

103

Análisis del Sistema Español de Pensiones

Evolución hacia un modelo europeo de Pensiones único y viabilidad del mismo

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

103

Análisis del Sistema Español de Pensiones

Evolución hacia un modelo europeo de Pensiones único y viabilidad del mismo

Estudio realizado por: M^a Elena Ruiz Rodríguez
Tutor: Antoni Vidiella Anguera

Tesis del Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras

Curso 2005/2006

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

Hace más de seis años que desarrollo mi actividad profesional en el sector de la previsión social, en concreto, en el ámbito de las pensiones privadas, tanto en España como en Portugal. Durante este tiempo he podido constatar la poca importancia que tradicionalmente se ha dado a este mercado, al papel que juega en nuestra sociedad y al hecho de que su desarrollo y evolución están totalmente ligados a cuestiones demográficas, sociales y, en gran medida, políticas. Sin embargo, en los últimos tiempos, este sector está recibiendo una creciente atención motivada, sobretodo, por el acelerado envejecimiento de nuestra sociedad que, necesariamente, ha hecho que los tradicionales Sistemas de Pensiones entren en crisis y se haga necesario plantearse nuevas fórmulas acordes con las nuevas necesidades.

Este trabajo de investigación ha constituido una excelente oportunidad para poder profundizar en los motivos del nacimiento y del grado de evolución del Sistema de Pensiones no solamente en España sino también en Europa para, de este modo, poder estudiar la viabilidad de un modelo europeo de pensiones único.

Es de justicia expresar en estas líneas mi más sincero agradecimiento a mi tutor, el Dr. Antoni Vidiella Anguera por su inestimable colaboración y asesoramiento durante el proceso de investigación y elaboración de esta tesis, así como a todos los profesores del Master, en especial, a Dr. José Luis Pérez Torres, por brindarme la oportunidad de aprender de todos ellos.

Debo asimismo extender este agradecimiento a todos mis compañeros del Master, por tan buenos momentos compartidos que me han permitido aprender de sus experiencias y conocimientos.

Por último y de forma muy especial dedico esta tesis a mi familia, cuyo apoyo constante me acompaña en todos mis proyectos personales y profesionales, por ello, os estoy profundamente agradecida.

Resumen

El proceso de envejecimiento de la población y la disminución de las tasas de fecundidad de los países europeos han provocado una gran preocupación sobre la eficiencia, viabilidad financiera y sostenibilidad de sus Sistemas de Pensiones. Además de la desfavorable evolución demográfica, otros factores de carácter político, social, económico, financiero y de globalización han contribuido en gran medida a esta preocupación.

El presente trabajo de investigación analiza en profundidad los principales retos a los que se enfrentan los gobiernos para resolver la futura crisis del Sistema de Pensiones, así como las reformas que se pueden adoptar tanto en el sistema público como en el privado, bien para mantener el actual sistema, bien para reestructurarlo.

El trabajo concluye con el estudio de la situación del actual Sistema de Pensiones en España y en los principales países europeos, enmarcada dentro del proceso de armonización impulsado por el “Método Abierto de Coordinación en Materia de Pensiones” de la Unión Europea.

Resum

El procés d'envelliment de la població i la disminució de les taxes de fecunditat dels països europeus han provocat una gran preocupació sobre l'eficiència, viabilitat financera i sostenibilitat dels seus Sistemes de Pensions. A més de la desfavorable evolució demogràfica, altres factors de caràcter polític, social, econòmic, financer i de globalització han contribuït en gran mesura a aquesta preocupació.

El present treball d'investigació analitza en profunditat els principals reptes als quals s'enfronten els governs per a resoldre la futura crisi del Sistema de Pensions, així com les reformes que es poden adoptar tant en el sistema públic com en el privat, bé per a mantenir l'actual sistema, bé per a reestructurar-lo.

El treball conclou amb l'estudi de la situació de l'actual Sistema de Pensions a Espanya i en els principals països europeus, emmarcada dintre del procés d'harmonització impulsat pel “Mètode Obert de Coordinació en Matèria de Pensions” de la Unió Europea.

Summary

The aging process of the population and the diminution of fecundity rates of the European countries have generate a great concern on the efficiency, financial viability and sustainability of the European Pension Systems. In addition to the unfavorable demographic evolution, other political, social, economic and financial factors have contributed to a great extent of this concern.

This research work analyzes the main challenges to which the governments face to solve the future crisis of the Pension Systems, as well as the reforms that can be adopted both, in the public system as well as in the private one, either to maintain the system, or to reform it.

The work concludes with the study of the situation of the current Pension Systems in Spain and in the main European countries, framed within the process of harmonization impelled by the “Opened Method of Coordination in Pension Issues” of the European Union.

1. Presentación y objetivo de la tesis	9
2. La protección social y el estado del bienestar	11
3. Factores determinantes de los Sistemas de Pensiones - Retos del Siglo XXI	13
3.1. Factores demográficos	13
3.2. Factores socio-económicos y financieros	17
3.3. Factores de internacionalización y globalización	19
3.4. Principales protagonistas y factor político	21
4. La Teoría de los Tres Pilares en los Sistemas de Pensiones	23
5. Propuestas de Reforma en los Sistemas de Pensiones	27
5.1. Reformas paramétricas	27
5.2. Reformas estructurales	32
6. Reflexiones sobre las Reformas de los Sistemas de Pensiones	35
6.1. El Sistema Público de Pensiones: debate del sistema de reparto o de Capitalización	35
6.2. Proceso de Capitalización. Ejemplos: Reformas de Pensiones en los países Latinoamericanos y en los países de Europa del Este	37
6.3. Los costes de transición del sistema de reparto al sistema de capitalización	40
7. Sistema de Pensiones en España	43
8. Sistema de Pensiones Público en España	45
8.1. Estructura del Sistema de Pensiones Público Español	45
8.2. Evolución del Sistema de Pensiones Público Español. Pacto de Toledo y Recomendaciones. Revisión y seguimiento	49
8.3. Proceso de Reformas del Sistema de la Seguridad Social	54
8.4. Análisis de la situación española	56
8.5. Implicaciones de la Dependencia en el gasto público	58
9. Sistema de Pensiones Privado en España	63
9.1. Previsión Social Complementaria	63
9.2. Previsión Social Complementaria Empresarial	64
9.3. Previsión Social Complementaria Individual	70
9.4. Proyecto de Ley del IRPF en España	77
9.5. Algunos datos sobre la situación actual de la previsión social complementaria en España. El segundo y el tercer pilar	79
10. Los Sistemas de Pensiones en la Unión Europea	85
10.1. Situación de España con respecto a Europa	85
10.2. El Método Abierto de Coordinación en Materia de Pensiones	88
10.3. Situaciones y estrategias de los Sistemas de Pensiones europeos de referencia y de España	92
10.4. Planes de Pensiones Integrados con la Seguridad Social	100
10.5. La Fiscalidad de los Planes de Pensiones en Europa	100
10.6. Aportación Definida vs. Prestación Definida	103
10.7. Apertura de fronteras en materia de pensiones en Europa	106
11. Conclusiones	109
12. Bibliografía	111

Análisis del Sistema Español de Pensiones

Evolución hacia un modelo europeo de Pensiones único y viabilidad del mismo

1. Presentación y objetivo de la tesis

La Protección Social y Estado del Bienestar representan un instrumento esencial para conseguir la redistribución, seguridad, solidaridad, estabilidad y cohesión social. Se trata de uno de los pilares básicos de nuestra sociedad y, como tal, debe ser un elemento a mantener y potenciar.

Desde hace ya más de un cuarto de siglo se están planteando alternativas de reformas a los actuales Sistemas de Pensiones para convertir en viable el Estado del Bienestar en este nuevo entorno económico y demográfico, radicalmente distinto al que tenía en sus inicios.

Esta tesis tiene por objetivo el de analizar las medidas sobre el Sistema de Pensiones que los distintos países de la Unión Europea, entre ellos principalmente España, están desarrollando para afrontar la inexorable crisis hacia la que se encamina el sistema.

Todos los países de la Europa de los quince (no así los países comunitarios de la Europa del Este en su historia más reciente), basan sus Sistemas de Pensiones en el sistema público o primer pilar de carácter obligatorio, contributivo y de reparto. En estos casos, hablar de viabilidad financiera del sistema supone, necesariamente, hablar de la viabilidad del Sistema Público. Sin embargo, también en todos estos países se han implementado distintas políticas para favorecer en mayor o menor medida el desarrollo de los Sistemas Privados de Pensiones o de Previsión Social, basados en el método de capitalización y que constituyen el segundo y el tercer pilar de sus sistemas.

Este trabajo detalla los distintos factores a los que deben enfrentarse los Sistemas de Pensiones referidos para su viabilidad. Así, en base a la estructura fundamental de dichos Sistemas, el incremento de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de fecundidad se configuran como dos de los factores más preocupantes en tanto que determinantes del envejecimiento de la población, cuyo coste no podrán soportar las futuras generaciones sin poner en riesgo el propio futuro. Esta situación viene además agravada por otros factores de tipo socio-cultural, económico y de globalización que ponen a prueba el grado de eficiencia y sostenibilidad de los Sistemas de Pensiones.

Una vez expuestas las distintas teorías sobre la estructura de los tres pilares de un Sistema de Pensiones, el trabajo analiza las distintas reformas posibles que los gobiernos podrían implementar para evitar la futura crisis del Sistema de Pensiones, así como las repercusiones demográficas, sociales y económicas de dichas reformas. Se trata de medidas dirigidas a reformar el actual Sistema Público de Pensiones o primer pilar (reformas paramétricas) y de medidas orientadas al cambio sustancial del Sistema de Pensiones (reformas estructura-

les). En ambos casos, las medidas inciden tanto en la estructura del sistema público como en el desarrollo de los sistemas privados de pensiones (segundo y tercer pilar).

El planteamiento de estas reformas ha suscitado múltiples controversias sobre la idoneidad del sistema de reparto y del de capitalización, sus ventajas e inconvenientes. Para el estudio de dichas controversias, el trabajo dedica un capítulo al estudio de los distintos sistemas, con especial atención a las reformas emprendidas en los países latinoamericanos y de Europa del Este, en los que se ha optado por un modelo de capitalización total. Sin embargo no es objeto de este documento el defender uno u otro modelo, dado que su grado de aplicación dependerá en cada país de la situación de su sistema de pensiones, de su sociedad y del desarrollo de su economía en general.

El nacimiento, la evolución y las características del Sistema Público y Privado de Pensiones en España son objeto de estudio en los siguientes capítulos. Cabe destacar que el análisis no se limita a la descripción de las principales reformas llevadas a cabo en los últimos tiempos, sino que asimismo se han estudiado los dos proyectos normativos actualmente en desarrollo en dos cuestiones que afectan en gran medida a la evolución de los sistemas público y privado: la dependencia y el IRPF.

Finalmente, dado que ya no se puede entender la realidad del Sistema de Pensiones en España fuera del ámbito de la Unión Europea, el último capítulo del presente trabajo se dedica al estudio del “Marco Abierto de Coordinación en Materia de Pensiones y de la Integración Europea”. Así, se hace una descripción comparada de los principales modelos del sistema de pensiones en los países de referencia de la Unión Europea y sus estrategias seguidas en las actuales reformas realizadas y anunciadas, con el objetivo de poder analizar la viabilidad de dirigirnos a un modelo único europeo teniendo en cuenta las distintas herencias y realidades a que los países se enfrentan.

2. La protección social y el estado del bienestar

El objetivo fundamental de la protección social tanto pública como privada es mantener la calidad de vida de una persona activa en el momento en que alcanza la edad de jubilación.

Una sociedad moderna requiere de un Sistema de Seguridad o Seguro Social Obligatorio por dos motivos fundamentales: en primer lugar la capacidad del ahorro-previsión privado y voluntario no es por lo general suficiente para garantizar un ingreso adecuado en el momento de la vejez, por lo que el Estado debe ofrecer un mínimo de subsistencia; en segundo lugar el sistema público de pensiones persigue también fines redistributivos de la renta o ingreso nacional, objetivo que se consigue más fácilmente a través del aseguramiento forzoso y más accesible por el Estado que a través de las instituciones de previsión de carácter privado.

Asimismo, es absolutamente imprescindible que la sociedad cuente con sistemas privados de previsión complementaria, para hacer frente a las incertidumbres provenientes de la creciente expectativa de la esperanza de vida, a la incierta evolución de la situación económica general y particular, y a los cambios en los patrones sociales.

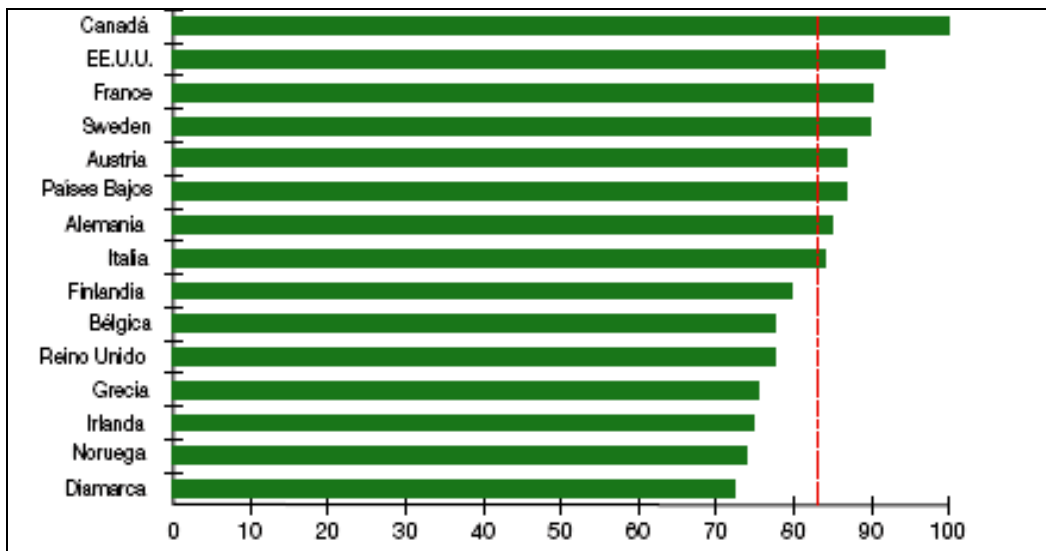
Gracias al gran desarrollo económico registrado en la segunda mitad del siglo pasado, el cual permitió una extensión de la previsión social pública y privada, se ha reducido sustancialmente la diferencia entre los ingresos de la población activa y la pasiva o de los jubilados.

Según L'Observatoire des Retraites (2003): les retraites dans l'Union européenne :

“ ...En todos los países de la Unión Europea, el nivel de vida de los jubilados se acerca a aquel de los activos. Esto es el resultado de la combinación, en proporciones variables, según los Estados miembros, de tres factores: el nivel de las pensiones, la actividad remunerada y la cohabitación de los jubilados con sus hijos....”

En el siguiente gráfico se representan los ingresos de los jubilados en porcentaje de los ingresos de los activos. Aunque la situación española no se encuentra reflejada en dicho gráfico, según otras fuentes¹, el porcentaje de los ingresos de los jubilados con respecto a los de la población activa se situaba en 1995 en el 85%, y en estudios más recientes de L'Observatoire des Retraites en un 91 %, cifra similar a Italia y Alemania.

¹ Charpin J.-M. (1999) en L'avenir des nos retraites, Rapport au Premier Ministre, Paris, 1999



**Gráfico 1.- Ingresos de los jubilados en % de la población activa
(FUENTE: Disney, R. and Whitehouse, E. (2002): The Economic Well-Being of Older People in International Perspective, a Critical Review, Centre for Pensions and Superannuation)**

Asimismo el nivel de vida de la población jubilada no se mide exclusivamente por las cifras relacionadas con sus ingresos sino también con las cifras relativas a su patrimonio. En este sentido, un estudio del INSEE francés indica que:

“...el patrimonio medio correspondiente a un hombre jubilado de más de 60 años había pasado de 140.000 a 443.000 francos franceses entre 1960 y 1985, mientras que el de una persona activa solo había aumentado durante ese mismo período de 114.000 a 134.000 francos...”

Todo ello refleja el aumento del bienestar económico y social de las personas mayores y nos lleva a la conclusión que este grupo de edad ha logrado, como nunca en períodos anteriores, un alto nivel de vida y de ingresos gracias a la conjunción de tres pilares de previsión representados por el Seguro Social, los Planes y Seguros de Pensiones y los ingresos de los ahorros personales.

Ante la preocupación de que el fenómeno del envejecimiento y sus implicaciones no permita mantener el nivel de vida logrado por los jubilados actuales y futuros, el concepto de sostenibilidad, en particular del sistema público de pensiones, ha adquirido gran actualidad en los últimos años.

Asimismo, los costes del sistema público no provienen exclusivamente de los sistemas de pensiones sino también del Seguro Social de Salud o Asistencia Sanitaria, sometido también a presión debido al crecimiento de la esperanza de vida y por tanto, de la mayor frecuencia y longevidad de las enfermedades degenerativas de costoso mantenimiento.

3. Factores determinantes de los Sistemas de Pensiones - Retos del siglo XXI

Uno de los grandes retos de todos los gobiernos de la Unión Europea en este siglo es como encarar la crisis del Sistema de Pensiones debido a un envejecimiento acelerado de la población, lo que supone, desde un punto de vista público, buscar la forma de que un número más reducido de personas soporten el creciente coste de una población más envejecida.

Los principales factores en este nuevo entorno que afectan los sistemas de pensiones se pueden subdividir en tres grandes grupos: los de carácter demográfico y los de carácter socio-económico y financiero y por último los de carácter internacional o de globalización.

3.1. Factores demográficos

El problema de la crisis de los Sistemas de Pensiones surge porque tanto en Europa como en el resto del mundo se está produciendo el fenómeno del envejecimiento de la población. Dicho fenómeno está conducido por dos parámetros:

- Una menor tasa de natalidad por una disminución en las tasas de fecundidad.
- Un incremento de la esperanza de vida por una disminución de la tasa de mortalidad (incluyendo la infantil).

Entre 1960 y 2003, la tasa de fecundidad en la Unión Europea de los 25 sufrió una caída del 2,6 a menos del 1,5, según datos de Eurostat. Como se puede ver en el gráfico, la tasa necesaria para el equilibrio en el reemplazo de la población debería haber sido superior al 2.

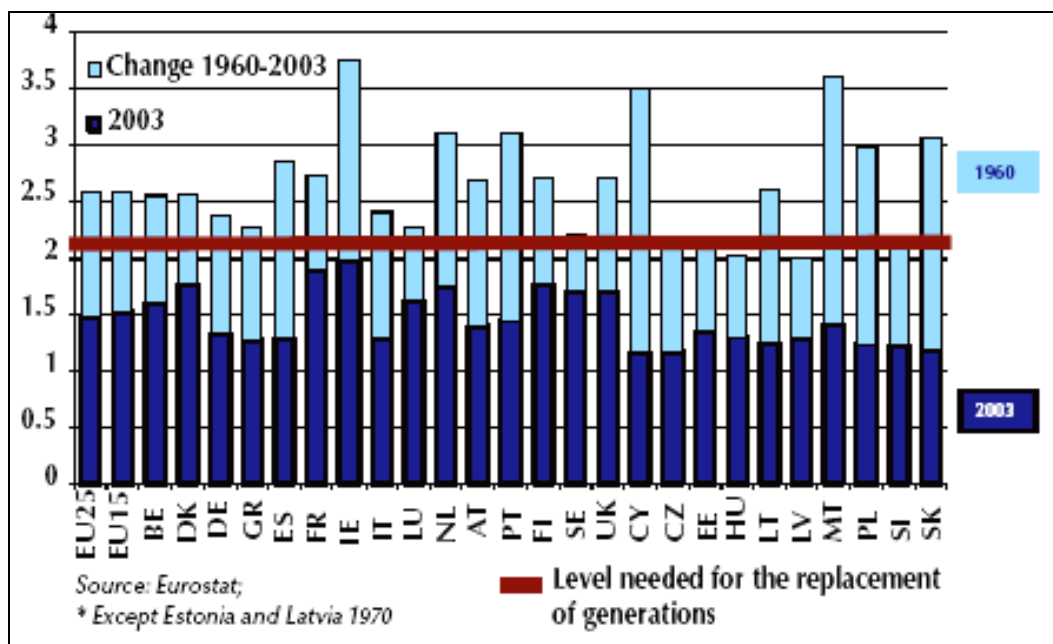
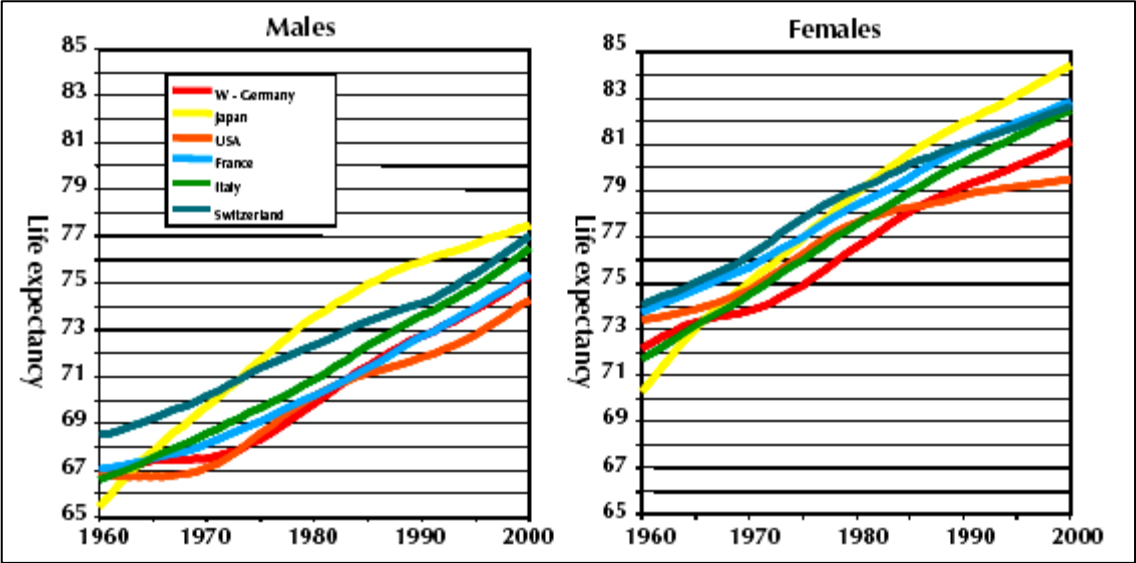


Gráfico 2.- Ratio de fertilidad 2003 y cambio entre 1960* y 2003 en Europa (FUENTE: Eurostat)

Con respecto a la esperanza de vida de las personas de 65 años, entre 1960 y 2000 aumentó de los 72 a los 81 años para las mujeres, y de los 67 a los 75 años para los hombres en los países de la Unión Europea de los 25 y continúa incrementándose.



Todo ello contribuye a que la pirámide de edad de la población se vea de notablemente invertida, tal como se refleja en el gráfico adjunto a nivel mundial.

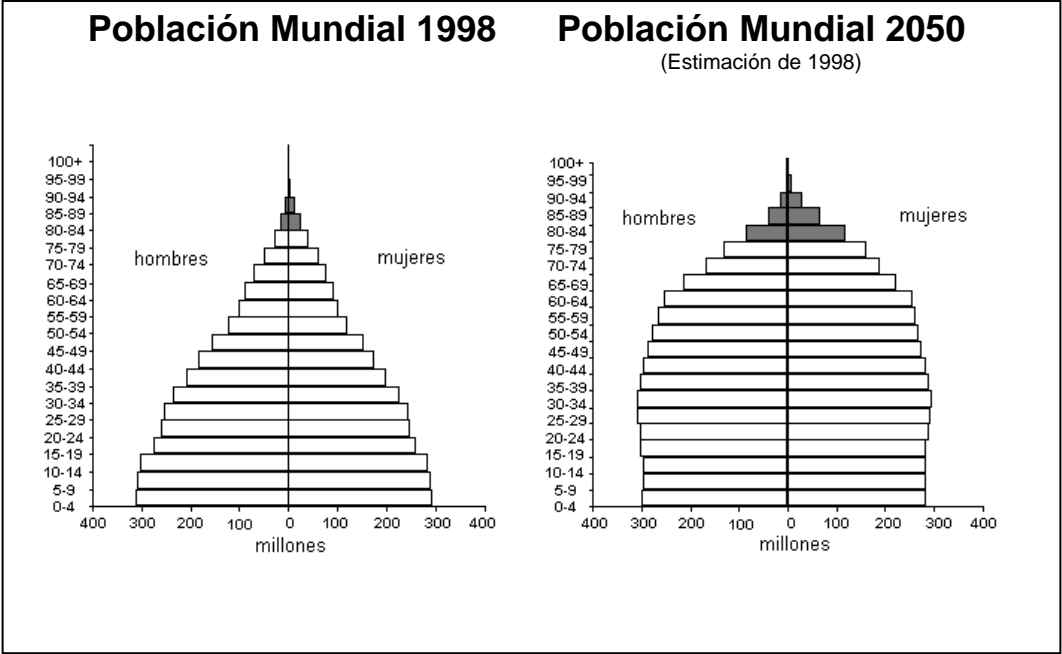


Gráfico 4.- Pirámides de población por edad y sexo de 1998 y proyección a 2050. (FUENTE: Datos de las Naciones Unidas, División de Población, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 1998)

La edad media de la población incrementa y nos lleva a una estructura totalmente descompensada, con una gran proporción de personas mayores con respecto a personas en edad de trabajar.

Las principales causas que han generado esta inversión de la pirámide de edad de la población se resumen en las siguientes:

- La investigación y el avance científico.
- Los planes de prevención y control.
- La inversión en la infraestructura sanitaria.
- Los cambios sociales y culturales.

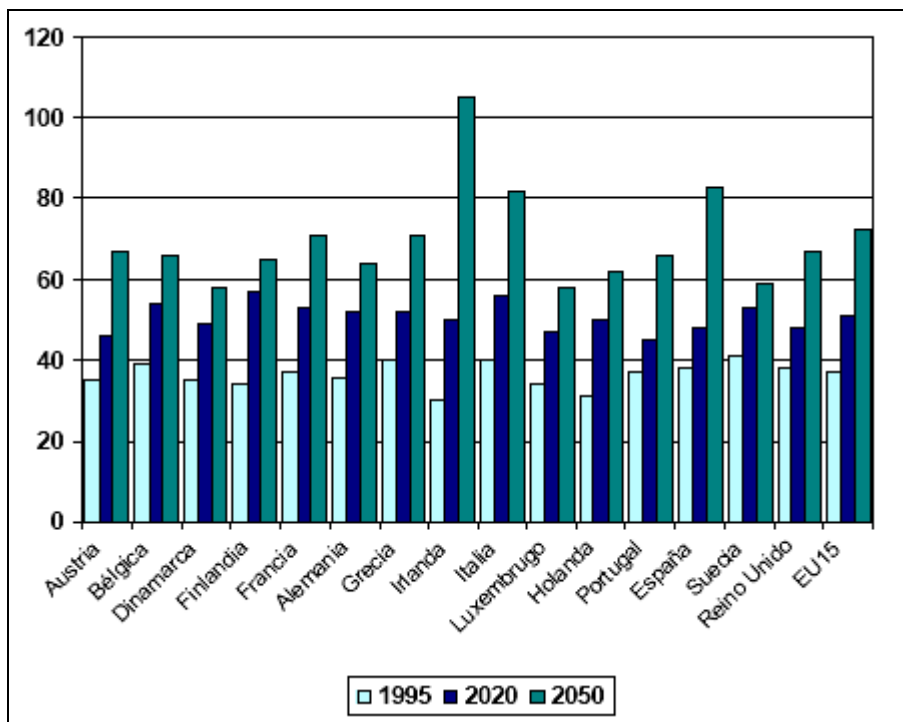
La conjunción de estas dos variables, la tasa de fecundidad y la esperanza de vida de la población, que evolucionan de forma inversa, nos conduce a un desequilibrio entre la población activa e inactiva, lo que constituye un factor fundamental y determinante para la viabilidad futura de los sistemas de pensiones.

Como consecuencia, el gasto estatal en materia de pensiones sufrirá, en las décadas futuras, un incremento entre 3 y 5 puntos porcentuales del PIB en la mayoría de los estados miembros de la Unión Europea de los quince, tal como muestra el gráfico adjunto.

Source: EPC 2001	2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050	Change 2000
								-50
BE	10.0	9.5	9.9	11.4	13.3	13.7	13.3	3.3
DK	10.5	11.3	12.5	13.8	14.5	14.0	13.3	2.9
DE	11.8	11.4	11.2	12.6	15.5	16.6	16.9	5.0
EL	12.6	12.4	12.6	15.4	19.6	23.8	24.8	12.2
ES	9.4	8.8	8.9	9.9	12.6	16.0	17.3	7.9
FR	12.1	12.2	13.1	15.0	16.0	15.8		3.8
IE	4.6	4.5	5.0	6.7	7.6	8.3	9.0	4.4
IT	13.8	13.8	13.9	14.8	15.7	15.7	14.1	0.3
LU	7.4	7.4	7.5	8.2	9.2	9.5	9.3	1.9
NL	7.9	8.3	9.1	11.1	13.1	14.1	13.6	5.7
AT	14.5	14.5	14.9	16.0	18.1	18.3	17.0	2.5
PT	9.8	10.9	11.8	13.1	13.6	13.8	13.2	3.4
FI	11.3	10.9	11.6	12.9	14.9	16.0	15.9	4.7
SE	9.0	9.2	9.6	10.7	11.4	11.4	10.7	1.7
UK	5.5	5.3	5.1	4.9	5.2	5.0	4.4	-1.1

Cuadro 1.- Proyecciones del incremento de gasto público de pensiones como % del PIB en Europa. (FUENTE: EPC 2001)

Hasta el momento, según Eurostat, no se prevé una reversión en las tendencias de la tasa de fecundidad ni de la esperanza de vida, con lo que se puede concluir que existirá un **incremento en la tasa de dependencia** (grupo de edad mayor a 65 años entre el grupo de edad entre 15-64 años), es decir, que el porcentaje de los mayores de 65 años con respecto a los de la población activa (20-64) incrementará entre un 23% y un 41% entre el año 2000 y el 2030, según datos Eurostat, en otras palabras, si en la actualidad hay cuatro personas activas que soportan el coste de un pensionista, en el año 2030 habrá únicamente un poco más de dos personas activas que soporten el coste de un pensionista.



**Gráfico 5.- Tasas de dependencia de los mayores (% de personas mayores de 60 años con respecto a la población en edad de trabajar)
(FUENTE: Eurostat)**

Todo ello nos lleva a que la evolución de la población en los países de EU15, según una estimación realizada por Eurostat, incrementará hasta 2025, debido principalmente a la inmigración, y posteriormente disminuirá paulatinamente. El porcentaje de la población activa (entre 15 y 64 años) decrecerá del 67,2 % en 2004 al 56,7 % en 2050. El porcentaje de población entre 0 y 14 años también disminuirá de 16,4% en 2004 al 13,4 % en 2050. El porcentaje de la población de 65 o más años casi se doblará en ese mismo período pasando de 16,4 % en 2004 al 29,9 % en 2050 y la población de 80 o más años casi se triplicará del 4% en 2004 al 11,4% en 2050.

Mucho se ha hablado sobre el efecto positivo de la inmigración y su utilización como instrumento o solución para compensar el déficit de la población y equilibrar los presupuestos del Seguro Social. Sin embargo, el número de emigrantes necesario para tal fin es de tal magnitud, que el fenómeno actual parece que no será suficiente para evitar que la población europea disminuya previsiblemente a partir de 2040.

Podemos concluir, que el aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de fecundidad ha ocasionado un aumento de la tasa de dependencia y un incremento de la edad media de la población, lo cual ha modificado sustancialmente las condiciones en las que se instauraron la mayoría de los actuales sistemas públicos de pensiones.

3.2. Factores socio-económico y financieros

Tal y como hemos visto anteriormente, el factor clave y dinamizador de la actual crisis de los Sistemas de Pensiones actuales es el factor demográfico, pero sin duda alguna existen otros factores socio-económicos que han ayudado en gran medida a que dicha tendencia se agrave y tenga difícil solución.

Entre los factores socio-económicos principales podemos destacar:

- La jubilación anticipada:

Mientras que en los años 60 del siglo pasado, con una menor esperanza de vida, la edad promedio de la jubilación en los países integrantes del G-7 era de 66 años, hoy es apenas de 62, siendo más acentuada dicha disminución en la Europa continental donde dicha edad promedio no llega a los 60 años.

La jubilación anticipada y las prejubilaciones, fomentadas en la mayoría de los casos por políticas gubernamentales y ayudada por el actual proceso de globalización, han influido negativamente en el equilibrio actuarial y financiero de los sistemas públicos de pensiones bajo el régimen de reparto.

A causa de las actuales advertencias de los organismos comunitarios y nacionales, esta política ha cambiado de signo, siendo la tendencia actual fomentar la jubilación gradual como método de prolongación de la vida laboral.

- Tasa de sustitución o grado de generosidad de los sistemas de pensiones:

Es otro de los factores determinantes de la viabilidad o no de los sistemas de pensiones a largo plazo y mide el porcentaje del salario pensionable que es cubierto por la pensión pública. Históricamente el grado de generosidad de nuestros sistemas de pensiones ha sido elevado debido principalmente al efecto electoral del mismo.

- El desempleo:

Otro factor determinante de los desequilibrios financieros actuales del sistema de pensiones radica en las altas tasas de desempleo crónico que afectan, desde ya hace varios años, a la mayoría de las economías más desarrolladas. El mismo Sistema de Seguridad Social se ha convertido en un círculo vicioso del desempleo, dado que sus relativamente altas prestaciones y subsidios de desempleo, así como la fuerte presión fiscal, no constituyen elementos motivadores para buscar trabajo e iniciar una nueva relación laboral, a lo cual se añade que las muy altas tasas de cotización empresarial significan un encarecimiento del factor trabajo y motivan a sustituir los recursos humanos por bienes de equipo.

Estos factores contribuyen al incremento de la economía informal o paralela, restando cotizantes a los sistemas públicos de pensiones y afectando negativamente a su equilibrio actuarial-financiero.

- Cambios socio-culturales:

Se han producido grandes cambios en las últimas décadas con respecto a la alternancia entre fases de actividad y fases de ocio, así como el deseo de los asalariados a jubilarse anteriormente a la edad legal, con una expectativa elevada con respecto a su pensión.

La disminución de la tasa de participación laboral, junto con la anticipación de la edad efectiva de jubilación conlleva una tasa de soporte elevada, es decir, el número de empleados por jubilado tiende a aumentar.

- El crecimiento del PIB y la productividad laboral:

Mediante estas dos variables macroeconómicas sería posible absorber parcialmente los mayores costes de los sistemas de pensiones derivados del envejecimiento.

En general la productividad laboral la podemos medir a partir de:

- el porcentaje de población empleada con respecto a la población activa,
- el número de horas que trabaja cada empleado al año,
- la producción que desarrolla cada empleado.

De ello se desprende que el impacto del envejecimiento de la población incide directamente en el crecimiento del PIB.

- El porcentaje del gasto de pensiones respecto al PIB

Dicho porcentaje debe ser equilibrado para mantener la estabilidad económica y en el caso de Europa para conseguir los criterios de convergencia. Entre los factores que afectan directamente al gasto de pensiones, tiene gran importancia la indexación del mismo, habitualmente relacionada con el índice de precios al consumo (para mantener su poder adquisitivo). De ello se desprende que se debe contener la inflación para de esta forma contener también el gasto público en materia de pensiones.

Asimismo, el incremento del gasto en pensiones y por tanto de la presión fiscal conlleva una exclusión de otros gastos sociales como pueden ser la educación y la salud.

- La rentabilidad de las inversiones:

Las tendencias de los mercados financieros y de capitales, así como la evolución de los tipos de interés, tienen un importante impacto en los compromisos de los fondos de pensiones privados y pueden provocar brechas importantes en las aportaciones a efectuar por las empresas.

- La fiscalidad:

Con respecto al sistema público de pensiones, no se puede abusar de la presión fiscal como instrumento para la financiación del sistema, dado que provocaría mayor fraude fiscal e inestabilidad económica.

Con respecto al sistema privado de pensiones, los beneficios fiscales son una medida muy utilizada por muchos países para promover los sistemas de pensiones complementarios.

- El ahorro de las familias:

Parece existir una correlación entre el nivel de cobertura de la Seguridad Social y el ahorro de las familias, cuanto mayor es el gasto público en pensiones tanto menor es la formación de patrimonio privado. Todo ello debido a que si el gasto público en pensiones es elevado, la persona se siente más protegida con respecto a su jubilación y por tanto no se ve incentivada a ahorrar con este objetivo.

La creación de ahorro con fines de previsión social, no genera únicamente patrimonio, sino que genera patrimonio productivo, es decir, generador de valor y riqueza, es ahorro puesto a disposición con fines productivos a las empresas, a diferencia de las transferencias sociales del sistema de reparto.

- El mercado de capitales.

Por ser el ahorro privado un ahorro a largo plazo, finalista (ilíquido) y dónde están definidas claramente las prestaciones y contraprestaciones, contribuye notablemente al crecimiento, competitividad y estabilidad del mercado de capital, fomentando la capitalización bursátil de las empresas.

En la actualidad, los fondos de pensiones europeos se han convertido en los principales inversores institucionales en los mercados de capital y ocupan un lugar sobresaliente en las inversiones de capital en riesgo.

3.3. Factores de internacionalización y globalización

La globalización lleva aparejada la búsqueda por parte de las empresas de las ubicaciones más ventajosas económicamente para situar su planta de producción, con el objetivo de producir al menor coste posible.

- La globalización y el sistema de pensiones público

El proceso de globalización a nivel mundial afectará indudablemente a los sistemas de pensiones. La competencia comunitaria e internacional ejercerá una fuerte presión sobre los gobiernos para reducir o adaptar los costes laborales de las empresas.

El incremento de las tasas de cotización para financiar el sistema público de pensiones, puede originar mayores costes laborales que repercutan en el pre-

cio de los productos y de este modo disminuir la competitividad empresarial y a la fin incrementar las tasas nacionales de desempleo.

Sin duda alguna, el modelo de pensiones adoptado en cada país influirá en la competencia entre los estados nacionales para atraer inversores de otros países y plantas de producción con el fin de crear puestos de trabajo. Lo que marca la diferencia sustancial no son tanto las prestaciones, sino la financiación del sistema general de pensiones.

Las distintas políticas de pensiones de los países de la UE ponen en peligro la estabilidad presupuestaria y monetaria, es por ello que la UE ha emprendido la estrategia de adaptación y reforma sobre el fundamento del “Método abierto de coordinación en materia de pensiones”, sin por ello delegar su competencia nacional sobre la protección social a organismos comunitarios.

- La globalización y el sistema de pensiones privado

La liberalización de los regímenes de inversión y mercados financieros y de capitales, traerá consigo mayor competencia en los sistemas privados de pensiones que redundará en:

- Una reducción de los costes del sistema que incrementará la rentabilidad de las inversiones de los mismos.
- Beneficios para los promotores, partícipes y beneficiarios que podrán diversificar sus carteras y aprovechar las sinergias de un mercado más amplio.
- Ventajas para las empresas emisoras de valores que les será más fácil y económico acceder a las fuentes de financiación.

- La globalización, las empresas y el mercado de trabajo

La reacción empresarial ante estas tendencias de globalización han sido las fusiones, alianzas estratégicas, privatizaciones y salidas a bolsa, acentuados procesos de deslocalización industrial. Esto ha provocado una altísima competencia en los ámbitos nacional, comunitario e internacional en los que el Estado tiene un papel primordial. En este sentido, la entrada de los nuevos países del Este de Europa en la UE ha provocado el desplazamiento de muchas actividades industriales hacia países donde el coste de la mano de obra es mucho más bajo. De este modo la estructura ocupacional de los países de Europa Occidental se concentra en el sector servicios.

Sin embargo, no hay que olvidar que en la mayoría de las empresas donde se está produciendo estos fenómenos, buena parte de los accionistas son inversores institucionales, entre los que destacan los fondos de pensiones.

- La globalización y el mercado de capitales

Las agencias internacionales de rating han incluido los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores como una parte importante de sus riesgos a largo plazo y por tanto en su capacidad crediticia, incluso algunas

agencias se han planteado incluir en sus calificaciones sobre la deuda soberana de los Estados el pasivo o deuda implícita de los sistemas públicos de pensiones conjuntamente con la explícita, por lo que resultaría que en la captación de recursos financieros, algunos Estados, por la naturaleza de su sistema de pensiones, serían más competitivos que otros.

En este marco están compitiendo economías jóvenes sin lastre de coste de una protección social con economías envejecidas y endeudadas por sus sistemas de pensiones públicas.

También se pueden considerar como retos de la internacionalización los proyectos de carácter supranacional que están actualmente en desarrollo, tales como Solvencia II y la aplicación de las normas internacionales contables NIC's.

- Las aseguradoras y el proyecto de Solvencia II.

Solvencia II es un proyecto iniciado en el seno de la Unión Europea que engloba el conjunto de actuaciones relacionadas con la revisión de la normativa existente para la valoración y supervisión de la situación financiera de las entidades aseguradoras europeas, así como de los modos de actuación interna de las mismas.

Como objetivos fundamentales tiene: 1) desarrollar un sistema que permita determinar los recursos propios mínimos de una aseguradora en función de los riesgos asumidos y de la gestión de los mismos (teniendo en cuenta los riesgos de: riesgos de crédito, riesgos operacionales y riesgos de mercado); 2) establecer las nuevas competencias y mecanismos de actuación de los supervisores; 3) establecer la información que las entidades deben proporcionar al mercado en relación con su política de gestión de riesgos.

Este proyecto tendrá gran implicación en materia de pensiones privada, dado que el volumen de las reservas matemáticas de los productos de previsión que tienen las compañías aseguradoras, requerirán, en función de los riesgos asumidos (incluyendo el de longevidad) más o menos exigencias de capital o recursos propios.

- Las aseguradoras y las nuevas normas internacionales contables NIC's.

Dichas normas tienen como objetivo la transparencia y la homogeneización de los estados contables de las compañías. Sin embargo, se fundamentan en que los activos y pasivos se deben valorar bajo el criterio de valor razonable (valor de mercado), lo que deja libre interpretación de las normas contables y por tanto, mayor volatilidad de los resultados en función del criterio de valor razonable que se establezca.

3.4. Principales protagonistas y factor político

A la vista de los factores que son determinantes del Sistema de Pensiones de una sociedad, podemos asegurar que todos ellos deben ser tratados en aras a

conseguir que las reformas que se realicen para afrontarlos, mantengan la estabilidad en todos los ámbitos: social, político, económico y financiero de un país.

Dada la amplitud de aspectos que abarcan dichas reformas, se debe implicar en las mismas a todos los intervinientes de la sociedad: el Estado, las empresas, los agentes sociales y el mercado financiero, cumpliendo cada uno de ellos su función:

- El papel del Estado:
 - o Modernización del mercado laboral, la edad de jubilación no determinada por la fecha de nacimiento sino por la esperanza de vida, no se debe pretender vivir más pero gozar de una jubilación más temprana.
 - o Proveer una pensión para la vejez que mantenga al pensionista por encima del nivel de pobreza.
 - o Regular el sistema de las pensiones, principalmente el sector privado.

- El papel de la empresa:
 - o Ofertar trabajo y formación a los trabajadores mayores.
 - o Jugar un papel activo en la generación de las pensiones de sus mayores. Al Estado le resulta más fácil motivar a las empresas que obligar a los trabajadores, tanto con referencia a la generación de los ingresos de la jubilación como a la cobertura de riesgos.
 - o Facilitar la formación financiera a sus trabajadores relacionada con las coberturas de jubilación y de riesgo, de esta forma se concientiza a la población.

- El papel de la industria de servicios financieros:
 - o Hacer frente a las necesidades de sus clientes.
 - o Ser capaces de operar de forma rentable.
 - o Gestionar correctamente los activos financieros dado el peso que los mismos tienen con respecto al total de activos de un país.

- Los agentes sociales: el gran papel de todos los agentes sociales es el conseguir un consenso socio-político para resolver la crisis del Sistema de pensiones.

Por último, dado que se deben compatibilizar las necesidades de todos los intervinientes de la sociedad, no debemos olvidar la importancia del contexto político en las reformas del Sistema de Pensiones. En este sentido, muchos son los esfuerzos dedicados a extraer este debate del contexto político y partidista, aún así no se han realizado grandes avances y sigue existiendo la creencia por parte de los políticos, de que este tipo de reformas son impopulares, especialmente en el colectivo de los jubilados de una sociedad.

4. La teoría de los Tres Pilares en los Sistemas de Pensiones

Es frecuente confundir el origen de los sistemas de Pensiones con la acción protectora estatal, pero las primeras cajas de pensiones de viudedad y jubilación fueron fruto de la iniciativa privada.

Posteriormente, la acción del Estado y la extensión obligatoria de los sistemas públicos a la mayor parte de la población provocaron un desplazamiento de los sistemas de pensiones privados y un auge de los públicos.

En este sentido, el sistema de pensiones público se convirtió en un instrumento electoral importante con un coste aparente y relativamente bajo. Esta es una de las causas de la concesión de nuevas prestaciones y un crecimiento desmesurado del sistema público de pensiones más allá de sus posibilidades económicas futuras.

Sin embargo, las tendencias demográficas, caracterizadas, como se ha comentado anteriormente, por un aumento de la esperanza de vida y una disminución de la natalidad, llevaron a un deterioro paulatino del sistema de reparto, a una disminución entre la relación de cotizantes /pensionistas y por tanto a un desequilibrio actuarial y financiero. Todo ello llevó a los principales organismos internacionales y nacionales a dar la voz de alarma, ante el temor de que no se podía garantizar el sostenimiento de los sistemas públicos de Pensiones y por tanto el Estado del Bienestar.

En concordancia con esta preocupación y con el objetivo de reducir la vulnerabilidad de los sistemas de pensiones, a partir de los años sesenta se fue desarrollando la teoría de los tres pilares en los que debe descansar un sistema nacional de pensiones. Dicha teoría defiende que la fuente del sistema de pensiones debe ser pluralista, con una adecuada diversificación del riesgo, y para ello propone la motivación del ahorro privado además del público.

Sin embargo, existen distintos modelos sobre dicha teoría, dependiendo del organismo internacional que analicemos. Las diferencias entre ellos radican en: el número de pilares a tener en cuenta, la delimitación de cada uno de ellos, el nivel de obligatoriedad, el nivel de capitalización y el grado de cobertura de cada uno de ellos (su relativo peso).

Así por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), propugna un sistema de 4 pilares con las siguientes características:

- **Primer pilar:** pilar antipobreza y financiado con los ingresos generales del Estado. Se correspondería con las pensiones no contributivas o asistenciales. Este pilar por algunos se ha llamado pilar cero o pilar básico. El objetivo de este pilar es promover la distribución de los ingresos y riqueza y garantizar un nivel de vida mínimo.
- **Segundo pilar:** de prestaciones definidas, contributivo, obligatorio y gestionado por el Estado.

- **Tercer pilar:** de contribución definida, obligatorio y gestionado por instituciones privadas.
- **Cuarto pilar:** de contribuciones definidas, voluntario, sin límites y gestionado por instituciones privadas.

Existen otros organismos, que a diferencia de la OIT, no consideran el primer pilar de pensiones no contributivas o asistenciales como pilar en sí mismo, sino que lo agrupan con el pilar de pensiones contributivas, pero sin embargo añaden un cuarto pilar con referencia a la actividad laboral a tiempo parcial de los jubilados (o jubilación progresiva, cotizando o no). La inclusión de este cuarto pilar se contrapone con las medidas adoptadas en algunos países, de estimular la llamada prejubilación o jubilación anticipada para reducir las tasas de desempleo, política censurada y condenada por organismos nacionales e internacionales.

Existen también divergencias con respecto a la obligatoriedad o no del tercer pilar o el pilar de contribución definida gestionado por instituciones privadas. Por último hay algunos defensores de la existencia de un cuarto pilar referente a los sistemas de salud y la dependencia de las personas mayores.

Según un estudio del Banco Mundial se podrían definir incluso hasta cinco pilares para una mayor claridad con respecto al objetivo que debe cumplir cada uno de ellos en el sistema de pensiones y a su forma de financiación:

<i>Grupos objetivos</i>			<i>Principales criterios</i>			
Pilar	Pobres siempre	Sector informal	Sector formal	Características	Participación	Financiamiento /garantía
0	X	X	x	"Básico" o "pensión social," al menos asistencia social (universal o basado en medios económicos)	Universal o residual	Presupuesto/ ingresos generales
1			X	Plan de pensión pública, administrado públicamente (beneficio definido o contribución definida nacional)	Obligatorio	Contribuciones, quizás con algunas reservas financieras
2			X	Planes de pensión personal u ocupacional, beneficio definido financiado (completamente o contribución definida financiada completamente)	Obligatorio	Activos financieros
3	X	x, X	X	Planes de pensión personal u ocupacional (beneficio definido financiado parcialmente o por completo, o contribución definida financiada)	Voluntario	Activos financieros
4	X	X	X	Acceso a programas sociales informales (ej. apoyo familiar), otros programas formales (ej.: salud) y otros activos individuales financieros y no financieros (ej.: propiedades)	Voluntario	Activos financieros y no financieros

Nota: El tamaño de x o X, normal o en negrilla, caracteriza la importancia de cada pilar para cada grupo objetivo.

**Cuadro 2.- Taxonomía de la pensión de múltiples pilares.
(FUENTE: Banco Mundial)**

Respecto al grado de cobertura o tasa de sustitución de cada pilar, entendiendo dicha tasa como el porcentaje que sobre el salario o ingreso final a la jubilación cubre cada pilar, no existe unanimidad entre los tratadistas pero si que impera una creencia generalizada de que el primer pilar debe cubrir entre un 40-50% del salario del jubilado, el segundo pilar entre un 20-30% y el tercer pilar entre un 10-20% de tal salario.

Con referencia a dicho grado de cobertura de cada pilar, en la gráfica siguiente podemos observar que en Europa en promedio el sistema público de pensiones o primer pilar cubre un porcentaje de 86%, el segundo pilar cubriría un 11% y el tercer pilar un 3%.

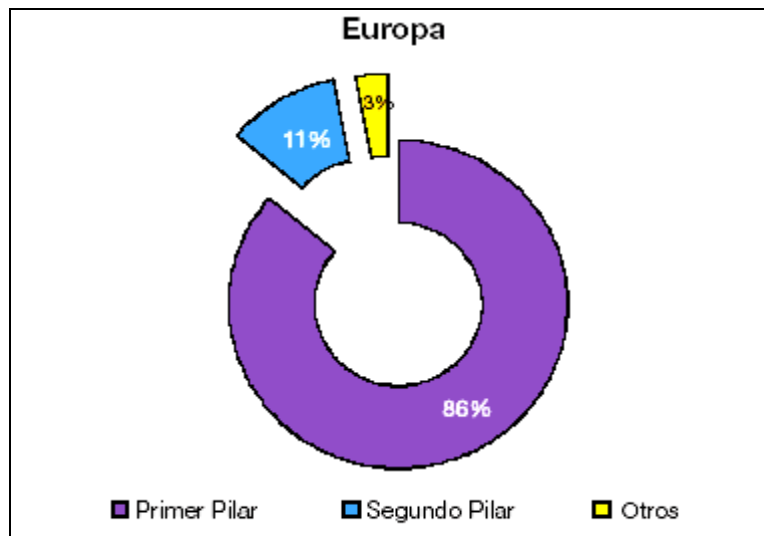


Gráfico 6.- Estructura de ingresos por pensiones.
(FUENTE: Grad, S. Income of the Aged, en Quinn, JF. (1999))

Sin embargo existen grandes diferencias entre los distintos países europeos, por ejemplo en Holanda el segundo y tercer pilar cubre hasta un 50%, en el Reino Unido hasta un 35%, en Suiza hasta un 58% frente a un 15% en Alemania o en España.

Como se puede ver en la gráfica siguiente, existe una correlación inversa entre la generosidad del sistema público y la propensión del ahorro-previsión de la población. En efecto, en la gráfica podemos observar que, cuanto mayor es la tasa de cobertura del sistema público menor es el patrimonio que cada trabajador destina al llamado segundo pilar. Países como Portugal, Grecia, España, Italia y Francia, con sistemas públicos muy arraigados, registran patrimonios promedio muy bajos en el segundo pilar, mientras que países como Reino Unido y Holanda con un segundo pilar muy fuerte y desarrollado, reflejan un patrimonio importante en fondos de pensiones.

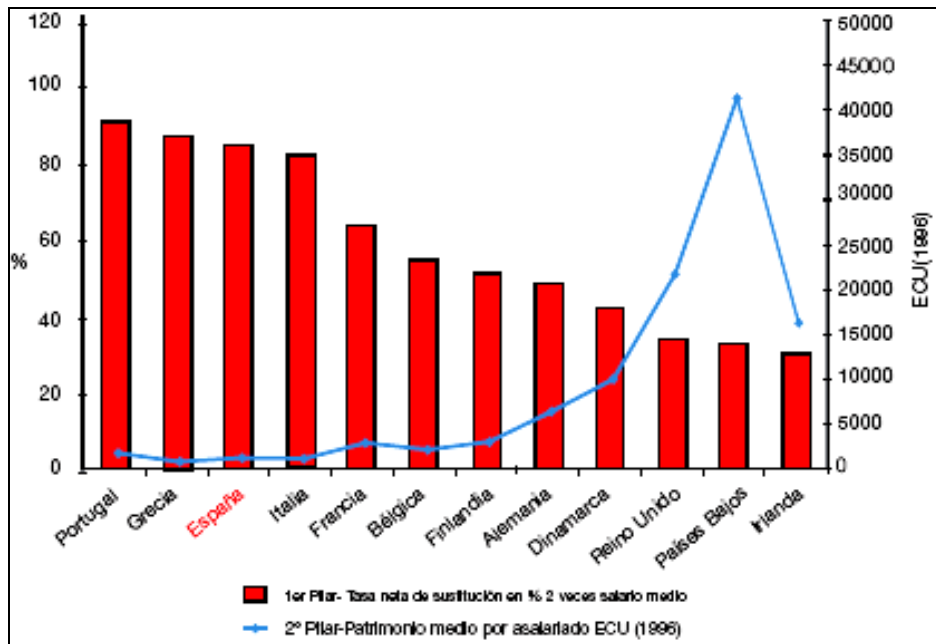


Gráfico 7.- 1^{er} y 2^o Pilar de algunos Sistemas de Pensiones europeos.
(FUENTE: Van Rens, K. (2000): Ponencia I Congreso Internacional de Fondos de Pensiones, INVERCO, Madrid)

Por último decir, que no todos los pilares son necesarios en todos los países, dependerá de las condiciones del mismo y del sistema que ha heredado. Además la estructura de dichos pilares cubrirá las necesidades de los jubilados de diferente forma, mientras que para una persona que tiene un mínimo nivel de vida será muy importante la existencia del segundo y tercer pilar, sin embargo para una persona que no tiene garantizada un mínimo nivel de subsistencia será muy importante el pilar cero y el primer pilar e incluso el cuarto pilar, si nos referimos a él para cubrir las necesidades de dependencia.

5. Propuestas de Reformas en los Sistemas de Pensiones

Al analizar las posibles reformas a aplicar al Sistema de Pensiones, es equivocado asociar dichas reformas únicamente a las que se refieren al Sistema Público y en concreto a las relacionadas con la reducción de las prestaciones del primer pilar o incremento de las cotizaciones sociales, en muchos casos, de lo que se trata es de reforzar el segundo y tercer pilar con el fin de que todo el sistema de pensiones sea menos vulnerable.

Un aspecto muy importante a la hora de valorar las reformas a realizar en el sistema de pensiones de un país es el sistema que dicho país ha heredado y cuál es el entorno más probable en el que la propuesta de reforma se implementará.

Es por ello que estas reformas las distinguiremos en dos²:

- **Las reformas paramétricas:** que mantienen el sistema de reparto como único o más importante mecanismo de financiación de las pensiones públicas.
- **Las reformas estructurales:** reformas que conducen a una transición hacia el sistema de capitalización, apoyándose en gran medida en los sistemas de previsión privados.

5.1. Reformas paramétricas

Los anteriores aspectos demográficos, socio-económicos y de globalización suponen una presión que actualmente sufren todos los gobiernos de la Unión Europea, para hacer frente al pago de las pensiones de nuestra población jubilada futura.

Dentro de las distintas reformas a realizar en el sistema público de pensiones de reparto podemos distinguir entre aquellas que afectan a los ingresos del sistema, aquellas que afectan a las prestaciones del mismo y la inclusión del sistema de la aportación definida nocial.

Parámetros relacionados con los ingresos del sistema

1. Modificación de las tasas y bases de cotización.

Dos variables muy utilizadas por los gobiernos de muchos países para equilibrar las finanzas del sistema publico de pensiones. Sin embargo existe una gran sensibilidad en el ámbito político y en la población a la variación de dichas variables.

Con respecto a la modificación de las tasas de cotización en muchos países la estrategia a seguir es la del mantenimiento de dichas tasas o ajustarlas anual-

² Camilo Pieschacón V (2001):"El estado del Bienestar y el Pacto de Toledo". ICEA.

mente a la inflación. En algunos casos únicamente se ha incrementado la tasa de cotización a cargo de las empresas, lo que conlleva una pérdida de competitividad nacional e internacional de las empresas, agravada por la entrada de diez países nuevos en la Unión Europea cuyas economías se caracterizan por tener unos costes laborales menores.

En efecto partiendo de la situación actual en algunos países, para poder mantener el equilibrio a largo plazo de los sistemas públicos de pensiones, se debería acometer una reforma consistente en el incremento de las tasas de cotización para las prestaciones de jubilación según se indica en la siguiente gráfica:

Régimen de pensiones de jubilación	
País	Coefficiente multiplicador
Irlanda	1,96
España	1,80
Francia	1,51
Italia	1,49
Alemania	1,49
Reino Unido	1,45
Suecia	1,24
UE-15	1,49

Cuadro 3.- Coeficientes multiplicadores de las tasas de Cotización
(FUENTE: Eurostat, FUTURIBLES (1999): Vieillissement démographique et protection, París)

Como se desprende de dichos datos, España tiene el segundo coeficiente multiplicador más elevado después de Irlanda, y con una diferencia con respecto a la media comunitaria de un +30%. Dicho incremento sería insostenible para la economía española, ni aceptable para sus empresas y competitividad en el mercado global y comunitario.

2. Aumento de la tasa de actividad y reducción del desempleo

Existen numerosos estudios que evidencian la reducida tasa de actividad existente en las tasas europeas con respecto a las estadounidenses y adicionalmente las de la población femenina.

Es por ello, que la mayoría de los informes presentados a la Comunidad Europea hacen especial hincapié en que esta variable es una de las principales a influir en la estrategia diseñada para la reforma de los sistemas públicos.

En las distintas cumbres europeas celebradas, ante la preocupación de la sostenibilidad del sistema público de pensiones, los gobiernos consideraron importante elevar hasta un 50% en el 2010 la tasa de empleo medio de los ciudadanos de la UE comprendidos entre 55 y 64 años.

Sin embargo, algunos centros de investigación consideran estas metas demasiado optimistas, a la vista de las tasas de desempleo y el importante incremento de la economía sumergida como resultado del alto coste extrasalarial que significan las cotizaciones sociales.

3. Aumento de los subsidios presupuestarios o transferencia de prestaciones al Estado.

Otra de las medidas utilizadas para el incremento de los ingresos al Sistema, consiste en transferir algunos de los costes a los presupuestos del Estado, vía impuestos específicos al respecto o desviación de los existentes a tal fin. En este aspecto se tiende a desviar las prestaciones correspondientes a pensiones no contributivas o las prestaciones de asistencia sanitaria.

4. Políticas de fomento de la natalidad

Algunos gobiernos han tratado de revertir la actual tendencia de disminución de la natalidad. Sin embargo existen dudas de poder volver a tener tasas de reposición biológica porque para ello sería necesario duplicar la actual tasa en el seno de la Unión Europea de los 15.

Asimismo el efecto de cualquier medida de este tipo se vería a muy largo plazo dado que deberían transcurrir 20-25 años para la incorporación de dichos individuos al mercado laboral y por consiguiente a contribuir al sistema de reparto.

Para aplicar políticas de este tipo, es importante analizar los factores que han llevado a la reducción de la natalidad. Sin embargo en este aspecto hay opiniones contrastadas, entre los distintos motivos tenemos:

- una disminución de la mortalidad infantil.
- el resultado de una sociedad consumista.
- las mayores exigencias profesionales y de trabajo y la incorporación de la mujer a la vida laboral cambiando de esta forma el modelo de familia tradicional.

Muchos abogan que existe una correlación inversa entre la productividad económica y la reproductividad biológica, porque cuanto mayor es la productividad menor es la tasa de reproducción.

Las políticas que intentar influir en el aumento de la tasa de natalidad se basan en que el derecho a una pensión de jubilación debe tomar en cuenta: el total de aportaciones efectuadas por el jubilado por cotizaciones directas, y también la aportación mediante la procreación, formación y educación de los hijos y su contribución a los aumentos de productividad. De esta misma forma el número de hijos se tendría en cuenta a efectos de menor cotización.

5. Política activa de Inmigración

A raíz de los fuertes flujos migratorios en Europa Occidental, se suscitó la creencia de que la migración podía paliar el problema del envejecimiento de la

población en los países desarrollados y que, dichos flujos migratorios podrían mantener en un nivel adecuado las tasas de dependencia y por tanto garantizar la sostenibilidad de los sistemas de reparto.

Según un informe de las Naciones Unidas³ al respecto los resultados son contundentes. Para evitar que la tasa de dependencia en Europa se duplique o triplique, debe existir un flujo migratorio que triplique la población actual en el 2050, lo cual es muy improbable e insostenible social y económicamente, teniendo en cuenta que dicha población inmigrante también envejece y se jubila.

Asimismo como puntos negativos a destacar por este fenómeno serían:

- la necesidad de creación de infraestructuras para absorber tales corrientes migratorias,
- se debería mantener un mínimo de nivel de productividad por tanto sería importante el grado de cualificación profesional de la mano de obra importada,
- dado que dicha migración debería ser masiva, se producirían problemas culturales, de aceptación por parte de la población, etc...

Parámetros relacionados con las prestaciones del sistema

1. Modificación de la edad legal de jubilación:

Las actuales tendencias demográficas han provocado que muchos gobiernos utilicen el alargamiento de la edad de jubilación como instrumento para paliar el desequilibrio financiero en el actual sistema de pensiones.

Cuando se estableció la edad de jubilación de 65 años o más en la mayoría de países industriales la expectativa o esperanza de vida era mucho más reducida de lo que es actualmente, de forma que un aumento de la edad de jubilación no significa un empeoramiento de la situación de nuestros mayores ya que vivirán probablemente más años y con mejor calidad de vida. Se debería vincular la edad de jubilación a la longevidad prevista.

Esta medida tiene grandes efectos en las cuentas financieras de nuestro sistema de pensiones dado que :

- aumenta el período de cotización aumentando la base de los ingresos presupuestarios,
- disminuye el período de percepción de la pensión disminuyendo por tanto el gasto de pensiones.

Con referencia a incrementar la edad de jubilación existen muchos estudios y simulaciones actuariales en varios países, esta medida afecta mucho y de forma favorable a las cuentas del sistema. Según dichas valoraciones los países de la Unión Europea deberían incrementar la edad de jubilación entre 9 y 12 años la edad de cese de la actividad laboral para compensar los efectos del envejecimiento entre 1995 y 2045.

³UNO (2000): Replacement Migration: Is it a solution to Declining and Ageing Populations?

En una de las cumbres de la Unión Europea, los jefes de Estado y de Gobierno de los Quince y los futuros miembros insistieron en la necesidad de que en el 2010 se debería haber alcanzado un incremento de 5 años de la edad de jubilación para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones frente a la evolución demográfica actual.

Lo que no está claro es si esta medida aplicada en muchos países servirá para paliar el efecto de la evolución demográfica o simplemente conseguirá retrasar el momento de aparición del déficit.

Esta medida requiere de una combinación de actuaciones sobre el mercado laboral y la política social de forma que no se produzcan discriminaciones para los trabajadores de mayor edad.

Acompañando a esta política de incremento de la edad media de jubilación también existen otras medidas como:

- Eliminación de los incentivos a la jubilación anticipada, política utilizada por algunos gobiernos como instrumento para reducir las tasas de desempleo y solucionando el problema de algunas empresas pero provocando otro problema más perdurable.
- Implementando la edad flexible de jubilación, de forma que se produzca una jubilación gradual y flexible con un efecto sobre las finanzas de la Seguridad Social similar al del diferimiento de la edad legal de jubilación.

En contraposición a estas políticas existe la necesidad o deseo de las empresas de rejuvenecer sus plantillas o adaptarse a los cambios a través de planes de regulación de empleo con el fin de sustituir trabajadores de mayor edad con jóvenes con mayor formación o más actual y retribuciones más bajas.

2. Reducción de las tasas de sustitución de la Seguridad Social:

Esta variable junto con la tasa de cotización son las más importantes y determinantes del gasto público.

La tasa de sustitución representa el porcentaje del salario pensionable cubierto por un sistema de prestación definida, es decir, mide el grado de generosidad del sistema de pensiones.

Normalmente existe una gran correlación entre la tasa de sustitución y el déficit implícito por concepto de pensiones de un sistema, así como entre la tasa de sustitución y el grado de desarrollo de los sistemas complementarios.

Entre las dos opciones de incrementar la tasa de cotización o disminuir la tasa de sustitución, muchos gobiernos han optado por esta última, afectando a distintas variables que afectan a la fórmula de cálculo de dicha tasa y por tanto a la cuantía de la prestación. Entre los instrumentos para aplicar esta medida nos encontramos:

- El aumento de los años mínimos de cotización y la reducción de los porcentajes de devengo por cada año.
- Modificaciones en la determinación del salario pensionable, es decir, el número de años que se toman en cuenta para el cálculo del salario medio pensionable, llegando algunos sistemas a incluir el salario en toda la vida laboral y actualizando o revalorizando los mismos.
- Cambios en el índice de revalorización o reajuste de las pensiones. En la práctica se suelen utilizar el índice del coste de la vida o del incremento anual de los salarios.

Sistema de aportación definida nocional

La introducción del sistema de aportación definida nocional (o capitalización virtual o nocional) y del factor demográfico o esperanza de vida para la determinación del fondo virtual, consiste en utilizar las técnicas de los sistemas de capitalización basados en la aportación definida, en sustitución de la prestación definida, transfiriendo los riesgos biométricos al empleado. Para su cálculo se toman en cuenta todas las cotizaciones satisfechas y un tasa de capitalización virtual (como por ejemplo el crecimiento del PIB o del salario medio) y en el momento de la jubilación, se convierte la suma nocional acumulada en una renta vitalicia, cuyo valor tiene en cuenta la evolución actual o futura de la longevidad, de forma estática o dinámica según el modelo.

5.2. Reformas estructurales

Este tipo de reformas incluyen cambios sustanciales en la estructura del sistema, cambios que no sólo suelen afectar al primer pilar sino que se extienden a reforzar el segundo y tercer pilar, siendo la capitalización parcial o total el instrumento más utilizado para ello.

Capitalización total o parcial del sistema público

1. **Seguridad Social capitalizada:** esta propuesta consiste en el mantenimiento del actual sistema de la Seguridad Social de Pensiones, es decir, un sistema en la modalidad de prestación definida, de carácter universal, pero con una transformación del sistema de reparto a un sistema de capitalización total, con el fin de aprovechar las ventajas de la acumulación de reservas y sus rendimientos, con el objetivo que las pensiones se financien en un 50% a través de cotizaciones y el resto mediante rendimientos financieros.
2. **Fondos de reserva o de estabilización:** ante el desequilibrio financiero del sistema de reparto, existen cada vez más partidarios de establecer de forma paulatina un sistema de capitalización parcial, que se podría realizar en el seno de la Seguridad Social público o en el segundo o tercer pilar utilizando los fondos de reserva o de estabilización. Sin embargo, en la práctica se asocia el concepto de reserva a fondos disponibles y no a compromisos u obligaciones actuariales, por lo que son utilizados para conceder nuevas prestaciones, aumentar las existentes o cubrir otros déficits públicos. Además estas reservas tienden a que los responsables consideren que está resuelto el problema del envejecimiento.

3. Fortalecimiento del segundo y tercer pilar:

- De forma obligatoria (pensiones privadas sustitutivas): consiste en que el afiliado a la Seguridad Social dedique obligatoriamente un porcentaje fijo o creciente de su salario como contribución a un sistema de previsión social complementario de empleo o individual.
 - De forma voluntaria e incentivada directamente a través de disminuciones en las cotizaciones: un ejemplo claro de este sistema es el seguido por el Reino Unido mediante el “contracting out” establecido en los años 70, de forma que tanto la empresa como el trabajador pueden contratar la pensión contributiva fuera del Estado, consiguiendo con ello reducciones de las tasas de cotización tanto de la empresa como del trabajador. Aunque en un principio se debían destinar a planes del sistema de empleo, en los años 80 introdujeron el concepto de la pensión portátil y, en la actualidad, se pueden destinar dichas contribuciones liberadas también a sistemas individuales de previsión, incluyendo los seguros de vida.
 - De forma voluntaria: la contratación y las contribuciones se constituyen voluntariamente a través de los regímenes complementarios (de empleo o individuales) que son incentivados fiscalmente. Es la tónica más utilizada entre los países de la Unión Europea, aunque recientemente se están produciendo transiciones a la modalidad incentivada.
4. **Capitalización total y privatización:** un ejemplo claro de dicho proceso es el caso de Chile y el resto de países latinoamericanos. Dada su importancia, nos referiremos a este proceso con más detalle en el siguiente capítulo, dedicándole un apartado donde se destacan las principales características seguidas en su transición.

6. Reflexiones sobre las Reformas de los Sistemas de Pensiones

6.1. El Sistema Público de Pensiones: debate del sistema de reparto o de capitalización

Dentro del análisis de las reformas a acometer en los Sistemas de Pensiones, ha tenido una gran importancia el debate sobre el mejor sistema financiero de los sistemas de pensiones públicos y sus diversos grados de capitalización.

Fundamentalmente, los sistemas financieros públicos se dividen en dos:

- los de reparto puro y,
- los de capitalización.

Entre estos dos sistemas existen sistemas mixtos que combinan diversos grados de capitalización e inclusión de la previsión social privada.

Sistema puro de reparto

El sistema puro de reparto se define como aquél que satisface el pago de las pensiones de hoy con las cotizaciones de la población activa también de hoy, no contempla la constitución de fondos de capitalización. Se caracteriza por una distribución anual del coste de las prestaciones o pensiones entre la población activa o cotizante. En algunos casos actualmente están acompañados por una constitución de una reserva de estabilización.

Durante los primeros años el sistema de reparto funciona sin fricciones por distintas razones: se instituyó cuando el número de cotizantes era mayor al de beneficiarios, en los primeros años no se causa el pago de prestaciones, las cotizaciones no parten de 0 % y existen restricciones de edad y mínimos de años de cotización en la entrada en dicho sistema.

Con el tiempo, este sistema se ha vuelto insostenible por el aumento de las pensiones sin contraprestación y por el efecto del envejecimiento, que ha provocado un desequilibrio entre la población activa cotizante y la población jubilada.

Dentro del sistema de reparto y para cubrir deficiencias en el mismo se han ido utilizando mecanismos financieros de capitalización parcial, basados en la idea fundamental de fijar una prima o tasa que durante un tiempo sea superior a la actuarialmente necesaria, de forma que con la diferencias se constituya una reserva matemática, la cual capitalizada a la tasa de interés estipulada, es utilizada para financiar posteriormente la diferencia entre la prima requerida y la percibida por los afiliados pasivos al sistema.

Las ventajas del sistema de reparto son las siguientes:

- Garantía pública de las pensiones.

- No existen riesgos de rentabilidad como en el sistema de capitalización, la vulnerabilidad de los mercados financieros no afecta al sistema.
- Reduce los costes de gestión de que adolecen en la actualidad los sistemas privados.
- Cubre contingencias más amplias que las actuales de los sistemas privados.
- Elimina riesgos individuales y colectivos. Sin embargo se está a expensas de las decisiones políticas en materia de pensiones. Rigidez burocrática.

Sistema de capitalización plena

Existen distintos métodos de cálculo actuarial para determinar el grado e intensidad del proceso de capitalización, pero todos ellos parten de la premisa de que en el momento en que la persona activa se haga acreedora de la percepción de la pensión, tendrá constituido un fondo acumulado suficiente para cubrir de forma vitalicia el pago de la respectiva pensión.

El sistema de capitalización plena puede constituirse de forma colectiva o individual, aunque el sistema más utilizado es este último.

Las ventajas del sistema de capitalización son las siguientes:

- Este sistema en la modalidad de aportación definida, es totalmente inmune a los efectos del envejecimiento de la población, es decir, a los riesgos biométricos y demográficos.
- Existe una gran equidad entre las aportaciones y las prestaciones, especialmente en la modalidad de aportación definida, en contraposición con el sistema de reparto donde, la pensión futura y su cuantía depende de las decisiones políticas que se adopten.
- Aunque el sistema de capitalización de prestación definida sí que está afectado por el efecto de longevidad, sin embargo, la utilización de un tipo de interés conservador para determinar las prestaciones y las aportaciones, ofrecen un margen importante para que la mayor rentabilidad de las inversiones compense las desviaciones actuariales respectivas. Además se realiza un seguimiento de casación entre las aportaciones y las prestaciones, así como se actualizan las tablas de mortalidad.
- El efecto exponencial del interés compuesto aplicado en el sistema de capitalización permite estabilizar la tasa de cotización y reducirla a largo plazo.
- Al posibilitar la reducción de la tasa de cotización fomentará el empleo. No obstante, aunque dicha tasa no disminuya, al destinarse totalmente al fondo individual del trabajador fomenta de este modo el empleo.
- No es incompatible con sistemas solidarios básicos basados en el método de reparto.
- Los sistemas de capitalización favorecen el incremento del capital per cápita, que mediante inversiones de dichos fondos en tecnología para incrementar la productividad, podrían contrarrestar la falta de mano de obra que se espera en el futuro. Asimismo la inversión en capital puede

financiar la necesidad de las empresas y por tanto también crear empleo.

- Al financiarse cada generación su propia pensión, el sistema no transfiere deuda financiera a las siguientes generaciones, mayor equidad intergeneracional.
- Contribuye al aumento del ahorro estable y al fortalecimiento de los inversores institucionales, favoreciendo el desarrollo de los mercados financieros y de capitales nacionales e internacionales.
- Este sistema no está tan sujeto a los cambios gubernamentales y a las políticas aplicadas, tiene menor riesgo político que el de reparto.
- Mayor concienciación de la población de la problemática existente en el Sistema de Pensiones y por tanto mayor propensión al ahorro.
- Facilita la movilidad de los trabajadores entre países en el contexto de la UE.
- Mayor eficiencia en la asignación de recursos que el sistema de reparto.
- Mayor descentralización, flexibilidad y conciencia de las posibilidades y limitaciones de los mercados financieros, lo que redundará en beneficio de la rentabilidad.
- Da la posibilidad de decidir personalmente sobre las inversiones y sus preferencias de rentabilidad y riesgo.

6.2. Proceso de Capitalización. Ejemplos: Reformas de Pensiones en los países Latinoamericanos y en los países de Europa del Este

Las reformas realizadas por un gran número de países latinoamericanos y en especial Chile en los años 70 y 80, son el mayor ejemplo de una reforma del sistema público de pensiones desde un sistema de reparto a un sistema de privatización total basado en la capitalización individual principalmente. Tomando estas reformas como ejemplo se han realizado las reformas en los países de Europa del Este (economías en transición) a finales de los años 90.

Las principales características⁴, según la AIOSFP, del proceso de capitalización y privatización se indican a continuación:

- Modelos y afiliación o adhesión:
 - o Coexistencia permanente entre el antiguo sistema público de reparto y el nuevo sistema privado de capitalización, ofreciéndoles a los trabajadores la libertad de elegir entre cualquiera de los dos sistemas.
 - o Coexistencia temporal o residual, los trabajadores pueden escoger entre los dos sistemas en unos plazos determinados. Sin embargo, los nuevos trabajadores se deben adherir obligatoriamente al nuevo sistema.
 - o No-coexistencia, el nuevo sistema reemplaza totalmente al anterior y todos los trabajadores se deben adherir a él.

⁴ Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones AIOSFP (2003); La Capitalización Individual en los sistemas provisionales de América Latina.

- Régimen financiero:
 - o Capitalización individual para el sistema privado, existen algunos casos de capitalización colectiva.
 - o Reparto en el sistema público remanente, los cuales muchos de ellos tienen fondos de reserva.

- Reconocimiento de derechos adquiridos antes de la reforma:
 - o Principio de reconocer total o parcialmente las cotizaciones realizadas anteriormente en el sistema público.
 - o Asignación de bonos o certificados de reconocimientos revalorizables o no en función de un índice.
 - o Pensiones o prestaciones compensatorias a partir de la jubilación y financiadas por el sistema público de pensiones o por el Estado.

- Tipo de plan de pensiones y financiación:
 - o Principalmente de la modalidad de aportación definida con una garantía de rentabilidad mínima en función de la situación del mercado y proporcionada por parte de las gestoras o administradoras de fondos de pensiones.
 - o Aportaciones obligatorias por parte de los empleados, en algunos países también de las empresas.
 - o Algunas prestaciones son asumidas por el Estado.
 - o Aportaciones fijadas legalmente como un porcentaje del salario.
 - o Posibilidad de aportaciones voluntarias por parte de los empleados o de fondos convenidos aportados por terceros.

- Riesgos cubiertos y prestaciones:
 - o Vejez, invalidez y muerte.
 - o Jubilación ordinaria, anticipada o postergada.
 - o Prestación por edad avanzada.
 - o Diferentes opciones de cobro de la prestación.

- Administración, régimen de inversiones, supervisión y control:
 - o Administración a cargo de sociedades especializadas y autorizadas previamente, con objeto social exclusivo e independientes de las empresas tanto jurídica como económicamente.
 - o Patrimonio de los fondos de pensiones separados legal y económicamente del de las empresas administradoras.
 - o Regímenes de inversión con limitaciones cuantitativas y cualitativas.
 - o Supervisión y control por parte del Estado.

Entre los distintos países de Europa del Este, economías en transición, que han importado el modelo chileno, existen algunas variaciones y en la mayoría

de dichos países, se ha utilizado dicho proceso para privatizar la Seguridad Social dejando para el Estado la función de asumir la garantía de las pensiones mínimas y de las no contributivas.

Como característica propia de las reformas de pensiones de Europa del Este es que se fundamentan principalmente sobre la base de pilares múltiples, incluyendo los sistemas de capitalización, con el objetivo de:

- reducir la deuda
- diversificar los riesgos
- evitar los riesgos demográficos
- motivar al empleo
- fortalecer los mercados financieros
- equilibrar la responsabilidad individual con la colectiva.

Las características de dichos sistemas en Europa del Este son:

- Obligatorios o voluntarios en función de los costes de transición y de los pagos actuales de pensiones. Los costes de transición son muy importantes dado que estos países, los nuevos miembros de la Unión Europea, deben cumplir los criterios de Maastricht.
- Principalmente para los trabajadores jóvenes, los mayores tienen la oportunidad de elegir.
- El cobro de las aportaciones al sistema de capitalización normalmente lo realiza el Estado, en ocasiones junto con los impuestos y en algún caso está descentralizado.
- Los cargos (comisiones) están limitados en función de aportaciones, de activos o de rendimientos y hay una gran variedad entre los distintos países y dentro de ellos. Se cree que dichos cargos disminuirán cuando el sistema madure.
- Existen límites de inversión y varían considerablemente de un país a otro, incluso en algunos países se puede invertir el 100% en acciones, bonos de empresa y fondos de inversión. Existen límites también a la inversión en el extranjero principalmente en los países grandes lo que puede ocasionar problemas en el futuro. La cartera de inversiones real es más conservadora que lo que la legislación permite, fundamentándose en la deuda pública. Falta diversificación entre inversiones en el sector público y en el sector privado.
- Por lo general existen garantías en dichos fondos, lo cual ocasiona un alto costo para el fondo y en definitiva para los partícipes.
- En cuanto a las prestaciones la mayoría de los países se inclinó por que sean obligatorias.
- La legislación incluye obligaciones relativas a la transparencia y la obligación de rendir cuentas de los fondos, así como la de información a sus clientes.
- Existe gran concentración en los fondos, aunque esta concentración disminuirá a medida que más personas se cambien de los fondos estatales a los privados.

6.3. Los costes de transición del sistema de reparto al sistema de capitalización

Uno de los grandes debates en el proceso de capitalización de un sistema de reparto es el coste que conlleva su transición.

Pasar de un sistema de reparto a otro total o parcialmente capitalizado conlleva que las cotizaciones de los trabajadores actuales se inviertan en fondos privados de pensiones, en lugar de destinarse a pagar las pensiones de los trabajadores actualmente retirados.

Consecuentemente será necesario que el Estado obtenga recursos adicionales para pagar las pensiones de los jubilados actuales y de los que se vayan jubilando y que hasta el momento han cotizado al sistema de reparto, es decir, durante más de 30 años el Estado deberá estar pagando pensiones sin un sistema de cotizaciones que las financie.

Para financiar las pensiones el Estado puede optar por:

- Emitir deuda, que a la larga sustituirá el pago de mayores cotizaciones por el pago de mayores impuestos para hacer frente a la deuda.
- Incrementar los impuestos.
- Pago de dos tipos de cotización por parte de los trabajadores durante el período de transición, una para financiar su plan de pensiones capitalizado y otra adicional para financiar las pensiones de los jubilados. Esta opción se sustenta en el mecanismo de Feldstein, cuyo argumento radica en que dada la elevada rentabilidad que producen los fondos capitalizados en la práctica, los recargos que tendrían que pagar los trabajadores en activo serían bajos y a cambio de esto, la mayoría de los trabajadores se beneficiaría de reducciones sustanciales en sus cotizaciones en el medio y largo plazo. A medida que disminuyen las pensiones que deben pagarse por el antiguo sistema de reparto, se reduce la cotización para financiar pensiones antiguas, con lo que la cotización del trabajador en el periodo de transición a medio plazo disminuye. En el largo plazo, una vez desaparecen todos los pensionistas del sistema de reparto, la cotización del trabajador converge a la cotización que únicamente está destinada a su sistema individual de capitalización.

A la vista de los posibles costes de transición en los que pueden incurrir los gobiernos con la transición entre los dos sistemas, sobretudo los países basados en sistemas de reparto muy desarrollados, muchos países se han decantado por una potenciación (mediante incentivos fiscales) de planes privados como complemento (no sustituto) de las pensiones públicas de reparto.

Tres grandes ejemplos de países que han seguido esta política son:

- **Reino Unido:** con el ya mencionado mecanismo del “contracting out” por el cual pueden sustituir la segunda pensión pública por la contratación de un plan privado de pensiones, reduciéndose en la misma medida tanto las cotizaciones de la empresa como las del trabajador.

- **Suecia:** en su reforma de 1999 se estableció que un 13,5% de las cotizaciones de los trabajadores se debían invertir en planes privados de pensiones, el 87,5% restante de la cotización se sigue siendo aportando a un sistema de reparto, el coste de la transición se financia por el momento con cargo a impuestos generales, a una reducción de las prestaciones y al fondo de reserva público de pensiones, que tradicionalmente ha tenido Suecia.
- **Alemania:** en la reforma de las pensiones realizada en el año 2001 anuncia que introducirá un sistema dual de pensiones (combinación de un sistema público de reparto y otro privado de capitalización). En realidad en la práctica no es tan radical ni la capitalización de las pensiones obligatoria. Se ha reducido la tasa de sustitución del sistema público de reparto y al mismo tiempo se han introducido incentivos fiscales generosos, para que los individuos adquieran planes privados complementarios voluntarios, estableciendo unos límites de las cantidades dedicadas a planes privados que se pueden acoger a los incentivos.

7. Sistema de Pensiones en España

Todo el sistema se fundamenta a nivel jurídico en la Constitución, en el artículo 41 dónde se indica que será la Seguridad Social la que garantice el mínimo grado de asistencia y prestaciones en caso de necesidad y, el artículo 50 dónde se regula la protección de los derechos de las personas mayores garantizándoles la suficiencia económica durante la tercera edad. Asimismo también en los artículos 149.1.17 de la Constitución se atribuye al Estado la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las CCAA, a las que el artículo 148.1.20 atribuye únicamente competencia en la asistencia social. Por último destacar el artículo 139.1 dónde se promulga que todos los españoles deben tener los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio español.

En el marco de la Constitución, la previsión social en España se estructura y sustenta sobre la base de tres pilares:

- El primer pilar que lo representa en la actualidad el sistema de la Seguridad Social a través de dos niveles:
 - o Un nivel básico o universal denominado “no contributivo” y de carácter universal, basado en la situación de necesidad.
 - o Un nivel profesional llamado “contributivo” y de carácter obligatorio, que constituye el núcleo del sistema basado en las rentas de sustitución de los ingresos derivados de la actividad profesional propia o ajena.
- El de las pensiones proporcionadas por las empresas o segundo pilar, previsión social empresarial junto con el personal trabajador.
- El de las pensiones proporcionadas por las personas individuales o tercer pilar, previsión social individual voluntaria.

Aunque el segundo y tercer pilar no constituyen parte de la Seguridad Social sí que están reconocidas a nivel constitucional.

El **primer pilar** está basado en un sistema de financiación de reparto, mediante el cual los ingresos que se recaudan en un ejercicio vía cotizaciones sociales de los trabajadores en activo, se destinan al pago de las prestaciones de los pensionistas del sistema en ese ejercicio, dichos pensionistas cubrieron también las prestaciones de sus predecesores.

Este sistema de reparto se fundamenta en el crecimiento demográfico estable y en un crecimiento económico sostenido, con lo que ante desequilibrios demográficos y períodos de recesión económica se producen dificultades en el sistema.

El **segundo y tercer pilar** al contrario que el primer pilar están basados en sistemas de capitalización, lo cual garantiza en cierto modo las prestaciones futu-

ras. Ambos niveles tienen un carácter complementario de las pensiones públicas y dicho carácter se lo otorga la Constitución.

En la siguiente gráfica vemos en el caso de España, el pequeño peso relativo del segundo y tercer pilar (pensiones privadas) y la gran confianza que existe en el sistema público.

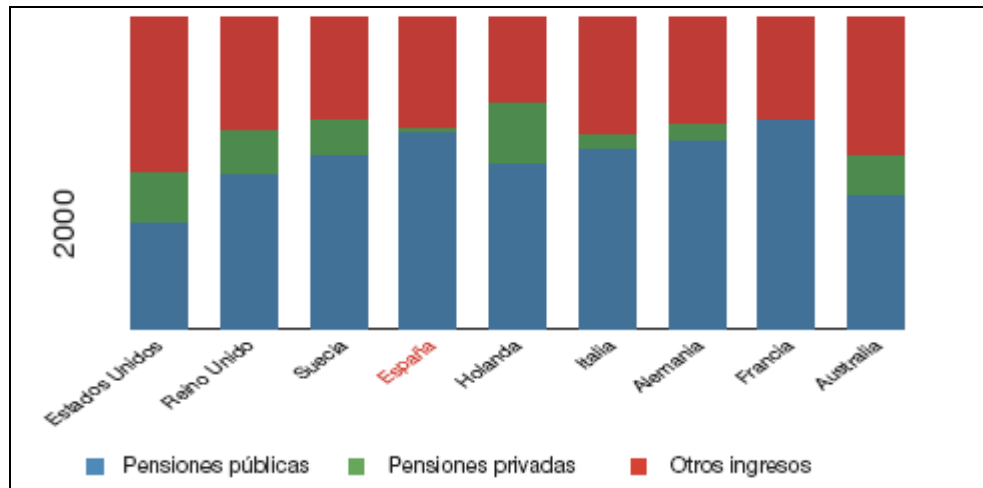


Gráfico 8.- Estructura porcentual del ingreso neto de las personas de 60 y más años

(FUENTE: Cifras de Jackson, J. and Howe, N. (2002): Preliminary Results from the CSIS Ageing Vulnerability Index)

El segundo pilar se ha impulsado como veremos más adelante con el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones, pero es difícil que vaya más allá generalizando la previsión empresarial a todos los trabajadores, dado que todo ello se interpreta por parte de las empresas más como un coste y no como una inversión en los trabajadores.

El tercer pilar también ha evolucionado favorablemente en los últimos años, pero debe recibir un impulso mayor para que se produzca una generalización entre toda la población y represente una parte importante del ahorro familiar total, de forma que constituya una forma efectiva de complementariedad de la pensión pública y por tanto una previsión social privada.

8. Sistema de Pensiones Público en España

8.1. Estructura del Sistema de Pensiones Público Español

El Artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social define en su título “Fines de la Seguridad Social”, lo siguiente:

“El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de ésta, por realizar una actividad profesional o por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta Ley.”

Como se ha comentado en el capítulo anterior, el sistema de pensiones español está fundamentado sobre el Sistema Público de la Seguridad Social (primer pilar) y financiado bajo un sistema de reparto.

En este sistema, la cuantía de las prestaciones varía en función de si el beneficiario o causante de la contingencia ha contribuido o no a su financiación a lo largo de su vida laboral. De este modo se han diferenciado las prestaciones en dos modalidades: la contributiva y la no contributiva, y se han separado las fuentes de financiación de las mismas, las cotizaciones de los trabajadores y empresarios se destinan a la financiación de las pensiones contributivas y, las no contributivas se financian a partir de los Presupuestos Generales del Estado.

La **modalidad no contributiva** tiene carácter universal y requiere justificación de carencia de recursos económicos para acceder al derecho a las prestaciones.

Cada una de dichas prestaciones requiere un período mínimo de residencia legal en España o empadronamiento en su caso y como se ha comentado anteriormente se financia al 100% a través de los Presupuestos Generales del Estado.

La **modalidad contributiva o profesional** es de carácter obligatorio para todos los trabajadores por cuenta ajena o propia y residentes legales en España, cualquiera que sea su sexo, estado civil o profesión, siempre que ejerzan su actividad profesional en territorio nacional.

Todo trabajador afiliado al Sistema de la Seguridad Social y su familia quedarán encuadrados dentro de alguno de los Regímenes que lo integran:

- **Régimen general:** es el mayoritario e integra a los trabajadores por cuenta ajena de las distintas ramas de la actividad económica, mayores de 16 años, sea cual sea el tipo de contrato, su categoría profesional o la cuantía de su remuneración.

- **Regímenes especiales:** engloban a trabajadores que realizan su actividad en sectores productivos con características especiales ya sea por las condiciones del trabajo, del empleo o del salario. Dichos regímenes son: el Régimen Especial Agrario, el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el Régimen Especial de Empleados del Hogar y el Régimen Especial de la Minería del Carbón.

Dentro del Sistema de la Seguridad Social no se incluyen ciertos colectivos de funcionarios de la Administración Civil del Estado, de la Administración de Justicia y el personal al Servicio de las Fuerzas Armadas, cuya protección social se organiza y gestiona mediante instituciones y normativa específicas.

La pertenencia a uno u otro Régimen determina los riesgos y situaciones protegidas, el porcentaje de cotización y la intensidad de la acción protectora.

Todos los trabajadores españoles que desempeñen una actividad dentro del campo de aplicación de alguno de los dos Regímenes de la Seguridad Social, y desde el momento que inicie la actividad y hasta que ésta termine -incluyendo los posibles periodos de incapacidad temporal- estarán obligatoriamente afiliados al Sistema y deberán participar en la financiación del mismo, abonando la correspondiente cotización.

Con respecto a la cuantía de dicha cotización, se determina a partir de los tipos de cotización aplicables a la llamada base de cotización que, en general, va a coincidir con el total de remuneraciones (dinerarias y en especie) que perciba el contribuyente, si bien anualmente se establecen legalmente unas cuantías máximas y mínimas de la base de cotización según la actividad realizada o categoría profesional del trabajador. En el Régimen General el tipo global único de cotización que financia las prestaciones contributivas es del 28,3%, siendo el 23,6% a cargo de la empresa y el restante 4,7% a cargo del trabajador.

En la siguiente clasificación, podemos comprobar la totalidad de las Contingencias previstas en el Sistema y que son objeto de Prestación:

- Prestaciones relativas a la Salud: asistencia Sanitaria y farmacéutica, incapacidad Temporal, incapacidad Permanente y lesiones permanentes no invalidantes.
- Prestaciones relativas a la Familia: riesgo durante el embarazo, maternidad, por hijo a cargo, por nacimiento de tercer hijo o sucesivos, por parto múltiple y seguro escolar.
- Prestaciones relativas a la Vida (de muerte y supervivencia): auxilio por defunción, pensión de viudedad y pensión de orfandad, prestación a favor de familiares, subsidio a favor de familiares.
- Prestaciones relativas al Trabajo: prestación y subsidio por desempleo.
- Prestaciones relativas a la Vejez y Asistencia Social: pensión de jubilación, S.O.V.I. (vejez, invalidez y viudedad), servicios sociales (IMSERSO y competencias de las Comunidades Autónomas)

Los Regímenes Especiales parten del Régimen General y lo adaptan a las características sociales y económicas de los colectivos a los que protege. La amplitud de cobertura es menor en el caso de los Trabajadores Autónomos, si se comparan con las coberturas –prestaciones y contingencias- a que tienen derecho los Trabajadores por cuenta ajena.

De todas las prestaciones cubiertas por el Sistema General de la Seguridad Social, la jubilación es la más destacada por el número de perceptores actuales y futuros, derivados del aumento de la esperanza de vida, así como por su coste y las previsibles dificultades de financiación en el futuro. Es por ello que nos centraremos en su estudio.

No hay que olvidar que la jubilación a los 65 años es voluntaria, aunque la Seguridad Social denomine esta edad como “edad ordinaria de jubilación”.

Los requisitos fundamentales para acceder a la pensión ordinaria de jubilación (a los 65 años) son:

- Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social. No será necesario estar de alta si se tiene más de 65 años y se ha cotizado más de 15 años.
- Tener cubiertos 15 años de cotización, de los cuales al menos dos deben estar comprendidos en los últimos quince años inmediatamente anteriores al momento de causar la pensión.
- Por accidente: no se requiere periodo de cotización mínimo

La pensión de jubilación es pagadera en 14 términos al año y es la única que para la determinación de su cuantía varía en función del número de años de cotización acreditados:

- Los primeros 15 años de cotización, al 50%.
- Por cada año adicional comprendido entre el 16º y 25º año inclusive, el 3%
- Por cada año adicional a partir del 26º, el 2%

Desde 01.01.2002 existen tres supuestos de jubilación:

- **Jubilación total:** el trabajador cumple los requisitos necesarios para cesar totalmente su actividad y acceder a la percepción de la pensión de jubilación.

- **Jubilación parcial:** a partir de los 60 años. El trabajador no cesa totalmente su actividad, de tal manera que compatibiliza la percepción de una parte de la pensión pública de jubilación con sus ingresos por actividad laboral, para ello es necesario que el trabajador reduzca entre en 25% y un 85% su jornada de trabajo y su salario y, que exista un contrato de relevo con una persona desempleada por una jornada que como mínimo sea igual a la reducción de la jornada acordada por el jubilado parcial, todo ello hasta que el jubilado acceda a la jubilación ordinaria.

- **Jubilación flexible:** los jubilados pueden compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial, durante esta situación se percibe una fracción de la pensión correspondiente a la proporción en que se reduce la jornada

de trabajo del pensionista respecto de la que realizaría un trabajador a tiempo completo.

- **Jubilación anticipada:** pueden acceder a la jubilación anticipada aquellos trabajadores por cuenta ajena, que han cumplido los 60 años de edad y que han cotizado con anterioridad a 01.01.1967, con una reducción del 8% por cada año que falte para cumplir 65 años de edad. En caso de cumplirse los siguientes requisitos:

- Haber cumplido 60 años de edad.
- Estar inscritos como demandantes de empleo durante más de 6 meses.
- Mínimo de 30 años de cotización efectiva.
- Cese involuntario del trabajador.

los porcentajes de reducción anual dependerán de los períodos de cotización del trabajador:

- Con 30 años de cotización: 8%
- Entre 31 y 34 años de cotización: 7,5%
- Entre 35 y 37 años de cotización: 7%
- Entre 38 y 39 años de cotización: 6,5%
- Con 40 o más años de cotización: 6%

El Real Decreto Ley 16/2001 añadió un supuesto adicional: la posibilidad de jubilación anticipada sin haber cotizado antes de 01.01.1967, pero con las mismas condiciones que los que habían cotizado anteriormente a 1967 y aplicando las tasas de reducción anteriores, simplemente con la diferencia de haber cumplido 61 años de edad.

En buena parte, la nueva normativa ha motivado el exceso de utilización de la posibilidad de acceso anticipado a la pensión de jubilación. De hecho, la mayor parte de las jubilaciones se producen actualmente con anterioridad a los 65 años de edad.

Para incentivar la permanencia en activo después de los 65 años, el Real Decreto Ley 16/2001 establece que a partir de los 65 años y si el trabajador ya ha completado 35 años de cotización, la pensión se elevará un 2% adicional. De este modo, un trabajador que permanezca en activo hasta los 70 años tendrá una pensión equivalente al 110% de la base reguladora.

La pensión de jubilación está exenta de las cotizaciones a la Seguridad Social, no obstante tributa fiscalmente.

Tales contingencias del Sistema se aplican al Régimen General tal y como hemos visto en los párrafos anteriores. Por ello, cabe señalar que para los Regímenes Especiales y Autónomos algunas prestaciones no son aplicables ni tampoco las cuantías y los cálculos de las prestaciones.

El gasto en pensiones es el principal componente del gasto total de la Seguridad Social y principalmente en el nivel contributivo de cuantía superior, repre-

sentando en el año 2005 el 76,32 % del gasto total del sistema de la Seguridad Social.

8.2. Evolución del Sistema de Pensiones Público Español. Pacto de Toledo y Recomendaciones. Revisión y seguimiento

En el caso de España la protección social tiene su origen a principios del siglo XX, con la Comisión de Reformas Sociales y la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 y, el primer seguro obligatorio de pensiones denominado “Retiro Obrero” se creó en 1919 cuya implantación tuvo lugar a partir de 1921.

En el año 1926 se crea el Régimen de Clases Pasivas, sistema de pensiones para los funcionarios públicos y entre 1940 y 1948 se crean los distintos regímenes especiales existentes aún hoy: de Trabajadores Autónomos, Agrario, de Empleados del Hogar, de Trabajadores del Mar y el de Minería del Carbón.

No obstante, el nacimiento del sistema tal y como lo conocemos surge a partir de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 que intenta racionalizar, coordinar y planificar la previsión social en España, implantando un modelo de previsión único e integrado sobre una base financiera de reparto y gestionado por el Estado.

El 1 de enero de 1967 entra en vigor la Ley de la Seguridad Social quedando así estructurado el Régimen General de trabajadores por cuenta ajena.

Pero no fue hasta la década de los años 80 cuando se comenzó a cuestionar la viabilidad futura del Sistema de la Seguridad Social, prueba de ello era la inexistencia de una ley que regulase la previsión social complementaria. Pero por desgracia, hasta la década de los años 90, no se comienza a dimensionar el problema y a poner de manifiesto el progresivo deterioro financiero que sufrirá el sistema público, a medida que se produzca el fenómeno del envejecimiento de la población en nuestro país.

Es el Pacto de Toledo, nacido a partir de la iniciativa del Grupo Parlamentario catalán Convergencia i Unió, el que ratifica esta teoría y supone un consenso generalizado, sobre la situación del Sistema de la Seguridad Social y la necesidad de establecer medidas correctoras que permitan estabilizar el equilibrio financiero del sistema. Asimismo el Pacto de Toledo supone un acuerdo de todas las fuerzas políticas de nuestro país sobre que, el tema relacionado con las pensiones públicas debe lograrse por consenso político.

El documento definitivo del Pacto de Toledo, surgido a partir de dicha iniciativa y suscrito entre los principales partidos políticos, recoge 15 recomendaciones sobre la Previsión Social en España, que posteriormente deberían ser plasmadas legalmente para su aplicación.

- I. Separación y clarificación de las fuentes de financiación: contributivas y no contributivas.

- II. Constitución de reservas que atenúen el efecto de los ciclos sobre la financiación.
- III. Introducción de mejoras en las bases de cotización.
- IV. Modificación de la financiación de los Regímenes especiales con el fin de que a igual prestación corresponda igual contribución.
- V. Mejora de los mecanismos de la recaudación y lucha contra la economía irregular.
- VI. Simplificación e integración de los regímenes especiales: en el futuro habrá sólo dos regímenes, por cuenta ajena y por cuenta propia.
- VII. Mayor integración orgánica de las funciones de afiliación, recaudación y gestión.
- VIII. Reducción de cotizaciones, condicionada al equilibrio del sistema.
- IX. Reforzamiento de los principios de equidad y del carácter contributivo del sistema.
- X. Incentivar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen.
- XI. Mantenimiento del nivel adquisitivo de las pensiones, mediante la revalorización automática de las mismas.
- XII. Reforzamiento del principio de solidaridad, en la medida en que la situación financiera lo permita.
- XIII. Mejora de la gestión para reducir el fraude en el acceso y la permanencia de las pensiones.
- XIV. Potenciación de los sistemas complementarios de pensiones, actualizando y mejorando los actuales incentivos fiscales dirigidos a la promoción de dicho sistema complementario.
- XV. Se propone que cada cinco años se cree una ponencia que estudie el presente y el futuro del sistema de la Seguridad Social como garantía de continuidad del mismo.

El acuerdo del Pacto de Toledo adolece de algunas carencias:

- Visión a corto plazo debido a la actitud política al respecto.
- Medidas de reforma de carácter paramétrico y no estructural del propio sistema de pensiones que ayudarían a resolver el problema a largo plazo.
- Refuerza el actual sistema de reparto del primer pilar.

Como puntos positivos del Pacto de Toledo se puede indicar que muestra claramente la aceptación de la Teoría de los tres o cuatro pilares, aunque no traza una línea entre la previsión social empresarial y la individual, y tampoco no establece un objetivo cuantitativo de hasta dónde debe llegar el nivel o tasa de cobertura de cada uno de ellos.

Todas estas recomendaciones deberían plasmarse legalmente y ello no se produjo hasta que tras un acuerdo adoptado por el Gobierno y Sindicatos, y no por los empresarios, los resultados del mismo se traducirían prácticamente sin modificaciones en la Ley 24/1997 de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, que ha sido la norma que mayor número de recomendaciones del Pacto de Toledo ha desarrollado, las novedades de dicha ley se resumen en:

- Se define, aunque de forma parcial, lo contributivo y lo no contributivo.
- Se introducen criterios de valoración y clasificación de la incapacidad permanente, en línea de reducir el fraude.
- Se introducen cambios progresivos en los requisitos para el cálculo de la base reguladora de la pensión y para el cálculo de la cuantía de la pensión inicial, en la línea de reforzar el carácter contributivo y la equidad del sistema (15 años en lugar de 8 para el cálculo de la base reguladora y primar menos que antes los primeros 15 años cotizados).
- Se regula la revalorización automática de las pensiones según el índice de precios previstos, con cláusula de compensación que en principio operaría en los dos sentidos (luego modificada por problemas políticos de aplicación en la Ley de Presupuestos de 1999).
- Se introducen mejoras en los niveles mínimos de las pensiones de viudedad y orfandad y en la gestión para luchar contra el fraude y la economía sumergida.
- Se regula la constitución de reservas.
- Se establece un tope único de cotización.

En dicha norma no se tratan temas como la simplificación e integración de los regímenes especiales, el incentivo a los sistemas complementarios, la reducción de las cotizaciones y la separación de las fuentes de financiación.

Esta normativa es la última reforma de consideración efectuada en el Sistema de la Seguridad Social, sin embargo no el último acuerdo social producido en esta materia, que se produjo el 9 de abril de 2001 “Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social” firmado por el Gobierno (Partido Popular), Confederación de Comisiones Obreras (CCOO), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. En dicho acuerdo se establece:

- Separación de financiación de prestaciones contributivas y no contributivas en un plazo no superior a 12 años.
- Cuantificación del Fondo de Reserva en el 2004 entre 4.800 y 6.000 millones de euros.
- Flexibilización de la edad de jubilación.
- Reducción cotizaciones para trabajadores mayores de 65 años.
- Posibilidad de devengar más del 100% de la Base Reguladora.
- Ampliación del acceso a la jubilación anticipada y mejora de sus coeficientes reductores.
- Mejora de las prestaciones siguientes: pensiones de viudedad, pensiones de orfandad y pensiones mínimas.
- Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones de empresa para trabajadores con difícil acceso al mercado laboral, para trabajadores mayores de 65 años y para mujeres que se reincorporen tras la maternidad.

Este acuerdo deja sin abarcar problemas de gran relevancia como el recorte del gasto, por el contrario hay previsibles aumentos del mismo y por otro lado se introducen reducciones y bonificaciones a las cotizaciones sociales que provocarán una disminución de las mismas. Se propuso encima de la mesa un alargamiento progresivo del número de años para el cálculo de la pensión de

jubilación de 15 a 35 años, sin embargo los sindicatos se opusieron y no entró esta propuesta dentro del acuerdo. De esta forma este acuerdo significa una mejora del sistema pero no una reforma del mismo.

Posteriormente con la Ley 35/2002 de 12 de junio, se trasladó al ámbito normativo el contenido de la recomendación del Pacto de Toledo acerca del establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible y, posteriormente el Real Decreto de 1131/2002 introduce el concepto de jubilación parcial.

Según lo previsto en el acuerdo y recomendaciones del Pacto de Toledo, en el año 2000, cinco años más tarde de su aprobación se creó una Comisión Parlamentaria No permanente con dos objetivos: la valoración de los resultados obtenidos de la aplicación de las quince recomendaciones, y la introducción de las modificaciones más adecuadas para adaptarse a los distintos cambios que se van produciendo tanto de tipo social, económico y demográfico.

El Informe de dicha Comisión se aprobó en septiembre de 2003 indicando para cada recomendación del Pacto de Toledo el estado de la misma:

- I. **Separación y clarificación de las fuentes de financiación:** se ha procedido a la clarificación de las distintas fuentes de financiación en función de la naturaleza de las prestaciones. La financiación de las prestaciones contributivas mediante las cotizaciones sociales y las prestaciones no contributivas y universales mediante los presupuestos generales del Estado. La comisión también recomienda incluir en las previsiones del gasto el tipo de cotización preciso para financiar dicho gasto.
- II. **Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones:** el Gobierno deberá indicar en los Presupuestos Generales del Estado el índice de precios al consumo para el ejercicio, que se aplicará a la revalorización de las pensiones.
- III. **Fondo de Reserva:** los excedentes que se produzcan deben ser destinados a la dotación de dicho Fondo de Reserva, sin límite alguno. No se debe considerar dicho fondo como algo disponible y tampoco debe dar la sensación de que con dicho fondo está resuelto el problema del envejecimiento. Asimismo debe existir una estrategia basada en la determinación y fijación de una meta cuantitativa y su período de constitución.
- IV. **Financiación, simplificación e integración de los Regímenes especiales:** se ha producido únicamente una aproximación entre los niveles de cotización.
- V. **Mejora de las bases de cotización:** se ha establecido un único tope máximo de cotización para cada una de las categorías laborales pero sigue sin existir una aproximación entre las bases de cotización y los salarios reales.
- VI. **Cotizaciones orientadas al empleo:** las políticas de bonificaciones y exoneraciones de cotizaciones sociales es un instrumento útil para favorecer la incorporación o permanencia en el mercado de trabajo de personas con dificultad para dicho acceso o permanencia. Intensificar el apoyo a los trabajadores de mayor edad para la prolongación de la vida laboral, desincentivando las prejubilaciones y el abandono prematuro del

mercado de trabajo. En este sentido se han tomado las medidas legales sobre jubilación gradual y flexible.

- VII. **Modernización e información al ciudadano:** el ciudadano debe acceder a información comprensible sobre las perspectivas a largo plazo del sistema de protección social y de las prestaciones sociales a las que puede aspirar en el futuro.
- X. **Sobre el carácter contributivo del sistema:** para ello la comisión recomienda seguir avanzando en el objetivo de lograr una mayor proporcionalidad entre las pensiones y el esfuerzo de cotización realizado.
- XI. **Edad de jubilación:** avance mediante la implantación de un sistema de jubilación gradual y flexible con la Ley 35/2002. La comisión pone de relieve la necesidad de continuar por el camino de conseguir el objetivo de que la edad real de jubilación se aproxime cada vez más a la edad legal de jubilación y por tanto, únicamente en supuestos específicos y justificados deberían poder utilizarse recursos públicos para ajustes de plantilla que supongan jubilaciones anticipadas.
- XII. **Prestaciones de viudedad y de orfandad:** se ha tratado de atender a las necesidades reales y no a la estricta contributividad. La comisión recomienda que se debe realizar una reformulación integral de las prestaciones de supervivencia.
- XIII. **Solidaridad y garantía de suficiencia:** el sistema de la Seguridad Social debe garantizar a las personas de edad un nivel de vida digno, se beneficien del bienestar económico de España y participen activamente en la vida pública, social y cultural, para ello la Comisión considera necesario el mantenimiento del principio de cuantías mínimas para las distintas modalidades de pensión.
- XIV. **Sistemas complementarios:** la Comisión constata el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España y la necesidad de seguir reforzándola. Se debe facilitar la extensión e incorporación a planes de pensiones de empleo de promoción conjunta y seguros colectivos, principalmente a las pymes. Se considera también la negociación colectiva como vía estratégica para la extensión de la previsión empresarial. La Comisión recomienda regular un seguro de dependencia complementario de carácter privado y potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva.
- XV. **Seguimiento y evaluación:** la Comisión resalta la importancia del diálogo de los agentes sociales y económicos para el mejor desarrollo de las recomendaciones. Considera oportuno que el Congreso de los Diputados proceda transcurridos cinco años a una revisión general del grado de cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el informe.

Con respecto la previsión social complementaria la Comisión aboga por el mantenimiento de la situación actual, sin tener en cuenta que el grado de generosidad del sistema público de pensiones, no permite el desarrollo eficiente del sistema complementario privado y además no contempla la posibilidad de que una parte de las cotizaciones sociales alimenten cuentas individuales de capitalización. Asimismo tampoco se determinan las proporciones en que cada uno de los pilares contribuirá a la financiación de los ingresos de los jubilados, cual es la tasa de sustitución que van a tener las pensiones públicas y cual las privadas.

Precisamente el principal problema de la Reforma del Sistema de la Seguridad Social radica en el carácter político de las pensiones, dado que no existe ningún gobierno que se enfrente a la realidad del sistema sin creer que para ello debe sacrificar su triunfo electoral.

Asimismo la comisión constata el insuficiente grado de desarrollo en nuestro país de la previsión complementaria pero no profundiza en sus causas, únicamente aboga por la negociación colectiva como origen de los sistemas complementarios del segundo pilar, cuando la experiencia nos dice que en quince años la negociación colectiva no ha conseguido la creación nueva de planes de empleo y tampoco es solución para las pequeñas y medianas empresas.

Finalmente la Comisión incluyó una serie de recomendaciones adicionales en el informe sobre: nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional, mujer y protección social, dependencia, discapacidad e inmigración.

8.3. Proceso de Reformas del Sistema de la Seguridad Social

Con respecto a las sucesivas reformas que se han incluido en el actual Sistema de la Seguridad Social, podemos destacar las que afectan a los siguientes ámbitos:

- Mejora de la acción protectora del sistema e intensificación del principio de solidaridad y redistribución. A este respecto se han tomado las siguientes medidas:
 - o Revalorización de las pensiones según el IPC.
 - o Derecho a causar pensión de jubilación, invalidez o viudedad aún no estando dado de alta.
 - o Subida progresiva de las cuantías mínimas de las pensiones de viudedad y alargamiento del período de disfrute de la pensión de orfandad.
 - o Incrementos especiales para las pensiones mínimas y para las no contributivas.
 - o Universalización de la asistencia sanitaria, de los servicios sociales y de la protección a la familia.

- Reforzamiento del carácter profesional, contributivo y proporcional de las pensiones:
 - o Incremento del período de cotización a 15 años para el reconocimiento de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente.
 - o Ampliación gradual del período de determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación hasta 15 años de cotización y con actualización por el IPC.
 - o Se han igualado las bases máximas de cotización para las distintas categorías profesionales para adecuar las bases de cotización al salario percibido.

- Separación de las fuentes de financiación del sistema de protección social: adecuar las fuentes de financiación según la naturaleza de las obligaciones, contributiva y no contributiva. En este sentido las prestaciones no contributivas y de carácter universal son financiadas por los impuestos y los presupuestos del Estado, y las prestaciones contributivas por las cotizaciones sociales de empresas y trabajadores. El estado financia: la asistencia sanitaria, las pensiones no contributivas y los complementos de mínimos de las pensiones, las prestaciones por hijos a cargo en la modalidad no contributiva y las prestaciones destinadas a personas con discapacidad.
- Establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible:
 - o Percepción de una pensión superior al 100% de la base reguladora aquellos trabajadores con más de 65 años y más de 35 años de cotización y están exentos de cotizar a la Seguridad Social si continúan en activo.
 - o Ampliación del acceso a la jubilación anticipada a los colectivos que no habían cotizado con anterioridad a 01/01/1967 siempre que reúnan requisitos de antigüedad e involuntariedad en el cese del trabajo.
 - o Compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación parcial y el desarrollo de actividades laborales a partir de los 65 años.
 - o Bonificaciones en las cotizaciones de personas trabajadoras con 60 o más años.
- Conciliación entre la vida laboral y familiar:
 - o Ampliación del derecho a reducción de jornada y excedencia de trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.
 - o Se facilita el acceso de los hombres al cuidado del hijo permitiéndole el disfrute de 10 semanas de las 16 correspondientes al permiso por maternidad.
 - o Se amplía el permiso por maternidad en caso de parto múltiple en dos semanas más.
 - o Se crea una nueva prestación, la de riesgo durante el embarazo.
 - o Aumentan los supuestos que dan derecho a reducción en las cotizaciones de los empleados en interinidad que sustituyen a los trabajadores con descanso de maternidad, adopción o acogimiento.
 - o Posibilidad de disfrutar el período maternal de forma parcial.
 - o Prestaciones familiares de pago único.
- Fondo de reserva:
 - o Primera dotación en el año 2000 fruto de los excedentes de las cotizaciones sociales.
 - o Se establecen requisitos muy estrictos para la maniobrabilidad de dicho fondo.

- Reformas para el fomento del mercado de trabajo:
 - o Procesos de reforma que afectan principalmente a aquellos colectivos más vulnerables con respecto al desempleo (desempleados jóvenes, mayores de 45 años, mujeres y desempleados de larga duración) y los colectivos sujetos a contratos temporales.
 - o Las medidas adoptadas han sido las bonificaciones en las cotizaciones a cargo de los empresarios para incentivar contrataciones de carácter indefinido.
 - o Medidas para la transformación de contratos temporales en indefinidos.
 - o Bonificaciones especiales en las cotizaciones empresariales si se contratan indefinidamente personas entre 55-65 años.
 - o Bonificaciones especiales en las cotizaciones empresariales de los trabajadores entre 60-64 años que tengan contrato indefinido y una antigüedad en la empresa de 5 o más años.
 - o Exoneración de las cuotas de los trabajadores con más de 64 años.
 - o Bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contratos indefinidos a mujeres desempleadas entre 16-25 años.
 - o Bonificaciones mayores para la contratación de mujeres desempleadas que presten servicios en sectores con bajo índice de empleo femenino.

8.4. Análisis de la situación española

La situación actual española se caracteriza por:

- La mejora de la economía junto con las políticas del fomento del empleo ha incrementado el número de afiliados y por tanto de cotizantes, dando como resultado una relación afiliados-pensionistas de 2,42 en 2002.
- Una contención en el incremento del número de pensionistas por el efecto de las generaciones nacidas durante la guerra civil.
- Un mayor número de cotizantes como resultado de la época del baby-boom de los años 60 que afecta positivamente hoy y negativamente mañana.

Todo ello ha permitido una situación de superávit en las cuentas de la Seguridad Social y ha permitido la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Asimismo ha creado una sensación ilusoria con respecto a que los problemas demográficos no afectarán en el futuro al sistema de pensiones y sobretodo porque ha puesto en discusión que dado que las proyecciones a corto plazo no se han cumplido, parece que la alarma en el medio y largo plazo no tiene razón de ser, causas también por las cuales las reformas siguen siendo tan tímidas.

Sin embargo, en España, según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), la población española crecerá hasta el año 2025 y, en el 2040 habrá disminuido hasta alcanzar la población de 2012, todo ello resultado de:

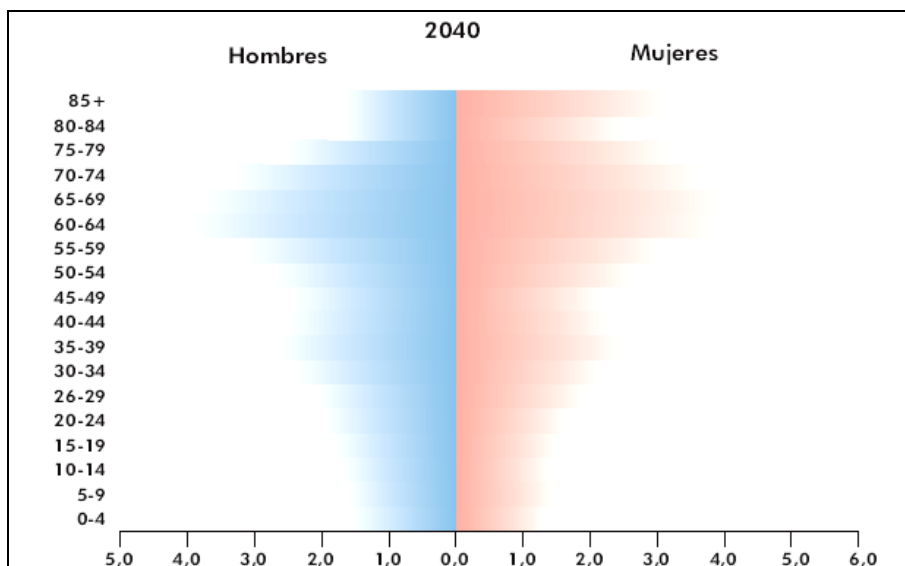
- el número de pensionistas entre 2020-2035, como resultado del baby-boom de los 60, se incrementará notablemente,
- el descenso de la natalidad en los años 90 (motivada por el incremento de la edad media de maternidad), de lo que resultarán menos cotizantes, no se verá compensado por la inmigración,
- el incremento de la esperanza de vida debido a los avances científicos se ha alargado considerablemente, España tiene la mayor esperanza de vida del continente, con lo que se alarga la etapa de nuestros pensionistas (se incrementará la edad media de nuestros pensionistas),
- incremento de la edad en que se comienza a trabajar con lo que disminuyen el número de efectivos menores de 25 años,
- debido a las prejubilaciones y las jubilaciones anticipadas se ha reducido la edad media de jubilación efectiva, con ello se incrementa el período de ser pensionista (disminución de contribuciones al sistema y aumento del coste de pensiones futuras),
- incremento en la generosidad del sistema para los individuos con carreras contributivas muy cortas y con contribuciones bajas, lo que estimula a un retiro anticipado.

De esta forma un número mayor de pensionistas deberán ser financiados por la generación que menor índice de natalidad ha tenido.

Según un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2001, a petición de la Comisión no Permanente del Pacto de Toledo y en base a proyecciones de ingresos y gastos en pensiones, el sistema de pensiones estará equilibrado hasta el año 2015.

Esta situación es semejante a la de nuestros países vecinos de la Unión Europea, con la única diferencia de que en nuestro país dicha problemática sobrevenirá de forma más tardía pero más abrupta.

El progresivo envejecimiento de la población es patente si se observa la proyección de la pirámide demográfica para el año 2040, prácticamente se ha invertido su vértice como se muestra en el siguiente gráfico.



**Gráfico 9.- Pirámide demográfica en el año 2040 para España.
(FUENTE: INE)**

La mayoría de las proyecciones sobre el sistema de pensiones español arrojan el resultado de que el gasto de pensiones se incrementará en gran medida y que por tanto para hacer frente al mismo se deberán incrementar las cotizaciones, incrementar la tasa de actividad y disminuir la tasa de desempleo, políticas entre ellas contradictorias.

Existen infinidad de estudios numéricos para determinar la magnitud del déficit y el momento en el que se producirá, aunque lo relevante no es la cuantía del mismo, sino la urgencia de las reformas dado que su introducción debe ser gradual y por experiencia sabemos que tardan tiempo en producir efectos.

8.5. Implicaciones de la Dependencia en el gasto público

El término de Dependencia ha sido definido por el Consejo de Europa en 1998 como:

“Es dependiente la persona que, por razones ligadas a la falta o a la pérdida de capacidad física, psíquica o intelectual, tiene necesidad de una asistencia y/o ayuda importante para la realización de las actividades de la vida diaria”.

Debido a la combinación de factores de carácter demográfico, médico, social y económico, la demanda de cuidados para personas dependientes se ha incrementado notablemente y se incrementará en mayor medida en las próximas décadas.

Principalmente la población dependiente se concentra en mayor medida en la población mayor de 65 años, tal y como se puede observar en el gráfico:

	Cifras absolutas	Cifras Relativas	Varones	Mujeres
< 6 años	49.577	1,41%	24.723	24.853
6 - 15 años	68.284	1,94%	36.060	32.224
16 - 44 años	519.495	14,72%	298.726	220.769
45 - 64 años	818.213	23,19%	379.652	438.561
> 65 años	2.072.652	58,74%	733.809	1.338.843
> 80 años	381.418	10,81%	111.031	270.388
Total	3.528.221	100,00%		39.202.456

**Cuadro 4.- Personas con Discapacidad según grupo de edad y sexo.
(FUENTE: INE 2001)**

El fenómeno del envejecimiento de la población, es decir, el incremento de las tasas de supervivencia de las personas mayores de 65 años, acentúa en gran medida el incremento del número de personas dependientes. Este proceso se manifiesta de forma más acentuada en los países desarrollados.

En las últimas décadas en España el número de personas mayores de 65 años, se ha duplicado pasando de ser un 9,7% de la población total a un 16,6% de la población total en el año 2000, según datos del INE. Asimismo el colectivo de la población de 80 o más años se ha duplicado en tan sólo 20 años según datos del Instituto Nacional de Estadística.

Por lo tanto, aunque bajo el concepto amplio de la dependencia se encuadran todas aquellas personas dependientes de cualquier edad, existe una gran correlación entre las situaciones de discapacidad y la edad.

Los cambios económicos, sociales y culturales que han sufrido las sociedades más desarrolladas, han provocado un incremento de las necesidades mínimas a satisfacer para conseguir un nivel de vida digno de nuestros mayores que reclaman calidad de vida, no pérdida de la autonomía y de la independencia.

Es importante destacar que hasta fecha de hoy el cuidado de las personas mayores está siendo soportado por las familias e instituciones sin ánimo de lucro, según un estudio del IMSERSO del año 1995⁵, se estima que el 89% de los cuidados de las personas mayores corresponde a la asistencia informal o familiar, principalmente de la población femenina.

Los fenómenos sociales que han contribuido negativamente al mantenimiento de la actual estructura de apoyo intergeneracional han sido:

- La incorporación de la mujer al mercado laboral.
- La unidad familiar cada vez es más reducida, ha crecido el número de familias monoparentales, consecuencia de separaciones, divorcios y el incremento de la movilidad geográfica de la población activa.
- Pérdida continuada del concepto de familia y ayuda intergeneracional.

⁵ IMSERSO: Las personas mayores en España, perfiles y reciprocidad familiar

A la disminución del tiempo familiar disponible para el cuidado de nuestros mayores se añade que, que las personas a partir de la edad de jubilación su nivel de ingresos disminuye. Sin embargo, el proceso de envejecimiento conlleva un incremento de la atención médica y social, con sus consecuentes costes económicos y recursos necesarios.

Todo ello agrava la necesidad de financiación para hacer frente a las prestaciones destinadas a la protección de la sociedad por parte de los poderes públicos y, al desarrollo de algunas políticas que den solución al problema de la dependencia.

Según un estudio de Francisco-Javier Braña⁶ el gasto total de los recursos sanitarios y sociales de las personas mayores dependientes en el año 1998 ascendía a 14.402, 02 millones de euros.

Este gasto total representaba un 2,73% del PIB en el año 1998 (527.957 millones de euros).

Sin embargo, como ya hemos comentado anteriormente la financiación del gasto de la dependencia se distribuye entre el Estado y la familia. Por lo tanto, en el caso de que el Estado hubiese dado cobertura a las prestaciones sociales al total de dependientes en España en el año 1998, el incremento del gasto público con respecto al PIB hubiera sido del 1,76%, teniendo en cuenta que en esos momentos dichos gastos los estaban financiando los dependientes y sus familias.

Una de las consecuencias positivas de este incremento del gasto público es sin duda la creación de empleo en los cuatro servicios o prestaciones más importantes que se deben ofrecer a las personas dependientes: teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día y residencias. Hasta el año 2006, aunque existían muchas Organizaciones Internacionales, entre ellas la Organización Mundial de la Salud y el Consejo de Europa, que habían emitido diversas declaraciones internacionales y nacionales de derechos a favor de personas en situación de dependencia, en España era limitada la normativa.

A nivel estatal el Real Decreto 383/1994 reconocía el subsidio por ayuda de tercera persona. En el Sistema de la Seguridad Social se encuentran referencias a la dependencia en los conceptos de la incapacidad permanente en el grado de gran invalidez. En España las competencias en materia de asistencia social están atribuidas a las Comunidades Autónomas y a las Administraciones Locales de más de 20.000 habitantes.

En el marco de la Constitución, el art 1 de la misma observa el compromiso del Estado español a la igualdad entre todos los ciudadanos: "España se constituye en un estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político". Según el art. 9.2 de la Constitución: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del in-

⁶ Francisco-Javier Braña: La dependencia de los mayores en España. Una estimación de los costes de un seguro público de dependencia.

dividuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Según el artículo 41 de la Constitución, el Estado es el que debe garantizar la asistencia y prestaciones sociales suficientes a los ciudadanos ante situaciones de necesidad, además el artículo 49 de la misma obliga a los poderes públicos a realizar una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad, y el artículo 50 insta a los poderes públicos a garantizar la suficiencia económica a los ciudadanos de la tercera edad y a promover su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas de salud, vivienda, cultura y ocio.

En este sentido tanto el Estado como las Comunidades Autónomas han adoptado una serie de medidas, relacionadas con la dependencia, no obstante no existe un marco común de garantías, lo que genera desigualdad territorial. En la actualidad existe un Anteproyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, que se basa en los principios de universalidad, equidad e igualdad y en la participación, para ello dicho anteproyecto define los servicios y prestaciones que los poderes públicos han de satisfacer a los ciudadanos en situación de dependencia diferenciando los que se dirigen a la promoción de la autonomía personal de aquellos con una finalidad esencialmente de atención y cuidado.

Dicho anteproyecto propone la financiación de este sistema por parte de las Administraciones Públicas (Presupuestos Generales del Estado) y la aportación de los usuarios, según el tipo y coste de servicio, y de forma proporcional a su capacidad económica y demás circunstancias personales. Se contempla un período transitorio de financiación en la implantación por parte de la Seguridad Social.

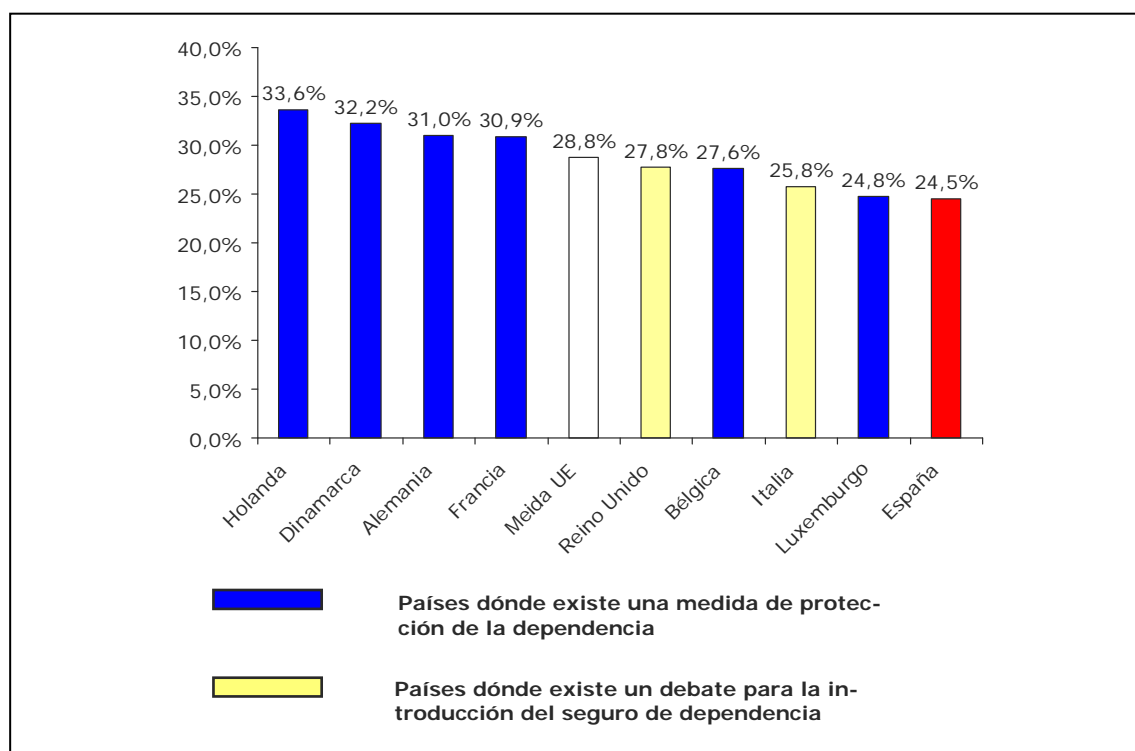
Para el desarrollo de este sistema se propone la creación del Sistema Nacional de Dependencia, que se configura como una nueva modalidad de protección social que amplía y complementa la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social y del Estado. En dicho sistema participarán todas las administraciones públicas en el ejercicio de sus competencias, a través de una cooperación y coordinación entre ellas que se concretará con la aprobación de un Plan de Acción Integral y la creación de una Conferencia Sectorial de la Dependencia.

Dicho anteproyecto también regula las prestaciones básicas del sistema, el catálogo de servicios, los grados de dependencia y los criterios básicos para su valoración, el procedimiento de reconocimiento del derecho a las prestaciones y por último las medidas para asegurar la calidad y la eficacia del sistema.

Por último establece exenciones fiscales en el impuesto sobre la renta sobre las prestaciones de dependencia y también regula el tratamiento fiscal del contrato de seguro de dependencia.

Todo ello va a provocar una presión aún mayor en el gasto público y por ende en la Seguridad Social, dado que se está reforzando el carácter protector del Estado y parece que el método del reparto.

Con respecto al seguro, parece que la normativa pendiente de aprobar, aboga por su carácter complementario y no sustitutivo, siguiendo la misma tendencia que en materia de Pensiones. Este será un tema importante en el sector asegurador en los próximos años. Si comparamos el sistema de asistencia y cuidado de personas mayores con otros países de Europa, vemos que las principales diferencias radican: en la financiación, la definición de la situación de dependencia y las prestaciones, lo que nos lleva a que existan grandes diferencias en el gasto asociado.



**Gráfico 10.- Gasto en protección social en % del PIB.
(FUENTE: UNESPA-ANTARES, 2000)**

Según se puede ver en la gráfica, en Europa los países que han introducido medidas para la atención a la dependencia son aquellos con un gasto público en protección social más elevado.

Esta diversidad europea de modelos, fruto de circunstancias históricas y de marcos institucionales diferentes, persistirá cierto tiempo, por lo que sería conveniente un intercambio mutuo de experiencias y de buenas prácticas, auspiciando así la progresiva convergencia. También preocupa el insuficiente desarrollo de sistemas de control de las prestaciones y de mecanismos que permitan una vigilancia y seguimiento de la evolución de los costes, si bien existen algunas experiencias positivas y notables, Reino Unido y Austria entre otros. Además hace falta contar con indicadores de calidad para evaluar el grado de satisfacción de las personas protegidas y de sus familias.

9. Sistema de Pensiones Privado en España

9.1. Previsión Social Complementaria

Tal y como hemos comentado anteriormente el sistema de pensiones español se establece sobre tres niveles o sobre la teoría de los tres pilares. Hasta el momento nos hemos referido al primer nivel o pilar básico constituido por el Sistema público de la Seguridad Social, los otros dos pilares están representados por la previsión social empresarial o segundo pilar y la previsión social individual o tercer pilar. Estos dos pilares constituyen la previsión social complementaria en España y su nacimiento, evolución y desarrollo está muy determinada por la evolución del primer pilar público.

Ya se ha analizado con profundidad la delicada situación por la que según todos los estudios pasará el sistema público y es a principios de los 80 cuando se expresa de forma tácita dicha situación, porque hasta el momento la Seguridad Social transmitía la idea de que podía garantizar el nivel de vida de todos los trabajadores para la contingencia de jubilación e invalidez.

Como resultado el 8 de junio de 1987 se aprobó la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y el 30 de septiembre de 1988 fue aprobado el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, con ellas se crea la figura de los Planes y Fondos de Pensiones como instrumentos para desarrollar el complemento para la jubilación. Estos instrumentos se intentaron potenciar por parte del Estado como centro de la previsión social complementaria a través de importantes incentivos fiscales.

Junto con esta normativa y con el objetivo de exteriorizar las reservas contables o fondos internos de las empresas que financiaban los compromisos que tenían con sus empleados, se aprobó el Real Decreto 1588/1999 de exteriorización de los compromisos por pensiones con un plazo inicial hasta el 1 de enero de 2001 y prorrogado posteriormente hasta noviembre de 2002 mediante la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos del año 2001. Dicha obligación de exteriorización no abarcaba las entidades de carácter financiero.

La previsión social complementaria en nuestro país se caracteriza principalmente por:

- su carácter complementario al primer pilar les convierte en instrumentos enfocados a cubrir lo que otros sistemas no cubren.
- su financiación a través de la capitalización individual

Como resultado de dicha normativa, se ha desarrollado en mayor medida la previsión individual que la empresarial, dado que la normativa a nivel empresarial se ha limitado a regular los compromisos que las empresas tenían adquiridos con sus trabajadores y no tanto el desarrollo de una fuerte previsión social complementaria de segundo pilar.

9.2. Previsión Social Complementaria Empresarial

9.2.1. Concepto y exteriorización

El segundo pilar lo constituyen los sistemas llamados profesionales o de empleo, pueden ser con carácter general obligatorios o voluntarios, siendo en España de carácter complementario y voluntario; y de gestión pública o privada, siendo en España de gestión privada aunque fuertemente sujetos a la intervención y control del Estado.

Este segundo pilar suele ser obligatorio en los países dónde el primer pilar únicamente cubre prestaciones de carácter asistencial.

La financiación de dicho sistema es a través de las aportaciones que realiza la empresa o la empresa y trabajadores de forma conjunta y siguen el modelo de capitalización.

En España la previsión social complementaria no se puede entender sin el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores, e incluso más que entender es que casi se limita a dicho proceso. El origen de dichos compromisos puede ser el convenio colectivo o un acuerdo o compromiso individual de la empresa para con un trabajador o grupo de trabajadores. La creación de planes de pensiones de empleo por iniciativa privada sin obligatoriedad a través de un convenio colectivo es casi nula en nuestro país, a diferencia de los países anglosajones donde esta modalidad está muy arraigada.

Se entiende por exteriorización el proceso de adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas a la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. De acuerdo con esta regulación las empresas con compromisos por pensiones debían exteriorizar o extraer los fondos internos de las propias cuentas contables de la compañía, en ocasiones no materializadas, y entregarlas a sociedades especialistas en la gestión de los mismos. En la ley se hizo una única excepción a dicha exteriorización, y fueron las sociedades del sector financiero.

La exteriorización de los servicios pasados también llamado “Plan de Reequilibrio” para los Planes de Pensiones o “Plan de Financiación” para los seguros colectivos de vida, tienen un plazo de 15 y 10 años respectivamente, y constituyen las obligaciones por compromisos de jubilados y beneficiarios (Pasivos) que deberían de haberse hecho ya efectivos, pero que por cualquier causa no lo han sido, por lo que se produce un Déficit de cobertura de los compromisos que se puede financiar.

El proceso de exteriorización es el resultado de aplicar en nuestro ordenamiento jurídico a través de la disposición adicional primera de la Ley 8/1987 de 8 de junio, la Directiva Comunitaria 80/987/CEE de 20 de octubre de 1980 referente a la aproximación de las legislaciones de los diferentes estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. La implantación normativa en España de este proceso se produjo

con en la nueva redacción que la Ley 30/1995 de 9 de Noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados dio a la anterior disposición y finalmente el Real Decreto 1588/1999 de exteriorización de los compromisos por pensiones estableció un plazo inicial hasta el 1 de enero de 2001 y prorrogado posteriormente hasta noviembre de 2002 mediante la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos del año 2001, exceptuando los compromisos instrumentados en forma de Premios de Jubilación, donde el plazo final termina en 31/12/2006 tras sucesivas prórrogas al mismo.

Según la normativa, los compromisos por pensiones debían instrumentarse a través de dos productos: planes de pensiones de empleo y seguros colectivos de vida, estos últimos de compañías de seguros o de mutualidades de previsión social, dos productos con características muy diferenciadas así como consideraciones diferentes para con cada uno de ellos por parte del ejecutivo.

No es objeto de este trabajo el explicar todas las características de los instrumentos de la previsión social empresarial sino de destacar aquellos aspectos diferenciados en cada uno de ellos y que pueden haber influido en el mayor o menor desarrollo de la previsión social complementaria en nuestro país.

9.2.2. Instrumentos

Planes de Pensiones de Empleo

Son los promovidos por las empresas para sus empleados. La financiación de los mismos es a través de las aportaciones principalmente del promotor aunque en algunos casos también aporta el empleado. Dichas aportaciones se establecen a través de criterios de referencia como pueden ser: la categoría, los salarios, etc...

Según la normativa la modalidad de dichos planes puede ser:

- **De aportación definida:** dónde lo que se establece es la aportación ya sea en valor absoluto o como referencia de algún parámetro, que debe realizar el promotor y en su caso el partícipe. En este tipo de planes la cuantificación de la prestación se produce en el momento del cobro de la misma, como resultado de la capitalización de las aportaciones.
- **De prestación definida:** dónde se define la prestación a percibir por cada beneficiario, en estos casos la aportación para conseguir dichas prestaciones no es anticipadamente conocida, dado que depende del buen funcionamiento y de los parámetros que se van desarrollando tanto en el propio plan como puede ser la rentabilidad, como en la vida laboral del empleado, como en las variables macroeconómicas de la economía.
- **Mixta:** dónde se definen anticipadamente tanto las prestaciones como las aportaciones y necesitan de una garantía de equivalencia actuarial entre las mismas, o puede ser aquellos que se definen para la contingencia de jubilación como de aportación definida y para la contingencia de invalidez y fallecimiento de prestación definida, es decir, en función de la contingencia.

Aunque anteriormente los planes de empleo en su mayoría eran no contributivos por parte del trabajador, en la actualidad se están desarrollando más los planes de pensiones de empleo donde contribuyen tanto el empresario como el trabajador, motivando la corresponsabilidad. Asimismo, en la actualidad se definen de forma mixta, es decir, de aportación definida para la contingencia de ahorro y de prestación definida para las contingencias de riesgo.

Como dato adicional, remarcar que el 96% de las aportaciones las realizan los promotores, por lo que las aportaciones directas de los partícipes no llegan a un escaso 4% del total de aportaciones.

Entre las tres modalidades de Planes de Pensiones de Empleo nacieron principalmente con la modalidad de prestación definida, no obstante en los últimos tiempos ha habido una transición importante de dichos planes de prestación definida a aportación definida, tal y como veremos en un apartado del capítulo 10 dedicado a este proceso.

Uno de los mayores inconvenientes a la hora de exteriorizar los compromisos por pensiones a través de un plan de pensiones de empleo es que dicho plan nace de la negociación colectiva entre empresario y trabajadores con la consecuente necesidad de tiempo para dicha negociación, lo cual era limitado a la vista del plazo establecido por la normativa.

Asimismo, otra particularidad de los Planes de Pensiones de Empleo es que una empresa promotora únicamente puede tener un plan de pensiones, es decir, no puede ser promotora de más de un plan de pensiones, hecho que ha sido relevante últimamente con el proceso de fusiones y absorciones entre sociedades.

Con respecto a los planes de pensiones de promoción conjunta es de destacar:

- El elevado coste administrativo de los planes de pensiones, factor más acusado en aquellos planes con pocos partícipes, pymes.
- Los planes de promoción conjunta son para empresas de menos de 250 trabajadores y deben ser de aportación definida, lo cual es contraproducente a la vista de ser complementario a la prestación pública.

Más adelante se detallarán las principales características de los planes de pensiones de empleo comparadas con las del seguro colectivo de vida para la instrumentación de compromisos por pensiones.

Contrato de seguro colectivo de vida

Son aquellos contratos de seguros que se formalizan a través de la correspondiente póliza de seguro colectivo de vida, donde se hace constar que el contrato instrumenta compromisos por pensiones, quedando sujeto al régimen previsto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987 de 8 de junio.

Las características principales del contrato de seguro colectivo de vida que instrumenta compromisos por pensiones, distintas de aquellas que constituyen una ventaja o inconveniente con respecto a los Planes de Pensiones y que por tanto se analizarán más adelante, se pueden resumir en:

- El contrato de seguro deberá determinar, directa y expresamente, las coberturas otorgadas por el asegurador. Se entenderá sin perjuicio de la obligación del tomador de adaptar las condiciones del contrato de seguro a las modificaciones de los compromisos establecidas mediante acuerdo colectivo con posterioridad a la formalización del contrato.
- En los casos de compromisos por pensiones instrumentados por un contrato de seguro, dónde se contemplen las aportaciones de los de los trabajadores, la empresa asume la figura de tomador del seguro por cuenta de ellos.
- No es posible cubrir los compromisos de distintas empresas a través de un mismo contrato de seguro.
- Únicamente se podrá utilizar el producto "Unit Linked" cuando estén cubriendo la jubilación en su modalidad de aportación definida.
- El empleado en caso de cese laboral, paro de larga duración y enfermedad grave puede rescatar las provisiones matemáticas, siempre que se contemple en las condiciones de la póliza y la titularidad de los derechos sean del trabajador, por imputación fiscal a los mismos.
- Posibilidad de reducción de la póliza (paralización del pago de primas), siempre que quede garantizada la adecuada cobertura de los compromisos por pensiones.

En el caso de seguros colectivos de vida gestionados por Mutualidades de previsión social

Están reguladas básicamente por la Ley 331/1984 sobre Ordenación del Seguro Privado y por el Real Decreto 2615/1985 por el que se aprueba el Reglamento de Entidades de Previsión Social, excepto en el País Vasco y en Cataluña cuyos Estatutos de Autonomía contemplan la competencia normativa exclusiva sobre estas entidades.

Los derechos y obligaciones de los tomadores, asegurados y beneficiarios son similares a los de un Contrato de Seguro.

En este caso la función de supervisión la ejercen directamente los mutualistas (trabajadores) que son los que en Asamblea deciden y controlan la ejecución de su plan de previsión.

Los límites de las aportaciones son los mismos que los planes de pensiones.

Como comentábamos antes, estas entidades no están en general muy desarrolladas frente a las Aseguradoras tradicionales, pero sí en ciertas comunidades (Euskadi y Catalunya sobre todo) por razones históricas.

9.2.3.Fiscalidad

Plan de Pensiones

Aportaciones (con límites):

- Para la empresa: gasto deducible en la base imponible del Impuesto de Sociedades y además hay una deducción adicional en la cuota del Impuesto del Sociedades del 10% de las contribuciones empresariales, para aquellos trabajadores con un límite máximo de 27.000 euros de retribución anual (si es mayor, la deducción sería proporcional).
- Para el trabajador: efecto neutro para el trabajador, ya que se declaran como retribución en especie y después se reducen en el IRPF.

Plan de reequilibrio: la aportación necesaria por los servicios pasados se deduce por parte de la empresa sin necesidad de imputación fiscal al trabajador.

Prestaciones:

- Para la empresa: sin efecto fiscal
- Para el trabajador: tiene siempre la consideración de rendimiento del trabajo independientemente de la contingencia que se produzca, integrándose en la base imponible y en caso de que cobre en forma de capital tiene derecho a una reducción del 40% si la prestación es de jubilación y su antigüedad es superior a dos años, en el caso de la invalidez no es necesaria dicha antigüedad para tener derecho a la reducción. Efecto de diferimiento de impuestos.

Seguros colectivos de vida

El tratamiento fiscal de los mismos depende de si se imputan fiscalmente las primas a los trabajadores o no, lo que conlleva la transferencia de la titularidad de los derechos sobre las aportaciones. La única situación en la que el empresario puede exteriorizar sin perder la titularidad de los compromisos es la del seguro colectivo de vida sin imputación fiscal con el consiguiente coste fiscal.

Aportaciones (sin límites):

- Para la empresa: en caso de imputación fiscal a los trabajadores como gasto deducible en el Impuesto de Sociedades. Si no se imputa fiscalmente a los trabajadores no se puede deducir en el Impuesto de Sociedades.
- Para el trabajador: si existe imputación fiscal a los trabajadores las primas tienen carácter de retribución en especie sin posibilidad de deducción. Si no existe imputación fiscal no tienen efecto alguno para el trabajador. Anticipación de impuestos.

Plan de financiación: la deducibilidad de la empresa queda supeditada a su imputación fiscal al trabajador, trato fiscal peor para la empresa que en el caso de los Planes de Pensiones.

Prestaciones:

- Para la empresa: con imputación fiscal no tiene efecto. En el caso de no existir imputación fiscal, en el momento del cobro de la prestación por parte del trabajador se le imputa fiscalmente al mismo y por tanto en ese momento la empresa se lo puede deducir en el Impuesto de Sociedades.
- Para el trabajador: en caso de imputación fiscal, si la prestación es de fallecimiento tributa por el Impuesto de Sucesiones y Donaciones, en el resto de prestaciones tributa como rendimiento del trabajo la diferencia entre lo percibido y las primas imputadas con reducciones en función de la antigüedad de las mismas que van desde 40% al 75%. En el caso de no existir imputación fiscal, en el momento de la prestación se tributa por el total percibido sin derecho a reducciones.

Existen grandes diferencias en cuanto a los instrumentos para la exteriorización de los compromisos por pensiones y con carácter general para la previsión social empresarial en España. Estas diferencias radican:

- No existe la necesidad de acuerdo colectivo en el caso de seguro colectivo de vida sin imputación para el trabajador, pero en este caso se debe asumir el coste fiscal. En el caso de los Planes de Pensiones se necesita acuerdo.
- El distinto tratamiento fiscal, que favorece a los Planes de Pensiones tanto en el caso del empresario como del trabajador.
- La titularidad de los derechos es transferida siempre en el caso de los Planes de Pensiones, no obstante, en el caso de los Seguros Colectivos de Vida para transferir la titularidad se deben imputar fiscalmente las aportaciones al trabajador.
- Los derechos consolidados de los Planes de Pensiones pueden ser transferidos de un Plan de Pensión a otro sin implicación fiscal, dicha posibilidad no existe en el seguro de vida. En el caso de los seguros colectivos de vida es posible el traspaso por parte del tomador a otro seguro colectivo o para su integración en un Plan de Pensiones pero tributa fiscalmente.
- La supervisión y el control es mayor en los Planes de Pensiones por parte de la Comisión de Control de los Planes, argumento utilizado por las empresas para no escoger dicho instrumento. Control de la Comisión de Control sobre las inversiones en los planes de pensiones, en el caso de los seguros de vida dicho control únicamente es realizado por la aseguradora que lo gestiona. Las empresas tienen miedo a perder el control de los fondos.
- La información a los empleados es mayor en los Planes de Pensiones.
- La inversión se puede producir de forma más diferenciada en los seguros colectivos de vida que en los Planes de Pensiones de Empleo.
- No existe límite en las prestaciones de los Seguros de Vida. Sin embargo, las contingencias que contempla el Plan de Pensiones siempre son la jubilación, la invalidez y fallecimiento y los supuestos de liquidez de la enfermedad grave y el desempleo de larga duración, no es posible la ampliación de dichas coberturas ni la limitación de las mismas.
- Límite de aportaciones en los planes de pensiones y no en los seguros colectivos de vida, impide la utilización de los planes de pensiones para colectivos de edad avanzada o de altas prestaciones. En algunos casos si se ins-

trumenta a través de Planes de Pensiones se suele contratar una póliza de seguro de vida adicional.

- El principio de no discriminación de los planes de pensiones, una vez se constituye un plan de pensiones, debe contemplar la totalidad de los empleados.
- En el caso de los Planes de Pensiones existe la irrevocabilidad de las aportaciones y por tanto dicho instrumento no se puede utilizar como política de retención de personal.
- Las aportaciones de los trabajadores de carácter voluntario no se pueden integrar en el seguro colectivo de vida y sí en el plan de pensiones si se contempla en las especificaciones.
- Existe la posibilidad de formalizarse a través de un contrato o varios contratos de seguro en función de: distintas contingencias y obligaciones estipuladas en los compromisos, comportamiento del colectivo afectado en función de variables demográficas, grado de exposición al riesgo en las condiciones de trabajo, clasificación profesional u otros factores objetivos aceptados en acuerdos colectivos. Esto no es posible en el caso de los Planes de Pensiones.

En base a dichas diferencias también se pueden distinguir la idoneidad de cada instrumento para distintos colectivos y supuestos:

Seguro colectivo de vida:

- Para compromisos de Personal Pasivo.
- Para compromisos con Personal Activo, principalmente para Prestación Definida.
- Complemento a los Planes de Empleo (por el exceso del límite legal).
- Financiación de Servicios pasados no integrados en Planes de pensiones (por exceder de los límites permitidos para exteriorización).
- Compromisos solo para directivos (no toda la plantilla).
- Compromisos de Jubilación anticipada.

Plan de Pensiones de Empleo:

- Para compromisos de Personal Activo.
- Para compromisos de aportación definida.
- Empresas que no quieren gastos no deducibles fiscalmente.
- Compromisos para toda la plantilla.

9.3. Previsión Social Complementaria Individual

9.3.1. Concepto

El tercer pilar de la previsión social se corresponde con el ahorro individual, el carácter de este pilar es privado y el Estado favorece el crecimiento del mismo a través de incentivos fiscales.

Este tipo de sistemas en general contribuyen a complementar tanto el primer pilar como el segundo, y su funcionamiento es muy similar al del segundo pilar,

pero a diferencia de aquél, no está vinculado al ejercicio de una profesión o vinculado a un empleo sino que se acuerda individualmente con el que vende el producto.

Los instrumentos de la previsión complementaria individual son:

- los planes de pensiones
- los seguros de vida y jubilación

Se ha producido un crecimiento mucho más moderado de los seguros de vida que de los planes de pensiones, esto se debe a que desde el ejecutivo se ha primado el plan de pensiones a pesar de que el objetivo previsor lo tienen los dos por igual, es más, si nos atenemos al aseguramiento biométrico y de rentabilidad incluso el seguro cumple en mayor medida dicha finalidad.

Una de las desventajas a nivel comercial de los planes de pensiones es su iliquidez, aspecto que se ha visto atenuado con la incorporación de la posibilidad de liquidez de los derechos consolidados en los casos de desempleo de larga duración o de enfermedad grave.

La previsión social complementaria individual tiene un tratamiento fiscal favorable pero que se inclina a favor de los planes de pensiones, los cuales gozan de una imposición diferida en contraposición a los seguros de vida que tienen una imposición inmediata.

Un aspecto que contrasta con la finalidad previsor de los planes de pensiones es que no se incentiva la percepción de la prestación en forma de renta, se incentiva la del cobro en forma de capital disfrutando de una reducción del 40%.

9.3.2. Instrumentos

Planes de Pensiones Individuales

Los planes de pensiones individuales se caracterizan por ser obligatoriamente por normativa de aportación definida, es decir, que están definidas las aportaciones al plan y la cuantía de la prestación se define en el momento del cobro de la prestación. La cuantía de la prestación está constituida por la acumulación de las aportaciones al plan junto con los rendimientos financieros de las mismas, y el riesgo lo asume el partícipe.

La nueva normativa califica a los planes de empresa y personales, y dentro de los planes personales incluye los asociados y los individuales, pero dada la mínima importancia que los asociados tienen en nuestro país, el análisis se fundamentará en los planes de pensiones individuales, aunque las diferencias son mínimas.

El promotor del plan de pensiones en el caso de los individuales puede ser cualquier entidad financiera y partícipe del plan lo puede ser cualquier persona física basado en el principio de no discriminación.

La titularidad de dichas aportaciones es únicamente del partícipe del plan de pensiones que tiene la posibilidad de movilizar dichos recursos de un plan de pensiones individual a otro plan de pensiones de cualquier tipo.

La irrevocabilidad de las aportaciones es otra característica de los Planes de Pensiones, ya mencionada en los Planes de Pensiones de Empleo, las aportaciones no pueden ser devueltas hasta el momento del devengo de las prestaciones.

Las contingencias contempladas por el Plan de Pensiones son la jubilación, la invalidez y el fallecimiento, además también se cubren situaciones de liquidez de enfermedad grave y desempleo de larga duración. Tanto la irrevocabilidad de las aportaciones como las contingencias por las que se devenga prestación reflejan que el grado de iliquidez del Plan de Pensiones es elevado.

Las aportaciones que los partícipes realizan a los planes de pensiones son inmediatamente integradas en los Fondos de Pensiones y la Comisión de Control de los planes supervisará el funcionamiento y ejecución del plan, en el caso de los Planes de Pensiones Individuales las funciones de la Comisión de Control pueden ser ejercidas por la entidad gestora si el promotor de dichos planes le delega dichas funciones, incluyendo la figura del Defensor del Partícipe designado por las entidades promotoras cuya función es la decidir sobre las reclamaciones de los partícipes y beneficiarios contra las entidades gestoras y depositarias.

Dada la evolución negativa de los mercados bursátiles en estos últimos años y la volatilidad de los mismos, han surgido en el mercado distintas modalidades de planes de pensiones como los llamados Planes de Pensiones garantizados que intentan incluir algún tipo de garantía en los mismos. Este tipo de planes lo que ofrecen es alguna garantía normalmente en las aportaciones efectuadas en un plazo de tiempo, las cuáles no pueden ser movilizadas ni rescatadas por prestación durante ese período para conseguir la garantía. Sin embargo, por ley los planes de pensiones individuales no pueden garantizar ninguna rentabilidad, de esta forma la garantía quién la ofrece no es el plan sino la entidad gestora o entidad financiera asociada al grupo financiero al que pertenece la entidad gestora.

Seguros de Vida

Dentro de los seguros de vida podemos distinguir:

- **Seguro de vida riesgo:** que cubre contingencias de fallecimiento o invalidez puede ser un seguro temporal que cubre la contingencia en un plazo determinado o un seguro vida entera que cubre la contingencia de forma vitalicia, el pago de la prima también puede ser temporal o vitalicia en el segundo caso y a prima única o periódica en los dos casos. El Seguro de Vida es una respuesta inmediata sin necesidad de tener patrimonio previo para la cobertura de alguna de las contingencias.

- **Seguro de vida ahorro:** en este tipo de seguro lo que se intenta cubrir es la contingencia de supervivencia (jubilación, paro, etc...) ofreciendo una prestación en forma de capital o de renta al finalizar el período. Dentro de este tipo de seguros podemos distinguir entre:
 - **Seguros de ahorro sin riesgo para el tomador** (el riesgo es asumido por la compañía de seguros). La principal característica es su cálculo basado en una equivalencia financiero actuarial y biométrica entre prima y prestación. En este tipo de seguros es muy importante el tipo de interés garantizado al que se capitalizan las provisiones matemáticas, si son muy bajos el ahorro se puede desviar hacia otro tipo de productos y si son muy altos puede existir riesgo de insolvencia para la compañía. Entre estos seguros existen:
 - Seguro de capital diferido sin reembolso o con reembolso de primas (seguro mixto: combinación de riesgo y ahorro).
 - Seguro de rentas vitalicias o temporales, inmediatas o diferidas, constantes o crecientes, garantizadas o reversibles.
 - Seguro de vida inversión a prima única con intereses predeterminados.
 - Seguro de vida inversión asociados a estructuras financieras. Se trata de seguros de vida ligados a la evolución de determinados índices bursátiles y a la inversión de determinados activos vinculados.
 - Universal Life o los Seguros de Vida Universal: Se trata de un seguro muy flexible que consiste en la combinación de un proceso de capitalización y un seguro de fallecimiento temporal renovable, en el que las tasas de interés técnico, la prima del seguro de muerte y los gastos de gestión son modificables en cada período de seguro normalmente con carácter anual.
 - **Seguros de ahorro con riesgo para el tomador** (el riesgo es asumido por el tomador y no por la compañía de seguros): el principal ejemplo de este tipo de seguros es el Unit Linked. Son seguros de vida ligados a fondos de inversión o a cestas de fondos de inversión lo que lo hace un producto atractivo por la flexibilidad existente en la inversión, se puede diversificar en varias carteras o cestas.
 - **Planes de Previsión Asegurados** (combina un mínimo garantizado como riesgo para la compañía con una rentabilidad adicional cuyo riesgo es para el tomador): es un seguro de ahorro previsión muy similar a los Planes de Pensiones pero con un rendimiento mínimo garantizado y las garantías de fallecimiento e invalidez se contratan mediante un seguro con prima asociada. Asimismo disfruta de los mismos incentivos fiscales que los planes de pensiones como veremos a continuación así como las mismas coberturas además de

prestaciones adicionales en caso de fallecimiento o invalidez. La movilización de dichos planes de previsión se puede realizar en la actualidad únicamente entre planes de previsión, no se permite el traspaso de un plan de pensiones a un plan de previsión asegurado o viceversa.

Como característica principal de los seguros de vida ahorro (exceptuando los Planes de Previsión Asegurados), destaca la flexibilidad de los mismos o grado de liquidez comparado con los Planes de Pensiones. Los seguros de vida ahorro tienen derecho de rescate de las provisiones matemáticas en cualquier momento, con o sin penalización por parte de la entidad aseguradora.

9.3.3.Fiscalidad

Planes de Pensiones y Planes de Previsión Asegurados

Aportaciones (con límites): Reducción del importe de dichas aportaciones en la base imponible del IRPF. Posibilidad de realizar aportaciones a favor del cónyuge y de personas con minusvalía con la correspondiente reducción en la base imponible.

Prestaciones: tiene siempre independientemente de la contingencia que se produzca la consideración de rendimiento del trabajo, integrándose en la base imponible y en caso de que cobre en forma de capital tiene derecho a una reducción del 40% si la prestación es de jubilación y su antigüedad es superior a dos años, en el caso de la invalidez no es necesaria dicha antigüedad para tener derecho a la reducción. Efecto de diferimiento de impuestos.

Seguros de Vida

La entidad Aseguradora tendrá que aplicar una retención del 15% a cuenta del IRPF sobre el rendimiento neto (reducido, en su caso) generado por los seguros de vida.

En el caso de las aportaciones los seguros de vida no tienen ningún tipo de deducción.

En el caso de las prestaciones el tipo de impuesto por el que tributa depende de si el tomador y el perceptor es la misma persona o son personas distintas.

- **Si el tomador y perceptor son la misma persona:** se tributa siempre por el impuesto de la renta IRPF y en concepto de rendimiento de capital mobiliario por el importe de la diferencia entre el importe percibido y las primas satisfechas a lo largo de los años.

➤ **Si el pago de la prestación es en forma de capital:**

Existen reducciones en las cuantías del rendimiento en función de la antigüedad de las primas que pueden ir desde un 40% (con más de dos años) a un 75% (con más de cinco años). Excepciones:

- Reducción general de un 75 % en el caso de: haber transcurrido más de ocho años desde la primera prima, cobrar en forma de capital, las primas hayan tenido regularidad y hayan estado un plazo medio de más de cuatro años, y que el contrato del seguro sea posterior a 31/12/2004.
- Régimen transitorio.- una vez calculado el rendimiento de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, a la parte de prestación correspondiente a primas satisfechas con anterioridad a 31 de diciembre de 1994, le resultará aplicable una reducción del 14,28% por cada año hasta el 31-12-1994 redondeado por exceso.
- Rendimientos negativos: las reducciones se aplican de la misma manera que en el cobro en forma de capital, salvo que no le es aplicable el régimen transitorio.
- Pólizas con riesgo a cargo del tomador: Se imputará como rendimiento de capital mobiliario de cada período impositivo la diferencia entre el valor liquidativo de los activos afectos a la póliza al final y al comienzo del período impositivo. El importe imputado minorará el rendimiento derivado de la percepción de cantidades en estos contratos.

➤ **Si el pago de la prestación es en forma de renta:**

En el caso de rentas que no hayan sido adquiridas por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio:

- Rentas Inmediatas Vitalicias.- se considerará rendimiento de capital mobiliario el resultado de aplicar a cada anualidad los porcentajes siguientes en función de la edad del rentista en el momento de constituir la renta y se mantendrán constantes hasta su extinción:
 - 45 por 100, cuando el perceptor tenga menos de 40 años.
 - 40 por 100, cuando el perceptor tenga entre 40 y 49 años.
 - 35 por 100, cuando el perceptor tenga entre 50 y 59 años.
 - 25 por 100, cuando el perceptor tenga entre 60 y 69 años.
 - 20 por 100, cuando el perceptor tenga más de 69 años.
- Rentas Inmediatas Temporales.- se considerará rendimiento del capital mobiliario el resultado de aplicar a cada anualidad los porcentajes siguientes:
 - 15 %, cuando la renta tenga una duración inferior o igual a 5 años.
 - 25 %, cuando la renta tenga una duración superior a 5 e inferior o igual a 10
 - 35 %, cuando la renta tenga una duración superior a 10 e inferior o igual a 15
 - 42 %, cuando la renta tenga una duración superior a 15 años.

- Rentas Diferidas Vitalicias o Temporales.- se considerará rendimiento del capital mobiliario el resultado de aplicar a cada anualidad el porcentaje que corresponda de los previstos en los puntos anteriores, incrementado en la rentabilidad obtenida hasta la constitución de la renta. La rentabilidad vendrá determinada por la diferencia entre el valor actual financiero-actuarial de la renta que se constituye y el importe de las primas satisfechas. Dicha rentabilidad se repartirá linealmente durante los 10 primeros años de cobro de la renta vitalicia o entre los años de duración de la renta temporal con un máximo de 10 años.

Cuando las rentas hayan sido adquiridas por donación o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito e ínter vivos, el rendimiento del capital mobiliario será, exclusivamente, el resultado de aplicar a cada anualidad el porcentaje que corresponda de los previstos en los puntos anteriores.

- Rentas Diferidas por Jubilación.- cuando las prestaciones cubiertas sean las mismas que las establecidas para los planes de pensiones y no haya existido ningún tipo de movilización de las provisiones del contrato de seguro durante su vigencia, las prestaciones se integrarán en la base imponible del Impuesto, en concepto de rendimientos del capital mobiliario, a partir del momento en que su cuantía exceda de las primas que hayan sido satisfechas en virtud del contrato. En estos casos no serán de aplicación los porcentajes previstos en los puntos anteriores. Para la aplicación de este régimen será necesario que el contrato de seguro se haya concertado, al menos, con dos años de anterioridad a la fecha de jubilación.
- Extinción de la renta temporal o vitalicia.- cuando la extinción de la renta tenga su origen en el ejercicio del derecho de rescate, el rendimiento del capital mobiliario será el resultado de sumar al importe del rescate las rentas satisfechas hasta dicho momento y de restar las primas satisfechas y las cuantías que, de acuerdo con los puntos anteriores de este apartado, hayan tributado como rendimientos del capital mobiliario.
- Percepciones mixtas que combinen rentas y capital.- En el caso de percepciones mixtas, que combinen rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital, las reducciones referidas sólo resultarán aplicables al cobro efectuado en forma de capital. En particular, cuando una vez comenzado el cobro de las prestaciones en forma de renta se recupere la renta anticipadamente, el rendimiento obtenido será objeto de reducción por aplicación de los porcentajes que correspondan en función de la antigüedad que tuviera cada prima en el momento de la constitución de la renta.
- **Si el tomador y perceptor no son la misma persona:** se tributa por el impuesto de Sucesiones y Donaciones o en el caso de que el beneficiario sea una persona jurídica se tributa por el Impuesto de Sociedades. Estas prestaciones gozan de reducciones y exenciones en función de la fecha de contratación del seguro y del grado de parentesco.

9.4. Proyecto de Ley del IRPF en España

El pasado 22 de junio el Pleno del Congreso de los diputados ha aprobado el Proyecto de Ley (BOCG nº 80, de 5 de julio), que ha sido remitido al Senado para continuar con su tramitación.

Este proyecto de Ley propone las siguientes modificaciones a la actual normativa del IRPF en materia de:

Planes de Pensiones

- Límite de aportaciones a los planes de pensiones único para las cantidades aportadas y las imputadas por la empresa.
- Límite financiero anual máximo de aportaciones es de 10.000 euros anuales y 12.500 euros para los mayores de 50 años. Se puede superar este límite únicamente para mayores aportaciones de la empresa para garantizar las prestaciones en caso de planes de prestación definida.
- Límite fiscal conjunto de aportaciones contempla las aportaciones realizadas a cualquier sistema de previsión social: planes de pensiones (nacionales y extranjeros), Mutualidades, planes de previsión asegurados, planes de previsión social complementaria y seguros para la cobertura de dependencia severa o de gran dependencia.
- El límite fiscal anual máximo de aportaciones es la menor de las dos siguientes cantidades: 30% (50% para mayores de 50 años) de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas y 10.000 euros anuales (12.500 euros para mayores de 50 años). El límite porcentual del 30% (50% para mayores de 50 años) de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas no será de aplicación a las cantidades aportadas con anterioridad al 1 de enero de 2007, que se encuentren pendientes de reducción en la base imponible por insuficiencia de la misma.
- Los nuevos límites se aplicarán a partir del 1 de enero de 2007.
- Las prestaciones siguen tributando como rendimiento del trabajo.
- Se elimina la actual reducción del 40% en el caso de que la prestación se perciba en forma de capital. Régimen transitorio:
 - Para las prestaciones derivadas de contingencias acaecidas antes del 1 de enero de 2007, los beneficiarios podrán aplicar el régimen financiero (cobro en forma de capital, renta o mixto) y fiscal (reducción del 40%, si se cobra en forma de capital) vigente a 31 de diciembre de 2006 (sistema en vigor).
 - Para las prestaciones derivadas de contingencias acaecidas después del 1 de enero de 2007 (entrada en vigor del nuevo IRPF), por la parte correspondiente a aportaciones realizadas hasta 31

de diciembre de 2006, los beneficiarios podrán aplicar el régimen financiero (cobro en forma de capital, renta o mixto) y fiscal (reducción del 40%, si se cobra en forma de capital) vigente a 31 de diciembre de 2006 (régimen vigente).

Con esta nueva redacción, sería aplicable la normativa actualmente vigente no sólo a las aportaciones realizadas hasta la entrada en vigor de la nueva Ley, sino también a los rendimientos generados por las mismas.

- Se mantiene la reducción en los cinco ejercicios siguientes cuando la base imponible ha sido insuficiente o por aplicación del límite porcentual.
- Mantenimiento de la reducción adicional por aportaciones a favor del cónyuge que no obtenga rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas en cuantía inferior a 8.000 euros anuales.
- Mantenimiento del régimen de aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social constituidos a favor de personas con discapacidad, con límites de 10.000 euros anuales (antes 8.000) hasta 24.250 euros como en la actualidad.
- Deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades por contribuciones empresariales, se mantiene en el 10% en cuota a las primas/aportaciones a planes de previsión social empresarial y a patrimonios protegidos de los trabajadores y se mantiene su derogación a partir del 1 de enero de 2011, por lo que la desgravación del 10% de las empresas por contribuciones empresariales a sistemas que actúan como instrumento de previsión social empresarial desaparecerá.
- Inclusión de la dependencia severa y de la gran dependencia como contingencias.
- La posibilidad de que se puedan realizar movilizaciones de derechos económicos entre los distintos sistemas de previsión social (planes de pensiones, mutualidades de previsión social, planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y seguros privados que cubran exclusivamente el riesgo de dependencia severa o de gran dependencia). Mediante desarrollo reglamentario, se establecerán las condiciones bajo las cuales podrán efectuarse movilizaciones, sin consecuencias tributarias, de los derechos económicos entre los sistemas de previsión social antedichos, atendiendo a la homogeneidad de su tratamiento fiscal y a las características jurídicas, técnicas y financieras de los mismos.
- Se incrementan los instrumentos de previsión a los que se pueden realizar aportaciones estableciéndose nueva institución de los "Planes individuales de ahorro sistemático", que se configura como un producto exclusivamente asegurador. En concreto, el Proyecto de Ley los define como contratos celebrados con entidades aseguradoras para constituir con los recursos aportados una renta vitalicia asegurada. Tiene un límite anual de aportaciones de 8.000 euros y un límite total acumulado por aportaciones de 240.000 eu-

ros. Tributan las plusvalías en función de la edad del rentista y a un 18%, están exentas de tributación en caso de que la póliza tenga más de 10 años.

Seguros de vida

- Para los seguros de vida cuya percepción de la prestación sea en forma de capital tributarán tanto los de prima única como los de prima periódica a un 18%, sin reducciones. Sin embargo, existe un período transitorio de aplicación de las reducciones del 40% (más de 2 años desde la prima al momento de la percepción) y del 75% (más de 5 años) para los rendimientos de todas las primas satisfechas con anterioridad a 19 de enero de 2006. En el caso de primas regulares el régimen transitorio es de un 75% de reducción para los rendimientos de todas las primas satisfechas con anterioridad a dicha fecha.
- Para los seguros de vida en forma de renta tanto para las rentas temporales como las vitalicias se reducen los porcentajes a aplicar a la renta para obtener el rendimiento de capital mobiliario a tributar. No existe régimen transitorio por ser dichos porcentajes más ventajosos para el contribuyente en todos los casos.

Asimismo se unifica el tipo de retención para los fondos de inversión, las cuentas y depósitos y los seguros cuya percepción sea en forma de capital, todos ellos a un 18%.

Todo ello responde a un intento de homogeneización fiscal de los productos de ahorro y de reducción de complejidad en su aplicación. Sin embargo, en lugar de introducir modificaciones en los instrumentos menos favorecidos, lo que de este anteproyecto resulta, es una reducción de las ventajas que por ejemplo los Planes de Pensiones tenían con respecto a otros productos, sin tampoco favorecer en gran medida al resto de instrumentos, es más, en su lugar, se crea un nuevo producto para conseguir el mismo objetivo que con una adecuada regulación de los actuales productos se puede alcanzar. Esto a su vez genera más diversificación de productos y más confusión probablemente en los ciudadanos, sin solventar la heterogeneidad fiscal entre los productos de previsión.

Con respecto a la forma de cobro, al eliminar la reducción de que disfrutaba el plan de pensiones en forma de cobro de capital y reducir los porcentajes a aplicar en los rendimientos para la tributación de la renta, se intenta también favorecer a esta última en contraposición al capital, quizás para asignarle al producto un carácter más previsor equiparando las pensiones de la Seguridad Social con el cobro de una renta.

9.5. Algunos datos sobre la situación actual de la previsión social complementaria en España. El segundo y el tercer pilar

No existen muchas fuentes que nos faciliten datos sobre el desarrollo del segundo y tercer pilar así entendido en España o de la previsión social complementaria. Debemos dirigirnos a las distintas instituciones y asociaciones de

cada uno de los sectores que gestionan los distintos productos, para extraer datos por separado que en su mayoría, dado el origen y fuentes de los mismos, no son comparables y por tanto no son acumulables.

En este sentido, simplemente intentaremos indicar algunos datos orientativos sobre la evolución de la previsión privada en España.

Como hemos visto anteriormente, tres son las instituciones que configuran el sistema privado de pensiones (segundo y tercer pilar). La siguiente gráfica muestra la participación cuantitativa de cada uno de ellos en España en función de sus reservas acumuladas. Este gráfico recoge datos de las distintas instituciones que pueden no ser completamente coherentes ni congruentes, por poder contener duplicidades y valoraciones diferentes, sin embargo sí nos da una idea de la situación y tendencias en los últimos años.

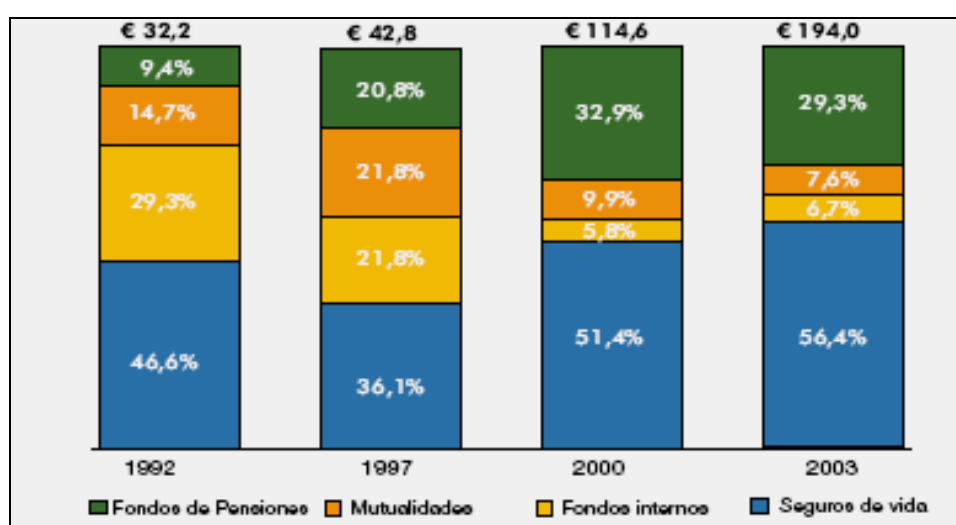


Gráfico 11.- Distribución porcentual de los Sistemas Privados de Pensiones (FUENTE: Pieschacón, C, Sistemas de Pensiones, experiencia española e internacional, 2006)

Segundo Pilar

En primer lugar y una vez finalizado el proceso de exteriorización, del que únicamente faltaría la exteriorización de los compromisos por Premios de Jubilación, deberíamos realizar un pequeño balance de dicho proceso teniendo en cuenta que se ha instrumentado a través de distintos productos.

Con respecto a los seguros de vida colectivo y según fuentes de UNESPA para 31/12/04, existen 6,3 millones de asegurados con unas provisiones de 43.861 millones de euros. Sin embargo únicamente el 23,19% de los mismos están destinados al ahorro acumulando el 97,39% de dichas provisiones, y el resto de asegurados tienen únicamente la cobertura de riesgo. Debemos tener en cuenta que estos datos deberían ser depurados, dado que más de una persona podría tener dos seguros y que además no todos los seguros colectivos de vida están asociados a la previsión social.

Con respecto a los Planes de Pensiones de Empleo, y según fuentes de la DGS para 31/12/04, acumulan 1,2 millones de partícipes con un patrimonio acumulado de 25.302 millones de euros.

A estos datos se les debe añadir 7.000 millones de Euros en provisiones de Mutualidades de Previsión Social y EPSV colectivas que cubren a unos 350.000 trabajadores a 31/12/04.

El análisis de estas cifras, sobre todo si las comparamos con las de otros años, es cierto que marca una tendencia positiva de crecimiento, pero aún básicamente, los planes de pensiones son un mero instrumento para una desgravación fiscal individual a finales de año y no son considerados como un instrumento capital de previsión social a largo plazo.

Y es que a pesar de todos los esfuerzos, a pesar del empuje notable que ha supuesto la externalización, la verdad es que no acaba de cuajar la idea de previsión social en las empresas, como muestra la relativa poca cifra de patrimonio acumulado en Planes de Pensiones de Empleo y sobre todo, la bajísima cifra de partícipes, que no llegan al 6.45% de la población activa, mientras que ya el 18.1% de la población total tiene un Plan de Pensiones Individual como motivo de desgravación fiscal.

Otra cifra más es que tan sólo 500 empresas optaron en el periodo transitorio por un Plan de Pensiones para externalizar sus compromisos, frente a 175.000 que optaron por la vía Seguro de Vida.

Además, sólo hay un total de 4.192 empresas con un Plan de Pensiones de empleo, de las que 2.500 son planes de promoción conjunta, es decir, planes de Pymes con muy poco patrimonio y pocos trabajadores. Salvo raras excepciones, son pocas y grandes empresas las que tienen el mayor porcentaje del patrimonio, las empresas españolas, sin excepción de tamaño y sector, no han entrado todavía en este instrumento, básicamente por las reticencias que le encuentran (no parece que sea por desconocimiento después de más de 15 años de experiencia).

Efectivamente el proceso de exteriorización ha impulsado al desarrollo en España de la previsión social complementaria, pero este impulso ha sido tímido y falta aún mucho por hacer. Sin embargo, se teme que, finalizado dicho proceso, la tendencia positiva que se había alcanzado no continúe en el tiempo más que únicamente por las aportaciones anuales que se han definido en los propios Planes y Seguros Colectivos, y en la financiación de los Planes de Reequilibrio y Planes de Financiación respectivamente.

Alguna de las conclusiones que podemos sacar del final de este proceso, con sus sucesivas prórrogas y con toda la polémica que le acompañó en todo momento, son las siguientes:

- Fue un proceso realizado en todo momento solo por obligación legal y ya finalmente finalizado (salvo premios de jubilación). En general no ha

servido para la creación de nuevos compromisos, sino para la integración de los compromisos ya vigentes en esta fecha.

- Ha sido un proceso con muchos obstáculos e incomprensión por parte de la patronal. Los sindicatos lo han apoyado en todo momento, pero se han encontrado con una gran resistencia empresarial, e incluso en ocasiones de los propios trabajadores.
- Gestión mediante instrumentos muy diferenciados, con legislación bastante compleja y rígida en todos los productos, y con modelos de fiscalidad y de gestión.
- Se debe fomentar una política de previsión a largo plazo, que tenga su reflejo en las políticas salariales y en el fomento de nuevos compromisos por pensiones, sobretudo en las Pymes.
- El alto nivel de las prestaciones públicas de Seguridad Social y los altos porcentajes de contribución a la Seguridad Social por parte de las Empresas no han ayudado.
- Poco arraigo de la cultura de previsión social complementaria.
- Efecto de la temporalidad e inestabilidad laboral.
- Ha servido cuanto menos, para la actualización y modificación de los compromisos vigentes desde hace años en muchas empresas. También y desgraciadamente, en algunos casos, ha servido para la anulación de los compromisos por pensiones vigentes, mediante su compra por un mayor incremento de salarios.
- Ha servido también para fomentar algo más la participación de los empleados y una mayor concienciación en algunas empresas de la importancia de la previsión social.
- Ha habido muy poca participación por parte de las Pymes y en general se ha reducido a las grandes empresas, y en gran medida a las multinacionales. Un ejemplo claro es que los bancos en su mayoría, a pesar de no estar obligados por la ley, han externalizado sus compromisos.

Tercer pilar

Para estudiar la evolución de la previsión social individual en primer lugar deberemos analizar como se reparte el ahorro de las familias en España. En la siguiente gráfica podemos ver la distribución de los activos financieros en los hogares españoles.

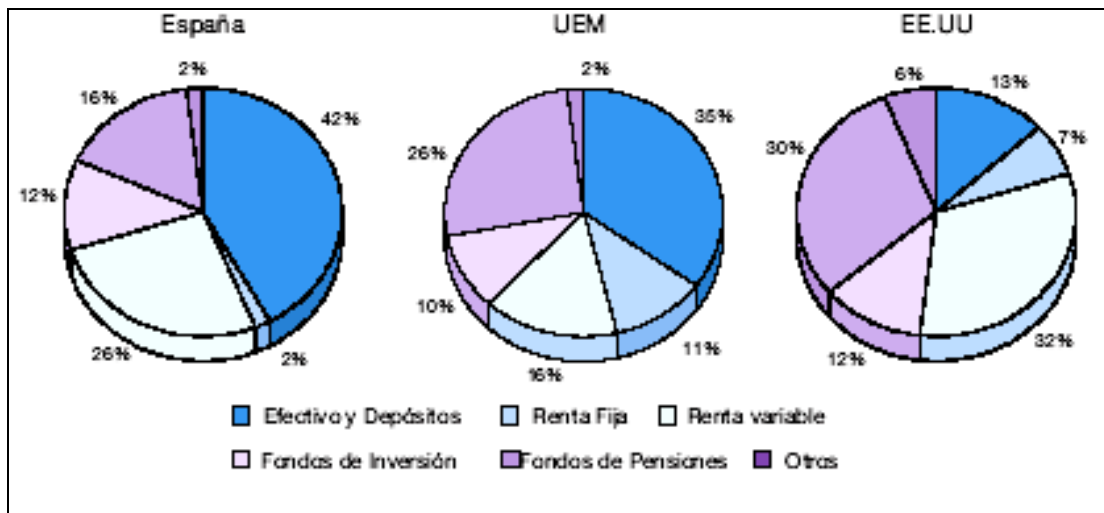


Gráfico 12.- Activos financieros en los hogares españoles
(FUENTE: Maza, L.A. y Sanchos, A (2003): La evolución de la composición de la
cartera de activos financieros de las familias españolas)

En dicha gráfica se observa en España que el efectivo y depósitos continúan siendo los activos más utilizados por las familias españolas para instrumentar el ahorro con un 42%, le sigue la inversión en renta variable con un 26%, después los fondos de pensiones y fondos de inversión con un 16 y 12% respectivamente. Por lo tanto, el porcentaje de fondos de pensiones es muy pequeño con respecto al total y principalmente asociado a los beneficios fiscales de que disfruta.

Obviamente si estamos hablando de la previsión social complementaria individual, en este gráfico deberíamos añadir los datos referentes a los seguros de vida individual que a 31/12/04 según fuentes de UNESPA ascendían a 19,7 millones de asegurados con un ahorro acumulado de 72.392 millones de euros. A simple vista podría parecer que el número de asegurados no es despreciable, pero si analizamos qué productos tienen vemos que de los 19,7 millones de asegurados 12,5 millones se corresponden con productos con la cobertura de fallecimiento e invalidez (según datos de UNESPA de 31/12/04) y probablemente muy vinculados a la contratación de hipoteca debido al crecimiento de la compra de vivienda en estos últimos años. Únicamente 7,31 millones de asegurados tienen un seguro vinculado al ahorro y acumulan un total de 70.945 millones de euros, es decir, el 98% de las reservas de los seguros de vida individual en nuestro país.

Con respecto a los planes de pensiones, si analizamos los partícipes y el patrimonio asociados a los mismos tenemos las siguientes gráficas:

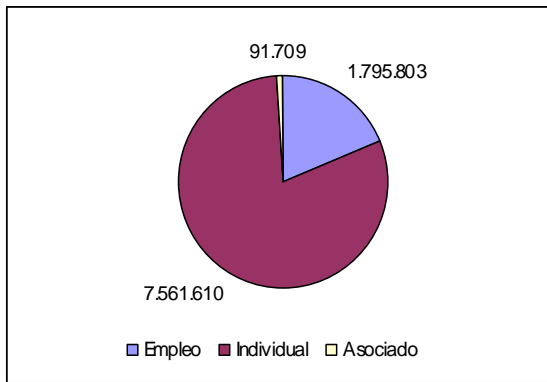


Gráfico 13.- N° de partícipes
(FUENTE: DGS 2005)

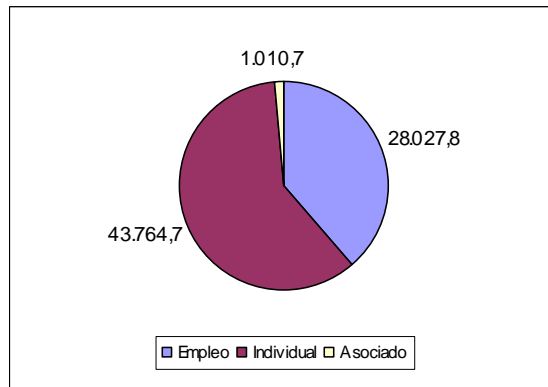


Gráfico 14.- Patrimonio (millones €)
(FUENTE: DGS 2005)

El número de partícipes de planes de pensiones individual representan el mayor porcentaje tanto en partícipes como en patrimonio. El número de partícipes representa casi un 18% de la población total, lo cual es un porcentaje muy bajo con respecto al resto de países europeos.

También se ha producido un desvío de las inversiones, a nivel individual, de instrumentos financieros con riesgo bursátil a inversiones de tipo inmobiliario debido a las minusvalías producidas en los últimos años en el mercado bursátil.

Por último decir, si quisiéramos realizar un estudio sobre la evolución de la previsión social de nuestra actual población activa, generación que sufrirá en mayor medida el efecto del envejecimiento, en el caso de los seguros de vida individual deberíamos descontar del número de asegurados comentado anteriormente, aquellos que ya son beneficiarios o que ya están cobrando una renta, por lo que pasarían a ser rentistas y por tanto no constituyendo ya su previsión social sino cobrándola. No así en los Planes de Pensiones dónde la información ya se facilita dividida entre partícipes y beneficiarios.

10. Los Sistemas de Pensiones en la Unión Europea

10.1. Situación de España con respecto a Europa

Según ya hemos analizado anteriormente, algunos de los indicadores más significativos a la hora de analizar la situación de cada uno de los países con respecto a la evolución del sistema de pensiones, son el porcentaje de población mayor de 60 años, la fertilidad, la esperanza de vida y la edad media de la población.

PAÍS	CAMBIO NUM. HABITANTES %	% POBLACIÓN > 60 AÑOS		TASA DE FERTILIDAD	ESPERANZA DE VIDA	EDAD MEDIA POBLACIÓN	
	2000-50	2000	2050	1995-2000	NACIDOS 1995-2000	2000	2050
EE.UU.	+43	16,1	25,5	2,05	76,2	35,2	39,7
Reino Unido	+13	20,7	29,6	1,70	77,2	37,7	43,8
Francia	+8	20,5	32,3	1,76	78,1	37,6	45,1
Alemania	-4	23,2	34,5	1,34	77,4	39,9	46,8
España	-9	21,2	40,9	1,19	78,4	37,4	51,9
Italia	-22	24,1	40,6	1,21	78,2	40,2	52,4
Japón	-14	23,3	42,4	1,39	80,5	41,3	52,4

Cuadro 5.- Principales tendencias demográficas 2000-2050

(FUENTE: Hawksworth, J. (2003): III Implications of ageing form European pensions and public finances)

En el gráfico adjunto, que proyecta la situación para el año 2050 con respecto al año 2000, se puede observar que en la mayoría de dichos indicadores, España se encuentra en una situación preocupante y débil ante la evolución o sostenibilidad financiero actuarial del sistema público, debido a una reducción mayor de su población y una edad media mayor.

La evolución de los indicadores anteriormente mencionados afecta de forma directa a la tasa de dependencia, es decir, la relación existente entre la población de 60 o más años y la población activa entre 15-59 años. Como se puede ver en el gráfico siguiente también en este indicador España se sitúa en la tasa de dependencia más elevada.

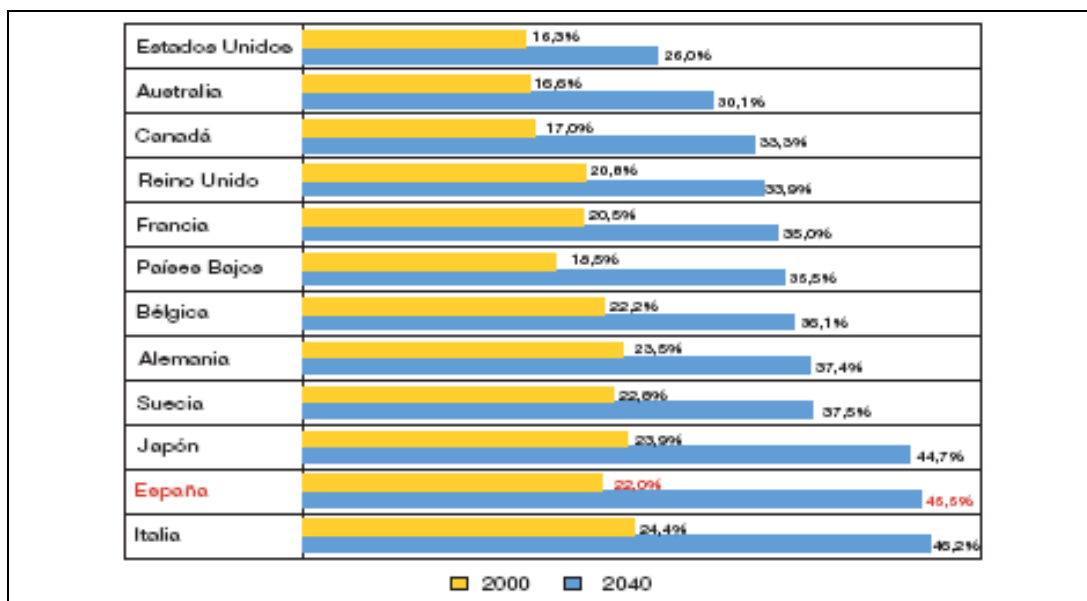


Gráfico 15.- Proyección del porcentaje de personas mayores (FUENTE: CSIS y Watson Wyatt Worldwide 2003)

El cuadro siguiente muestra las proyecciones del Comité de Política Económica de la Comunidad Europea y de la OCDE sobre el gasto público en pensiones hasta el año 2050. En dicho cuadro se observa que el mayor incremento del gasto público lo soportará España entre los países seleccionados, alcanzando el crecimiento hasta un 17,3%. Sin embargo, dicha cifra no se corresponde con la que ofrece la Administración Española que indica que se situará en un 13,04%.

Por último, podemos ver en el siguiente gráfico las proyecciones referentes al porcentaje que sobre el total del gasto público va a representar el gasto de las prestaciones públicas, según el Comité de Política Económica de la Comunidad Europea.

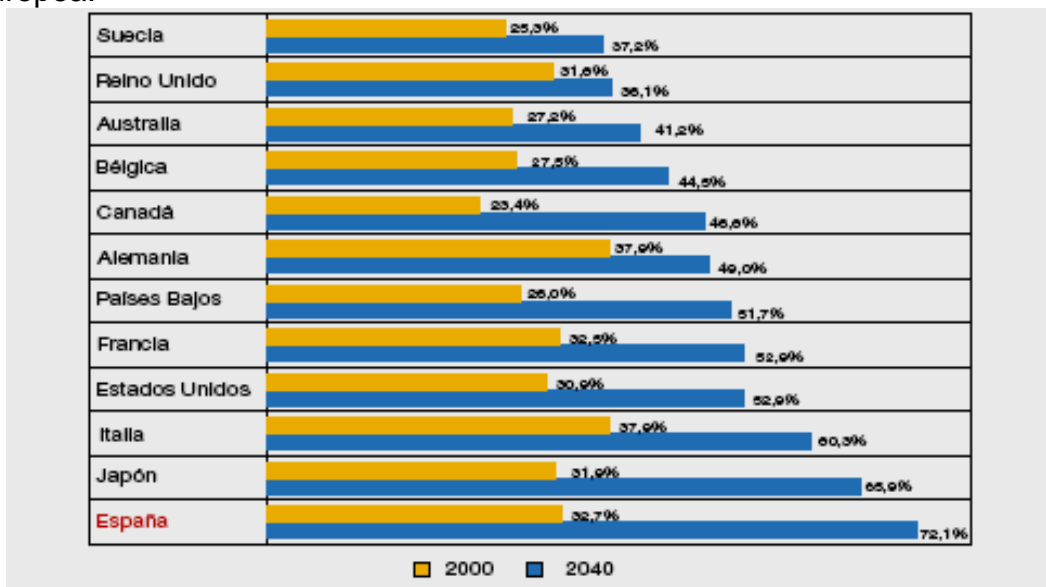


Gráfico 16.- Prestaciones Públicas en % del Gasto Total (FUENTE: Hawksworth, J. (2003), III Implications of ageing for European pensions and public Finances)

Debido a la situación precaria de los sistemas públicos a la hora de financiar la vejez de la población, los distintos países han ido incorporando reformas en sus sistemas para permitir la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, para ello en el siguiente gráfico podemos observar las diferencias entre Europa y Estados Unidos con referencia al peso de cada uno de los pilares en estas dos zonas geográficas, lo cual nos proporciona una idea de cómo están evolucionando sus políticas con respecto a las pensiones.

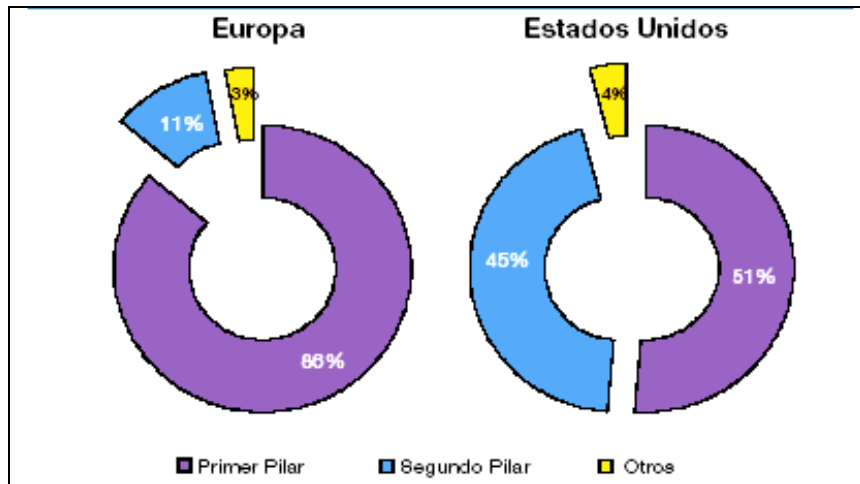


Gráfico 17.- Estructura de Ingresos por Pensiones en EE.UU. y la UE
(FUENTE: Grad, S. Income of the Aged, en Quinn, J.F.(1999). Criteria for Evaluating Social Security Reform)

En el gráfico siguiente podemos observar para algunos de los países más relevantes de la Unión Europea el peso de cada uno de los pilares de los sistemas de pensiones.

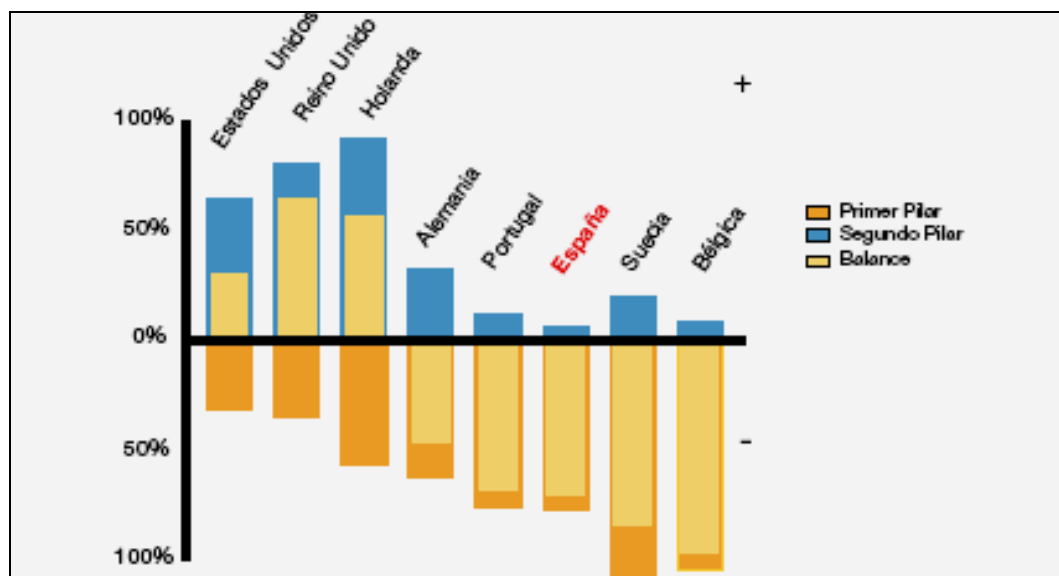


Gráfico 18.- Situación Financiera del 1er y 2º pilar en % del PIB-1995
(FUENTE: Datos de OCDE (1999) Ageing, Populations, Pensions Systems and Government Budget)

Asimismo existe una alta relación inversa entre la relación de sustitución del primer pilar con el desarrollo del segundo pilar, es decir, cuanto más protector es el sistema público de pensiones menos propensión existe para que crezca el sector privado del segundo pilar, tal como vemos en el gráfico adjunto.

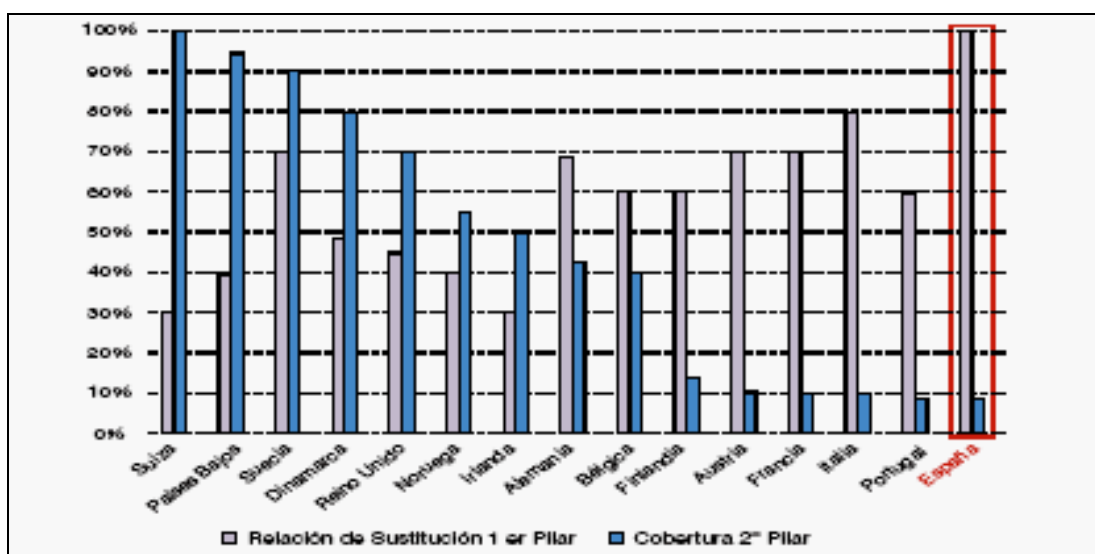


Gráfico 19.- Cobertura de Planes del Segundo Pilar en Europa
(FUENTE: Goldbrunner, J. (2003), Tendencias Futuras de las Pensiones Privadas en Europa, I Congreso Internacional-Envejecimiento y la Protección Pública y Privada, ICEA)

10.2. El Método Abierto de Coordinación en Materia de Pensiones

La Unión Europea no tiene competencia legislativa directa sobre los sistemas de pensiones públicos de sus Estados Miembros, pero ha insistido en repetidas ocasiones a los gobiernos comunitarios para que eviten el déficit actual o potencial de la Seguridad Social, para no poner en peligro el Pacto de Estabilidad y Crecimiento.

En este sentido las conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo de marzo 2001 sentaron las bases para el Método Abierto de Coordinación en Materia de Pensiones. Finalmente el Consejo Europeo de Laeken de diciembre de 2001 impulsó este proceso ante la propuesta del Comité de Política Económica y el Comité de Protección Social al recurrir al llamado Método Abierto de Coordinación en el área de las pensiones en la Unión Europea con el objetivo de "...ayudar a los Estados Miembros a desarrollar progresivamente sus propias políticas para salvaguardar pensiones adecuadas con el mantenimiento de su viabilidad financiera y afrontando los retos de las cambiantes necesidades sociales..."⁷.

⁷ Commission of the European Communities (2001; Quality and viability of pensions, Joint report on objectives and working methods in the area of pensions.

Objetivos del Método Abierto de Coordinación en Materia de Pensiones:

- Acordar objetivos comunes a realizar en las correspondientes estrategias nacionales.
- Trasladar esos objetivos a las estrategias políticas nacionales.
- Supervisión periódica sobre los progresos alcanzados. Por el momento se ha realizado un informe común de la Comisión y Consejo sometido a los jefes de Gobierno en Bruselas en el 2003.

Dicho Consejo Europeo de Laeken estableció las bases de este proceso estableciendo once objetivos divididos en tres partes:

1. Adecuación de las pensiones para cumplir su función social:

- **Objetivo 1:** Asegurar que las personas de edad avanzada no estén en situaciones de pobreza y que puedan disfrutar de un nivel de vida decente, compartan el bienestar económico de su país y consecuentemente participen activamente en la vida pública cultural y social.

La existencia de los tres pilares ofrecen a la mayoría de los europeos mantener su nivel de vida en un 90% de los ingresos medios de personas de edad inferior a la jubilación, la mayoría de estos ingresos provienen del primer pilar, y parece que en un futuro próximo seguirá siendo la principal fuente de ingresos para las personas mayores.

Las reformas que se están poniendo en práctica para contener el gasto público son:

- Permitir derechos de pensión adicionales por aplazar la jubilación.
 - El desarrollo de planes de pensiones profesionales y personales de carácter voluntario.
 - Regímenes de pensiones sectoriales basados en convenios colectivos obligatorios.
 - Facilitar el acceso a los planes de pensiones personalizados y mejorar el marco para la provisión voluntaria por parte de los empleadores.
- **Objetivo 2:** Proporcionar acceso a todos los individuos a derechos apropiados de pensión, públicos y/o privados, que les permita acceder al percibo de una pensión con la que mantener, en un grado razonable, su nivel de vida después de la jubilación.

Este objetivo se basa en evitar la exclusión social. Para ello las distintas reformas que los distintos países han adoptado se encuentran entre las siguientes:

- Estableciendo afiliación obligatoria a un fondo de pensiones de vejez promoviendo el amplio acceso a los regímenes de pensiones.

- Implementando garantías de renta mínima y diversas prestaciones.
 - Los futuros pensionistas y en particular las mujeres podrán adquirir derechos de pensión a lo largo de su vida laboral.
- **Objetivo 3:** Promover la solidaridad inter e intrageneracional.

Reformas orientadas a:

- La introducción en el primer pilar de sólidos elementos redistributivos en forma de garantías de renta mínima con cargo a los presupuestos generales.
- La redistribución también está presente en los planes de pensiones profesionales basados en convenios colectivos.

2. Sostenibilidad Financiera del Sistema de Pensiones:

- **Objetivo 4:** Conseguir un alto nivel de empleo a través de reformas globales del mercado de trabajo, como se indica en la Estrategia Europea para el empleo, y de manera consistente con las Grandes Orientaciones de Política Económica.

Cuanto mayor sea la tasa de empleo mayor número de personas contribuyen a la financiación de las prestaciones. Sin embargo, las previsiones del gasto público en pensiones realizadas por los Estados miembros en 2001 a petición del Comité de Política Económica, indican que si se cumplieran los objetivos de Lisboa relativos al empleo, el aumento del gasto público en pensiones como porcentaje del PIB podría reducirse en un tercio en 2050.

- **Objetivo 5:** Asegurar a través de políticas de mercado de trabajo y económicas que todas las ramas importantes de protección, en particular el Sistema de Pensiones, ofrezcan incentivos efectivos para la participación de los trabajadores mayores; que los trabajadores no estén estimulados para jubilarse anticipadamente y no estén penalizados por permanecer en el mercado de trabajo más allá de la edad estándar de jubilación; y que los sistemas de pensiones faciliten la opción de la jubilación gradual.
- **Objetivo 6:** Reformar los sistemas de pensiones de forma que se tenga en cuenta el objetivo global de mantener la sostenibilidad de las finanzas públicas. Al mismo tiempo la sostenibilidad de los sistemas de pensiones necesita acompañarse de políticas fiscales sanas, incluyendo si es necesario, reducción de la deuda. Las estrategias que se adopten para alcanzar este objetivo pueden incluir también la contribución de los Fondos de Reserva afectadas. Para ello las reformas se han concentrado en: elevar las tasas de empleo, reducir la deuda pública y reformar los propios sistemas de pensiones.

- **Objetivo 7:** Asegurar que las provisiones y reformas de las pensiones mantienen un adecuado balance entre los activos y los pasivos, no sobrecargando a los primeros y manteniendo pensiones adecuadas para los segundos. Ningún Estado miembro prevé financiar el mayor gasto en pensiones únicamente incrementando las tasas de cotización, sino que por el contrario se ponen límites máximos a las mismas. Para sufragar por tanto este incremento de gastos se están tomando algunas medidas:
 - Estableciendo fondos de reserva de los sistemas públicos.
 - Algunos esperan transferencias del presupuesto general a los regímenes públicos de pensiones para disminuir la deuda y por tanto los intereses de la misma o por una mayor recaudación de impuestos de las futuras prestaciones de nuestros pensionistas sometidas a fiscalidad diferida.
 - Reducción de la tasa de sustitución en los regímenes públicos de pensiones, creando mejores oportunidades para los sistemas privados complementarios.

- **Objetivo 8:** Asegurar a través de los marcos reguladores apropiados y de una buena administración, que los esquemas de pensiones públicas y privadas por capitalización, puedan proporcionar pensiones con la suficiente eficiencia, sostenibilidad, portabilidad y seguridad. Las reformas para garantizar la viabilidad de los sistemas de capitalización se han basado:
 - Una supervisión eficaz y una gestión prudente de los activos para evitar la volatilidad de los mercados financieros y su repercusión en los sistemas privados de capitalización.
 - Reducción de los costes de gestión de los regímenes privados, promoviendo también su accesibilidad.

3. Modernización de los Sistemas de Pensiones en respuesta a las necesidades cambiantes de la Economía, la sociedad y los individuos:

- **Objetivo 9:** Asegurar que los sistemas de pensiones son compatibles con los requerimientos de flexibilidad y seguridad del mercado de trabajo; que sin perjuicio de la coherencia de los sistemas fiscales de los Estados Miembros, la movilidad del mercado de trabajo dentro de los Estados Miembros y entre fronteras y las formas atípicas de trabajo no penalicen el nivel de las pensiones y que el empleo de trabajadores autónomos no esté desestimulado por los sistemas de pensión.

- **Objetivo 10:** Revisar el sistema de pensiones, con objeto de asegurar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las obligaciones de las normas de la UE.

- **Objetivo 11:** Hacer que el sistema de pensiones sea más transparente y adaptable a las cambiantes circunstancias de forma que los ciudadanos sigan manteniendo la confianza en él. Desarrollar información adecuada y fácil de entender sobre la perspectiva a largo plazo, fundamentalmente

con la evolución prevista de los niveles de pensión y las tasas de contribución. Promover el más amplio consenso con vistas a las políticas y reformas de las pensiones. Mejorar las bases metodológicas para un control eficiente de las reformas y políticas de pensiones. Los Estados miembros están esforzándose en ser más transparentes en lo referente a los sistemas de pensiones, informando sistemáticamente a los ciudadanos sobre sus derechos y efectuando un seguimiento regular sobre la evolución de las reformas y la viabilidad del sistema de pensiones en su conjunto.

El Método Abierto de Coordinación en el área de pensiones en la Unión Europea decidió la remisión en septiembre de 2002 por parte de todos los Estados Miembros de informes a la Comisión, explicando como cada estado pretende asegurar la adecuación de las pensiones de nuestros jubilados presentes y futuros sin cargar excesivamente a la población activa futura y salvaguardando la estabilidad y viabilidad de las finanzas públicas, todo ello en base a los once objetivos expuestos anteriormente. En 2004 la Comisión y el Consejo Europeo remitieron a cada uno de los Estados Miembros la evaluación de los objetivos y métodos de trabajo de cada uno de los países.

10.3. Situaciones y estrategias de los Sistemas de Pensiones europeos de referencia y de España

Siendo la principal preocupación actual la de garantizar la sostenibilidad en el medio o largo plazo, en los últimos cinco años se han registrado importantes reformas en los sistemas de pensiones de la Unión Europea. Antes de explicar la situación y las reformas emprendidas en los sistemas de pensiones de algunos países europeos, en la gráfica adjunta podemos ver la el grado de urgencia en la necesidad de las mismas en los países de la UE-15, según los criterios desarrollados por el Servicio de Estudios Económicos del Grupo Allianz-Dresdner.

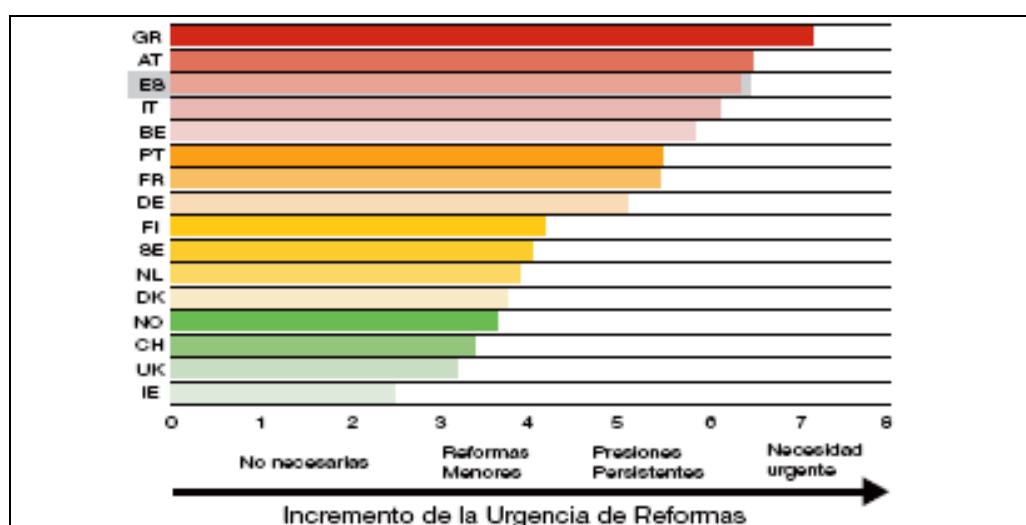


Gráfico 20.- Grado de Urgencia de las Reformas en Europa
(FUENTE: Goldbrunner, J. (2003), Tendencias Futuras de las Pensiones Privadas en Europa, I Congreso Internacional-Envejecimiento y la Protección Pública y Privada, ICEA)

Se puede observar que España ocupa el tercer lugar después de Grecia y Austria.

Según datos de la OCDE y en opinión de los países que la componen, en la siguiente gráfica se indican las reformas que se deben implementar en los sistemas de pensiones y el peso que cada una de ellas tiene.

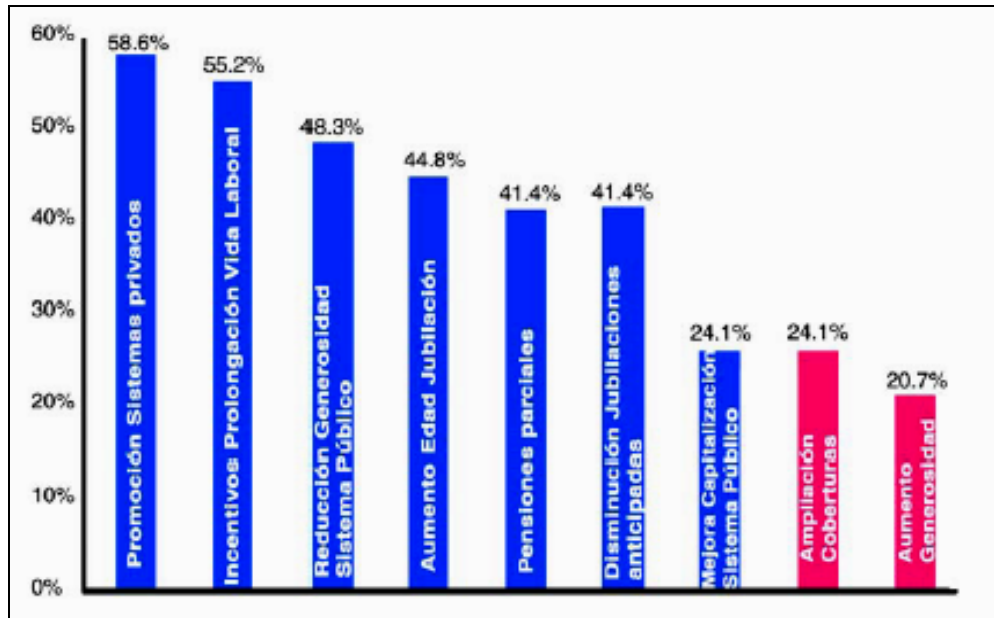


Gráfico 21.- Acciones de reforma en los sistemas de previsión % de países (FUENTE: OECD, Retirement income systems: The reform process across OECD countries, París 1998)

Con relación al sistema público de pensiones en la siguiente gráfica podemos ver los porcentajes que representan cada una de las reformas que se han realizado en el mundo.

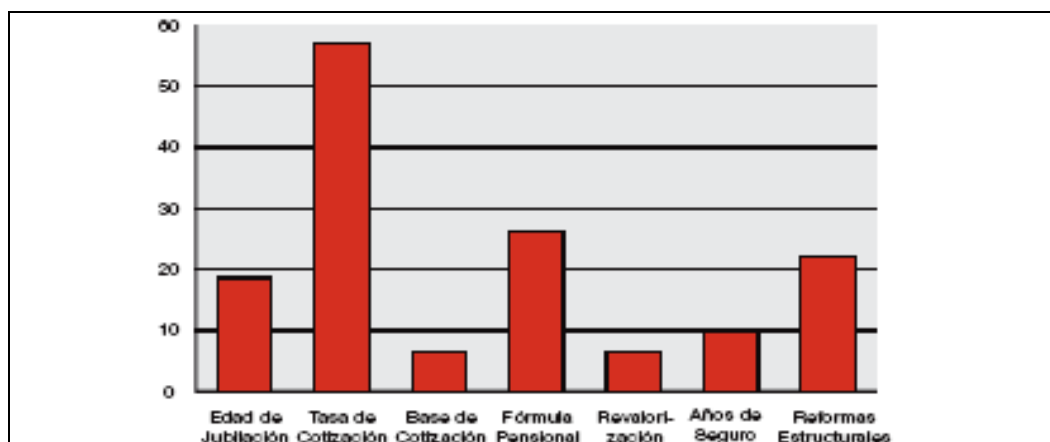


Gráfico 22.- Tipos de Reforma en los Sistemas Públicos de Pensiones (FUENTE: Schwarz, A.M. and Demircug-Kunt, A. (1999) Taking Stock of Pension Reforms around the World)

Como puede verse únicamente poco más del 21% representan las reformas estructurales en el mundo y en los países de la OCDE no representan más de un 6%, debido todo ello a la gran influencia que tienen este tipo de reformas en el contexto político de un país por ser un tipo de reforma muy impopular y que afecta mucho al elector.

A continuación analizaremos la situación en materia de pensiones de los países europeos de referencia, basándonos en el informe que en el año 2004 la Comisión y el Consejo Europeo remitieron a cada uno de los Estados Miembros con la evaluación de los objetivos conseguidos.

HOLANDA

El sistema de pensiones holandés está basado en un primer pilar básico fuerte basado en la residencia con una pensión básica en base al salario medio, y financiado a través de cotizaciones de hasta un 18,25%. El segundo pilar de los planes de pensiones profesionales de carácter obligatorio, resultado de los convenios colectivos, basados en la capitalización y en la prestación definida, está más desarrollado que en cualquier otro país de la UE, cubriendo hasta un 91% de los trabajadores. El tercer pilar de planes de pensiones individuales tiene un tratamiento fiscal favorable basado en deducciones en las aportaciones y en la tributación diferida en el momento del cobro de las prestaciones.

Las reformas adoptadas estriban en incrementar aún más el crecimiento de los planes de pensiones profesionales del segundo pilar, para ello se pretende aumentar la tasa de empleo a través de mayores oportunidades de empleo a tiempo completo para las mujeres y para los trabajadores de más edad, promovido mediante pensiones complementarias, desincentivando la jubilación anticipada e incentivando a la empresa para su contratación (proponiendo normas que prohíban la discriminación por razón de edad en el empleo y la formación). Todo ello proporcionará más ingresos sin generar derechos adicionales en el régimen público de pensiones uniformes.

La viabilidad financiera de los planes del segundo pilar depende en gran medida de la estabilidad de la evolución macroeconómica y de que se mantenga baja la inflación. Debido a las caídas en el mercado de valores, los fondos de pensiones han sido reducidos lo cual puede ocasionar un ajuste en los niveles de aportación.

No forma parte de la estrategia nacional de Holanda el cambio en el régimen estatal público del primer pilar ni el incremento en las cotizaciones a la Seguridad Social. Dicha estrategia se basa en la consecución de un superávit presupuestario durante un largo período de tiempo con la intensificación del empleo y las reformas de los regímenes de pensiones de invalidez, de forma que se pueda eliminar la deuda pública, reduciendo de este modo el pago de intereses debido al déficit.

REINO UNIDO

El primer pilar del sistema de pensiones está basado en una pensión básica uniforme y en una pensión adicional vinculada a los ingresos y todo ello financiado con cargo a las cotizaciones al Seguro Nacional. No existe posibilidad de jubilación de forma anticipada, pero si posibilidad de aplazarla consiguiendo así prestaciones más elevadas.

El primer pilar también garantiza un régimen no contributivo de ingresos mínimos que proporciona ayuda supeditada a los recursos a las personas de más de 60 años dependiendo de sus ingresos y capital.

La característica principal del sistema de pensiones consiste en la posibilidad de renunciar a participar en el régimen vinculado a los ingresos de la parte del primer pilar basada en el sistema de reparto. Para ello es preciso estar cubierto por un plan de pensiones profesional o personal con las mismas o mejores prestaciones que el régimen general. Un 60% de los trabajadores está cubierto por estos planes externos y tienen derecho a una bonificación en la cotización al Seguro Nacional. En general los planes de pensiones profesionales son de prestación definida aunque existe una tendencia hacia los planes de aportación definida. En dichos planes, a diferencia del Estado, se permite la jubilación anticipada.

Las pensiones personales se introdujeron en 1988 para ofrecer una segunda pensión privada a las personas que no tenían acceso a los planes de pensiones profesionales o que cambian de trabajo con frecuencia. Gran parte de la población están realizando aportaciones a dichos planes de pensiones personales. Con el fin de hacerlas más atractivas, en el ejercicio 2001 se introdujeron las llamadas Stakeholder Pensions, estas pensiones tienen cargos bajos, flexibilidad en aportaciones, posibilidad de movilización sin penalización financiera, límites de aportaciones y obligaciones tributarias simplificadas.

En el año 2000 el 57% de los ingresos por concepto de pensiones provino de fuentes estatales y el resto del sector privado. Asimismo el 60% de los trabajadores que sustituyeron el sector público por el privado tienden a tener mejores tasas de sustitución de ingresos.

Sin embargo la volatilidad de los mercados financieros de los últimos años obliga a los empleadores de trabajadores con planes de pensiones profesionales de prestación definida a tener costes futuros más altos, lo que ha contribuido a un cambio hacia los planes de aportación definida donde el riesgo financiero lo asume el beneficiario.

Dada la importancia de la previsión social privada, se debe destacar que existe una gran diversidad y complejidad de los planes privados de pensiones con una supervisión escasa y con un asesoramiento al consumidor muy bajo.

Uno de los problemas del sistema es la adecuación de las pensiones de las personas que no han podido acceder a los planes de pensiones profesionales o

personales, con lo que en el año 2003 el ingreso mínimo garantizado se sustituyó por el crédito de pensión con pocas restricciones para acceder al mismo.

También presenta varias iniciativas con respecto a la posibilidad de seguir trabajando después de la edad de jubilación con incrementos futuros a la hora de cobrar la prestación, también se intenta introducir prácticas no discriminatorias para la entrada en el mercado laboral de las personas de más edad.

Dado que el nivel de gasto público en pensiones es bajo y se mantendrá más o menos en el mismo nivel, la viabilidad financiera de los regímenes públicos no plantea problemas. La estrategia nacional se basa en orientar el gasto público en pensiones hacia las personas con renta más baja y en seguir fomentando que una mayor parte de la previsión esté financiada de forma privada. Para ello el Estado está abordando una amplia gama de cuestiones como son: garantizar la estabilidad de las inversiones con políticas macroeconómicas adecuadas, mejoras en el marco legislativo, regulador y supervisor, una simplificación de los productos o planes privados y su legislación, un mejor asesoramiento y protección al consumidor, un mejor acceso a los productos de ahorro para las personas de menor renta y una reducción de las cargas administrativas para empleadores y empleados y en general para los planes de pensiones privados profesionales o personales.

Un gran riesgo de este sistema es que se basa fundamentalmente en la previsión privada. Así como sabemos que la viabilidad financiera del sistema público no plantea problemas, desconocemos la viabilidad financiera de los sistemas privados de previsión, que en el caso de que proporcione coberturas menores a las previstas, pueden producir presiones para que los gobiernos futuros hagan frente a dichas diferencias.

SUECIA

Se basa en un régimen del primer pilar con una parte contributiva vinculada a los ingresos y una parte no contributiva de pensión mínima de jubilación garantizada basada en la residencia y financiada a través de impuestos.

El régimen vinculado a los ingresos se financia a través de cotizaciones de un tipo del 18,5%, 16% financian la parte del sistema basada en el sistema de reparto y el resto se destinan a uno o varios fondos elegidos por el participante (llamado régimen de pensiones de prima). Los capitales obtenidos por estas cotizaciones se convierten en el momento de la jubilación en una pensión cuyo importe depende de la esperanza de vida media a la edad de jubilación. La estructura de este nuevo sistema de pensiones limitará el crecimiento futuro del gasto por pensiones.

El segundo pilar consiste en planes de pensiones profesionales basados en convenios colectivos que cubren a un 90% de los asalariados. Tradicionalmente estos planes eran de prestación definida pero ahora son cada vez más de aportación definida. En el año 2000 el 17% del desembolso del total de pensiones provenían de este sistema.

Los planes del tercer pilar representaron en el año 2000 un 4% del desembolso total en pensiones. Es deducible a efectos fiscales.

El aumento previsto del coeficiente de dependencia de las personas mayores es menor en el caso de Suecia que en el resto de los países de la UE. La tasa de empleo de las personas de mayor edad es la más elevada de la UE.

En el futuro puede existir riesgo de pobreza para aquellas personas que no perciban pensión vinculada a los ingresos.

La viabilidad financiera del sistema está garantizada porque el nuevo régimen de pensiones vinculado a los ingresos traslada los riesgos financieros a los beneficiarios. Además el sistema garantiza un alto grado de flexibilidad asociado a que la pensión está basada en la esperanza de vida media a la edad de jubilación. Existe una gran información a los participantes de los sistemas de pensiones.

ALEMANIA

El régimen general de pensiones está basado en el sistema de reparto vinculado a los ingresos dando en la actualidad cobertura al 82% de la población empleada alemana, financiado a través de cotizaciones (en un 63% del gasto) de un 19,5% pagado a partes iguales por empleador y empleado y por el presupuesto público general (37%). Existen regímenes especiales para agricultores y profesionales liberales. El régimen del primer pilar representa el 78% del total de los ingresos de las personas mayores de 65 años. En 1999 el 96% de la población mayor de 65 años percibía pensiones de jubilación financiadas con fondos públicos. Las personas mayores sin ingresos suficientes tienen derecho a prestaciones condicionadas a los recursos.

La previsión social del segundo pilar está organizada a nivel de empresa en el sector privado y está instrumentada a través de fondos internos contables, de planes de pensiones y de seguros colectivos. La reforma del 2001 promueve el desarrollo de planes contributivos también a nivel sectorial.

La previsión social del tercer pilar representa un 10% del ingreso total de las personas mayores.

La gran preocupación con respecto al sistema de pensiones en Alemania estriba en la viabilidad financiera del mismo. Ciertamente es que las reformas del año 2001 reducirán este riesgo pero no lo eliminan.

La estrategia del gobierno para hacer frente a la viabilidad financiera del sistema se basa en reducir la necesidad de futuros aumentos de las cotizaciones mediante el incremento del empleo y la productividad, es decir, en reforzar la base contributiva, sobre todo entre las mujeres y las personas de mayor edad. También se introducen reducciones para las pensiones anticipadas y se han establecido incentivos financieros para trabajar durante más tiempo. Esta viabilidad financiera estará también reforzada por el hecho de que el cálculo de las pensiones y su ajuste anual se han modificado de tal forma que el crecimiento

del gasto total en pensiones sea más lento. La edad reglamentaria de jubilación se ha incrementado hasta los 65 años.

Alemania apuesta también por la previsión social privada, garantizando un amplio acceso a los planes de pensiones profesionales sin que quede excluido ningún colectivo a los mismos, proporcionando información para su elegibilidad, dando derecho a los empleados a destinar parte de su salario en una aportación a la pensión, dichas aportaciones no están sujetas al impuesto sobre la renta ni a cotizaciones a la seguridad social durante un período limitado, reducciones en el período de carencia para la adquisición de las pensiones financiadas por el empleador y la edad mínima para adquirir los derechos efectivos se ha reducido de 35 a 30 años, en el caso de las aportaciones de los empleados adquieren el derecho a pensión con carácter inmediato.

Asimismo también se ha ofrecido un enorme apoyo al desarrollo de la previsión privada con importantes deducciones fiscales y subvenciones a aquellos que no puedan disfrutar de dichos beneficios fiscales por lo reducido de sus rentas.

Todas estas reformas no eliminan el riesgo de la no viabilidad financiera del sistema, con lo que se hará un seguimiento del mismo y se propone que los interlocutores sociales garanticen un amplio desarrollo de los planes de pensiones profesionales, de modo que el apoyo del gobierno sea beneficioso para el mayor número de trabajadores.

ESPAÑA

Como ya hemos visto en capítulos anteriores España se caracteriza por un primer pilar que consiste en un sistema general vinculado a los ingresos y en sistemas especiales (funcionarios, justicia, armada), todos ellos financiados a través de cotizaciones de 28,3% (4,7% a cargo del empleado y el resto a cargo del empleador). El derecho a pensión se adquiere después de haber cotizado quince años como mínimo, en el caso de no poder acceder por no haber cotizado el tiempo suficiente existe un ingreso mínimo garantizado o pensión no contributiva financiado por los presupuestos generales del Estado.

El segundo y tercer pilar dan cobertura a casi 6 millones de personas, pero únicamente un 10% de ellas participa en un plan de pensiones profesional establecido por convenio colectivo. El llamado proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones ha tenido el objetivo principal de que las empresas no tuviesen dichos compromisos en fondos internos ya se ha producido exceptuando el sector servicios.

España debido a las bajas tasas de natalidad durante la guerra civil española con lo que el aumento del número de pensionistas disminuirá en los próximos años y si a ello le añadimos el baby-boom de los años 60, con lo que habrá más personas como población activa, significa que el efecto del envejecimiento en España se producirá con más retraso que en el resto de la Unión Europea y por el momento genera superávit en las cuentas de la Seguridad Social. Con lo que se prevé que el coeficiente de dependencia de las personas mayores será el de los más altos de la UE aún produciendo el efecto de la inmigración.

Según las proyecciones del Comité de Política Económica el gasto en pensiones públicas se elevará 7,9% respecto al PIB entre 2020 y 2050.

La estrategia para hacer frente a la viabilidad del sistema de pensiones se basa en la creación de un fondo de reserva mientras exista superávit, que contribuya a cubrir los mayores gastos futuros en pensiones. Las reformas están dirigidas a aumentar el número de personas cotizantes: incrementar el empleo entre las mujeres y las personas mayores (las tasas de empleo de estos dos colectivos son de las más bajas de Europa), luchar contra el desempleo (cuya tasa es la tasa más elevada de Europa) e integración de la inmigración en el mercado laboral español que contribuya a incrementar las personas que cotizan al sistema de la Seguridad Social.

Algunas de las medidas para incrementar el empleo de las mujeres han sido: fomento de la educación, formación y compaginación de responsabilidades familiares y profesionales con reducción de jornada o permiso para personas que cuidan de personas dependientes y reducir los costes de la seguridad social para los empleadores en caso de contratación indefinida de mujeres.

En los últimos años se han tomado medidas para incrementar la tasa de empleo de las personas mayores tales como: posibilidad de acceso a una jubilación gradual y flexible, mayores derechos de pensión en caso de trabajar después de los 65 años, posibilidad de percibir una pensión parcial y continuar trabajando después de los 65 años y bonificaciones considerables en las cotizaciones a la Seguridad Social para aquellos que empleen a personas mayores de 45 años.

Con respecto al segundo pilar en el año 2002 se aprobó la ley para promover el desarrollo de los planes de pensiones profesionales, especialmente de la pequeña y mediana empresa a través de negociación colectiva.

Con respecto a la adecuación y evitar el riesgo de pobreza, España ha dado los pasos necesarios y en ese aspecto no plantea problemas excepto en la disparidad entre los derechos a pensión de los hombres y las mujeres, sin embargo la viabilidad financiera no está garantizada con el fondo de reserva ni con las reformas adoptadas.

A la vista del análisis de la situación y estrategia en materia de pensiones y dentro del marco del método abierto de coordinación en materia de pensiones en Europa podemos decir que existen dos grupos de países: los que han llevado a cabo profundas reformas de las pensiones y dónde se han desarrollado en gran medida el segundo y tercer pilar, por lo que las necesidades de reforma son menores al resto de países europeos, dónde existen grandes necesidades de reforma dado que las reformas adoptadas hasta el momento se han limitado a modificar algunos parámetros del actual sistema pero no a reformar en su esencia el sistema.

10.4. Planes de Pensiones Integrados con la Seguridad Social

Las necesidades económicas que los trabajadores obtienen una vez finalizan su actividad laboral suelen ser menores a las que el sistema público de pensiones ofrece, por este motivo algunos países han implantado paulatinamente los llamados Planes de Pensiones Integrados.

El principal objetivo de este tipo de planes es proporcionar a las personas jubiladas un nivel de renta que junto con el del sistema público de pensiones asegure unos ingresos similares a los que tenían antes de la jubilación. Estos planes se caracterizan porque las prestaciones económicas que cubren van a depender de las otorgadas por el sistema público de pensiones.

Dichos tipos de Planes de Pensiones Integrados con el sistema público de la Seguridad Social son utilizados por las empresas, con lo que se constituyen como Planes de Pensiones Integrados de Empleo, para paliar principalmente las diferencias de renta en los trabajadores con salarios elevados, de esta forma corrigen en gran parte la discriminación a la que estaban sujetos los trabajadores situados en los grupos más altos de cotización.

La voluntad por parte de los empresarios de contribuir a las futuras prestaciones de jubilación de sus empleados se fundamenta en retener e incentivar a dichos empleados durante su vida laboral activa, con lo que se convierte en un tipo de política social de la empresa. De esta forma se disminuye el riesgo del trabajador por los cambios adversos en las prestaciones de jubilación otorgadas por el sistema público de pensiones, debido a la incertidumbre sobre la viabilidad financiera de dicho sistema.

Dichos planes se utilizan principalmente en los de la modalidad de prestación definida más orientados al propósito u objetivo de este tipo de planes.

Los Planes de Pensión Integrados utilizan diferentes métodos de Integración para determinar la cuantía de las prestaciones económicas que complementan las otorgadas por el sistema público de pensiones. Para este fin se utilizan distintos métodos: los métodos Offset y los métodos Excess. A través de estas fórmulas se comparan las ganancias obtenidas al final de la vida laboral de cada uno de los partícipes del plan con las prestaciones del sistema público de pensiones en el momento de la jubilación.

10.5. La Fiscalidad de los Planes de Pensiones en Europa

Uno de los indicadores muy significativos a la hora de analizar los sistemas de pensiones es el índice impositivo del país. Un bajo índice impositivo es muy positivo para el crecimiento y la creación de empleo imprescindible para el sistema de reparto y también ayuda a promover la creación de ahorro. En la siguiente gráfica podemos ver la carga impositiva como % PIB en los distintos países europeos.

País	Carga impositiva como % PIB
Irlanda	32,9
España	36,0
Reino Unido	37,8
Alemania	38,1
Holanda	39,7
Portugal	39,9
Luxemburgo	41,2
Italia	42,7
Francia	46,0
Finlandia	46,2
Dinamarca	50,3
Suecia	52,6

**Cuadro 6.- Carga impositiva como % PIB
(FUENTE: Informe Public Finances in EMU-2000)**

El tratamiento fiscal de los planes de pensiones privados es fundamental para el desarrollo de la previsión social complementaria, un régimen fiscal positivo estimula la creación de estos instrumentos como es el caso de Holanda y Reino Unido, no así el caso de España, tal como se puede ver en el gráfico.

País	Régimen fiscal		
	Positivo	Neutral	Negativo
Holanda	X		
Suiza	X		
Reino Unido	X		
USA	X		
Canadá	X		
Irlanda	X		
Suecia		X	
Japón	X		
Dinamarca		X	
Finlandia	X		
Austria	X		
Portugal	X		
Noruega		X	
Alemania		X	
Francia			X
Bélgica			X
España		X	
Grecia		X	
Italia			X
Luxemburgo	X		

**Cuadro 7.- Clasificación del régimen fiscal
(FUENTE: INVERCO)**

En la siguiente gráfica podemos observar el régimen fiscal sobre los planes de pensiones de empleo en los países europeos. Dicho régimen puede ser de tres tipos: EET (exentas las aportaciones, exenta la rentabilidad del fondo, tributan las prestaciones), ETT (exentas las aportaciones y tributan la rentabilidad del fondo y las prestaciones) y por último TEE (tributan las aportaciones y están exentas la rentabilidad del fondo y las prestaciones).

País	Régimen fiscal sobre planes de pensiones profesionales o de empleo		
	EET	ETT	TEE
Bélgica	X		
Dinamarca		X	
Alemania	X		X
Grecia	X		
España	X		
Francia	X		
Italia		X	
Irlanda	X		
Luxemburgo			X
Holanda	X		
Austria	X		
Portugal	X		
Finlandia	X		
Suecia		X	
Reino Unido	X		

Cuadro 8.- Régimen fiscal sobre planes de pensiones profesionales (FUENTE: Commission of the European Communities (2001))

Por último, en la gráfica adjunta podemos ver las grandes diferencias en el volumen de los fondos privados de Pensiones en los distintos países europeos, dónde podemos destacar que los países con más volumen se corresponden con aquéllos que tienen una cobertura pública baja como son Holanda y Reino Unido y Dinamarca, frente a España, Alemania, Grecia y Austria, debido a que el desarrollo del sistema privado de pensiones está relacionado inversamente con el sistema público, como ya se ha comentado a lo largo de este estudio.

País	Fondos Privados de Pensiones (%PIB 1999)
Holanda	115,1
Reino Unido	106,1
Irlanda	59,1
Dinamarca	45,2
Suecia	42,7
Finlandia	19,7
Portugal	13,4
Alemania	6,8
Italia	6,7
Bélgica	6,1
Francia	5,1
Austria	3,3

Grecia	3,0
España	2,4

**Cuadro 9.- Fondos Privados de Pensiones sobre % PIB
(FUENTE: InterSec Research Corp. 1999)**

10.6. Aportación Definida vs. Prestación Definida

Como ya se ha comentado anteriormente:

- Los planes de prestación definida son aquellos en los que se define como magnitud predeterminada o estimada la cuantía de las prestaciones.
- Los planes de aportación definida son aquellos en los que la magnitud predeterminada es la cuantía de las contribuciones.

La aplicación de una u otra modalidad en la previsión social complementaria empresarial tiene ventajas y desventajas:

- Planes de prestación definida:
 - Para el empleado: conoce en todo momento una estimación del importe de su jubilación que además no depende de la evolución de los mercados, sin embargo no conoce el valor de los derechos consolidados, dado que se basa en la provisión matemática que cada año varía.
 - Para la empresa: realiza una verdadera previsión social complementaria a la Seguridad Social basada en aportaciones que desconoce a priori (incertidumbre en los costes futuros por hipótesis de pensiones públicas, inflación, incrementos salariales), y que varían en función de la evolución de las hipótesis, que se deben recalcular anualmente, además reconocen servicios pasados y antigüedad en la empresa.
- Planes de aportación definida:
 - Para el empleado: conoce en todo momento la evolución de los derechos consolidados pero está expuesto a la evolución de los mercados financieros, dado que el riesgo lo asume él. Desconoce el importe de la jubilación.
 - Para la empresa: conoce exactamente lo que va a aportar por sus empleados sin riesgo alguno (certidumbre en costes futuros) y con un sistema fácil y poco costoso. Sin embargo no puede informar a los empleados acerca de lo que percibirán en el momento de la jubilación. Discriminación de los trabajadores de mayor edad con menos tiempo disponible de ahorro.

Mientras que en los años 60 y 70 predominaban los planes de prestación definida, muchas veces superiores al 90% del total de planes, las tendencias actuales han invertido dicha proporción predominando hoy los planes de aporta-

ción definida sobre aquellos. Detrás de estos movimientos subyace el hecho de que las empresas tienden a asumir compromisos con sus trabajadores de forma más flexible, ya que garantizar unas coberturas mediante una prestación definida, puede llegar a serles muy costoso cuando los mercados financieros atraviesan por ciclos bajistas como los que hemos vivido en los últimos años.

Entre las distintas causas que podemos encontrar para este fenómeno podríamos indicar:

- Los altos costes y riesgos que asumen las empresas, volatilidad e incertidumbre en los costes.
- La crítica situación coyuntural en los mercados financieros y bursátiles.
- Las estrictas exigencias impuestas por el legislador y las autoridades de control y creciente regulación gubernamental.
- Nuevas normas contables NIC's.
- La internacionalización y globalización han ocasionado un cambio en la actitud empresarial y de los empleados, con plantillas más flexibles y empleados con mayor movilidad geográfica, mayor individualismo en la previsión y mayor cultura financiera.

La modalidad de aportación definida no genera ningún pasivo actuarial o deuda a largo plazo en las empresas por concepto de servicios pasados ni futuros, hecho que se refleja en sus balances y mejora su calificación en las agencias de rating y por tanto un aumento de su capacidad de endeudamiento con condiciones más favorables. Todo ello se torna muy importante en el actual momento que nos encontramos de integración económica, globalización y deslocalización geográfica, unido a las normas legas y contables y al control de riesgos que está imperando.

La sustitución de la modalidad de prestación definida por la de aportación definida, se ha cuestionado e implementado incluso en los sistemas públicos del primer pilar financiados mediante el método de reparto, a través de la introducción de la Contribución Definida Nocial tal como es el caso de Suecia, Italia, parcialmente Alemania y Francia.

Esta tendencia se produce a escala mundial y parece que está en contraposición con la complementariedad de las prestaciones de la Seguridad Social, dónde como es bien sabido sus prestaciones siempre revisten la forma de modalidad definida, es decir, de renta temporal o vitalicia. En este sentido el carácter complementario es menor en los planes de aportación definida que en los de prestación definida, dado que la prestación del plan de previsión no está relacionada con las prestaciones de la Seguridad Social. En este sentido, parece que los planes de pensiones de empleo pueden perder su carácter previsor y no cumplir el objetivo que se pretende con el segundo pilar.

Bajo esta discusión también se ha cuestionado en múltiples ocasiones la idoneidad de la posibilidad de cobro de la prestación en forma de capital, dado que no parece que cumpla exactamente la función de complementar la pensión de la Seguridad Social, objetivo que cumple de forma más adecuada el instrumento de la renta.

En cualquier caso, una vez se toma la decisión del cambio de modalidad a través de negociación colectiva, se debería tener en cuenta y calcular el coste desde el punto de vista financiero en que el trabajador está incurriendo al modificar la seguridad de sus compromisos, es decir, en la actualidad parece que se está produciendo este cambio y el trabajador lo está aceptando casi de forma gratuita. Lo que debe prevalecer es que independientemente de cómo se instrumente el plan de pensiones de empleo, éste debe garantizar unos beneficios y una rentabilidad.

Como ejemplo de este proceso podemos ver como se distribuyen los partícipes y el patrimonio de los planes de empleo según la modalidad condicionada a la obligación del mismo:

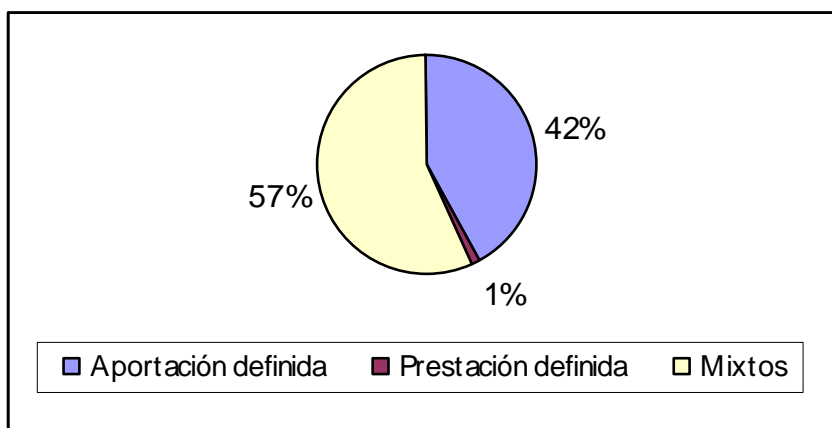


Gráfico 23.- Distribución del nº de partícipes entre las distintas modalidades de planes según su obligación (FUENTE: Camilo Pieschacón V. I Congreso Internacional-Envejecimiento y la Protección Pública y Privada. 2003.)

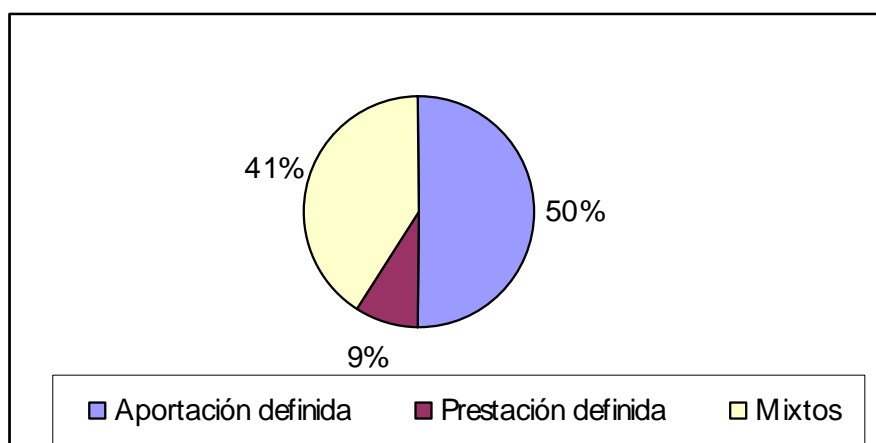


Gráfico 24.- Distribución del patrimonio entre las distintas modalidades de planes según su obligación (FUENTE: Camilo Pieschacón V. I Congreso Internacional-Envejecimiento y la Protección Pública y Privada. 2003.)

No parece probable que a corto y medio plazo cambie esta tendencia. Sin embargo, para paliar los aspectos desfavorables de las dos modalidades se han estudiado algunas medidas como por ejemplo:

- Cambios en el método de cálculo de la prestación definida no basada en el salario final “Final-pay”, para evitar un coste tan excesivo para las empresas. En su lugar se puede utilizar un método que calcula la cuantía de las prestaciones que se devengan por año de servicio de cada empleado, método denominado “Career-pay”, considerando las ganancias obtenidas durante toda la vida laboral del trabajador.
- Se han creado productos en el mercado que ofrecen la obtención de un rendimiento garantizado a corto plazo o durante la vida del plan, para paliar los aspectos desfavorables de la aportación definida.
- Para compatibilizar las ventajas de la modalidad de la aportación definida con las ventajas de la prestación definida existe el modelo Cash Balance Plans. Dicho modelo intenta fijar el coste de la prestación inicialmente por convenio colectivo, por tanto el coste para la empresa es definido y los trabajadores también conocen el importe estimado de su prestación. En caso de que varíen las hipótesis iniciales la diferencia la cubre una entidad aseguradora. Las bases reguladoras de las prestaciones se constituyen por la capitalización de las aportaciones y participaciones en beneficios. Con este modelo el plan se convierte en aportación definida para la empresa y de prestación definida para el empleado.

10.7. Apertura de fronteras en materia de pensiones en Europa

La movilidad de la mano de obra dentro de la Unión Europea constituye una de las preocupaciones y uno de los retos más importantes a los que se debe hacer frente ya en la actualidad. No existe un marco común europeo desarrollado, que regule la transferencia de los derechos inherentes a los fondos de pensiones en el caso de la movilidad laboral de los ciudadanos dentro de la Unión.

En general en la mayoría de los países de la Unión Europea se permite la movilidad nacional de los derechos de los partícipes, pero únicamente en cuatro de ellos es viable en el ámbito internacional o transfronterizo, y apenas el 50% de los países contempla la libertad de servicios para las administradoras o gestoras de fondos de pensiones. Adicionalmente se discrimina tributariamente los planes de pensiones existentes para los trabajadores emigrantes.

Con respecto a los sistemas de pensiones del segundo pilar, dado que en muchos casos constituyen un instrumento de remuneración salarial, es muy importante lograr la libertad transfronteriza, la libre elección de gestora y la coordinación de los regímenes tributarios.

Desde el momento que un ciudadano europeo ha realizado su actividad laboral en un país diferente al de su residencia como jubilado, surgen los problemas tributarios existentes entre los Estados Miembros de la Unión Europea, ello dificulta la libertad de movimiento de los trabajadores en el seno de la unión, en contra de lo que indica el artículo 14 del Tratado Comunitario.

Por lo tanto, existe una necesidad de eliminar los obstáculos para la movilidad laboral y de coordinar los aspectos relacionados con la tributación de los sistemas complementarios entre los Estados Miembros de la Unión Europea.

En este sentido en el año 2003 se aprobó por el Consejo Europeo la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo. Dicha directiva propone proseguir la liberalización de los movimientos y mercados de capitales, intensificando la competencia entre las instituciones que intervienen en el mercado de los sistemas privados de pensiones del segundo pilar y, concluir de este modo la creación de un mercado financiero único. En el marco financiero de la mencionada directiva se posibilita que se efectúen aportaciones a fondos de pensiones de otros Estados en el ámbito de los sistemas colectivos o de empleo, en este sentido la directiva incluye la libertad de las inversiones de los sistemas privados de pensiones, especialmente los de la modalidad de empleo permitiendo una mayor libertad para escoger la gestora.

Esta directiva 2003/41/CE relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo, se incorpora a la normativa española en la Ley 11/2006 de 16 de mayo de adaptación de la legislación española al Régimen de Actividades Transfronterizas.

Sin embargo, esta normativa europea constituye apenas un primer paso, dado que los aspectos fiscales no están resueltos con referencia a la tributación de los sistemas privados de pensiones en la UE, lo cual puede llevar a una discriminación de aquéllos ciudadanos que contratan en otro país comunitario su plan de pensión o previsión y se le niega el tratamiento fiscal en el país de residencia del ciudadano.

Asimismo también las propias normas tributarias nacionales pueden limitar las deducciones de las aportaciones realizadas a planes de pensiones por los ciudadanos en otro país de la Unión Europea lo que también vulneraría a mi entender el Tratado de la Unión en los principios de libertad de movimiento de los trabajadores, de libertad de establecimiento, de libertad de prestación de servicios y de libertad de movimientos de capital.

Únicamente la ley 22/2005 de 18 de noviembre, incorpora al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad y entre ellas el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea. Esta ley, que también incorpora la Directiva Comunitaria 2003/41/CE, posibilita en el ámbito de los sistemas colectivos o de empleo (segundo pilar), que las aportaciones efectuadas a fondos de pensiones de otros Estados miembros tengan el mismo tratamiento fiscal que las realizadas a fondos de pensiones españoles, es decir, que puedan ser reducibles en la imposición personal en las mismas condiciones y circunstancias que si se hicieran a instituciones domiciliadas en España. Este es un primer paso a la hora de armonizar las distintas legislaciones locales y eliminar los obstáculos fiscales a las inversiones transfronterizas entre los países de la Unión Europea.

Por último mencionar que está en fase de aprobación el actual Proyecto de Ley de Adaptación al régimen de actividades transfronterizas regulada en la Directiva Comunitaria 2003/41/CE relativa a las actividades de supervisión de fondos de pensiones de empleo. Dicho proyecto de ley, modifica parcialmente el texto

refundido de la ley de planes y fondos de pensiones, incluyendo determinadas prescripciones en materia de actividad transfronteriza de fondos de pensiones. En este sentido, se otorgará el mismo régimen jurídico de protección a los compromisos por pensiones adoptados por empresas españolas o europeas, sin embargo la competencia con respecto a su supervisión recae en el estado origen del compromiso. Con esta directiva se intentan eliminar obstáculos a la prestación de servicios financieros, favoreciendo la transparencia y la competencia del sector con el consiguiente beneficio para promotores, partícipes y beneficiarios.

11. Conclusiones

Los retos del Siglo XXI en la previsión social no radican en el planteamiento de la existencia o no de la misma, ni siquiera en los objetivos de los Sistemas de Pensiones que, de hecho, continúan siendo los mismos que en décadas anteriores. Los actuales retos se centran en establecer las medidas o reformas necesarias para la consecución de los objetivos tradicionales en un nuevo entorno caracterizado por el envejecimiento de la población, la globalización, y los cambios de la sociedad y de la economía. Tras el estudio realizado en el presente trabajo sobre los actuales Sistemas de Pensiones vigentes en los distintos países de la Unión Europea, principalmente España, así como de las posibles medidas de corrección necesarias para afrontar la inexorable crisis hacia la que se encaminan dichos sistemas, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Habida cuenta de la multitud de factores de tipo socio-económicos, políticos y de globalización que, sumados al demográfico, afectan a cualquier Sistema de Pensiones, resulta evidente que la estrategia a seguir para la reforma del sistema debe partir de una hipótesis de análisis integral de la economía considerando todas sus implicaciones.
- Con respecto a las medidas correctoras de los Sistemas de Pensiones expuestas a lo largo del trabajo la autora entiende que:
 - Se hace necesario adoptar medidas de reforma paramétricas del Sistema Público (tanto en los ingresos como en las prestaciones), a la vez que se deben adoptar medidas que potencien el segundo y tercer pilar de forma más contundente (sistemas privados de pensiones).
 - Con respecto a la elección entre sistema de reparto o de capitalización para el primer pilar, la discusión no debe centrarse en soluciones o reformas de tipo radical entre ambos sistemas, ni en si deben implementarse tres o más pilares. La solución pasa por diversificar la inversión de los recursos entre los distintos pilares que se establezcan, según la realidad de cada país, con el fin de disminuir el riesgo. Para conseguir una eficaz diversificación de dicha inversión, es clave conocer el grado de cobertura que ofrece cada uno de los pilares.
 - Es necesario cuestionar las ventajas que ofrece la posibilidad de una capitalización parcial de una parte de la pensión pública de forma voluntaria e incentivada, tal y como han realizado países como Reino Unido y Suecia, y en menor medida Alemania. Sin embargo, en cualquier caso el sistema debe continuar fundamentándose por el momento, en mantener sistemas solidarios básicos basados en el sistema de reparto para garantizar la adecuación de las pensiones. Este argumento descansa también en la idea de buscar una diversificación de los riesgos en la financiación de la previsión social, reconociendo que el sistema de capitalización es más inmune contra los riesgos demográficos y biométricos, y mucho más eficiente en la asignación de recursos. No debemos, no obs-

tante, olvidar los riesgos que este sistema lleva asociados: las tendencias inflacionistas y los altibajos del mercado de capitales.

- El desarrollo de los sistemas privados de pensiones no están suficientemente incentivados por parte del Estado, dado que el alto grado de intervencionismo no deja margen para su desarrollo.
- Además este instrumento privado de previsión debe enfrentarse en el futuro más reciente a los problemas de costes elevados, al poco desarrollo de las Pymes, a la sustitución reciente de la aportación definida por la prestación definida, a la volatilidad de los mercados y a la apertura de fronteras, entre otros.
- En especial en el caso español se debe potenciar el crecimiento del segundo pilar apostando por incentivar políticas salariales dirigidas a la previsión a largo plazo. Asimismo, se deberían implementar reformas fiscales que realmente incentiven la previsión social complementaria y garanticen a su vez la homogeneización entre los distintos productos.
- Ha quedado constatado que a la vista de las distintas medidas tomadas por los distintos países de la Unión Europea, los Sistemas de Pensiones son fruto de las diferentes realidades y herencias de los países, con lo que no se puede tender a un modelo único pero sí a unas bases comunes y a una armonización de las legislaciones locales, con el objetivo de poder hacer frente también a la competitividad internacional, a la globalización y la deslocalización de las empresas.
- Las reformas que han desarrollado los distintos países se pueden calificar de tímidas. La clase política no se atreve a afrontar el desafío de reforma del sistema público debido, principalmente, a que la población jubilada cuenta con una gran participación electoral y un peso social importante y cada vez mayor comparado con la participación de los jóvenes, colectivo más dispuesto a un cambio.

Sin embargo, en este aspecto, España ha dedicado muchos esfuerzos a intentar realizar estas reformas a través de un consenso social y político, fuera de intereses partidistas, aunque en la práctica la discusión de las Pensiones sigue influenciando en gran medida a nuestros gobiernos a la hora de emprender las reformas. En mi opinión deben existir instituciones especializadas técnicamente y con un grado de libertad mayor que estudien y establezcan las bases de las reformas, para hacer frente a posiciones políticas influenciadas por el factor electoral. Los cambios en los Sistemas de Pensiones son un proceso largo. Por ello, cuanto antes comiencen a implementarse de forma contundente las reformas necesarias que potencian la viabilidad financiera de estos sistemas, antes veremos sus resultados.

La política es el arte de hacer posible mañana, lo que es imposible hoy,
Jean Monet,

Bibliografía

Alan Pickering, Chairman, EFRP Socio, Watson Wyatt LLP (2003): *“Socios públicos y privados: El camino hacia un sistema de pensiones sostenible”*. ICEA. I Congreso Internacional para el estudio del Envejecimiento y la Protección Pública y Privada.

BCE (2003): *“La necesidad de reformas integrales para hacer frente a los efectos del envejecimiento de la población”*. Boletín mensual del BCE de abril 2003.

Branca, Francisco-Javier (Enero 2004): *“La dependencia de los mayores en España. Una estimación de los costes de un seguro público de dependencia”*. Universidad de Salamanca.

Comité Européen des Assurances, CEA (November 2005) : *“Pensiones for an ageing society : choices and solutions”*.

Comité Européen des Assurances, CEA (2001) : *“The elimination of tax obstacles to the cross-border provision of occupational pensions”*. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament and the Economic and Social Committee, Brussels 2001.

Comité Européen des Assurances, CEA (2002) : *“Europe’s response to World Ageing. Promoting economic and social progress in an ageing world. A contribution of the European Commission to the 2nd World Assembly on Ageing”*. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament and the Economic and Social Committee, Brussels 2001.

Conde-Ruiz, J.I. y Alonso, Javier (Febrero 2004): *“El futuro de las pensiones en España: Perspectivas y lecciones”*. FEDEA, Documento de trabajo 2004-03.

Chlon-Dominczak, Agnieszka (2004): *“La reforma de Pensiones en Europa del Este: Experiencias y Perspectivas”*.

Daniel Artana (2006): *“Desempeño de los segundos pilares reformados en América Latina: Respuesta a las críticas”*.

De la Fuente Lavín, Mikel (2006): *“El Sistema de pensiones en España. Evolución y perspectivas de futuro”*. Editorial Comares.

Dirección General de Seguros (2006): *“Seguros y Fondos de Pensiones: Informe 2005”*.

Economic Policy Committee (2002): *“Reform challenges facing public pension systems: the impact of certain parametric reforms on pension expenditure”*. Brussels 2002. EPC/ ECFIN/237/02.

Eurostat, news release (April 2005): *“Population projections 2004-2050. EU25 population rises until 2025 then falls”*. Eurostat press office.

García, E, Herce, J.A., Jimeno, J.F. (2004): *“La reforma de las Pensiones. El papel de los mercados financieros”*. Fundación Caixa Galicia y CIEF (Centro de Investigación Económica y Financiera).

Giarini, Orio (Diciembre 2003): *“Reflexiones acerca de la jubilación progresiva”*. ICEA. I Congreso Internacional para el estudio del Envejecimiento y la Protección Pública y Privada.

Herce, José A. y Alonso Meseguer, Javier (2003): *“Balance del sistema de pensiones y boom migratorio en España. Proyecciones del modelo MODPENS de FEDEA a 2050”*. Documento de trabajo 2003-02.

Hernández González, Daniel (Octubre 2001): *“El Seguro Privado dentro de la protección social de la Dependencia”: Perspectivas y Riesgos asociados”*. Universidad de Salamanca. Madrid.

Holzmann, Robert: *“Perspectivas del Banco Mundial sobre las reformas previsionales”*. Banco Mundial.

ICEA (2005): *“Estadística Años 2004”*.

INVERCO (2005): *“Información estadística sobre Planes y Fondos de Pensiones. Diciembre 2005”*.

James, Estelle (2006): *“Los tres - ¿o cuatro?- pilares de un sistema previsional”*.

MASTER (2005-2006): *“Apuntes del Master en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras”*. Universidad de Barcelona.

Milla Molina, A. (2005): *“La Gestión de la Previsión Social Complementaria en las Compañías de Seguro”*. Tesina del Curso de Postgrado en Dirección Técnica de Seguros Personales y Planes de Pensiones, Universidad de Barcelona.

Ministerio del Trabajo y de Asuntos Sociales (2005): *“Report on the Spanish Strategy for the future of the Pension System”*. Communication to the E.U. Social Protection Committee.

Ministerio del Trabajo y de Asuntos Sociales (2002): *“Informe de Estrategia Nacional de España en Relación con el futuro del Sistema de Pensiones”*. Comunicación al Comité de Protección Social de la U.E.

Mullor Cabo, A.I. (2004): *“Impacto del Envejecimiento en el Seguro”*. Tesis del Master en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras, Universidad de Barcelona.

Pieschacón Velasco, Camilo (2001): *“El estado del bienestar y el Pacto de Toledo”*. ICEA.

Pieschacón Velasco, Camilo (2006): *“Sistemas de Pensione. Experiencia española e internacional”*. Fundación INVERCO.

Pieschacón Velasco, Camilo (2003): *“Aportación definida ¿Tendencia Irreversible?”*. I Congreso Internacional del Envejecimiento y la Protección Pública y Privada. Conferencia.

Prat Rifa, Joan (2004): *“La Previsió Social Complementaria a l’Empresa ”*. Tesis del Curso de Postgrado en Dirección Técnica de Seguros Personales y Planes de Pensiones, Universidad de Barcelona.

UNESPA y Ernst&Young (2002): *“Solvencia II: Visión General”*.

UNESPA (2004): *“Memoria de actividades”*. UNESPA, 2005.

Schwarz, Anita (2006): *“Una tarea pendiente: perfeccionamientos a los sistemas de reparto”*.

Zubiri Oria, I. (2003): *“El futuro del Sistema de Pensiones en España”*. Instituto de Estudios Fiscales.

Legislación española básica en materia de pensiones (públicas o privadas)

- Real decreto legislativo 1/1994, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, actualizado a fecha 27/01/03.
- Ley 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social.
- Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 18/2001 General de Estabilidad Presupuestaria.
- Ley 25/2002 de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Ley 8/1987 de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Real Decreto Legislativo 1/2002, Texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones , que integra la ley originaria 8/1987.
- Real Decreto 304/2004 por el que se aprueba el nuevo Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.
- Real Decreto 1589/1999 Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios.
- Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los seguros privados.
- Real Decreto 2486/1998 por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

M^a Elena Ruiz Rodríguez

Nacida en León, 1969.

Licenciada en Ciencias Actuariales y Financieras por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Barcelona.

Incorporación en la Universidad de Barcelona en 1993 como Profesora a tiempo completo y, desde 1995 a 2001 Profesora asociada a tiempo parcial, del Departamento de Matemática Económica, Financiera y Actuarial de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Barcelona. Durante mi colaboración con la Universidad, publicación de cinco libros de matemáticas con otros compañeros del departamento.

Incorporación en 1995 en el Grupo Winterthur en el área de Vida, dedicada desde entonces entre otras funciones a creación de productos, migraciones de compañías, gabinete actuarial de Vida, apoyo al área de control técnico, valoración de la compañía de Vida mediante el cálculo del Embedded Value y Value Based Management. En el año 2000, destinada a Lisboa durante más de dos años para la creación de una compañía de Pensiones en seis meses y su gestión durante más de un año y medio y por último, desde el año 2002 Responsable del Área de Partícipes de Winterthur Pensiones España.

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 Mugerza 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

