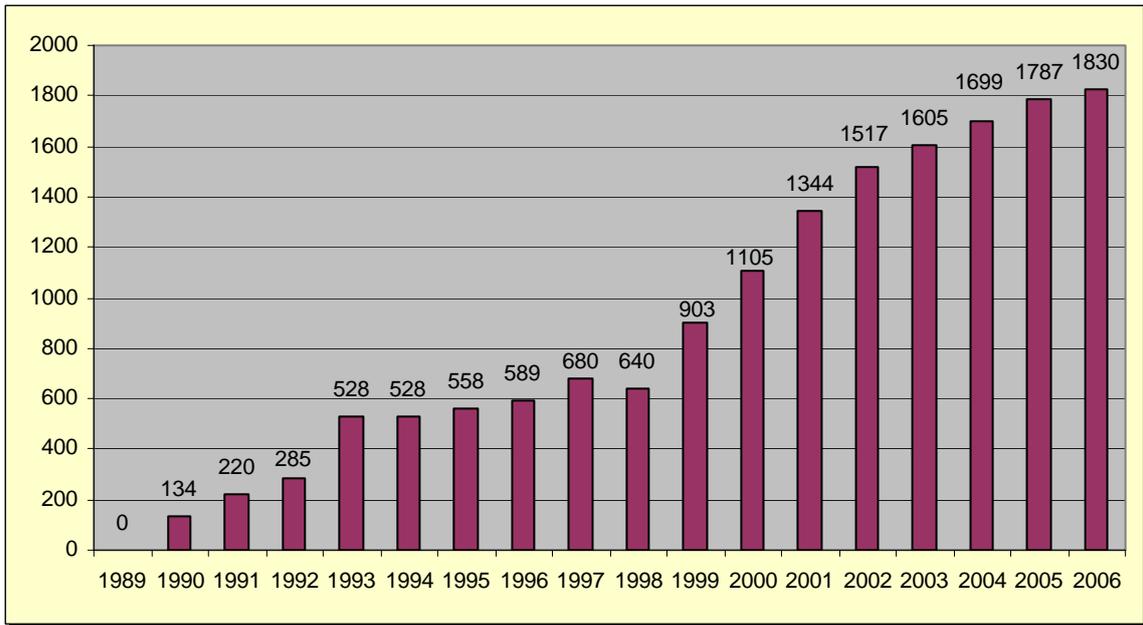


Gráfico 4.- Evolución del número de planes de pensiones de empleo

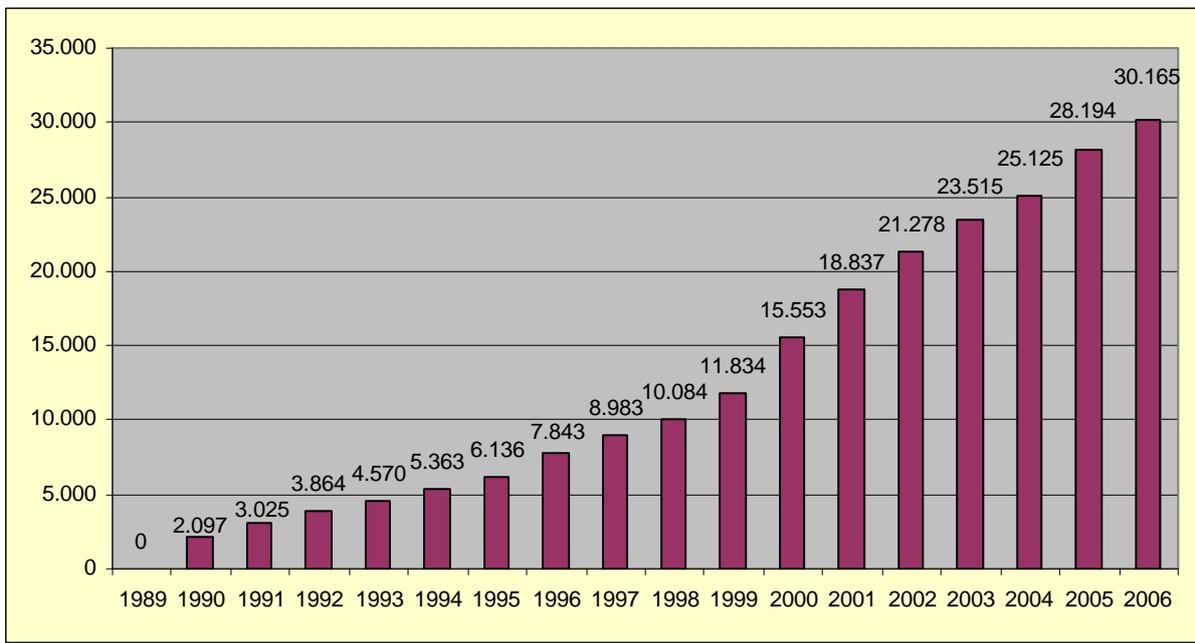


Gráfico 5.- Evolución del patrimonio de planes de pensiones de empleo (en millones de euros)

3. Los elementos personales

Los elementos personales de un plan de pensiones son los sujetos constituyentes (promotor y partícipes) y los beneficiarios.

- El promotor es la empresa, entidad, corporación o asociación que promueve el Plan.
- Los partícipes son las personas físicas en cuyo interés se crea el plan, con independencia de que realicen o no aportaciones.
- Los beneficiarios son las personas físicas que tienen derecho a cobrar del plan.

En un plan de pensiones de empleo, el promotor es la empresa que insta la creación del plan y los partícipes son los empleados del promotor a favor de los que se ha creado el plan. Analizamos pues cada uno de ellos y sus órganos de representación.

3.1. La Empresa

En el año 2005 el número de empresas existentes en España superó los 3 millones. El tejido empresarial español está caracterizado por empresas de dimensión reducida y por un elevado peso del sector servicios. Más del 50% de las empresas no tienen empleados y casi un 80% pertenece al sector servicios.

Según datos del Ministerio de Trabajo correspondientes al año 2004, el porcentaje de asalariados con planes de pensiones o complementos de pensiones por sectores es el que se muestra en el siguiente cuadro.

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2,30%
Pesca	0,00%
Industrias extractivas	23,50%
Industrias manufactureras	8,70%
Produc. y distr. de electricidad, gas y agua	14,80%
Construcción	2,50%
Comercio y reparaciones	3,60%
Hostelería	2,80%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,10%
Intermediación financiera	46,80%
Inmobiliarias y alquileres. Servicios empresariales	8,00%
Admón. Pública. Defensa. Seg.Social Extract.	21,50%
Educación	11,40%
Activ. Sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	7,30%
Otras actividades sociales. Servicios personales.	7,20%
Hogares que emplean personal doméstico	2,30%
No sabe / No contesta	6,60%

Cuadro 2.- Porcentaje de asalariados con plan de pensiones de empleo por sectores (año 2004).
Fuente: Ministerio de Trabajo.

El sector que presenta un mayor porcentaje de asalariados con compromisos de pensiones es el de la intermediación financiera.

La ley 30/05 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados obligó a que las empresas que mantenían compromisos de pensiones con la totalidad o parte de sus empleados los exteriorizaran a través de planes de pensiones de empleo, o bien, de seguros colectivos de vida. Esta misma ley estableció una excepción, podían mantenerse los fondos internos de las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores.

Esta excepción se introdujo teniendo en cuenta que los fondos internos de las entidades financieras estaban dotados con criterios tan o más estrictos que los planes de pensiones y con autorización del Ministerio de Economía.

Las entidades financieras mantienen importantes compromisos de pensiones con sus empleados; estos compromisos nacieron de negociaciones colectivas sectoriales y negociaciones colectivas de empresa. A pesar de la excepción de exteriorizar, la mayor parte de entidades financieras han promovido planes de pensiones de empleo. La única gran entidad que durante años ha mantenido el fondo interno y que en los últimos años también ha promovido un plan de pensiones ha sido el BSCH.

Si nos fijamos en el número de empleados, coincide que las empresas con mayor número de empleados son las que también tiene un mayor porcentaje de los mismos cubiertos con compromisos de pensiones. Probablemente este hecho se debe a que las empresas más grandes también tiene mayor representación sindical.

Menos de 10 trabajadores	3,10%
De 10 a 49 trabajadores	4,70%
De 50 a 249 trabajadores	12,90%
De 250 o más trabajadores	20,70%
No sabe / No contesta	8,00%

Cuadro 3.- Porcentaje de empresas con plan de pensiones por número de empleados. Fuente: Ministerio de Trabajo.

En España contamos con numerosas empresas multinacionales extranjeras; suele tratarse de empresas con un volumen significativo de empleados. Estas empresas provienen, en su mayoría, de países del norte de Europa y de Estados Unidos donde la cultura de previsión social está mucho más implantada que en nuestro país. Como consecuencia de esto, algunos de los planes de pensiones relevantes en cuanto a patrimonio pertenecen a empresas con sede fuera de España.

Presentamos a continuación algunas de las empresas grandes que son promotoras de planes de pensiones ya sean nacionales o internacionales.

Telefónica	Bacardí España	General Electric
FECSA-Endesa	Alcatel	Gas Natural
Hewlett Packard Española	Nestlé	Iberdrola
Acesa	Andaluza de Gases	Westinghouse
Kao Corporation	Procter&Gamble	TorrasPapel
Roche Vitaminas	Clariant España	Bull España
Aguas de Valencia	Barnices Valentine	Repsol
ONCE	Koipe	Unilever

Cuadro 4.- Empresas con planes de pensiones de empleo. Fuente: INVERCO. Estadística a diciembre de 2006.

3.1.1. El plan de pensiones de promoción conjunta

Con la publicación del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, se abre en España un nuevo sistema de instrumentar la previsión social complementaria.

En la normativa anterior ya se hablaba de los Planes de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta pero se limitaba a los supuestos de planes promovidos por empresas de menos de 250 empleados y a los establecidos por empresas de un mismo grupo empresarial.

Con la actual legislación bastará sólo con dos empresas para que puedan crear un plan de pensiones de promoción conjunta independientemente de su tamaño y de su pertenencia o no a un mismo grupo o a un mismo sector.

Este nuevo sistema facilita que las ventajas de los planes de pensiones de empleo lleguen también a empresas más pequeñas que, por otro lado, son las de mayor número en nuestro país.

El plan de promoción conjunta tiene unas especificaciones comunes y un anexo para cada promotor donde se recoge las particularidades de cada caso.

Las principales ventajas del plan de pensiones de promoción conjunta se resumen en que:

- Una única comisión de control representa a todas las entidades promotoras y al colectivo total de partícipes y beneficiarios;

- Los gastos de la revisión actuarial trianual se reparten entre más de un promotor. Algunas empresas realizan pequeñas aportaciones anuales y los gastos inherentes al funcionamiento del plan de pensiones se llevarían la rentabilidad que se pudiera obtener y parte de las aportaciones realizadas; por lo tanto, la única viabilidad para esas empresas como promotoras de planes de pensiones es serlo de un plan de promoción conjunta.
- Son más fáciles es su constitución y funcionamiento;
- Trámites de integración de un nuevo promotor muy ágiles.
- Comisiones más bajas de las entidades gestoras y depositarias por tratarse de un colectivo mayor.

El primer plan de pensiones de empleo de promoción conjunta que se creó en España fue el de las entidades vinculadas al Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

El primer plan de pensiones de promoción conjunta de ámbito sectorial es el de los trabajadores del Comercio de Flores y Plantas que se formalizó en el año 2006 con efectos retroactivos a 1 de enero de 2005. Este es un plan de pensiones creado para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial vigente para el Comercio de Flores y Plantas.

3.2. Las Administraciones Públicas

Según la legislación vigente, el sector público está integrado por las siguientes entidades:

- La Administración General del Estado
- Las Comunidades Autónomas
- La Administración Local
- Las entidades gestoras de la Seguridad Social
- Los organismos autónomos
- Las sociedades estatales y demás empresas públicas

Nos referimos pues a ayuntamientos, consejos comarcales, diputaciones, institutos y patronatos municipales, los ministerios, ...

Únicamente teniendo en cuenta los ayuntamientos de España tenemos un total de 6.029 entidades distribuidas por Comunidades Autónomas como se muestra a continuación:

Álava (51)	Albacete (89)	Alicante (127)	Almería (74)
Asturias (56)	Ávila (146)	Badajoz (115)	Baleares (64)
Barcelona (278)	Burgos (131)	Cáceres (173)	Cádiz (44)
Cantabria (89)	Castellón (117)	Ceuta (1)	Ciudad Real (99)
Córdoba (76)	Cuenca (220)	Girona (209)	Granada (165)
Guadalajara (163)	Guipúzcoa (87)	Huelva (79)	Huesca (182)
Jaén (96)	La Coruña (93)	La Rioja (81)	Las Palmas (32)
León (95)	Lérida (229)	Lugo (38)	Madrid (179)
Málaga (100)	Melilla (1)	Murcia (41)	Navarra (216)
Orense (56)	Palencia (114)	Pontevedra (59)	Salamanca (77)
Segovia (104)	Sevilla (45)	Soria (53)	Tarragona (183)
Tenerife (47)	Teruel (97)	Toledo (98)	Valencia (257)
Valladolid (225)	Vizcaya (110)	Zamora (178)	Zaragoza (290)

Cuadro 5.- Número de Ayuntamientos por CC.AA. Fuente: Administración Pública del Estado.

La principal fuente de financiación de las Administraciones Públicas es de carácter tributario. Durante años se ha puesto en duda la posibilidad de que las Administraciones Públicas crearan planes de pensiones de empleo.

3.2.1. La Ley de concurrencia de las pensiones

La ley de concurrencia de pensiones prohibía que las Administraciones Públicas implementasen sistemas que supusieran para el funcionario obtener una pensión de jubilación total (pensión pública más la privada) superior a la pensión máxima de la Seguridad Social de cada año.

Este precepto fue regulado por primera vez en la Ley de Presupuestos de 1984 y se fue reglamentando en los Reales Decretos sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para cada ejercicio.

La definición de concurrencia se modificó con la promulgación del RD 1425/2002 sobre revalorizaciones de las pensiones de la Seguridad Social para el ejercicio 2003. Así, no se considerarán pensiones públicas, las abonadas por Administraciones Públicas a través de planes de pensiones de empleo o por medio de contratos de seguros colectivos.

Existía un segundo impedimento; se trata de la prohibición de que el sector público pudiera financiar planes de previsión privados con recursos públicos. Esta restricción data de la Ley de Presupuestos de 1986 que ha sido modificada por la Disposición final segunda de la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones actualizada con posterioridad.

En los últimos años, diferentes Administraciones Públicas han venido creando planes de pensiones de empleo. La aportación a realizar por el promotor varía en función de las negociaciones alcanzadas en cada caso.

A partir del año 2003, la Ley de Presupuestos Generales del Estado regula explícitamente que las entidades consideradas como parte de la Administración Pública podrán destinar hasta un 0,5% de la masa salarial anual a financiar aportaciones a planes de pensiones.

Los planes de pensiones que estuvieran en vigor y autorizados con anterioridad al 1 de octubre de 2003, y cuyas aportaciones por cuenta del promotor superaran el 0,5% de la masa salarial, podrán mantener la cuantía y estructura de dicha aportación, quedando absorbido dentro de la misma el incremento.

3.2.2. Marco jurídico de la contratación

Los contratos que celebran las Administraciones Públicas están sujetos a una serie de normas entre las que podemos destacar:

- la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, que es la norma básica vigente en materia de contratación y
- el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre.

La Ley regula tanto los procedimientos para la adjudicación de contratos a uno u otro proveedor como las formas de adjudicación. Dentro de las formas de adjudicación distinguimos dos modalidades:

- el concurso: la adjudicación recaerá en el licitador que haya presentado las condiciones más favorables, teniendo en cuenta los criterios que se hayan establecido en los pliegos.
- La subasta: es la forma en la que la adjudicación se realiza en base, exclusivamente, al mejor precio ofertado por los licitadores.

Aunque en la Administración Pública, el promotor de un plan de pensiones es una entidad sujeta a la normativa pública sobre los contratos, la actividad de promoción de un plan de pensiones en sentido estricto, no está sujeta a dicha normativa. Hay que tener en cuenta que la puesta en marcha de un plan de pensiones corre a cargo de la comisión promotora del mismo y no directamente a cargo de la administración pública; aunque ésta tenga representación en la citada comisión promotora.

A pesar de ello, muchos de los organismos públicos que han instado la creación de un plan de pensiones han optado por la modalidad de concurso público para escoger a la entidad que gestione el plan.

Ajuntament de Barcelona	Ajuntament de Palafrugell
Generalitat de Catalunya	Ayuntamiento de Lugo
Ajuntament de Premià	Diputación de Pontevedra
Ayuntamiento de Murcia	Ayuntamiento de Soria
Diputación de Orense	Diputación de Tarragona

Cuadro 6.- Algunas Administraciones Públicas con plan de pensiones. Fuente: INVERCO. Estadística diciembre 2006.

3.3. Los partícipes y beneficiarios

3.3.1. Los partícipes

Los partícipes son los empleados del promotor a favor de las que se crea el plan de pensiones; también pueden ser partícipes de un plan de pensiones de empleo las personas que habiendo sido empleados del promotor hubieran extinguido su relación laboral pero mantuvieran compromisos de pensiones que se instrumenten a través del plan.

La condición de partícipe también podrá extenderse a los socios trabajadores y de trabajo en los planes de empleo promovidos en el ámbito de sociedades cooperativas y laborales.

Dentro de un mismo plan de pensiones se puede establecer diferentes compromisos para grupos diferentes de partícipes a través de la existencia de subplanes. La integración de empleados en cada subplan se realizará con criterios establecidos mediante acuerdo colectivo, disposición equivalente o según lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones.

El siguiente cuadro nos muestra la evolución del número de partícipes de planes de pensiones de todos los sistemas desde su aparición.

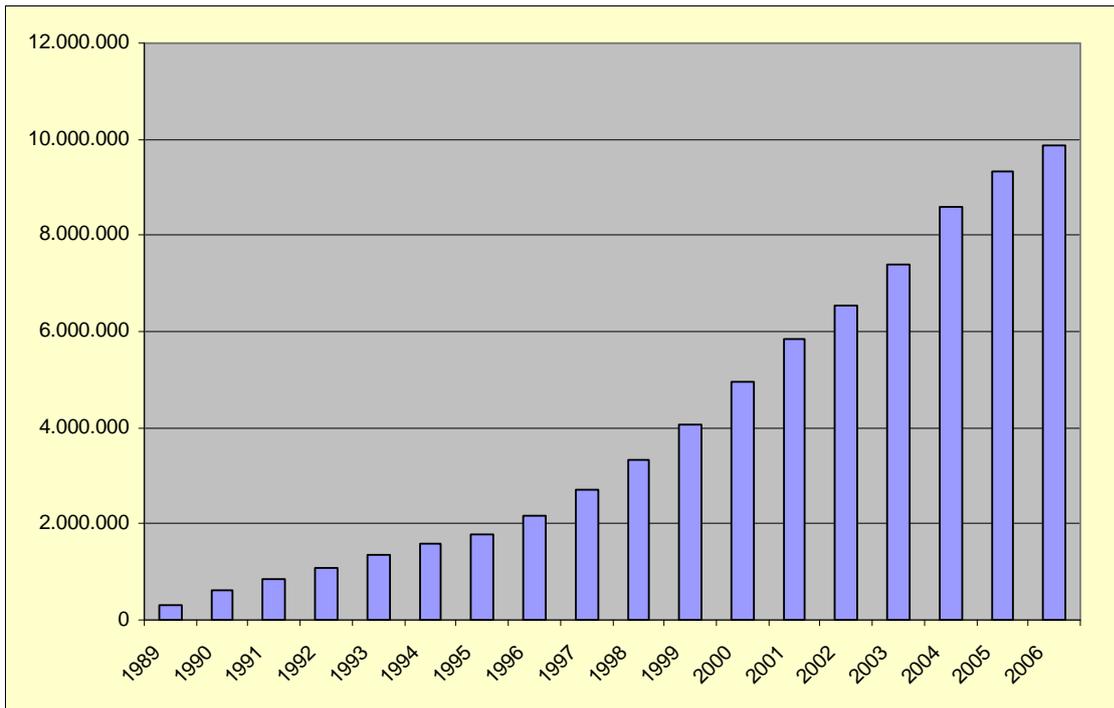


Gráfico 6.- Evolución del número de partícipes de planes de pensiones de todos los sistemas. Fuente: INVERCO.

Después de una evolución bastante homogénea, se alcanza la cifra de 9.869.947 partícipes a 31 de diciembre del 2006. A continuación, visualizamos únicamente la evolución de los partícipes de planes de pensiones del sistema de empleo.

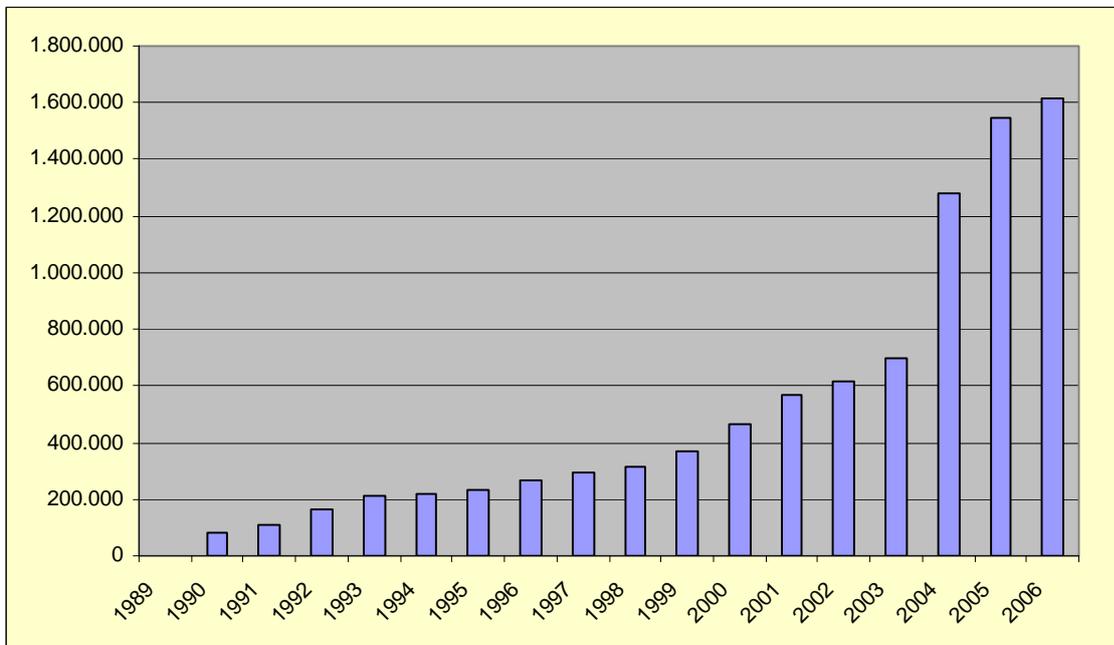


Gráfico 7.- Evolución del número de partícipes de planes de pensiones de empleo. Fuente: INVERCO.

En el año 2004 se produce un salto importante en el número de partícipes de planes de empleo como consecuencia de la finalización del período transitorio para la exteriorización de los compromisos de pensiones.

A 31 de diciembre de 2003 los partícipes de planes de pensiones de empleo representaban un 9,41% sobre el total; este mismo porcentaje se convirtió en un 14,89% a cierre del año 2004 y a 31 de diciembre de 2006 era del 16,39%.

3.3.2. Los beneficiarios

Los beneficiarios son las personas físicas a partir del momento en que tienen derecho a cobrar del plan de pensiones.

Las contingencias que generarán el derecho a cobrar la prestación son:

- Jubilación: el beneficiario será el partícipe jubilado;
- Incapacidad: el beneficiario será el partícipe tras la incapacitación;
- Fallecimiento: el beneficiario será el que hubiera designado el partícipe.

En el plan de pensiones existe la libre designación de beneficiarios; esto significa que los partícipes pueden decidir libremente quien será su beneficiario en caso de fallecimiento. Únicamente en el caso de fallecimiento, el beneficiario no habrá sido previamente partícipe.

3.3.3. Derechos y obligaciones de partícipes y beneficiarios

Aunque la ley es extensa en cuanto a los derechos y obligaciones de los partícipes y beneficiarios; destaco los que me parecen más significativos.

En referencia a los derechos:

- Tienen derecho a ser representantes o estar representados en la comisión de control del plan
- Tienen derecho a estar informados de las principales cifras referentes a su plan de pensiones
- El partícipe tiene derecho a realizar y recibir aportaciones a su favor.
- El beneficiario tiene derecho a cobrar la prestación que se derive del derecho consolidado.

Tanto los partícipes como los beneficiarios tienen la obligación de comunicar a la entidad gestora o a la comisión de control cualquier cambio en su situación personal que afecte al plan de pensiones.

En el caso de que en las especificaciones del plan se establezcan aportaciones obligatorias a realizar por parte del partícipe; éste deberá atender a dicha obligación.

Respecto a los beneficiarios, tendrán la obligación de comunicar a la entidad gestora el acaecimiento de la contingencia y la modalidad escogida para cobrar

la prestación en un plazo máximo de 6 meses. El plazo cuenta a partir del momento en el que se da la contingencia, o bien, desde que el beneficiario conoce que ha ocurrido el fallecimiento.

3.4. La Comisión de Control

La comisión de control del plan de pensiones es el órgano que supervisa su correcto funcionamiento. Su composición debe garantizar la presencia de los intereses del promotor, de los partícipes y de los beneficiarios.

3.4.1. La composición de la comisión de control

En el artículo 7 de la originaria Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones estableció el criterio de mayoría absoluta de los representantes de los partícipes en la composición de dicho órgano.

La Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, que entró en vigor el 1 de enero de 2002, modificó, entre otros, el citado artículo 7 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, estableciendo con carácter general el criterio de composición paritaria de la Comisión de control, según el cual debe atribuirse al promotor una representación del 50%. Dicho artículo introduce además dos supuestos en los que se exigen unas mayorías cualificadas para la adopción de determinados acuerdos:

- En los planes de aportación definida para la contingencia de jubilación, los acuerdos que afecten a la política de inversión incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes.
- En los planes de prestación definida y mixtos, los acuerdos que afecten al coste económico asumido por la empresa incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de representantes del promotor.

En el desarrollo de la Ley, el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, en su artículo 30, recoge el criterio de paridad, con carácter general, previendo la posibilidad de establecer, con carácter particular, una distribución de representantes distinta de la paritaria, mediante acuerdo de negociación colectiva.

Por tanto, en los planes de pensiones de empleo formalizados a partir de 1 de enero de 2002, la Comisión de control del plan debe ser paritaria, salvo que se acuerde una distribución distinta en negociación colectiva.

Para los planes de empleo existentes a 1 de enero de 2002, la disposición transitoria segunda de Ley estableció un plazo que finalizó el 31 de diciembre de 2005, para adaptar la composición de las comisiones de control a lo previsto.

La composición paritaria de la comisión de control ha supuesto la introducción del equilibrio en el proceso de adopción de decisiones en un instrumento de previsión social que afecta tanto a trabajadores como a empresarios. Ello per-

sigue fomentar un consenso que favorezca la consecución de objetivos en esta materia que beneficien a ambas partes.

En los planes de pensiones de promoción conjunta, la comisión de control podrá adoptar una de las dos siguientes composiciones:

- a) sistema de representación conjunta: las especificaciones del plan establecerán el número de representantes que habrá para el colectivo de promotores y número de miembros que representarán a los partícipes. Entre todos los promotores se escogerá a las personas que los representarán pudiendo ser de una única empresa. Entre el colectivo total de partícipes se escogerán a los representantes independientemente de la empresa a la que pertenezcan.
- b) sistema de representación agregada: para cada empresa habrá un representante del promotor y uno de los partícipes correspondientes a ese promotor; por tanto, la comisión de control estará siempre formada por dos miembros de cada promotor.

3.4.2. La elección de los miembros de la comisión de control

Los representantes del promotor son las personas físicas escogidas por designación directa por parte del mismo promotor; podrán ser empleados o no del promotor o incluso podrán ser personas ajenas a la empresa.

Con la aparición de la ley de Planes y Fondos de Pensiones en el año 1987, los representantes del colectivo de partícipes debían ser elegidos de entre el colectivo de partícipes a través del correspondiente proceso electoral.

Modificaciones posteriores nos han llevado a la actual situación donde los representantes de los partícipes y beneficiarios podrán ser escogidos de una de las siguientes maneras, según se recoja en las especificaciones del Plan:

- proceso electoral formal con listas abiertas y donde los candidatos deberán presentar como aval la firma de sindicatos o de un porcentaje de integrantes del correspondiente colegio electoral que no podrá ser inferior al 10 por 100.
- procedimiento de designación directa de la totalidad de miembros de la comisión de control por parte de la comisión negociadora del convenio.

Esta flexibilidad supone una mayor eficiencia y agilidad para la creación y posterior funcionamiento de los planes de pensiones de empleo.

No podrán ser miembros de la comisión de control de un plan de pensiones de empleo las personas físicas que ostenten, directa o indirectamente, una participación en una entidad gestora de fondos de pensiones superior al 5% del capital social desembolsado de esa entidad.

3.4.3. La responsabilidad de los miembros de la comisión de control

El artículo 1902 del Código Civil dice: “El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.”

La Ley de Planes y Fondos de Pensiones en su artículo 35 indica que: “Las entidades gestoras y depositarias, los promotores de planes de pensiones del sistema individual, los expertos actuarios y sus sociedades, así como quienes desempeñen cargos de administración o dirección en las entidades citadas, los miembros de la comisión promotora y los miembros de las comisiones y sub-comisiones de control de los planes y fondos de pensiones y los liquidadores que infrinjan normas de ordenación y supervisión de planes y fondos de pensiones, incurrirán en responsabilidad administrativa sancionable...”.

Algunas de las posibles contingencias que se podrían dar son:

- Descuido en el control de las adhesiones
- Seguimiento de las aportaciones de la empresa promotora
- La infradotación de aportaciones
- Obligación cada 3 años de la revisión financiera actuarial
- Recorte de las prestaciones
- Gestión de las inversiones (representantes de la comisión de control del fondo)
- Pagos a beneficiarios de forma equivocada
- Contingencias derivadas de la Ley de Protección de Datos

Las sanciones por infracción muy grave pueden ir desde la separación del cargo hasta una multa no superior a 90.151,8€. En el caso de infracciones graves, la sanción variará entre una amonestación pública o privada hasta la suspensión temporal del cargo por un plazo no superior a un año.

Las infracciones graves y muy graves prescriben a los cinco años mientras que las leves lo hacen a los dos años.

Según el artículo 46 de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, la competencia sancionadora será de:

- El Consejo de Ministros: para la revocación de la autorización administrativa
- El Ministro de Economía: para el resto de sanciones muy graves y
- La Dirección General de Seguros: para las sanciones leves y graves.

Los miembros de la comisión de control tienen acceso a datos de carácter personal de los partícipes. En este sentido, y en tanto en cuanto no se utilicen esos datos única y exclusivamente para lo establecido en el plan de pensiones, se estará cometiendo una infracción. En este caso, las sanciones serán diferentes a las ya comentadas y variarán en función del tipo de infracción:

- Infracción leve: de 601,01€ a 60.101,21€
- Infracción grave: de 60.101,21€ a 300.506,05€

- Infracción muy grave: de 300.506,05€ a 601.012,10€

Estas infracciones prescriben a los 1, 2 y 3 años, respectivamente.

3.4.4. Pólizas de responsabilidad civil para los miembros de la comisión de control

Las pólizas de responsabilidad civil cubren a personas físicas (innominadas) que hayan ostentado u ostenten la cualidad de miembro de la Comisión de Control asegurada.

La cobertura se extiende a la herencia, herederos y legatarios, representantes legales y/o causahabientes de un asegurado en caso de muerte, incapacidad, insolvencia o estar incurso en un procedimiento concursal.

Las principales coberturas son:

- Indemnización
- Gastos de defensa con libre elección de abogados y anticipo de los gastos
- Constitución de fianzas civiles y
- Gastos de constitución de fianzas penales.

Estas pólizas únicamente cubren a asegurados responsables; es decir, que se excluyen las actuaciones con mala fe o dolo. También se excluyen la responsabilidad civil profesional, la no-consecución de la rentabilidad establecida en el Convenio Colectivo o similar, contaminación, multas y sanciones y seguros y circunstancias anteriores o pendientes.

4. La Entidad Gestora y la Entidad Depositaria

El artículo 57 de Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones dice en su apartado 1:

“1. En las condiciones y dentro de las limitaciones previstas en esta normativa, los fondos de pensiones serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria ...

... Cada fondo de pensiones tendrá una única entidad gestora y una única entidad depositaria...”

En nuestro país existen 112 entidades gestoras inscritas a cierre del ejercicio 2006: 64 son entidades aseguradoras y las 48 restantes son gestoras puras. De entre todas ellas, 51 entidades gestionan planes de pensiones de empleo. A continuación, presento el ranking de entidades gestoras por el porcentaje de patrimonio de planes de pensiones del sistema de empleo gestionado sobre el total.

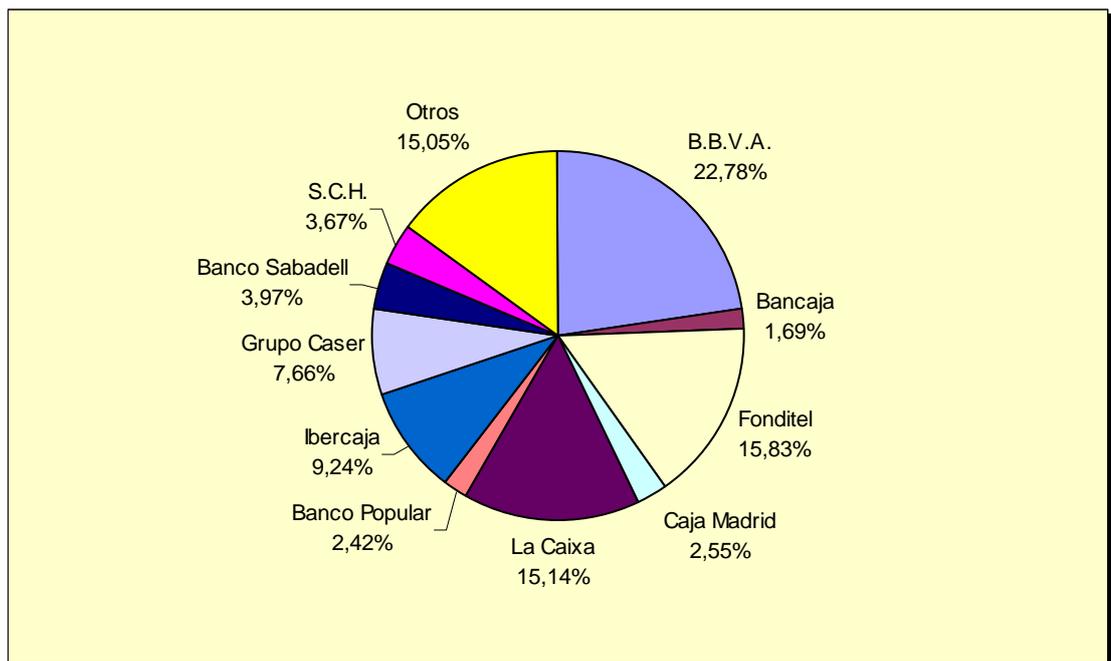


Gráfico 8.- Distribución del patrimonio de planes de pensiones de empleo por entidades gestoras. Fuente: INVERCO. Estadística diciembre 2006.

El 53,75% del patrimonio total de planes de pensiones de empleo está concentrado en 3 entidades gestoras: BBVA, Fonditel y La Caixa.

4.1. Las funciones de la entidad gestora

Las principales funciones de la entidad gestora son:

- Llevar la contabilidad del fondo de pensiones
- Gestionar las inversiones que realice el fondo de pensiones

- Observar el cumplimiento de las obligaciones tributarias del fondo
- Realizar las operaciones ordenadas por partícipes y beneficiarios
- Gestionar el aseguramiento del plan, si procede
- Informar periódicamente a partícipes, beneficiarios y a la comisión de control
- Información y control de la entidad depositaria
- Vigilar y observar el cumplimiento de las demás disposiciones legales y reglamentarias necesarias para el buen funcionamiento de los planes y fondos de pensiones.

Cuando las comisiones de control escogen a la entidad que debe gestionar su plan de pensiones, uno de los factores que se tienen en cuenta es el servicio que da cada gestora pero no es el único factor. Básicamente nos referimos a:

- a) Solidez de la entidad
- b) Experiencia
- c) Especialización
- d) Servicio y
- e) Comisión anual de gestión

En ocasiones, cuando la comisión de control contacta con diferentes entidades gestoras para obtener sus propuestas de gestión, preguntan por aspectos diferentes de cada uno de los puntos anteriores.

La solidez se mide por su accionariado, volumen del grupo al que pertenezca y el rating que le haya otorgado alguna entidad de calificación como Fitch-Ibca o Standard&Poors.

Con respecto a la experiencia y la especialización algunas de las cuestiones que se tienen en cuenta son el número de planes de pensiones totales y de empleo que gestiona la entidad, volúmenes de patrimonio, fecha de inicio de sus actividades, si la entidad cuenta con un plan de pensiones de empleo para sus propios empleados. También se solicita en ocasiones la relación de planes de pensiones gestionados por la entidad que provenían de otras entidades gestoras y las movilizaciones de salida que haya experimentado la entidad.

La competitividad que ha existido durante los últimos años entre las diferentes gestoras tiene un efecto directo en el nivel de servicio que ofrecen. No sólo en los servicios sino también en el modo de prestarlos. A continuación presento servicios que suelen presentarse en las propuestas de gestión de planes de pensiones de empleo.

- Periodicidad de la información. Aunque la norma indica qué tipo de información se facilitará trimestralmente a cada partícipe, en ocasiones las entidades gestoras ofrecen la posibilidad de reducir la periodicidad de la información e incluso se ha llegado a valorar por las comisiones de control que la información completa del plan de pensiones se facilite con carácter mensual.

A mi entender, el hecho de que la información sea tan seguida no tiene por qué ser sinónimo de un mejor servicio. Hay que tener en cuenta que el plan de pensiones es un producto a medio y largo plazo; en la mayor parte de ca-

tos, una parte del patrimonio se invierte en activos de renta variable, ello conlleva fluctuaciones en la rentabilidad que le da mayor consistencia cuando ésta se revisa con mayor periodicidad evitando así el nerviosismo de la parte del colectivo de partícipes que no entienda el sentido de dichas fluctuaciones.

- Formación a los miembros de la comisión de control. La comisión de control debe tomar decisiones sobre diferentes aspectos del plan de pensiones tanto en materia legal como actuarial y de inversiones. Para tomar decisiones con el rigor necesario deben contar con ciertos conocimientos; sólo de este modo serán conscientes de las implicaciones de sus decisiones. Cada vez más, las entidades gestoras ofrecen ese servicio de formación adaptado a las necesidades de cada plan de pensiones.
- Asesoramiento a la comisión de control. Las entidades gestoras ofrecen también información sobre todas las novedades legales que puedan afectar al plan de pensiones y, al mismo tiempo, asesoramiento en el caso de que deba tomarse alguna decisión al respecto.

En algunos casos, las entidades gestoras aprovechan las diferentes reuniones de la comisión de control para realizar esta tarea. También hay entidades que se ayudan con la publicación de algún boletín periódico a nivel informativo.

- Libreta del plan de pensiones. Algunas entidades gestoras ofrecen la posibilidad de facilitar a cada partícipe una libreta del plan de pensiones que puede ser actualizada dirigiéndose a cualquier oficina de la entidad depositaria, o en ocasiones, incluso a través de sus cajeros automáticos.

Hay que tener en cuenta que un plan de pensiones no es una cuenta corriente; normalmente el plan de pensiones tiene pocos movimientos: como mucho suele tener una o dos aportaciones mensuales. El único movimiento que se podría obtener si la actualización de la información fuera diaria es el de la revalorización diaria. Tal como he comentado anteriormente, dar información diaria de un producto largo-placista quizás no sea lo más adecuado.

Mi experiencia me ha demostrado que la libreta del plan de pensiones, a la práctica, no se utiliza.

- Web del plan de pensiones. El beneficio de obtener cualquier tipo de información a través de una web es el hecho de que suele tratarse de información on-line. Aunque la entidad gestora cree una web para un plan de pensiones concreto, lo relevante es la periodicidad de la actualización de los datos que contenga, qué información pone a disposición del partícipe y la claridad de los datos que ofrezca.

De nuevo reitero mi opinión acerca de la periodicidad de la información. Hay que tener en cuenta también que en algunas empresas la web puede ser una solución bien aceptada por los partícipes mientras que, en otras, con colectivos de partícipes con trabajos poco cualificados, quizás no sea tan valorado.

La implantación de la web de un plan de pensiones tiene el inconveniente de los requerimientos de seguridad y privacidad inherentes a datos personales facilitados a través de un entorno informático para dar la misma información que se puede dar a través de otros medios.

Una de las modalidades que se pueden encontrar en el mercado es que la entidad gestora genere un entorno seguro para dar información general del plan de pensiones (especificaciones, inversiones, informe de gestión,...) dirigida únicamente a los miembros de la comisión de control. A mi entender, este es un buen sistema de comunicación con la comisión de control que facilita su labor.

- Oferta preferente de productos financieros para los partícipes del plan. Como las entidades gestoras suelen pertenecer a grupos financieros, se suele ofrecer a los partícipes productos financieros con condiciones preferentes.

En este sentido, debo decir que me parece que para una entidad es muy difícil realizar una oferta genérica de muchos productos con los mejores precios en cada uno de ellos, sobretodo teniendo en cuenta la autonomía que tienen los directores de oficinas de las entidades financieras.

En todo caso, me parece justo tener en cuenta como un factor más la existencia o no y la calidad de ofertas de productos financieros ligados a la gestión de un plan de pensiones. Lo que sí me parece totalmente criticable es que algunas comisiones de control tengan a este como un elemento absolutamente decisivo, ya que lo realmente importante es la gestión de un plan de pensiones; por lo tanto, lo que debe pesar más en la decisión deben ser todos aquellos factores que inciden directamente en la buena gestión del plan.

- Comunicación al colectivo de partícipes. El plan de pensiones es un instrumento vivo que se ve afectado por la entidad que lo gestiona, por novedades legales que puedan aparecer, por decisiones de la comisión de control sobre aspectos tan básicos como el régimen de aportaciones y de prestaciones, o bien, por las fluctuaciones de los mercados financieros.

Algunas comisiones de control le dan mucha importancia a que los partícipes conozcan puntualmente las modificaciones que afectan al plan de pensiones; por ello, dedican esfuerzos al proceso de comunicación de los partícipes. Las entidades gestoras ofrecen su ayuda en este sentido; en ocasiones con presentaciones al colectivo de partícipes, otras preparando notas para un tablón de anuncios o redactados para alguna revista interna de la empresa o, incluso, a través de la implicación en envíos masivos.

Cuando se crea un plan de pensiones, la entidad gestora en ocasiones propone la posibilidad de establecer una oficina del partícipe en las dependencias de la empresa. Se trata de ubicar una o dos personas de la entidad gestora en la empresa durante unos días y unas horas concretas con el objetivo de informar a demanda a los partícipes.

4.2. Las funciones de la entidad depositaria

La entidad depositaria es una sociedad mercantil cuya principal función es la de custodiar y depositar los valores mobiliarios y demás activos financieros que componen las inversiones de un fondo de pensiones.

Pueden ser entidades depositarias las entidades de crédito domiciliadas en España, o sucursales radicadas en España, que dispongan de autorización administrativa para ello.

Las principales funciones de la entidad depositaria son:

- Custodia y depósito de las inversiones del fondo de pensiones
- Vigilancia de la actividad de la gestora
- Emitir, junto a la gestora, los certificados de pertenencia al plan
- Instrumentar los cobros y los pagos del fondo y de sus planes
- Ejecutar las órdenes de compra y venta de valores
- Remitir a la entidad gestora la información suficiente y permitir su control.

Normalmente, cada entidad gestora suele gestionar los planes y fondos de pensiones con la colaboración de una entidad depositaria de su mismo grupo empresarial; ello conlleva la ventaja de que trabajan conjuntamente y facilita el entendimiento.

Por ello, la comisión de control se centra más en el análisis de la entidad gestora que en el de la depositaria. A pesar de ello, y teniendo en cuenta que la entidad depositaria es una entidad financiera, es un factor importante a la hora de valorar la solidez del conjunto (gestora más depositaria).

Hay que tener en cuenta que las entidades gestoras suelen utilizar los equipos de gestión de inversiones que en muchos casos están integrados en su misma entidad depositaria lo cual les otorga una mayor potencia.

Por último, uno de los aspectos que las comisiones de control valoran es la atención que se ofrece al partícipe; en este sentido, se tiene en cuenta que tipo de información de puede ofrecer al partícipe desde las oficinas de la entidad depositaria y el número y la distribución de las oficinas de esa entidad depositaria.

4.3. Las comisiones cobradas por las entidades gestoras y depositarias

El artículo 84 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones regula la retribución que perciben las entidades gestoras y las depositarias por la actividad de sus funciones.

Se establece que la comisión de gestión y la de depósito vendrán fijadas explícitamente para cada plan de pensiones; pudiendo coexistir diferentes comisiones para diferentes planes dentro de un mismo fondo de pensiones.

La comisión de gestión no podrá superar el 2% anual del valor de las cuentas de posición a las que deben imputarse mientras que la comisión de depósito anual no superará el 0,5% sobre el mismo valor.

Se permite que la comisión se fije en función de la rentabilidad conseguida por el plan pero, en ningún caso, podrá superar el límite máximo que hemos comentado.

La forma de remuneración de las entidades gestoras y depositarias en otros países presentan múltiples variaciones. Básicamente, existen 4 formas de remuneración:

- Comisión por partícipe: consistente en un importe fijo mensual o anual por partícipe; en algunos casos se pueden aplicar descuentos en función de la edad.
- Comisión sobre aportaciones: calculada como un porcentaje sobre la aportación realizada cada año.
- Comisión sobre patrimonio: se calcula como un porcentaje sobre el volumen del fondo de pensiones.
- Comisión sobre resultados: en este último caso, el porcentaje se aplica al resultado obtenido por las inversiones financieras del fondo.

Estos cuatro tipos pueden combinarse entre sí. En el siguiente cuadro podemos ver ejemplos de lo que sucede en otros países:

País	Comisión por partícipe	Comisión sobre aportaciones	Comisió sobre patrimonio	Comisión sobre resultados
Australia	45-70\$ año	0,00-4,5%	0,45-1,90%	No se aplica
Argentina y Chile	Aplicable	Aplicable	No se aplica	No se aplica
Polonia	No se aplica	7-9% (1º y 2º año) 5% sucesivos	0,61%	No se aplica
Suecia	No se aplica	Aplicable	Aplicable	No se aplica

Cuadro 7.- Comisiones de planes de pensiones privados aplicadas en diversos países.

En España la comisión máxima total de gestión más la de depósito podía llegar inicialmente al 2,6% anual sobre el patrimonio del plan de pensiones. En los últimos años se redujo ligeramente el máximo hasta el actual 2,5%.

La realidad de los planes de pensiones de empleo es que se están aplicando comisiones muy inferiores al 2,5%; ello se debe a la gran competitividad de las entidades gestoras por crecen en volumen y a la fuerza de grandes empresas que tenían importantes servicios pasados por exteriorizar.

Actualmente, las comisiones de gestión más depósito aplicadas a los planes de pensiones de empleo no suelen superar el 1% del patrimonio del plan.

Cabe destacar que durante el período del año 2000 al 2002 hemos vivido en España una crisis bursátil importante que ha afectado enormemente a los resultados de los fondos de pensiones. Esto ha contribuido a que muchas comisiones de control renegocien a la baja las comisiones que se estaban aplicando a sus planes de pensiones.

Incluso en muchos casos, se empiezan a aplicar comisiones vinculadas a la rentabilidad obtenida por el fondo de pensiones.

Antes de cerrar el tema de las comisiones aplicadas a los planes y fondos de pensiones, creo que es interesante tener en cuenta otro tipo de comisiones no tan visibles pero que también asumen los fondos. Me refiero a las comisiones aplicadas por los intermediarios en las operaciones de compra-venta de activos financieros.

Puede suceder que la gestora, el intermediario financiero (sociedad o agencia de valores), e incluso la depositaria, sean del mismo grupo financiero; de aquí puede derivar un conflicto de intereses. Para evitar conflictos, las comisiones de control pueden tomar medidas como:

- No remunerar nunca a los gestores por el número de operaciones de compra-venta que efectúen
- Exigir transparencia en cuanto al detalle de comisiones pactadas entre la entidad gestora y depositaria con sus intermediarios y
- Pedir a los auditores externos que detallen los gastos aplicados al plan de pensiones por este concepto.

4.4. Fotografía de 4 entidades gestoras representativas

A continuación, he escogido 4 entidades gestoras diferentes con el objetivo de conocerlas de conocer su estructura y su posición en el mercado de planes de pensiones de empleo en España.

Los motivos utilizados para escoger estas cuatro entidades son diversos y los detallo a continuación:

- **BBVA:** se trata de la entidad gestora con mayor patrimonio gestionado en planes de pensiones de empleo.
- **FONDITEL:** es una entidad gestora que no ha tenido una estrategia comercial activa en el mercado pero tiene una conocida especialización en el ámbito de inversiones habiendo conseguido rentabilidades muy satisfactorias.
- **LA CAIXA:** este es un claro ejemplo de una entidad gestora integrada en una gran Caja de Ahorros que, además, ocupa el tercer lugar en el ranking de entidades gestoras por patrimonio.
- **GRUPO CASER:** lo he escogido por tener una posición relevante en el mercado en cuanto al patrimonio gestionado en planes de pensiones de empleo y porque es una entidad que gestiona los planes de pensiones de Cajas de Ahorros que no tienen entidad gestora propia.

4.4.1. BBVA

Denominación entidad gestora: Gestión de Previsión y Pensiones, EGFP, S.A.
Denominación entidad depositaria: BBVA, S.A.

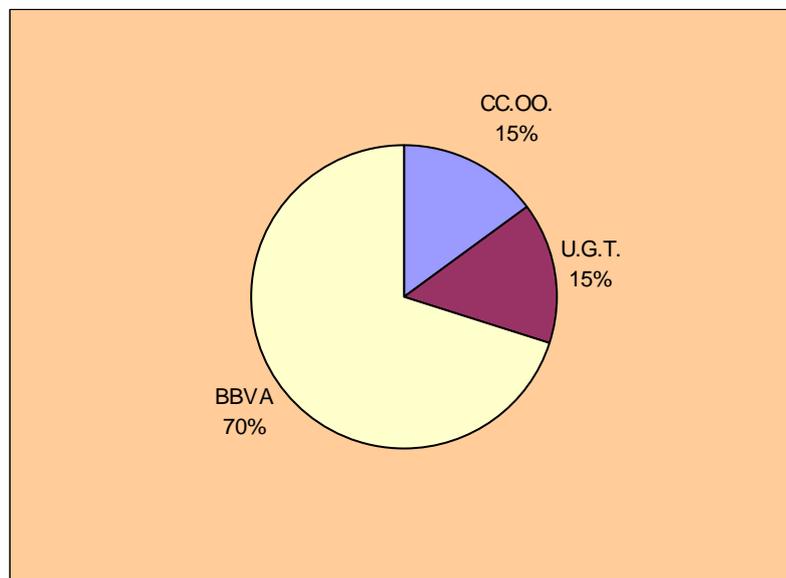


Gráfico 9.- Estructura accionarial. Fuente: www.bbva.es

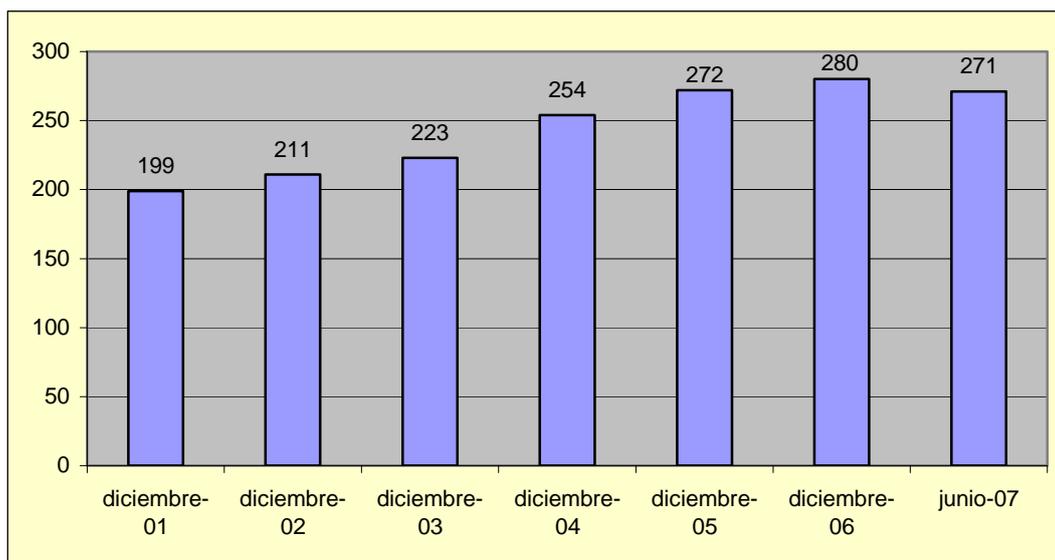


Gráfico 10.- Evolución del número de planes de pensiones de empleo gestionados por BBVA. Fuente: INVERCO. Estadísticas varios años.

4.4.2. FONDITEL

Se crea en el año 1992 (100% Grupo Telefónica) con el objetivo de gestionar el plan de pensiones de los empleados de Telefónica y, posteriormente, de los planes de pensiones de los empleados del grupo.

En 1998 lanza planes de pensiones individuales también.

En enero de 2003 se inicia la gestión de planes de pensiones de empleo de empresas ajenas al grupo.

Su mayor ventaja competitiva es la especialización en el ámbito de inversiones con muy buenas rentabilidades.

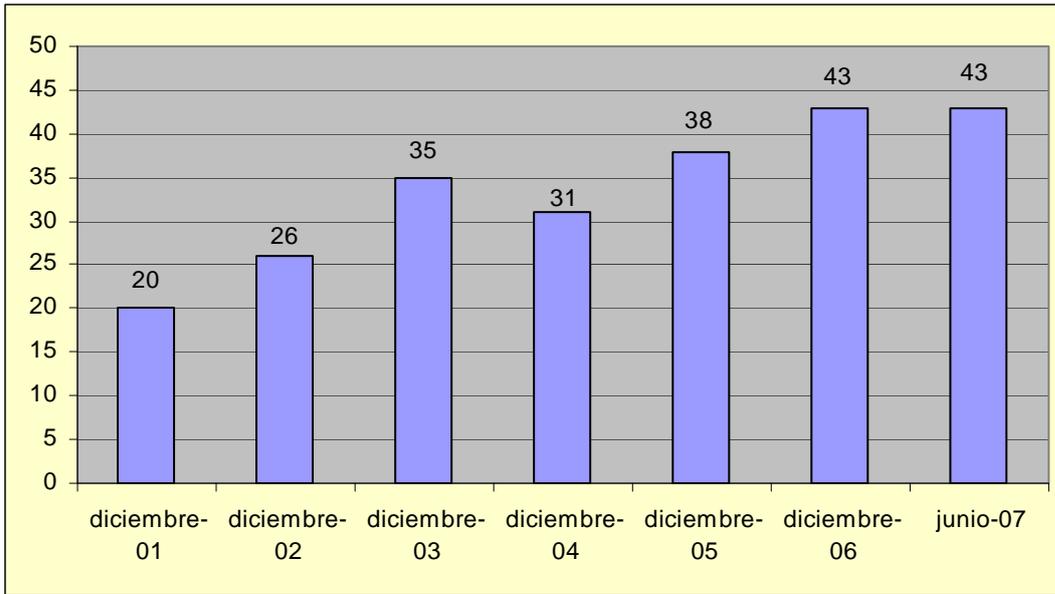


Gráfico 11.- Evolución del número de planes de pensiones de empleo gestionados por FONDITEL.
Fuente: INVERCO. Estadísticas varios años.

4.4.3. LA CAIXA

Denominación entidad gestora: VidaCaixa, S.A. de Seguros y Reaseguros
 Denominación entidad depositaria: Caixa d'Estalvis di Pensions de Barcelona

VidaCaixa se inicia como entidad aseguradora el 14 de octubre de 1987 y como entidad gestora de planes de pensiones el 23 de noviembre de 1988.

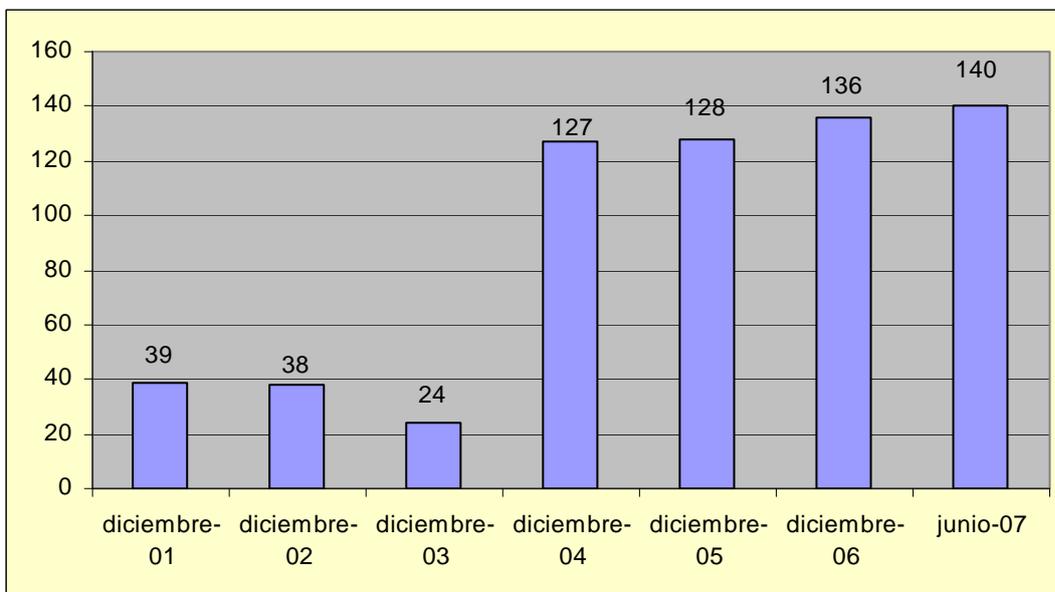


Gráfico 12.- Evolución del número de planes de pensiones de empleo gestionados por LA CAIXA.
Fuente: INVERCO. Estadísticas varios años.

A 31 de diciembre de 2006, La Caixa está gestionando 136 planes de pensiones de empleo con un patrimonio de 4.567,35 millones de euros.

VidaCaixa cuenta con el certificado del proceso de gestión de Planes de Pensiones del sistema de Empleo según la Norma UNE-EN-ISO 9001-2000 por el organismo de certificación BVQI.

Respecto a la entidad depositaria, Caixa d'Estalvis di Pensions de Barcelona se constituyó el 27 de julio de 1990 por la fusión de la Caixa d'Estalvis di Mont de Pietat de Barcelona (1844) y la Caixa de Pensions per a la Vellesa di d'Estalvis de Catalunya (1904). Se trata de una entidad fundacional de carácter privado.

Los órganos de gobierno de la entidad son:

- 21% Corporaciones locales
- 30% Fundadores
- 36% Impositores y
- 13% Empleados

La entidad depositaria cuenta con más de 5.000 oficinas.

4.4.4. GRUPO CASER

CASER es la Compañía de Seguros participada por 37 Cajas de Ahorro; las mutuas francesas MMA y MAAF; CECA y Ahorro Corporación.

Sus productos se distribuyen en más de 11.000 oficinas de sus mediadores, principalmente entidades financieras accionistas.

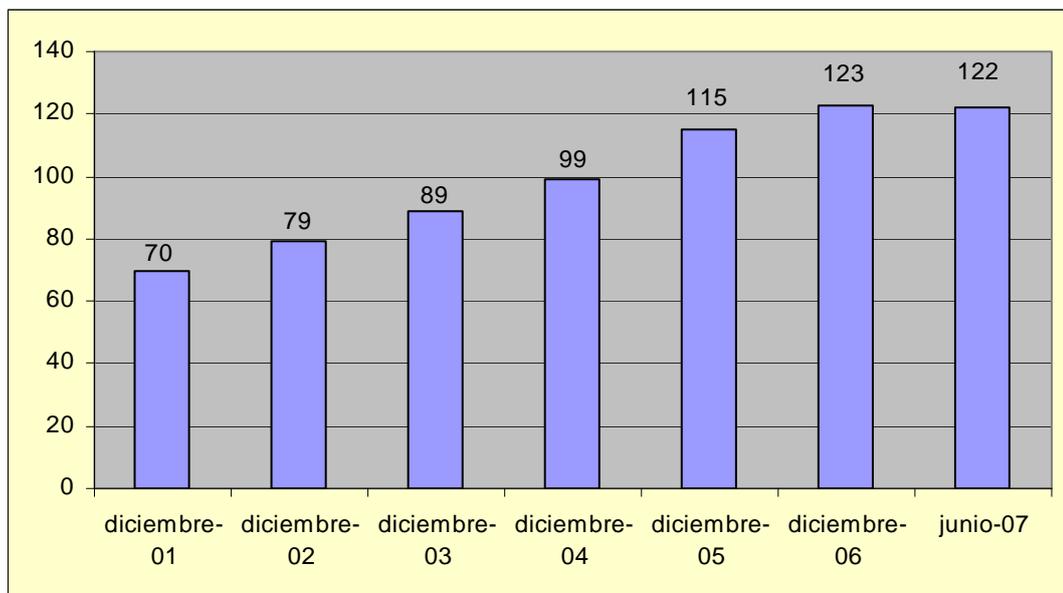


Gráfico 13.- Evolución del número de planes de pensiones de empleo gestionados por CASER.
Fuente: INVERCO. Estadísticas varios años.

5. Actuarios y Consultores

El actuario es quien actúa en todas las cuestiones de técnica matemática y económica de las Instituciones de Seguros, Ahorro y Capitalización.

En España existen 1.261 empresas de actuarios distribuidos como sigue a continuación:

- 258 actuarios colegiados (empresas)
- 95 actuarios de reaseguros
- 397 para indemnizaciones y evaluaciones
- 364 para análisis y controles de seguros
- 96 para control de pérdidas de seguros
- 96 asesores en el cálculo de riesgos para aseguradoras nacionales e internacionales y
- 145 estudios actuarios para seguros y reaseguros.

Un plan de pensiones de empleo requiere en el momento de su creación un dictamen actuarial sobre su viabilidad financiera y actuarial.

Adicionalmente, el sistema financiero y actuarial del plan de pensiones deberá ser revisado periódicamente por un actuario: en los planes de aportación definida la revisión se realizará cada tres años; en los de prestación definida se trata de una revisión anual.

La función del actuario en el funcionamiento de un plan de pensiones supone una importante fuente de transparencia y seguridad para el sistema.

5.1. La evolución del papel del actuario y del consultor

Los actuarios y los consultores siempre han tenido un papel importante en la gestión de los planes y fondos de pensiones de empleo. Su función ha sufrido cambios importantes; algunos se deben a diferentes cambios legislativos que han ido apareciendo, otros son consecuencia de las nuevas necesidades del sector.

Vamos a analizar la evolución del cometido de estos agentes, lo cual nos ayudará a entender la situación actual.

5.1.1. La exteriorización de los compromisos de pensiones

Cuando en el año 1987 apareció en España la primera ley de planes y fondos de pensiones junto con el reglamento del 1988; se abrió la posibilidad de que empresas que tenían compromisos de pensiones con sus empleados los instrumentaran a través de estos nuevos instrumentos. Existía la posibilidad de exteriorizar los compromisos de pensiones; nos estamos refiriendo a “la primera vuelta”.

En ese momento, el papel del actuario y del consultor era fundamental para traducir los compromisos existentes a los nuevos criterios que introducía el plan de pensiones de empleo.

La Ley 30/95 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, obligó a que todas las empresas que mantenían un compromiso de pensiones con parte o la totalidad de su plantilla lo instrumentaran a través de un plan de pensiones, o bien, de un seguro colectivo de vida. Esta es la conocida “segunda vuelta” de la exteriorización en la que se plantearon criterios diferentes a los iniciales.

En esta primera etapa, eran relevantes los cálculos actuariales y el asesoramiento que debían recibir las empresas y los representantes de los trabajadores para conseguir sus objetivos de exteriorización.

5.1.2. Transformaciones de planes de prestación definida a aportación definida

Los planes de pensiones de prestación definida son aquellos en los que se define la prestación que cada partícipe recibirá en el momento de llegar a la jubilación, muerte o invalidez. En estos sistemas de pensiones, la empresa nunca conoce la aportación que anualmente deberá realizar al plan de pensiones sino que ésta se derivará del cálculo actuarial correspondiente.

En los sistemas de aportación definida, lo que se define es la aportación anual ya sea como una aportación fija o como un porcentaje sobre alguna variable conocida.

La prestación definida aporta a la empresa un mayor gasto de servicios actuariales y, además, incertidumbre sobre el coste que deberá asumir.

Durante muchos años, las comisiones de control de los planes de pensiones han tenido mayoría de representantes de los partícipes y beneficiarios. Estas comisiones de control tomaban decisiones sobre la estrategia de inversión a aplicar al fondo de pensiones y, no debemos olvidar, que la rentabilidad del fondo de pensiones tiene un efecto directo sobre el patrimonio del plan y, por lo tanto, tiene una repercusión directa en el cálculo de la aportación en régimen de prestación definida a cargo del promotor.

Aunque los compromisos más antiguos en materia de pensiones se basaban en sistemas de prestación definida; estos se han ido transformando hacia sistemas de aportación definida. En ocasiones esto ha ocurrido junto con la exteriorización; otras veces, se han dado transformaciones cuando ya se contaba con planes de pensiones de empleo instrumentados.

Estas transformaciones requieren de cálculos actuariales y de asesores especializados que sean capaces de valorar los compromisos de pensiones de prestación definida, el derecho consolidado que debería tener cada partícipe en concepto de servicios pasados y la fórmula de aportación definida a futuro que, con las proyecciones oportunas, no suponga una pérdida para el colectivo de partícipes. Las transformaciones han sido resultado de procesos de negocia-

ción entre comités de empresa y empresas donde el papel de los actuarios y de los consultores ha sido muy relevante.

Actualmente, en España contamos con alrededor de unos 25 planes de pensiones de prestación definida.

5.1.3. La revisión actuarial trianual: revisión financiero-actuarial

El Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, establece en su artículo 23

“El sistema financiero y actuarial de los planes deberá ser revisado, al menos cada tres años, con el concurso necesario de un actuario independiente y, en su caso, además de aquellos profesionales independientes que sea preciso para desarrollar un análisis completo del desenvolvimiento actuarial y financiero del plan de pensiones”.

Creo necesario destacar dos aspectos de la norma: en primer lugar, la necesidad de que realice el trabajo un actuario independiente; en segundo lugar, que la revisión no será únicamente en materia actuarial sino también a nivel financiero.

El actuario que realiza la revisión trianual debe ser independiente y diferente del que está implicado en el desenvolvimiento ordinario del plan; esto es, quien ha elaborado las Bases Técnicas, la determinación de aportaciones, prestaciones o capitales a asegurar si requieren cálculos actuariales, cálculos de déficit/superávit,...

El objetivo último de la revisión actuarial y financiera es realizar un estudio completo e interrelacionado del activo y del pasivo del plan de pensiones que permita valorar su coherencia. La revisión actuarial deberá incorporar también la financiera a partir del 1 de enero de 2005.

La función del actuario se amplía ya que se incorpora la revisión financiera a la actuarial. En el anexo 1 se adjunta diferentes aclaraciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones al respecto del papel del actuario en el desenvolvimiento del plan de pensiones y la revisión financiero actuarial.

5.1.4. La consultoría en materia de inversiones de los fondos de pensiones

Los primeros fondos de pensiones que aparecieron en España invertían mayoritariamente en títulos de renta fija ya que, con los elevados tipos de interés, la renta fija daba una rentabilidad satisfactoria sin exponer al fondo a los vaivenes de la bolsa.

Con la Unión Europea, hemos asistido a un descenso muy importante en los tipos de interés. Ante rebajas de los tipos de interés, la rentabilidad de la renta fija que tenemos en los fondos de pensiones aumenta ya que los activos de renta fija del fondo de pensiones deben valorarse a precio de mercado.

Con tipos de interés más bajos, la rentabilidad que nos puede dar la renta fija ya no es tan atractiva. Con estas perspectivas una alternativa es la inversión en activos de renta variable. A finales de los 90s, la bolsa española y las internacionales subían, el inversor español ganaba confianza en la bolsa y los fondos de pensiones comenzaron a tomar posiciones en renta variable.

Desde finales del año 2000 hasta bien entrado el 2002, las bolsas sufrieron una corrección importante; también fueron en esos años en los que aparecieron escándalos empresariales como los de Enron o Worldcom. Estos hechos causaron importantes déficits en planes de pensiones de prestación definida americanos e ingleses; en España, la repercusión no tuvo tanta virulencia pero durante el período 2000-2002 hubo fondos de pensiones con rentabilidades negativas.

En el cuadro adjunto vemos evolución del porcentaje de renta variable que han tenido los fondos de pensiones españoles desde diciembre de 2001 hasta la actualidad.

	jun-07	dic-06	dic-05	dic-04	dic-03	dic-02	dic-01
Renta Fija	47,80%	46,00%	51,00%	47,00%	47,00%	52,00%	55,00%
Renta Variable	28,10%	23,00%	22,00%	21,00%	19,00%	16,00%	21,00%
Tesorería	12,20%	20,00%	13,00%	19,00%	20,00%	18,00%	12,00%
Otras Inver	11,50%	12,00%	14,00%	13,00%	14,00%	14,00%	12,00%

Cuadro 8.- Evolución del porcentaje del patrimonio de planes de pensiones invertido en activos de renta variable. Fuente: INVERCO. Estadísticas varios años.

El resultado de las inversiones de los fondos de pensiones tiene una repercusión directa en la prestación que se va a recibir del plan de pensiones en sistemas de aportación definida.

Estamos en un momento en el que las comisiones de control son conscientes de sus responsabilidades, también en materia de inversiones: son conscientes de la repercusión de la rentabilidad del fondo de pensiones para los partícipes.

Si una comisión de control se plantea dar explicaciones sobre el resultado de las inversiones del fondo de pensiones, no existe en el mercado ninguna información que le permita comparar su resultado con el de otros fondos de pensiones con políticas de inversión similares. La única comparativa posible es la que nos facilita Inverco que se refiere únicamente a los planes de pensiones del sistema individual y según una clasificación amplia en función de su política de inversiones: se establecen 6 categorías de inversión:

- Renta Fija corto plazo
- Renta Fija largo plazo
- Renta Fija Mixta: máximo del 30% del patrimonio invertido en renta variable

- Renta Variable Mixta: entre 30%-75% del patrimonio se invierte en activos de renta variable
- Renta Variable: como mínimo el 75% del fondo se invierte en renta variable
- Garantizados.

Todo lo anterior nos ha llevado a que, en los últimos años, las comisiones de control están demandando servicios especializados de consultoría de inversiones de fondos de pensiones.

Estos servicios se centran en dos ámbitos:

- El mandato de gestión que debe establecerse para cada fondo de pensiones: ¿cómo debemos invertir?. Para ello se tiene en cuenta el colectivo de partícipes y beneficiarios, el tipo de compromiso de pensiones y la situación de los mercados financieros.
- Control de las inversiones que está realizando la entidad gestora: ¿está invirtiendo la entidad gestora de manera alineada con el objetivo de maximizar la rentabilidad siguiendo las pautas aprobadas en el mandato de gestión?

En España destacan tres compañías de consultoría que ofrecen este servicio de consultoría de inversiones de fondos de pensiones:

- Mercer Investment Consulting
- Watson Wyatt y
- Consultora de Previsión y Planes de Pensiones

5.2. Las principales firmas de actuarios y consultoría de pensiones en España

Muchas de las compañías que operan en España en materia de consultoría de pensiones también cuentan con servicios actuariales. Encontramos tanto compañías nacionales como extranjeras; a continuación pretendo presentar algunas de las más representativas.

5.2.1. Fidias Actuarios

Es un equipo de profesionales formado por actuarios, economistas y abogados con más de veinte años de experiencia.

En el ámbito de planes y fondos de pensiones, prestan los siguientes servicios:

- Trabajos derivados de ser nombrado actuario normal del Plan
- Trabajos derivados de ser nombrado actuario para la revisión actuarial y financiera del plan y
- Asesoramiento en el proceso de creación del Plan de Pensiones, en la elaboración de sus Especificaciones y Bases Técnicas, en la creación de la comisión promotora, la determinación de los criterios para la elección de las en-

tidades gestora y depositaria, elaboración de la documentación a presentar a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

5.2.2. Watson Wyatt

Watson Wyatt Worldwide se constituyó como resultado de la fusión de dos compañías de actuarios: Watson&Sons (creada en 1878) y The Wyatt Company (creada en 1946).

Se abre la sucursal de Madrid en el año 1983 ofreciendo servicios de consultoría en gestión integral de beneficios, previsión social, inversiones, estudios de retribución.

Actualmente, Watson Wyatt cuenta con 102 oficinas distribuidas en 31 países.

5.2.3. Mercer Human Resource Consulting

Mercer Human Resource Consulting es una entidad que ofrece soluciones integrales en materia de gestión de recursos humanos; cuenta con una gran especialización en el ámbito de la previsión social.

Presente en España desde 1976 cuenta con más de 170 profesionales y oficinas en Madrid, Barcelona, Bilbao y Sevilla.

Forma parte de MERCER, grupo de consultoras integradas en Marsh&McLennan Companies.

5.2.4. PriceWaterhouseCoopers

Es una de las mayores firmas de servicios profesionales del mundo. Está presente en 149 países.

PriceWaterhouseCoopers (PWC) trabaja también en el ámbito de la consultoría de Recursos Humanos y da servicio en materia de previsión social complementaria:

- Diseño, transformación e implantación de planes de previsión social
- Valoraciones actuariales
- Asesoramiento contable
- Asesoramiento a la comisión de control
- Asesoramiento financiero y de política de inversiones
- Formación y comunicación a la empresa, la comisión de control y los empleados.

En España, la mayor fuente de ingresos de PWC procede de su actividad como auditor de empresas; cabe destacar que también es auditor de fondos de pensiones tanto particulares como de empleo. Este hecho lo diferencia del resto de firmas que hemos comentado.

5.3. Organizaciones de Actuarios y Consultores

Según el Decreto de Constitución del Instituto de Actuarios Españoles (IAE) del 15 de diciembre de 1942, éste queda constituido como una Corporación oficial de derecho público con plena personalidad y capacidad jurídica para el cumplimiento de sus fines y agrupará a los Actuarios de Seguros con título oficial.

El IAE queda sometido a la tutela y vigilancia del Ministerio de Hacienda a quien corresponderá la aprobación de cualquier modificación en sus Estatutos.

La colegiación en el IAE será obligatoria para el ejercicio de las actividades profesionales privadas de los Actuarios de Seguros.

Existe la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), esta asociación engloba a todas las entidades de consultoría de todos los ámbitos. Teniendo en cuenta el outsourcing que se está dando en nuestro país en los últimos años y la consultoría en tecnología y sistemas de información, los datos agregados que nos puede dar la AEC son poco representativos en el ámbito de la previsión social empresarial.

La Organización de Consultores de Pensiones (OCOPEN) con sede en Madrid es una entidad privada sin ánimo de lucro que aglutina a la mayoría de empresas cuya actividad principal es la consultoría de pensiones, así como a las demás entidades involucradas en este sector.

Los objetivos de OCOPEN son la representación y defensa de los intereses que afecten colectivamente a las empresas asociadas y el de promover y extender la previsión social en todos sus ámbitos.

OCOPEN cuenta con una Comisión Técnica con diferentes comisiones formadas por los especialistas de cada ámbito sobre previsión social emitiendo informes para sus asociados. OCOPEN está presente en aquellos foros en los que se debate temas sobre previsión social, cabe destacar su participación en sucesivas consultas del Parlamento Español a través de la Subcomisión Parlamentaria del Pacto de Toledo.

5.4. Una opinión en primera persona

Uno de los principales consultores de pensiones en España es William Mercer; precisamente esta compañía tiene un área de asesoramiento en materia de inversiones de fondos de pensiones muy desarrollada. Es precisamente a su director, el Sr. Ignasi Puigdollers, a quien nos dirigimos.

1.- ¿Cuál cree que es la principal función del consultor de planes de pensiones de empleo?

En mi opinión, nuestra principal función en el mercado de planes de pensiones de empleo es la de colaborar en el proceso de profesionalización de este mercado, para que las Comisiones de Control estén más preparadas para ejercer

sus funciones y responsabilidades, y los resultados de los fondos sean los mejores posibles en cada caso.

Esta función genérica, se traslada en el asesoramiento a las Comisiones de Control, dándoles la visión de largo plazo necesaria para la gestión de un Fondo de Pensiones y ayudándoles a “traducir” y entender, las implicaciones de sus decisiones en materia de inversiones.

Por otro lado, la colaboración con la Entidad Gestora cierra el círculo de un buen asesoramiento, pues ayuda a ésta a conjugar los objetivos y decisiones de la Comisión de Control (largo plazo) con las funciones de gestión táctica de las inversiones del Gestor (corto plazo).

2.- En los últimos años ha cambiado mucho el papel del consultor de planes de pensiones y ha cobrado relevancia el asesoramiento en materia de inversiones ¿a qué cree que es debido?

Con los diferentes procesos de exteriorización, el mercado de pensiones ha evolucionado hacia su madurez. Se han incrementado de forma significativa el número de planes de pensiones y el volumen de sus patrimonios, a la vez que en estos últimos años, desde 2000 hasta ahora, se han vivido todas las fases del ciclo en los mercados financieros (desde máximos históricos hasta años de acusadas crisis). Ello ha provocado que las Comisiones de Control sean más conscientes de la trascendencia e implicaciones de sus decisiones y por lo tanto estén buscando cada vez más su profesionalización como órgano de gobierno.

3.- ¿Qué servicios dan en materia de inversiones?

Nuestros servicios en inversiones se enmarcan dentro del denominado ciclo de inversiones. Este ciclo empieza con:

- a) Definición de los objetivos del plan de pensiones. En esta fase se analizan las características objetivas del colectivo de partícipes (edad media, media ponderada, concentraciones de patrimonio, etc) y también las características subjetivas (nivel de aversión al riesgo a través de cuestionarios individuales a los partícipes).
- b) Establecimiento de la estrategia de inversión a largo plazo. En esta fase se presentan a la comisión de control las implicaciones en cuanto a rentabilidad esperada y riesgo de la estrategia de inversión que sea coherentes con el objetivo del plan de pensiones definido anteriormente.
- c) Definición del mandato de gestión. Recoger en un documento técnico entre la Comisión de Control y la Entidad Gestora, todos aquellos aspectos que van a permitir a la Comisión de Control dar las instrucciones concretas para la Gestora implemente la estrategia de acuerdo con lo decidido por la Comisión. Dicho documento también permite establecer las bases sobre las que se hará el seguimiento de los resultados.

- d) Selección de gestores. Una vez definida la estrategia de inversión y el mandato de gestión se realiza la selección del proveedor de servicios (el gestor de inversiones).
- e) Por último, seguimiento de las inversiones. La última fase del ciclo es el seguimiento de las inversiones para comprobar y seguir que la evolución de todas las fases anteriores se mantiene dentro de los parámetros esperados y poder corregir a tiempo cualquier desviación.

4.- ¿Cuáles son los factores que analizan para definir el mandato de gestión de un fondo de pensiones?

El principal factor que se analiza es el estilo de gestión que la Comisión de control quiere para el Fondo. Una vez definido este criterio, lo que se hace es asegurar que todos los aspectos que se definen en el mandato de gestión sean coherentes con este estilo de gestión y con la estrategia de inversión definida.

5.- ¿Cuáles son los principales aspectos que se definen en el mandato de gestión?

Los principales aspectos que se recogen son: el estilo de gestión que se desea para el Fondo (activo, pasivo, etc); los índices de referencia (benchmarks) que mejor reflejan la estrategia de inversión; la metodología de cálculo de dicho benchmark; magnitudes de control del riesgo y sus límites (tracking error, máxima desviación respecto benchmark, etc); cuál es el objetivo de extrarrentabilidad respecto del benchmark; las restricciones a la inversión que desee establecer la Comisión de Control (uso de apalancamiento en derivados, uso de productos OTC, inversión en determinadas empresas o sectores); el período de vigencia; y en ocasiones las cláusulas en caso de incumplimiento.

6.- ¿Cree que los mandatos de gestión dejan suficiente flexibilidad a la entidad gestora como para poder realizar una gestión activa de las inversiones?

Sí. El margen de actuación de la entidad gestora lo delimita la Comisión de Control al definir el estilo de gestión (activa, pasiva, etc), cosa que de forma extendida se establece a través del concepto de tracking error. Este concepto y el consiguiente margen deben tener coherencia con la estrategia de inversión, pero para una estrategia de inversión mediana (35% en renta variable) y para un estilo de gestión activo, el margen que nosotros estableceríamos estaría alrededor de 3% en términos de tracking error, lo que significa que la rentabilidad conseguida por el gestor se puede desviar un 3% en positivo o negativo de la rentabilidad del benchmark, con un 68% de probabilidad, o en un 6%, con un 95% de probabilidad.

7.- ¿Con qué periodicidad cree necesario revisar la estrategia de inversiones aplicada a un fondo de pensiones?

Cuando se produzcan cambios significativos en los mercados financieros, cuando varíen de forma sustancial las características del colectivo de partícipes y como mínimo cada tres años.

Situaciones de los mercados financieros como las de este agosto o incluso como las del 11-S, no han supuesto cambios en los modelos de estrategia, sino simplemente ajustes a corto plazo. Por lo tanto, cuando hablamos de cambios en los mercados financieros, nos referimos por ejemplo a la entrada en vigor del Euro. Ello implicó que las características de la inversión en renta fija sean completamente distintas en la actualidad que con anterioridad a dicha circunstancia.

8.- ¿Qué medidas aconsejan y qué medidas suelen tomar las comisiones de control cuando los resultados no son los esperados?

Cuando los resultados no son los esperados, algunas comisiones de control tienden a plantear un cambio de gestora. En nuestra opinión, esta debe ser la última de las opciones, ya que un cambio de gestora es un movimiento que puede resultar muy complejo y costoso, y no tiene porque ser la solución.

¿Quién nos asegura que los resultados de la nueva gestora serán los esperados?

Lo primero debe ser saber qué significa “resultados esperados”. Cualquier estrategia de inversión o cualquier mandato de gestión tiene unos márgenes entre los que se pueden mover los resultados, que pueden ser bastante amplios. Por ejemplo, una estrategia de inversión mediana (35% en renta variable), puede acumular rentabilidades negativas incluso en un horizonte de 5 años. ¿Significa ello que no sean esperados?

Si realmente se detecta que hay incoherencias en los resultados, lo que se debe hacer es buscar el origen de los mismos para plantear soluciones que permitan solucionar ese aspecto concreto, sin modificar la estrategia en su conjunto. Dicho de otra manera, buscar soluciones concretas que no impliquen cambios en lo que sí esté funcionando correctamente.

9.- ¿Cuál es el perfil del fondo de pensiones que demanda los servicios del consultor de inversiones?

Es habitual la demanda de servicios de consultoría en Fondos de Pensiones que se estén poniendo en marcha.

Otro perfil de Fondo de Pensiones cliente es aquel Fondo de Pensiones que hace bastante años que funciona, que ha crecido en volumen, y que por su experiencia va conociendo cada vez más posibilidades y productos de inversión etc. Ello le lleva a buscar asesoramiento para poder llegar a todas estas posibilidades, con el objetivo de mejorar sus resultados y profesionalizar sus funciones. El alcance de nuestra colaboración obviamente no es el mismo en cada caso.

6. Los órganos supervisores

La ley 1/2002 de Planes y Fondos de Pensiones establece en su artículo 24 que corresponderá al Ministerio de Economía la ordenación y supervisión administrativa del cumplimiento de las normas referentes a esa misma ley.

El Ministerio de Economía y Hacienda es el departamento de la Administración General del Estado encargado de las directrices y medidas de la política económica del Gobierno.

6.1. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

El Real Decreto 1552/2004 de 25 de junio desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Economía y Hacienda; en ella aparece la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones dependiendo de la Secretaría de Estado de Economía del Ministerio de Economía y Hacienda.

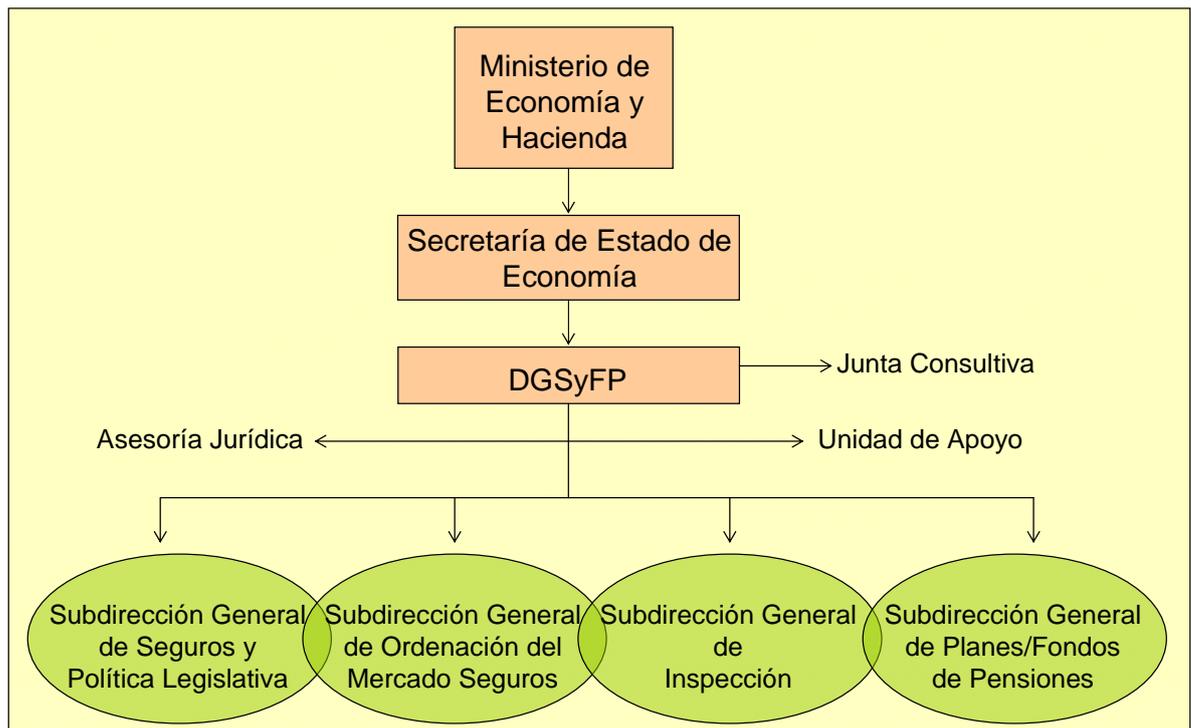


Gráfico 14.- Estructura de la DGSyFP. Fuente: www.dgsfp.meh.es

Las principales funciones que tiene la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSyFP) en materia de planes de pensiones de empleo son las siguientes:

- Control del cumplimiento de los requisitos precisos para el acceso a la actividad por entidades gestoras de fondos de pensiones, la supervisión ordinaria de su ejercicio, así como los requisitos que han de cumplir los planes y fondos de pensiones con arreglo al texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Supervisión ordinaria e inspección del ejercicio de la actividad de las entidades gestoras y análisis de la documentación que periódicamente deben remitir para facilitar el control de su solvencia.
- Preparación de proyectos normativos en materia de las competencias del centro directivo.
- Realización de estudios sobre los sectores de seguros y reaseguros privados y planes y fondos de pensiones, así como la coordinación de las relaciones en estos ámbitos con la Unión Europea, con otros Estados y con organismos internacionales, de acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- Soporte administrativo y técnico al Comisionado para la defensa del participante.
- Contestación a las consultas formuladas en materia de planes y fondos de pensiones.

La DGSyFP establece tres registros administrativos: el Registro Especial de Fondos de Pensiones, el Registro Especial de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones y el Registro Especial de Entidades Depositarias de Fondos de Pensiones.

6.2. Otros órganos supervisores

Aunque la DGSyFP es el principal órgano supervisor del mercado de planes de pensiones contamos con otros organismos que controlan diferentes aspectos de su funcionamiento:

- Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV): es una entidad adscrita al Ministerio de Economía y Hacienda con los objetivos de inspección, ordenación y supervisión de las Agencias y Sociedades de Valores y de las personas que se relacionan con ellas. Regula las Bolsas de Valores, las reglas de admisión y cotización de valores y las características que deben cumplir los intermediarios.

En este sentido, la actividad de los fondos de pensiones está sujeta a la supervisión de la CNMV ya que éstos invierten en activos siguiendo los principios de rentabilidad, seguridad, diversificación y congruencia de plazos que fija la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

- Registro Mercantil: los fondos de pensiones tienen la obligación de inscribir diferentes aspectos en el Registro Mercantil; básicamente, se trata de mantener actualizado el nombre de los miembros de la comisión de control del fondo y las cuentas anuales del fondo.
- ICAC: por un lado, las entidades gestoras deben seguir normas estrictas en la llevanza de la contabilidad del fondo de pensiones; por otro lado, hay normas concretas también para que las empresas apliquen a los procesos de exteriorización de donde se ponen de manifiesto déficits en las aportaciones iniciales que deberán compensarse en un período máximo predeterminado.
- Dirección General de Tributos (DGT): tanto las entidades gestoras como las empresas y cada partícipe de un plan de pensiones, deben comunicar a Hacienda las aportaciones realizadas a su favor. Al cruzar datos, Hacienda puede detectar errores u omisiones de comunicación.

6.2.1. INVERCO

INVERCO es la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones. No se trata de un órgano supervisor del sistema, sin embargo es un importante agente a tener en cuenta por la relevancia de sus funciones.

Sus asociados son la práctica totalidad de las Instituciones de Inversión Colectiva españolas (Fondos y Sociedades de Inversión), los Fondos de Pensiones españoles y las Instituciones de Inversión Colectiva extranjeras registradas en la CNMV a efectos de su comercialización en España.

Las principales funciones de la asociación son las siguientes:

- Representar los intereses de las Instituciones de Inversión Colectiva y de los Fondos de Pensiones ante las Administraciones Públicas y, en general, ante cualquier organización representativa;
- Llevar a cabo una máxima coordinación en beneficio de todas las instituciones integradas en la Asociación;
- Realizar cuantas gestiones estime convenientes para la defensa de sus asociados;
- Establecer y fomentar las relaciones con otras entidades españolas o extranjeras, así como participar en organizaciones empresariales de ámbito nacional e internacional.

En este sentido, INVERCO forma parte de la FEFSI (Federación Europea de Sociedades y Fondos de Inversión), de la EFRP (Federación Europea de Fondos de Pensiones), de la FIAP (Federación Internacional de Administradoras de Pensiones) y de la WPA (World Pension Association). Inverco participa activamente en los trabajos de las cinco federaciones y asiste tanto a sus Asambleas Generales como a los Consejos de Administración.

Es imprescindible destacar el papel de la Asociación en su función de información ya que mantiene contactos mensuales con los medios de comunicación para distribuir datos estadísticos. INVERCO tiene en su página web (www.inverco.es) información mensual y trimestral sobre entidades gestoras, planes y fondos de pensiones, rentabilidades, políticas de inversión,... En el anexo 2 se incluye una de la última nota de prensa publicada en junio de 2007.

INVERCO plantea propuestas a todas y cada una de las modificaciones legislativas que afectan a planes y fondos de pensiones dirigiéndolas directamente a la DGSyFP.

7. Estudio de mercado: las comisiones de control

Me planteo el objetivo de conocer cuáles son las necesidades del mercado en materia de planes de pensiones de empleo y a nivel de “usuario”.

Por mi relación con comisiones de control de diferentes planes de pensiones de empleo y como miembro de una entidad gestora, tengo mi propia opinión sobre qué aspectos son más valorados por las comisiones de control y qué cambios en la norma podrían incentivar la evolución positiva del mercado de planes de pensiones de empleo. A pesar de ello, he pensado que la mejor manera de conocer las necesidades de las comisiones de control es dirigiéndome directamente a ellas.

He realizado una encuesta a comisiones de control preguntando sobre cuestiones tales como el motivo por el que nació en su empresa el plan de pensiones, qué aspectos valora más en la entidad gestora y qué cambios normativos creen que podrían ser más beneficiosos para una buena evolución del sistema.

En la mayor parte de las respuestas recibidas, han sido representantes del promotor quienes han cumplimentado la encuesta. Como mi objetivo es tener una visión global de la comisión de control, he completado el estudio con una entrevista realizada al responsable del área de previsión social empresarial de uno de los sindicatos mayoritarios de nuestro país, el Sr. Fandiño de U.G.T.

7.1. Encuesta a miembros de comisiones de control de planes de pensiones de empleo

La encuesta se adjunta en el anexo 3 de esta tesis en el formato remitido a las comisiones de control. He trabajado con una muestra de 49 planes de pensiones de empleo que tienen su plan gestionados por diferentes entidades. La encuesta se ha remitido tanto a empresas nacionales como a empresas multinacionales y a Administraciones Públicas.

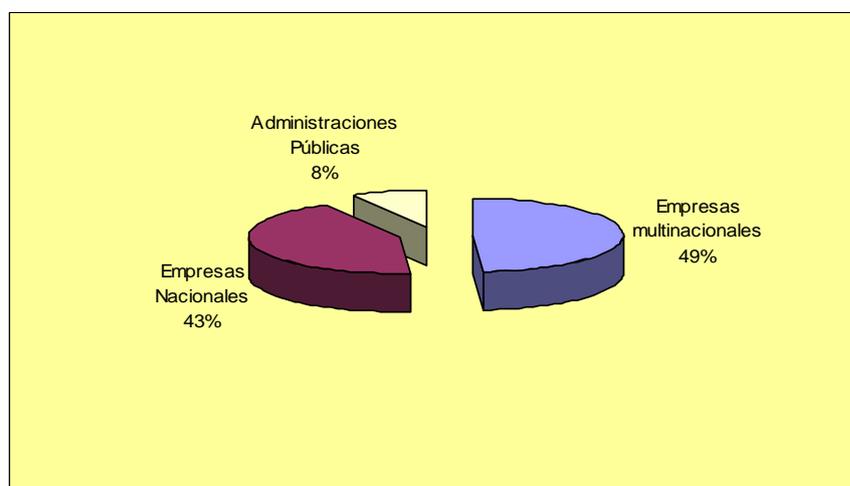


Gráfico 15.- Clasificación de promotores a cuya comisión de control nos dirigimos.

He recibido respuesta de un total de 14 comisiones de control; por lo tanto, el ratio de respuesta es del 28,57%. El perfil de las comisiones de control que han respondido es el siguiente:

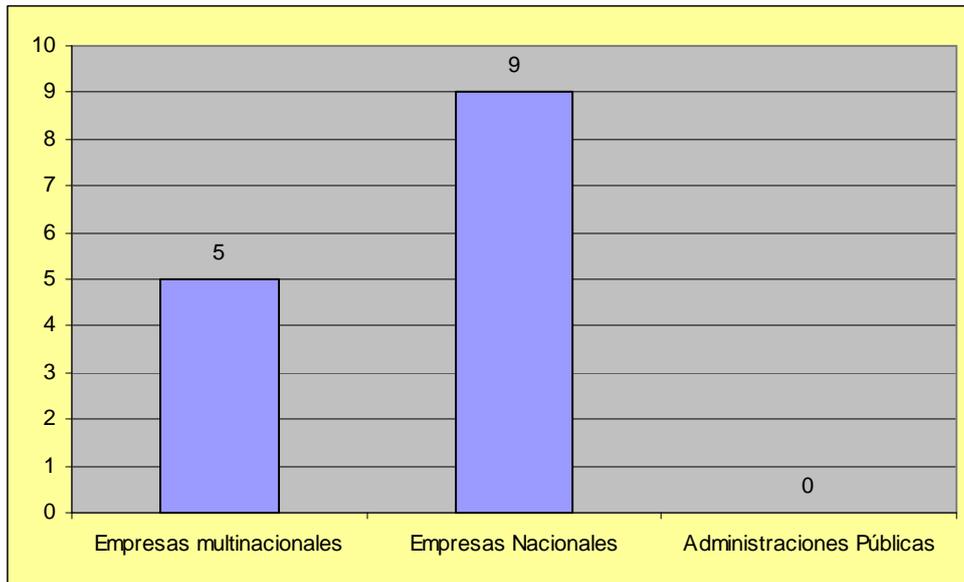


Gráfico 16.- Clasificación de los promotores que han contestado a la encuesta.

Las respuestas recibidas corresponden a planes de pensiones gestionados por 8 entidades diferentes.

7.2. Entrevista al responsable de la Unidad de Previsión Social Complementaria de la Secretaría de Política Sindical de U.G.T.: SR. JOSÉ MANUEL FANDIÑO

1.- ¿Desde cuando cuenta el sindicato con un área especializada en el ámbito de la previsión social empresarial?

2.- ¿Cómo están organizados a nivel territorial?

Hacia el año 1988 se creó un área especializada en previsión social empresarial que daba un servicio centralizado desde Madrid cubriendo todo el territorio nacional.

En el año 1997 se creó un área especial únicamente para el territorio catalán y dependiendo directamente de la Secretaría de la Política Sindical. Este hecho se debe principalmente a la mayor concentración de empresas que hay en Cataluña.

3.- ¿Cuál es el servicio que se da desde esta área?

El servicio lo damos a instancias de cualquier petición recibida por parte de algún comité de empresa. Sin ser exhaustivo, algunos de los principales servicios que ofrecemos son:

- Reunión con el comité de empresa para entender si las características del producto se adaptan a sus necesidades;
- En el caso de que en la empresa se cuente con algún otro sindicato, se consensuan las posturas;
- Si se requiere nos dirigimos directamente a la plantilla en asamblea;
- Nos implicamos en toda la negociación con la empresa;
- Participamos en la implantación del plan de pensiones: redacción de las especificaciones del plan, constitución de la comisión promotora, elección de la entidad gestora y del fondo de pensiones donde integrarse,...

Normalmente, cuando participamos directamente en las primeras negociaciones con la empresa ya damos servicio hasta que el plan de pensiones tiene su entidad gestora y está totalmente implantado.

4.- ¿Cuáles son los sistemas de información que se utilizan?

Hay información de los servicios que damos en materia de previsión social en la web del sindicato; también se preparan algunas jornadas especializadas.

Lo cierto es que cada vez es más difícil negociar incrementos salariales superiores al IPC; por lo tanto, estamos proponiendo negociar en base a alguna paga de productividad y previsión social.

El departamento de política sindical de U.G.T. realiza anualmente un documento de objetivos de la negociación colectiva para ese año. En este documento se incluye una cláusula de previsión social.

5.- ¿Forman a sus afiliados en materia de previsión social empresarial?

Siempre que hay alguna modificación legal que afecte a la previsión social empresarial, se realizan sesiones informativas donde se comentan las modificaciones aprobadas y se revisan aspectos generales de los planes de pensiones de empleo.

La información sobre la existencia de estas sesiones se envía a todos los afiliados; generalmente, suelen asistir los que ya cuentan en sus empresas con algún plan de pensiones o los que se plantean introducirlo en la plataforma.

6.- Entre el plan de pensiones de empleo, el seguro colectivo de vida-ahorro y el plan de previsión social empresarial, ¿cuál cree que es el instrumento más adecuado? ¿Por qué?

Sin ninguna duda, el plan de pensiones de empleo. Es un instrumento social y transparente.

Tanto en el plan de pensiones de empleo como en el plan de previsión social empresarial, existe negociación previa donde se establece el compromiso de pensiones; en este punto, la representación sindical tiene su papel.

La principal diferencia entre estos dos sistemas es que en el plan de previsión social empresarial no existe la comisión de control; algunas empresas ven la comisión de control como una fuente que puede provocar conflictos; sin embargo, una vez que el compromiso está consensuado, los objetivos de todos los miembros de la comisión de control son los mismos: que el plan de pensiones funcione correctamente y con el mejor resultado posible. A la práctica, la comisión de control no es fuente de problemas.

7.- *¿Cree que la evolución en cifras del plan de pensiones en España ha sido satisfactorio?*

Ante la obligatoriedad de exteriorización se experimentó un crecimiento importante en el patrimonio gestionado a través de planes de pensiones de empleo gracias a las empresas que tenían derechos por servicios pasados. Este factor ha sido el responsable de que se hiciera una proyección errónea a futuro y que el crecimiento de los planes no se haya mantenido al nivel que se supuso.

En los últimos tres años, el crecimiento se basa en las Administraciones Públicas.

8.- *¿Cuáles son a su entender los factores que han ayudado a la creación de los planes de pensiones de empleo?*

Hasta el día de hoy el factor que ha impulsado con mayor fuerza la creación de planes de pensiones ha sido la obligatoriedad de exteriorizar los compromisos de pensiones que muchas empresas mantenían a favor de sus empleados.

Debo decir que, a mi entender, las ventajas fiscales de los planes de pensiones de empleo no son lo que motiva su creación aunque, por supuesto, son bien recibidas por las empresas y sus empleados.

9.- *¿Cuáles son a su entender los factores que han lastrado la creación de nuevos planes de pensiones de empleo?*

Uno de los factores principales es el hecho de que los empresarios dejen de plantearse la negociación colectiva y quieran limitarse a “jugar” únicamente con los conceptos variables de los salarios.

Está claro que hay una importante necesidad de formación. Por un lado, la previsión social empresarial es un mundo desconocido para los directores financieros; por otro lado, para los directores de Recursos Humanos supone un problema formar parte de una comisión de control con la representación de los empleados.

10.- *Si pudiera modificar cualquier aspecto legal referente a planes de pensiones, ¿qué modificaría y en qué sentido?*

Creo que hasta ahora se han hecho muchos cambios: necesitamos más continuidad.

Es necesario establecer un modelo que funcione y no modificarlo.

Si me preguntas directamente por las últimas modificaciones que han eliminado algunas ventajas fiscales; debo reiterar que creo que las ventajas fiscales no son el estímulo para hacer planes de pensiones de empleo. Incluso estoy de acuerdo en la eliminación de la exención del 40% para las prestaciones cobradas en forma de capital.

Lo único que intentaría modificar es que la prestación cobrada en forma de renta desde un plan de pensiones no hiciera aumentar en ningún caso el tipo impositivo del beneficiario en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Tampoco tendría sentido que gozara de un tratamiento fiscal mejor que el aplicado a la pensión pública.

11.- *¿Cuáles son las cualidades más importantes que según su opinión debe tener la entidad gestora de un plan de pensiones de empleo?*

Debe ser una entidad solvente, que ofrezca buenas rentabilidades, accesible y con un buen servicio.

12.- *¿Hay diferencias importantes en la gestión entre unas y otras entidades gestoras? ¿En qué cuestiones?*

El mercado de entidades gestoras de planes de pensiones de empleo se ha ido concentrando mucho. Por un lado, tenemos las grandes entidades gestoras que se diferencian muy poco las unas de las otras.

Por otro lado, contamos con las entidades gestoras más pequeñas. Entre estas y las primeras sí que existen mayores diferencias, pero no tanto por componentes vinculados a sus cualidades como gestoras de planes de pensiones, sino por la mayor confianza que existe en las entidades grandes únicamente por su tamaño.

Las entidades más pequeñas presentan una atención muy personalizada y un gran entusiasmo.

13.- *¿Cuál es su opinión del papel de los consultores en materia de pensiones y de la evolución de ese rol? (control de las inversiones)*

Su papel se centra en tranquilizar a su cliente: el promotor.

Con la exteriorización los consultores formaron parte de la negociación de los planes de pensiones y tuvieron un papel relevante en referencia a los cálculos actuariales a aplicar en cada caso. El papel de los consultores se ha ido modificando y actualmente se centra en controlar el “buen hacer” de la entidad gestora.

Respecto a los mandatos de gestión en materia de inversiones, entiendo que tienen sentido en empresas muy grandes pero no lo encuentro tan adaptables a planes de pensiones de 500-600 partícipes.

14.- ¿Cómo ve el futuro de los planes de pensiones en España?

Yo veo un crecimiento vegetativo.

Podemos esperar un crecimiento determinado en el ámbito de la Administración Pública durante los próximos 4-5 años ya que tienen los incrementos salariales acotados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la aportación a un plan de pensiones de empleo es una de las maneras de obtener un crecimiento salarial algo superior. Únicamente en Cataluña tenemos más de 900 entidades dentro de esta categoría y cuentan con planes de pensiones alrededor de un centenar.

En los últimos años, la inflación se ha situado en niveles bajos y el empresario se ha acostumbrado a dar incrementos por encima de esa inflación; en el momento en que la inflación repunte y sea más difícil dar incrementos salariales superiores, el plan de pensiones de empleo puede ser una buena alternativa.

15.- ¿Cree que los planes de promoción conjunta lograrán explotar sus posibilidades? ¿Qué cree que se puede hacer para lograrlo?

Los planes de promoción conjunta están pensados básicamente para empresas pequeñas y éstas dependen del asesoramiento de su gestor. Las gestorías no conocen los planes de promoción conjunta ni obtienen beneficio alguno en este tipo de producto.

Entiendo que la única posibilidad de explotar las posibilidades de los planes de promoción conjunta puede venir de que la CEOE y/o Fomento estén dispuestos a fomentarlos.

7.3. Resultado

A continuación, presento los resultados obtenidos en las respuestas conseguidas a la encuesta a comisiones de control.

- En un 27,27% se creó el plan de pensiones como una concesión de la empresa; el resto se deben básicamente a la acuerdos colectivos.
- Un 63,63% son planes de pensiones de aportación definida, 27,27% son mixtos y el resto son planes de prestación definida.
- 45,45% son planes de pensiones contributivos, es decir, planes donde los partícipes realizan aportaciones obligatorias.
- Las cualidades que las comisiones de control valoran más de las entidades gestoras son el interlocutor que les presta el servicio, la rentabilidad y la información que facilitan.

- Respecto a las ventajas que los partícipes valoran de su plan de pensiones, se pueden resumir en la cobertura que otorgan de cara a la jubilación (50%) y el tratamiento fiscal (29%).
- Ante la pregunta de qué aspectos normativos modificarían las comisiones de control, las respuestas se recogen en el cuadro siguiente:

Ventajas fiscales para prestaciones en forma de capital	18,51%
Ventajas fiscales para prestaciones en forma de renta	29,63%
Que diferentes partícipes de un mismo plan puedan invertir de maneras diferentes	29,63%
Que se puedan movilizar las aportaciones voluntarias aún manteniendo la relación laboral	14,81%
Deducciones en el Impuesto de Sociedades	7,40%

Cuadro 9.- Modificaciones normativas que realizarían las comisiones de control.

- Todas las comisiones de control que han respondido al estudio valoran la comunicación a los partícipes sobre los diferentes aspectos del plan de pensiones. En todos los casos, se cuenta con la ayuda de la entidad gestora.
- El 28% de los planes de pensiones que han respondido cuentan con la ayuda de un consultor para los aspectos relacionados con las inversiones de su fondo de pensiones.

8. Conclusiones

El plan de pensiones de empleo cuenta ya con veinte años de vida.

Después de haber intentado analizar su evolución en cifras y la de los agentes que intervienen en el sector, a continuación, esbozo las ideas que a modo de conclusión se desprenden de esta tesis.

Durante los últimos años hemos asistido a críticas al sistema público de pensiones poniéndose en entredicho la viabilidad financiera de los sistemas de reparto ante escenarios de envejecimiento de la población.

Los sistemas privados de pensiones son instrumentos de ahorro a largo plazo ya que tienen carácter finalista; en este sentido, conllevan un ahorro no inflacionista beneficioso para la economía.

Todo ello nos lleva a concluir que debemos incentivar los sistemas privados de pensiones como un sistema complementario a la Seguridad Social.

Aunque más del 90% de las empresas en España son pequeñas y medianas empresas, la mayor parte de empresas que promueven planes de pensiones de empleo son medianas y grandes empresas. Hay varios motivos que explican este hecho:

- La creación e implantación de un plan de pensiones conlleva un proceso largo que supone dificultades para empresas con menos recursos;
- Uno de los factores que favorecen la creación de planes de pensiones es la representación sindical; por ello, en las grandes empresas son más activas.

La función de la comisión de control se ha ampliado. Al inicio de los planes de pensiones, éstos invertían casi la totalidad de su patrimonio en activos de renta fija ya que los elevados tipos de interés daban una rentabilidad tal que no hacían atractivo asumir riesgos de renta variable para aspirar a mayores resultados. Como resultado de todo ello, estamos asistiendo a una mayor profesionalización de los miembros de las comisiones de control.

Respecto a los consultores, todos aquellos que han entendido su trabajo como el de facilitar la función de la comisión de control y del promotor de un plan de pensiones, se han adaptado a las nuevas demandas. Es necesario destacar la función del consultor en materia de inversiones, factor cada vez más relevante en planes de pensiones de patrimonios importantes.

Bajo mi opinión, en planes de pensiones de grandes patrimonios, donde el partícipe está ganando en exigencia y los mercados financieros se sofistican, me parece conveniente que la comisión de control cuente con la ayuda de un consultor en materia de inversiones. Creo que los mandatos de gestión deben ser lo suficientemente concretos a nivel estratégico como abiertos y flexibles para que la entidad gestora pueda tomar sus decisiones tácticas.

Lo que las comisiones de control valoran más de la entidad gestora son la rentabilidad y el entendimiento con su interlocutor. En definitiva, la comisión de control necesita sentirse “acompañado” en todos los aspectos relacionados con su plan de pensiones y dar una buena rentabilidad al colectivo de partícipes al cual representa.

La gran competitividad de las entidades gestoras en el entorno de exteriorización de las pensiones y teniendo en cuenta que la vinculación que algunos grupos financieros importantes tienen con grupos empresariales, ha derivado en un “monopolio” donde son muy pocas entidades gestoras las que cuentan con el mayor volumen de patrimonio de planes de pensiones de empleo. En ocasiones, los motivos por los que un plan de pensiones está con una u otra gestora se debe más a criterios que no tienen que ver con el plan de pensiones.

¿Qué podemos esperar?

Los representantes de la parte social realizan demandas siempre con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de aquellos a quienes representan. Históricamente, estas demandas se han basado en incrementos salariales y en aspectos relacionados con la jornada laboral. En un entorno de tipos de interés bajos y sin grandes tensiones inflacionistas, los sindicatos deben optar por nuevas demandas. Una de ellas es la previsión social para la jubilación

Esto ocurre de manera aún más clara en el caso de las Administraciones Públicas ya que los incrementos salariales están fijados centralizadamente y a unos niveles por debajo de las actuales tasas de inflación. De hecho, la mayor parte de planes de pensiones que se están implantando actualmente son de Administraciones Públicas.

Medidas a tomar

- Incentivos fiscales. Partimos de la base de que la prestación derivada de un plan de pensiones debe complementar la pensión pública; en este sentido, me parece totalmente adecuado no incentivar a que los beneficiarios cobren en forma de capital. De hecho, debe incentivarse que se cobre en forma de renta vitalicia, o bien, en forma de renta temporal a un determinado período.
- Para que las empresas promuevan planes de pensiones se pueden introducir cambios tales como:
 - incorporar alguna deducción fiscal en el Impuesto de Sociedades (recientemente eliminada) o;
 - simplificar el proceso de creación de un plan de pensiones.

Estas son medidas adecuadas y necesarias pero no suficientes. Para conseguir que el plan de pensiones llegue a las pymes es indispensable la iniciativa de la patronal.

- El sistema de planes de pensiones de empleo tiene una gran necesidad de transparencia. Creo que los esfuerzos de los órganos supervisores deben en-

caminarse hacia dar transparencia a los factores que más valora la comisión de control, sobretodo, en aspectos relativos a la rentabilidad. Es necesario trabajar para conseguir poder comparar rentabilidades de planes de pensiones de empleo de una manera consistente.

El plan de pensiones de empleo es un buen instrumento de ahorro bien valorado por quienes lo conocen. Es bueno para la empresa por su valor social entre la plantilla, es bueno para el partícipe por la cobertura que le ofrece con un buen trato fiscal y, en definitiva, es un ahorro largoplacista beneficioso para la economía.

Contamos con un importante potencial de desarrollo; hasta ahora no todas las medidas tomadas han sido en la dirección más adecuada y, lo que está claro, es que no podemos conseguir situarnos a niveles de otros países en un corto tiempo. Pero lo más importante es que nos concienciamos a todos los niveles de la conveniencia de incentivar el plan de empleo y que consigamos una política consistente al respecto adaptada siempre a las necesidades que puedan surgir.

9. Bibliografía

Guillén Estany, M.(2006): *Longevidad y Dependencia en España: Consecuencias sociales y económicas*. Editorial Fundación BBVA.

F. Serrano Pérez, M.A. García Díaz y C. Bravo Fernández (2004): *El Sistema Español de Pensiones: Un proyecto viable desde un enfoque económico*. Editorial Ariel.

Jornadas El Nuevo Lunes – Winterthur (2000): *La Previsión Social Complementaria en el siglo XXI: el papel del sector público, empresas y particulares*. Edita Grupo Nuevo Lunes.

Jornadas El Nuevo Lunes – Winterthur (2000): *Exteriorización de los compromisos por pensiones: la recta final*. Edita Grupo Nuevo Lunes.

XV Jornadas El Nuevo Lunes – Winterthur (2003): *Nuevos conceptos de ahorro y previsión. Planes de previsión asegurados y nuevos productos, los grandes retos*. Edita Grupo Nuevo Lunes.

XVII Jornadas El Nuevo Lunes – Winterthur (2005): *El segundo pilar de la Previsión Social Complementaria y su relación con la Dependencia*. Edita Grupo Nuevo Lunes.

Grupo Caser&CAP (2004): *Previsión Social de las Administraciones Públicas Locales*. Editorial Fareso, S.A.

Delgado Planás, C. (2000): *Cómo complementar la pensión de jubilación a través de la empresa. La previsión empresarial en España*. Serie McGraw-Hill de Management.

Escuela de Finanzas Aplicadas (2000): *Invertir para la jubilación. Todo sobre los fondos y planes de pensiones*. Celeste Ediciones.

Piñeira, J. Círculo de Empresarios (1996): *Una propuesta de reforma del sistema de pensiones en España*. Artes Gráficas Cuesta, S.A.

Moreno Royes, F., Santidrian Alegre, J. Ferrando Piñol, A. (1988): *Los Planes y Fondos de Pensiones. Comentarios al Reglamento*. Edita CDN Ciencias de la Dirección, S.A.

INVERCO (2006): *Información Estadística sobre Planes y Fondos de Pensiones*.

CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO, Servicio de Estudios (2006): *La Empresa en España*.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2004): *Información Estadística*.

DGSyFP (2007): *Seguros y Fondos de Pensiones. Informe 2006*.

Irazusta, M. y Sierra, A. (2 de Junio de 1996): *Las Recetas del Pacto de Toledo*. El Mundo – Su Dinero (semanario de economía familiar, consumo y empleo).

Diario de sesiones del Congreso de los Diputados Nº 435 (1 de Diciembre de 2005): *Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo*.

Páginas web de consulta

www.inverco.es

www.dgsfp.meh.es

www.meh.es

www.seg-social.es

www.ine.es
www.unespa.es
www.icac.meh.es
www.caser.es
www.bbva.es
www.lacaixa.es
www.pwc.com
www.watsonwyatt.com
www.fidias-actuarios.com
www.aycprevision.com
www.fonditel.es
www.actuarios.org
www.ocopen.org

Legislación básica competente

R.D. Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

R.D. 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

Orden de 7/11/88 por la que se determina el procedimiento de inscripción registral de Instituciones y personas relacionadas con los Planes y Fondos de Pensiones regulados por la Ley 8/1987, de 8 de julio.

Orden del 27 de julio de 1989, reguladora del proceso de formalización de Planes y Fondos de Pensiones promovidos al amparo del Régimen Transitorio establecido en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre.

Orden del 21 de julio de 1990, por la que se aprueban las normas de naturaleza actuarial aplicables a los Planes y Fondos de Pensiones.

Reglamento de Instrumentación de Compromisos por Pensiones, aprobado por R.D. 1588/1999, de 15 de octubre.

Ley 11/2006, de 16 de mayo, de adaptación de la legislación española al Régimen de Actividades Transfronterizas regulado en la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

EHA/3433/2006, de 2 de noviembre, sobre condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación.

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

Anexo:

Encuesta realizada a miembros de comisiones de control de planes de pensiones de empleo

ENCUESTA A MIEMBROS DE COMISIONES DE CONTROL DE PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA EMPLEO

Nombre del Plan de Pensiones: _____

Nombre del Promotor: _____

Fecha de inicio del Plan: _____

Entidad Gestora: _____

1.- ¿Cuál fue la principal causa que motivó la creación del plan de pensiones?

- a) negociación colectiva
- b) convenio sectorial
- c) ¿se otorgó a cambio de alguna otra cosa?
- d) Otros:

2.- Su plan de pensiones es de:

_____ Aportación Definida _____ Prestación Definida

_____ ¿tiene algún capital asegurado para muerte y/o invalidez?

3.- Los partícipes de su plan de pensiones, ¿deben hacer aportaciones obligatorias al plan?

SÍ _____ NO _____

4.- ¿Cuál cree que es la ventaja que percibe el partícipe su plan de pensiones?

_____ Fiscalidad
_____ Cobertura en casos de jubilación, muerte e invalidez
_____ Rentabilidad
_____ Flexibilidad en el cobro
_____ Otros: _____

5.- ¿Cuánto valora las siguientes cualidades en la entidad gestora? (1 poco – 5 mucho)

- a) Flexibilidad
- b) Información
- c) Formación
- d) Rentabilidad
- e) Asesoramiento
- f) Nivel de entendimiento con el interlocutor
- g) Proactividad y anticipación a la hora de resolver posibles incidencias
- h) Web
- i) Otros:

6.- Si tuviera potestad para realizar algún cambio normativo que afecte a los planes de pensiones, ¿cuál haría? Se puede anotar más de uno.

- Ventajas fiscales para cobrar en forma de capital;
- Ventajas fiscales para cobrar en forma de renta;
- Que colectivos diferentes de un mismo plan puedan invertir de maneras diferentes;
- Que los partícipes puedan movilizar saldos derivados de sus aportaciones voluntarias aunque no sean baja en la empresa;
- Deducciones fiscales adicionales en el Impuesto de Sociedades;
- Otros: _____

7.-

7.1. ¿Han cambiado en alguna ocasión de entidad gestora?

SÍ NO

7.2. ¿Cuáles fueron los motivos?

- Rentabilidad
- Servicio
- Persona de contacto de la entidad gestora
- Otros: _____

7.3. ¿Cuál era la entidad gestora de la que provenían? (en este último caso contestar únicamente si se desea) _____

8.-

8.1. ¿Comunican a los partícipes los aspectos referentes al Plan?

SÍ NO

8.2. ¿Quién se encarga de esta comunicación?

- Comisión de Control
- El departamento de RR.HH.
- Otros: _____

8.3. ¿Qué medio se utiliza?

- Tablón de anuncios
- Revista interna
- Intranet
- Mailing
- Otros: _____

9.- ¿Utilizan la ayuda de consultores en la toma de decisiones referentes a inversiones?

SI NO

10.-

10.1. ¿Cuál cree que es el punto fuerte de su entidad gestora?

10.2. ¿Cuál cree que es el punto débil de su entidad gestora?

COLECCIÓN “CUADERNOS DE DIRECCIÓN ASEGURADORA”
Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras
Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona

PUBLICACIONES

- 1.- Francisco Abián Rodríguez: “Modelo Global de un Servicio de Prestaciones Vida y su interrelación con Suscripción” 2005/2006
- 2.- Erika Johanna Aguilar Olaya: “Gobierno Corporativo en las Mutualidades de Seguros” 2005/2006
- 3.- Alex Aguyé Casademunt: “La Entidad Multicanal. Elementos clave para la implantación de la Estrategia Multicanal en una entidad aseguradora” 2009/2010
- 4.- José María Alonso-Rodríguez Piedra: “Creación de una plataforma de servicios de siniestros orientada al cliente” 2007/2008
- 5.- Jorge Alvez Jiménez: “innovación y excelencia en retención de clientes” 2009/2010
- 6.- Anna Aragonés Palom: “El Cuadro de Mando Integral en el Entorno de los seguros Multirriesgo” 2008/2009
- 7.- Maribel Avila Ostos: “La tele-suscripción de Riesgos en los Seguros de Vida” 2009/2010
- 8.- Mercé Bascompte Riquelme: “El Seguro de Hogar en España. Análisis y tendencias” 2005/2006
- 9.- Aurelio Beltrán Cortés: “Bancaseguros. Canal Estratégico de crecimiento del sector asegurador” 2010/2011
- 10.- Manuel Blanco Alpuente: “Delimitación temporal de cobertura en el seguro de responsabilidad civil. Las cláusulas claims made” 2008/2009
- 11.- Eduard Blanxart Raventós: “El Gobierno Corporativo y el Seguro D & O” 2004/2005
- 12.- Rubén Bouso López: “El Sector Industrial en España y su respuesta aseguradora: el Multirriesgo Industrial. Protección de la empresa frente a las grandes pérdidas patrimoniales” 2006/2007
- 13.- Kevin van den Boom: “El Mercado Reasegurador (Cedentes, Brokers y Reaseguradores). Nuevas Tendencias y Retos Futuros” 2008/2009
- 14.- Laia Bruno Sazatornil: “L'ètica i la rentabilitat en les companyies asseguradores. Proposta de codi deontològic” 2004/2005
- 15.- María Dolores Caldés Llopis: “Centro Integral de Operaciones Vida” 2007/2008
- 16.- Adolfo Calvo Llorca: “Instrumentos legales para el recobro en el marco del seguro de crédito” 2010/2011
- 17.- Ferran Camprubí Baiges: “La gestión de las inversiones en las entidades aseguradoras. Selección de inversiones” 2010/2011
- 18.- Joan Antoni Carbonell Aregall: “La Gestió Internacional de Sinistres d'Automòbil amb Resultat de Danys Materials” 2003-2004
- 19.- Susana Carmona Llevadot: “Viabilidad de la creación de un sistema de Obra Social en una entidad aseguradora” 2007/2008
- 20.- Sergi Casas del Alcazar: “El Plan de Contingencias en la Empresa de Seguros” 2010/2011
- 21.- Francisco Javier Cortés Martínez: “Análisis Global del Seguro de Decesos” 2003-2004
- 22.- María Carmen Ceña Nogué: “El Seguro de Comunidades y su Gestión” 2009/2010
- 23.- Jordi Cots Paltor: “Control Interno. El auto-control en los Centros de Siniestros de Automóviles” 2007/2008
- 24.- Montserrat Cunillé Salgado: “Los riesgos operacionales en las Entidades Aseguradoras” 2003-2004
- 25.- Ricard Doménech Pagés: “La realidad 2.0. La percepción del cliente, más importante que nunca” 2010/2011
- 26.- Luis Domínguez Martínez: “Formas alternativas para la Cobertura de Riesgos” 2003-2004
- 27.- Marta Escudero Cutal: “Solvencia II. Aplicación práctica en una entidad de Vida” 2007/2008
- 28.- Salvador Esteve Casablancas: “La Dirección de Reaseguro. Manual de Reaseguro” 2005/2006
- 29.- Alvaro de Falguera Gaminde: “Plan Estratégico de una Correduría de Seguros Náuticos” 2004/2005

- 30.- Isabel M^a Fernández García: "Nuevos aires para las Rentas Vitalicias" 2006/2007
- 31.- Eduard Fillet Catarina: "Contratación y Gestión de un Programa Internacional de Seguros" 2009/2010
- 32.- Pablo Follana Murcia: "Métodos de Valoración de una Compañía de Seguros. Modelos Financieros de Proyección y Valoración consistentes" 2004/2005
- 33.- Juan Fuentes Jassé: "El fraude en el seguro del Automóvil" 2007/2008
- 34.- Xavier Gabarró Navarro: ""El Seguro de Protección Jurídica. Una oportunidad de Negocio"" 2009/2010
- 35.- Josep María Galcerá Gombau: "La Responsabilidad Civil del Automóvil y el Daño Corporal. La gestión de siniestros. Adaptación a los cambios legislativos y propuestas de futuro" 2003-2004
- 36.- Luisa García Martínez: "El Carácter tuitivo de la LCS y los sistemas de Defensa del Asegurado. Perspectiva de un Operador de Banca Seguros" 2006/2007
- 37.- Fernando García Giralt: "Control de Gestión en las Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 38.- Jordi García-Muret Ubis: "Dirección de la Sucursal. D. A. F. O." 2006/2007
- 39.- David Giménez Rodríguez: "El seguro de Crédito: Evolución y sus Canales de Distribución" 2008/2009
- 40.- Juan Antonio González Arriete: "Línea de Descuento Asegurada" 2007/2008
- 41.- Miquel Gotés Grau: "Assegurances Agràries a BancaSeguros. Potencial i Sistema de Comercialització" 2010/2011
- 42.- Jesús Gracia León: "Los Centros de Siniestros de Seguros Generales. De Centros Operativos a Centros Resolutivos. De la optimización de recursos a la calidad de servicio" 2006/2007
- 43.- José Antonio Guerra Díez: "Creación de unas Tablas de Mortalidad Dinámicas" 2007/2008
- 44.- Santiago Guerrero Caballero: "La politización de las pensiones en España" 2010/2011
- 45.- Francisco J. Herencia Conde: "El Seguro de Dependencia. Estudio comparativo a nivel internacional y posibilidades de desarrollo en España" 2006/2007
- 46.- Francisco Javier Herrera Ruiz: "Selección de riesgos en el seguro de Salud" 2009/2010
- 47.- Alicia Hoya Hernández: "Impacto del cambio climático en el reaseguro" 2008/2009
- 48.- Jordi Jiménez Baena: "Creación de una Red de Agentes Exclusivos" 2007/2008
- 49.- Oriol Jorba Cartoixà: "La oportunidad aseguradora en el sector de las energías renovables" 2008/2009
- 50.- Anna Juncá Puig: "Una nueva metodología de fidelización en el sector asegurador" 2003/2004
- 51.- Ignacio Lacalle Goría: "El artículo 38 Ley Contrato de Seguro en la Gestión de Siniestros. El procedimiento de peritos" 2004/2005
- 52.- M^a Carmen Lara Ortíz: "Solvencia II. Riesgo de ALM en Vida" 2003/2004
- 53.- Haydée Noemí Lara Téllez: "El nuevo sistema de Pensiones en México" 2004/2005
- 54.- Marta Leiva Costa: "La reforma de pensiones públicas y el impacto que esta modificación supone en la previsión social" 2010/2011
- 55.- Victoria León Rodríguez: "Problemàtica del aseguramiento de los Jóvenes en la política comercial de las aseguradoras" 2010/2011
- 56.- Pilar Lindín Soriano: "Gestión eficiente de pólizas colectivas de vida" 2003/2004
- 57.- Victor Lombardero Guarner: "La Dirección Económico Financiera en el Sector Asegurador" 2010/2011
- 58.- Maite López Aladros: "Análisis de los Comercios en España. Composición, Evolución y Oportunidades de negocio para el mercado asegurador" 2008/2009
- 59.- Josep March Arranz: "Los Riesgos Personales de Autónomos y Trabajadores por cuenta propia. Una visión de la oferta aseguradora" 2005/2006
- 60.- Miquel Maresch Camprubí: "Necesidades de organización en las estructuras de distribución por mediadores" 2010/2011
- 61.- José Luis Marín de Alcaraz: "El seguro de impago de alquiler de viviendas" 2007/2008
- 62.- Miguel Ángel Martínez Boix: "Creatividad, innovación y tecnología en la empresa de seguros" 2005/2006
- 63.- Susana Martínez Corveira: "Propuesta de Reforma del Baremo de Autos" 2009/2010

- 64.- Inmaculada Martínez Lozano: "La Tributación en el mundo del seguro" 2008/2009
- 65.- Dolors Melero Montero: "Distribución en bancaseguros: Actuación en productos de empresas y gerencia de riesgos" 2008/2009
- 66.- Josep Mena Font: "La Internalización de la Empresa Española" 2009/2010
- 67.- Angela Milla Molina: "La Gestión de la Previsión Social Complementaria en las Compañías de Seguros. Hacia un nuevo modelo de Gestión" 2004/2005
- 68.- Montserrat Montull Rossón: "Control de entidades aseguradoras" 2004/2005
- 69.- Eugenio Morales González: "Oferta de licuación de patrimonio inmobiliario en España" 2007/2008
- 70.- Lluís Morales Navarro: "Plan de Marketing. División de Bancaseguros" 2003/2004
- 71.- Sonia Moya Fernández: "Creación de un seguro de vida. El éxito de su diseño" 2006/2007
- 72.- Rocio Moya Morón: "Creación y desarrollo de nuevos Modelos de Facturación Electrónica en el Seguro de Salud y ampliación de los modelos existentes" 2008/2009
- 73.- María Eugenia Muguerza Goya: "Bancaseguros. La comercialización de Productos de Seguros No Vida a través de redes bancarias" 2005/2006
- 74.- Ana Isabel Mullor Cabo: "Impacto del Envejecimiento en el Seguro" 2003/2004
- 75.- Estefanía Nicolás Ramos: "Programas Multinacionales de Seguros" 2003/2004
- 76.- Santiago de la Nogal Mesa: "Control interno en las Entidades Aseguradoras" 2005/2006
- 77.- Antonio Nolasco Gutiérrez: "Venta Cruzada. Mediación de Seguros de Riesgo en la Entidad Financiera" 2006/2007
- 78.- Francesc Ocaña Herrera: "Bonus-Malus en seguros de asistencia sanitaria" 2006/2007
- 79.- Antonio Olmos Francino: "El Cuadro de Mando Integral: Perspectiva Presente y Futura" 2004/2005
- 80.- Luis Palacios García: "El Contrato de Prestación de Servicios Logísticos y la Gerencia de Riesgos en Operadores Logísticos" 2004/2005
- 81.- Jaume Paris Martínez: "Segmento Discapacitados. Una oportunidad de Negocio" 2009/2010
- 82.- Martín Pascual San Martín: "El incremento de la Longevidad y sus efectos colaterales" 2004/2005
- 83.- Montserrat Pascual Villacampa: "Proceso de Tarificación en el Seguro del Automóvil. Una perspectiva técnica" 2005/2006
- 84.- Marco Antonio Payo Aguirre: "La Gerencia de Riesgos. Las Compañías Cautivas como alternativa y tendencia en el Risk Management" 2006/2007
- 85.- Patricia Pérez Julián: "Impacto de las nuevas tecnologías en el sector asegurador" 2008/2009
- 86.- María Felicidad Pérez Soro: "La atención telefónica como transmisora de imagen" 2009/2010
- 87.- Marco José Piccirillo: "Ley de Ordenación de la Edificación y Seguro. Garantía Decenal de Daños" 2006/2007
- 88.- Irene Plana Güell: "Sistemas d'Informació Geogràfica en el Sector Assegurador" 2010/2011
- 89.- Sonia Plaza López: "La Ley 15/1999 de Protección de Datos de carácter personal" 2003/2004
- 90.- Pere Pons Pena: "Identificación de Oportunidades comerciales en la Provincia de Tarragona" 2007/2008
- 91.- María Luisa Postigo Díaz: "La Responsabilidad Civil Empresarial por accidentes del trabajo. La Prevención de Riesgos Laborales, una asignatura pendiente" 2006/2007
- 92.- Jordi Pozo Tamarit: "Gerencia de Riesgos de Terminales Marítimas" 2003/2004
- 93.- Francesc Pujol Niñerola: "La Gerencia de Riesgos en los grupos multisectoriales" 2003-2004
- 94.- M^a del Carmen Puyol Rodríguez: "Recursos Humanos. Breve mirada en el sector de Seguros" 2003/2004
- 95.- Antonio Miguel Reina Vidal: "Sistema de Control Interno, Compañía de Vida. Bancaseguros" 2006/2007
- 96.- Marta Rodríguez Carreiras: "Internet en el Sector Asegurador" 2003/2004
- 97.- Juan Carlos Rodríguez García: "Seguro de Asistencia Sanitaria. Análisis del proceso de tramitación de Actos Médicos" 2004/2005

- 98.- Mónica Rodríguez Nogueiras: "La Cobertura de Riesgos Catastróficos en el Mundo y soluciones alternativas en el sector asegurador" 2005/2006
- 99.- Susana Roquet Palma: "Fusiones y Adquisiciones. La integración y su impacto cultural" 2008/2009
- 100.- Santiago Rovira Obradors: "El Servei d'Assegurances. Identificació de les variables clau" 2007/2008
- 101.- Carlos Ruano Espí: "Microseguro. Una oportunidad para todos" 2008/2009
- 102.- Mireia Rubio Cantisano: "El Comercio Electrónico en el sector asegurador" 2009/2010
- 103.- María Elena Ruíz Rodríguez: "Análisis del sistema español de Pensiones. Evolución hacia un modelo europeo de Pensiones único y viabilidad del mismo" 2005/2006
- 104.- Eduardo Ruiz-Cuevas García: "Fases y etapas en el desarrollo de un nuevo producto. El Taller de Productos" 2006/2007
- 105.- Pablo Martín Sáenz de la Pascua: "Solvencia II y Modelos de Solvencia en Latinoamérica. Sistemas de Seguros de Chile, México y Perú" 2005/2006
- 106.- Carlos Sala Farré: "Distribución de seguros. Pasado, presente y tendencias de futuro" 2008/2009
- 107.- Ana Isabel Salguero Matarín: "Quién es quién en el mundo del Plan de Pensiones de Empleo en España" 2006/2007
- 108.- Jorge Sánchez García: "El Riesgo Operacional en los Procesos de Fusión y Adquisición de Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 109.- María Angels Serral Floreta: "El lucro cesante derivado de los daños personales en un accidente de circulación" 2010/2011
- 110.- David Serrano Solano: "Metodología para planificar acciones comerciales mediante el análisis de su impacto en los resultados de una compañía aseguradora de No Vida" 2003/2004
- 111.- Jaume Siberta Durán: "Calidad. Obtención de la Normativa ISO 9000 en un centro de Atención Telefónica" 2003/2004
- 112.- María Jesús Suárez González: "Los Poolings Multinacionales" 2005/2006
- 113.- Miguel Torres Juan: "Los siniestros IBNR y el Seguro de Responsabilidad Civil" 2004/2005
- 114.- Carlos Travé Babiano: "Provisiones Técnicas en Solvencia II. Valoración de las provisiones de siniestros" 2010/2011
- 115.- Rosa Viciano García: "Banca-Seguros. Evolución, regulación y nuevos retos" 2007/2008
- 116.- Ramón Vidal Escobosa: "El baremo de Daños Personales en el Seguro de Automóviles" 2009/2010
- 117.- Tomás Wong-Kit Ching: "Análisis del Reaseguro como mitigador del capital de riesgo" 2008/2009
- 118.- Yibo Xiong: "Estudio del mercado chino de Seguros: La actualidad y la tendencia" 2005/2006
- 119.- Beatriz Bernal Callizo: "Póliza de Servicios Asistenciales" 2003/2004
- 120.- Marta Bové Badell: "Estudio comparativo de evaluación del Riesgo de Incendio en la Industria Química" 2003/2004
- 121.- Ernest Castellón Teixidó: "La edificación. Fases del proceso, riesgos y seguros" 2004/2005
- 122.- Sandra Clusella Giménez: "Gestió d'Actius i Passius. Inmunització Financera" 2004/2005
- 123.- Miquel Crespí Argemí: "El Seguro de Todo Riesgo Construcción" 2005/2006
- 124.- Yolanda Dengra Martínez: "Modelos para la oferta de seguros de Hogar en una Caja de Ahorros" 2007/2008
- 125.- Marta Fernández Ayala: "El futuro del Seguro. Bancaseguros" 2003/2004
- 126.- Antonio Galí Isus: "Inclusión de las Energías Renovables en el sistema Eléctrico Español" 2009/2010
- 127.- Gloria Gorbea Bretones: "El control interno en una entidad aseguradora" 2006/2007
- 128.- Marta Jiménez Rubio: "El procedimiento de tramitación de siniestros de daños materiales de automóvil: análisis, ventajas y desventajas" 2008/2009
- 129.- Lorena Alejandra Libson: "Protección de las víctimas de los accidentes de circulación. Comparación entre el sistema español y el argentino" 2003/2004
- 130.- Mario Manzano Gómez: "La responsabilidad civil por productos defectuosos. Solución aseguradora" 2005/2006

- 131.- Àlvar Martín Botí: "El Ahorro Previsión en España y Europa. Retos y Oportunidades de Futuro" 2006/2007
- 132.- Sergio Martínez Olivé: "Construcción de un modelo de previsión de resultados en una Entidad Aseguradora de Seguros No Vida" 2003/2004
- 133.- Pilar Miracle Vázquez: "Alternativas de implementación de un Departamento de Gestión Global del Riesgo. Aplicado a empresas industriales de mediana dimensión" 2003/2004
- 134.- María José Morales Muñoz: "La Gestión de los Servicios de Asistencia en los Multirriesgo de Hogar" 2007/2008
- 135.- Juan Luis Moreno Pedroso: "El Seguro de Caución. Situación actual y perspectivas" 2003/2004
- 136.- Rosario Isabel Pastrana Gutiérrez: "Creació d'una empresa de serveis socials d'atenció a la dependència de les persones grans enfocada a productes d'assegurances" 2007/2008
- 137.- Joan Prat Rifá: "La Previsió Social Complementaria a l'Empresa" 2003/2004
- 138.- Alberto Sanz Moreno: "Beneficios del Seguro de Protección de Pagos" 2004/2005
- 139.- Judith Safont González: "Efectes de la contaminació i del estils de vida sobre les assegurances de salut i vida" 2009/2010
- 140.- Carles Soldevila Mejías: "Models de gestió en companyies d'assegurances. Outsourcing / Insourcing" 2005/2006
- 141.- Olga Torrente Pascual: "IFRS-19 Retribuciones post-empleo" 2003/2004
- 142.- Annabel Roig Navarro: "La importancia de las mutualidades de previsión social como complementarias al sistema público" 2009/2010
- 143.- José Angel Ansón Tortosa: "Gerencia de Riesgos en la Empresa española" 2011/2012
- 144.- María Mercedes Bernués Burillo: "El permiso por puntos y su solución aseguradora" 2011/2012
- 145.- Sònia Beulas Boix: "Prevención del blanqueo de capitales en el seguro de vida" 2011/2012
- 146.- Ana Borràs Pons: "Teletrabajo y Recursos Humanos en el sector Asegurador" 2011/2012
- 147.- María Asunción Cabezas Bono: "La gestión del cliente en el sector de bancaseguros" 2011/2012
- 148.- María Carrasco Mora: "Matching Premium. New approach to calculate technical provisions Life insurance companies" 2011/2012
- 149.- Eduard Huguet Palouzie: "Las redes sociales en el Sector Asegurador. Plan social-media. El Community Manager" 2011/2012
- 150.- Laura Monedero Ramírez: "Tratamiento del Riesgo Operacional en los 3 pilares de Solvencia II" 2011/2012
- 151.- Salvador Obregón Gomá: "La Gestión de Intangibles en la Empresa de Seguros" 2011/2012
- 152.- Elisabet Ordóñez Somolinos: "El sistema de control Interno de la Información Financiera en las Entidades Cotizadas" 2011/2012
- 153.- Gemma Ortega Vidal: "La Mediación. Técnica de resolución de conflictos aplicada al Sector Asegurador" 2011/2012
- 154.- Miguel Ángel Pino García: "Seguro de Crédito: Implantación en una aseguradora multirramo" 2011/2012
- 155.- Genevieve Thibault: "The Customer Experience as a Source of Competitive Advantage" 2011/2012
- 156.- Francesc Vidal Bueno: "La Mediación como método alternativo de gestión de conflictos y su aplicación en el ámbito asegurador" 2011/2012
- 157.- Mireia Arenas López: "El Fraude en los Seguros de Asistencia. Asistencia en Carretera, Viaje y Multirriesgo" 2012/2013
- 158.- Lluís Fernández Rabat: "El proyecto de contratos de Seguro-IFRS4. Expectativas y realidades" 2012/2013
- 159.- Josep Ferrer Arilla: "El seguro de decesos. Presente y tendencias de futuro" 2012/2013
- 160.- Alicia García Rodríguez: "El Cuadro de Mando Integral en el Ramo de Defensa Jurídica" 2012/2013
- 161.- David Jarque Solsona: "Nuevos sistemas de suscripción en el negocio de vida. Aplicación en el canal bancaseguros" 2012/2013

- 162.- Kamal Mustafá Gondolbeu: "Estrategias de Expansión en el Sector Asegurador. Matriz de Madurez del Mercado de Seguros Mundial" 2012/2013
- 163.- Jordi Núñez García: "Redes Periciales. Eficacia de la Red y Calidad en el Servicio" 2012/2013
- 164.- Paula Núñez García: "Benchmarking de Autoevaluación del Control en un Centro de Siniestros Diversos" 2012/2013
- 165.- Cristina Riera Asensio: "Agregadores. Nuevo modelo de negocio en el Sector Asegurador" 2012/2013
- 166.- Joan Carles Simón Robles: "Responsabilidad Social Empresarial. Propuesta para el canal de agentes y agencias de una compañía de seguros generalista" 2012/2013
- 167.- Marc Vilardebó Miró: "La política de inversión de las compañías aseguradoras ¿Influirá Solvencia II en la toma de decisiones?" 2012/2013
- 168.- Josep María Bertrán Aranés: "Segmentación de la oferta aseguradora para el sector agrícola en la provincia de Lleida" 2013/2014
- 169.- María Buendía Pérez: "Estrategia: Formulación, implementación, valoración y control" 2013/2014
- 170.- Gabriella Fernández Andrade: "Oportunidades de mejora en el mercado de seguros de Panamá" 2013/2014
- 171.- Alejandro Galcerán Rosal: "El Plan Estratégico de la Mediación: cómo una Entidad Aseguradora puede ayudar a un Mediador a implementar el PEM" 2013/2014
- 172.- Raquel Gómez Fernández: "La Previsión Social Complementaria: una apuesta de futuro" 2013/2014
- 173.- Xoan Jovaní Guiral: "Combinaciones de negocios en entidades aseguradoras: una aproximación práctica" 2013/2014
- 174.- Àlex Lansac Font: "Visión 360 de cliente: desarrollo, gestión y fidelización" 2013/2014
- 175.- Albert Llambrich Moreno: "Distribución: Evolución y retos de futuro: la evolución tecnológica" 2013/2014
- 176.- Montserrat Pastor Ventura: "Gestión de la Red de Mediadores en una Entidad Aseguradora. Presente y futuro de los agentes exclusivos" 2013/2014
- 177.- Javier Portalés Pau: "El impacto de Solvencia II en el área de TI" 2013/2014
- 178.- Jesús Rey Pulido: "El Seguro de Impago de Alquileres: Nuevas Tendencias" 2013/2014
- 179.- Anna Solé Serra: "Del cliente satisfecho al cliente entusiasmado. La experiencia cliente en los seguros de vida" 2013/2014
- 180.- Eva Tejedor Escorihuela: "Implantación de un Programa Internacional de Seguro por una compañía española sin sucursales o filiales propias en el extranjero. Caso práctico: Seguro de Daños Materiales y RC" 2013/2014
- 181.- Vanesa Cid Pijuan: "Los seguros de empresa. La diferenciación de la mediación tradicional" 2014/2015.
- 182.- Daniel Ciprés Tiscar: "¿Por qué no arranca el Seguro de Dependencia en España?" 2014/2015.
- 183.- Pedro Antonio Escalona Cano: "La estafa de Seguro. Creación de un Departamento de Fraude en una entidad aseguradora" 2014/2015.
- 184.- Eduard Escardó Lleixà: "Análisis actual y enfoque estratégico comercial de la Bancaseguros respecto a la Mediación tradicional" 2014/2015.
- 185.- Marc Esteve Grau: "Introducción del Ciber Riesgo en el Mundo Asegurador" 2014/2015.
- 186.- Paula Fernández Díaz: "La Innovación en las Entidades Aseguradoras" 2014/2015.
- 187.- Alex Lleyda Capell: "Proceso de transformación de una compañía aseguradora enfocada a producto, para orientarse al cliente" 2014/2015.
- 188.- Oriol Petit Salas: "Creación de Correduría de Seguros y Reaseguros S.L. Gestión Integral de Seguros" 2014/2015.
- 189.- David Ramos Pastor: "Big Data en sectores Asegurador y Financiero" 2014/2015.
- 190.- Marta Raso Cardona: "Comoditización de los seguros de Autos y Hogar. Diferenciación, fidelización y ahorro a través de la prestación de servicios" 2014/2015.

- 191.- David Ruiz Carrillo: "Información de clientes como elemento estratégico de un modelo asegurador. Estrategias de Marketing Relacional/CRM/Big Data aplicadas al desarrollo de un modelo de Bancaseguros" 2014/2015.
- 192.- María Torrent Caldas: "Ahorro y planificación financiera en relación al segmento de jóvenes" 2014/2015.
- 193.- Cristian Torres Ruiz: "El seguro de renta vitalicia. Ventajas e inconvenientes" 2014/2015.
- 194.- Juan José Trani Moreno: "La comunicación interna. Una herramienta al servicio de las organizaciones" 2014/2015.
- 195.- Alberto Yebra Yebra: "El seguro, producto refugio de las entidades de crédito en épocas de crisis" 2014/2015.
- 196.- Jesús García Riera: "Aplicación de la Psicología a la Empresa Aseguradora" 2015/2016
- 197.- Pilar Martínez Beguería: "La Función de Auditoría Interna en Solvencia II" 2015/2016
- 198.- Ingrid Nicolás Fargas: "El Contrato de Seguro y su evolución hasta la Ley 20/2015 LOSSEAR. Hacia una regulación más proteccionista del asegurado" 2015/2016
- 199.- María José Páez Reigosa: "Hacia un nuevo modelo de gestión de siniestros en el ramo de Defensa Jurídica" 2015/2016
- 200.- Sara Melissa Pinilla Vega: "Auditoría de Marca para el Grupo Integra Seguros Limitada" 2015/2016
- 201.- Teresa Repollés Llecha: "Optimización del ahorro a través de soluciones integrales. ¿cómo puede la empresa ayudar a sus empleados? 2015/2016
- 202.- Daniel Rubio de la Torre: "Telematics y el seguro del automóvil. Una nueva póliza basada en los servicios" 2015/2016
- 203.- Marc Tarragó Diego: "Transformación Digital. Evolución de los modelos de negocio en las compañías tradicionales" 2015/2016
- 204.- Marc Torrents Fábregas: "Hacia un modelo asegurador peer-to-peer. ¿El modelo asegurador del futuro? 2015/2016
- 205.- Inmaculada Vallverdú Coll: "Fórmulas modernas del Seguro de Crédito para el apoyo a la empresa: el caso español" 2015/2016

