

La Previsión Social Complementaria en España. Estado de situación y expectativas ¿infundadas?

CARLOS BRAVO FERNÁNDEZ

CCOO - Secretario Políticas Públicas y Protección Social

ALFONSO DE LARA GUARCH

CCOO – Economista, Actuario

El pasado año se cumplieron los 30 años de la promulgación de la Ley 8/1987 que regulaba los Planes y Fondos de Pensiones.

En estos años se ha extendido la previsión social complementaria en la empresa, de manera ciertamente desigual, acorde con su grado de desarrollo en el marco de la negociación colectiva en España. Así, aparece con una relevante implantación en la gran empresa, tanto en extensión como en cuantías acu-

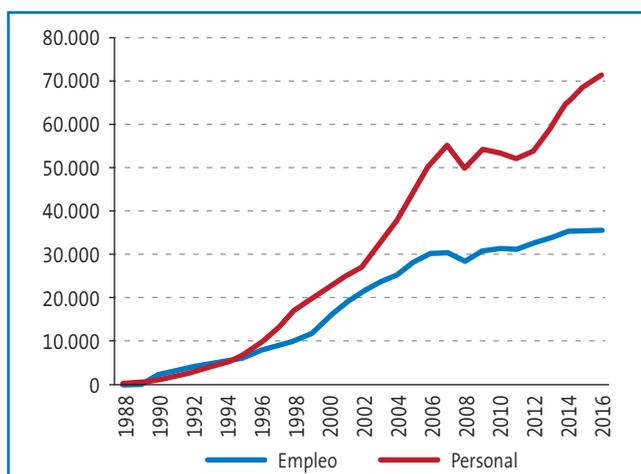
muladas individual y colectivamente. Existe de forma más testimonial en la mediana empresa y en las administraciones públicas, con un desarrollo relevante en cuanto al número de personas que cuentan con un plan de pensiones de empleo o una mutualidad de previsión social, si bien en la mayoría de los casos, las cuantías acumuladas son muy pequeñas. Finalmente, en la pequeña empresa, con honrosas excepciones, apenas ha habido avances, desaprovechando en gran medida, incluso, la ventana de oportunidad ciertamente testimonial, que han ofrecido los mal denominados premios de jubilación.

En estos años se ha extendido la previsión social complementaria en la empresa, de manera ciertamente desigual, acorde con su grado de desarrollo en el marco de la negociación colectiva en España

Si nos centramos en los planes de pensiones podemos observar la evolución del patrimonio, expresado en millones de euros, entre 1988 y 2016, de los planes de empleo, de un lado, e individuales de otro (Figura 1).

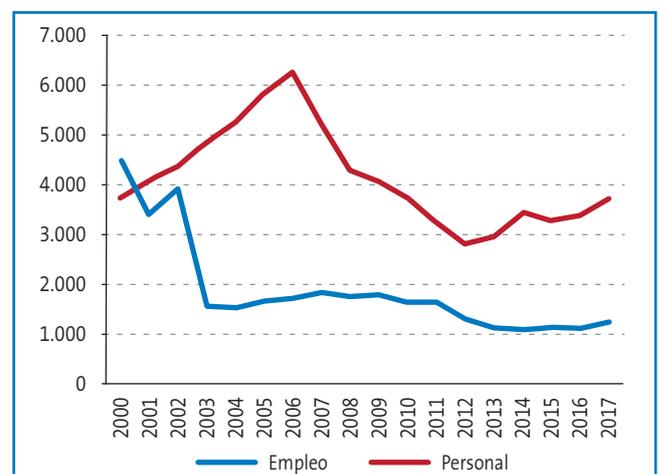
Más claro se puede ver en el comparativo de aportaciones, expresadas en el mismo orden de magnitudes (Figura 2).

FIGURA 1. Evolución del patrimonio de los planes de empleo e individuales



Fuente: INVERCO.

FIGURA 2. Aportaciones a los planes de empleo e individuales



Fuente: INVERCO.

El final del proceso de exteriorización llevó a una disminución de las aportaciones en el sistema de empleo, normalizándose las aportaciones corrientes, con un estímulo decreciente de las aportaciones por servicios pasados; mientras en el sistema individual, cae de forma relevante a partir de 2006, aparentemente más en relación con la crisis económica o hechos como la eliminación de la reducción fiscal en caso de cobro en forma de capital, lo que indica la importancia que tiene en este segmento la planificación fiscal individual, por delante de la generación de previsión social complementaria.

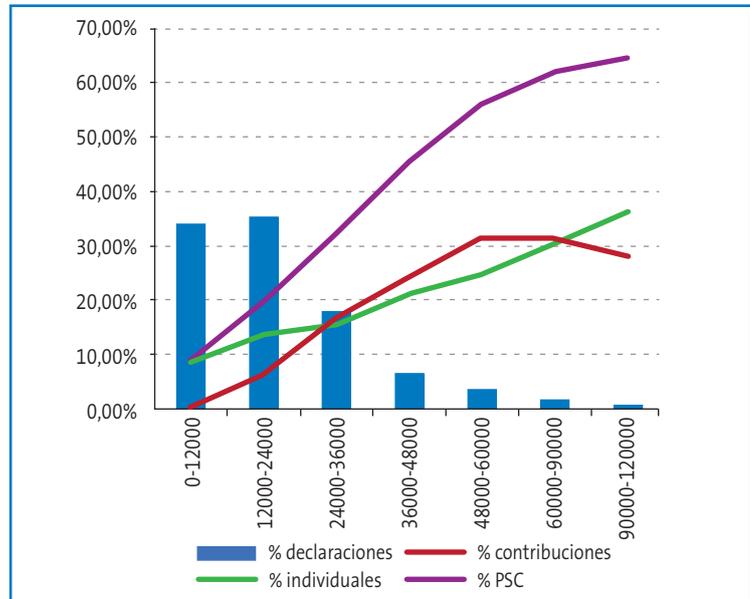
A partir del 2011, se produce una segunda reducción en las aportaciones en el sistema de empleo, causada por la prohibición de aportaciones en el sector público, los acuerdos de suspensión o reducción de aportaciones en algunas empresas, derivados de la crisis económica y las opciones de modificación sustancial que se extienden a esta materia, como consecuencia de la reforma laboral de 2012.

Tras ese periodo, el sistema de empleo se estabiliza y empieza a crecer levemente desde 2015, mientras en los planes individuales se recupera parcialmente la disminución previa, situándose 2017 en un nivel un 30% superior a 2012.

Si analizamos más profundamente, a través de las Memorias de la Administración Tributaria, podemos observar con mayor precisión, dónde se han concentrado los descensos.

En 2011, se observaba el gráfico de la Figura 3.

FIGURA 3. Año 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Memoria Administración Tributaria-IRPF 2011

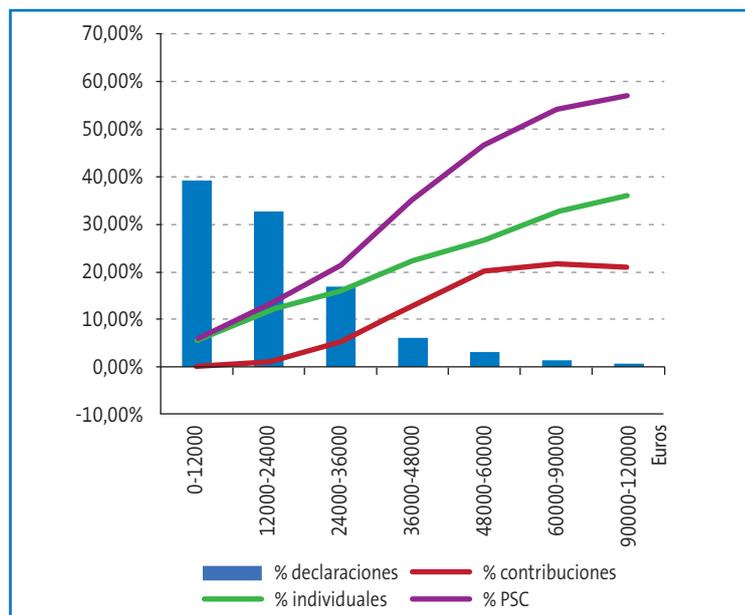
Las columnas indican el porcentaje de declaraciones con rendimientos de trabajo entre 2 bases imponibles. Así, por ejemplo, entre 12.000 y 24.000 euros están el 35% de las declaraciones. Entre esas 2 bases, igualmente, en 2011 un 20% (línea morada) presentaban una reducción por aportación a previsión social complementaria, del cual, un 6,4% del total (línea roja, es decir 1/3



de las declaraciones con dicha reducción) correspondía a declaraciones con contribuciones empresariales y el resto (línea verde), exclusivamente del sujeto pasivo.

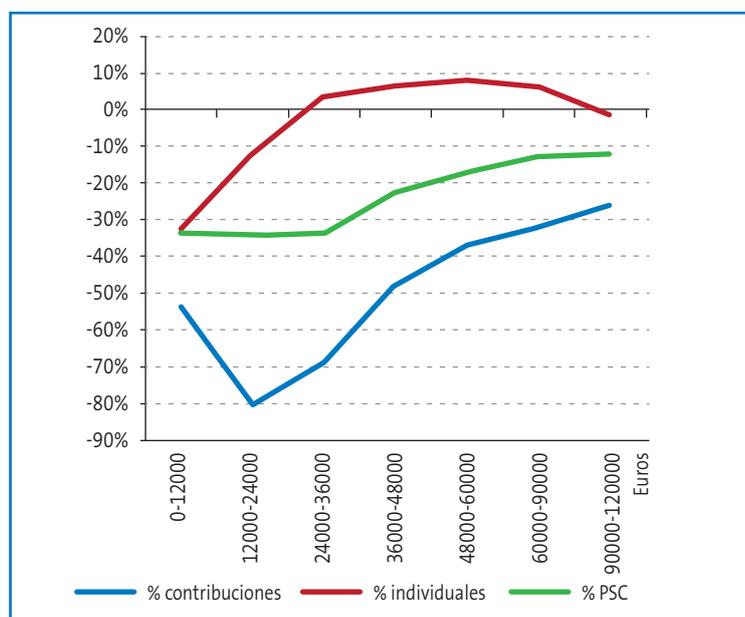
Como se puede ver el porcentaje con aportaciones es creciente con la base imponible, especialmente en el caso de contribuciones del promotor ya que las aportaciones para sujetos con base imponible inferior a 24.000 euros son casi testimoniales.

FIGURA 4. Año 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Memoria Administración Tributaria-IRPF 2014.

FIGURA 5. Variación 2011-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Memoria Administración Tributaria.

En el 2014, último dato disponible, el gráfico (Figura 4) ha cambiado sensiblemente ya que, aun manteniendo la misma relación entre contribuciones empresariales e individuales y nivel de renta, las primeras se han reducido severamente por las razones anteriormente apuntadas.

Con objeto de facilitar la comparativa, se introduce el gráfico de la Figura 5 con el porcentaje de variación.

Las contribuciones empresariales han disminuido, pero no de manera homogénea. La reducción se ha centrado en las personas con menor base imponible. Respecto a las declaraciones con aportaciones exclusivamente individuales entre el 2011 y el 2014, estas han crecido en las bases imponibles entre 24.000 y 90.000 euros. En el conjunto de las aportaciones, un 30% de las declaraciones, que en 2011 presentaban reducción por aportaciones, del promotor o del partícipe o asimilado, en el tramo de hasta 36.000 euros han dejado de hacerlo, porcentaje que disminuye con la renta.

En definitiva, el sistema de empleo, ya en 2011, había llegado con fuerza, únicamente, a la gran empresa con, mayor estabilidad en el empleo, mayor fuerza sindical y capacidad de negociación/disputa de los incrementos de productividad de las empresas, por ello, mayores salarios medios. Con la crisis económica esta situación se mantiene y acentúa.

El porcentaje de declaraciones que presentan contribuciones empresariales a instrumentos de Previsión Social Empresarial es creciente con la evolución de la base imponible. Si entre 12.000 a 24.000 el porcentaje de declaraciones con aportaciones empresariales era en 2011 del 6,4% este porcentaje aumenta hasta el 31% en las declaraciones entre 48.000 y 60.000 euros.

Con la crisis, se reduce sustancialmente el porcentaje de declaraciones con dicho apartado, pero no de manera simétrica. Disminuye más en aquellos casos que la base imponible es más baja, se reducen en más de un 80% las declaraciones con contribuciones a la PSC en aquellas declaraciones que están entre 12.000 y 24.000 euros mientras que en el tramo 48.000 a 60.000 la reducción es del 37%.

Por tanto, como era previsible, los procesos de devaluación salarial también han afectado a la capacidad de negociación y mantenimiento de los sistemas complementarios de pensiones. Además, esta elevada sensibilidad al ciclo económico no hace más que acreditar que carecen de capacidad para pasar de ser complementarios de las pensiones públicas.

Su existencia no es negativa, al contrario, cuando lo permite la distribución de renta entre capital y trabajo

a través de la negociación colectiva, para quien lo tiene y para el conjunto de la economía, en la medida en que debe generar masas de ahorro ilíquido que pueden contribuir, aunque no siempre lo hacen, a financiar políticas públicas y a financiar proyectos empresariales.

Pero los sistemas de previsión social complementaria ni son, ni pueden ser, alternativa a las pensiones públicas. Carecen de la capacidad de universalizar una cobertura suficiente a través de sistemas obligatorios y públicos, que son la característica básica del sistema público de Seguridad Social, en su vertiente contributiva y asistencial para cumplir con el mandato contenido en el artículo 41 de la Constitución Española.

Los discursos más beligerantes sobre su desarrollo necesario en detrimento de aquella suelen proceder y recibir el aval de quien no cree en los sistemas públicos o, directamente, de quien tiene interés directo en el crecimiento en el menor plazo posible de estos sistemas.

Ambos suelen ignorar que la previsión social complementaria no es, ni puede ser, ajena a la realidad de la sociedad. En España se ha producido un fenómeno de devaluación salarial, lo que ha afectado a las aportaciones de previsión social complementaria, pero además esta ha sido desigual en función de la renta. El siguiente gráfico extraído de la publicación de la OCDE¹ de 2015 sobre desigualdad nos indica que el efecto de la crisis se ha producido más sobre los niveles más bajos de renta, justamente, donde se ha producido la caída porcentual más importante de las aportaciones.

¹ OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>

Los procesos de devaluación salarial también han afectado a la capacidad de negociación y mantenimiento de los sistemas complementarios de pensiones

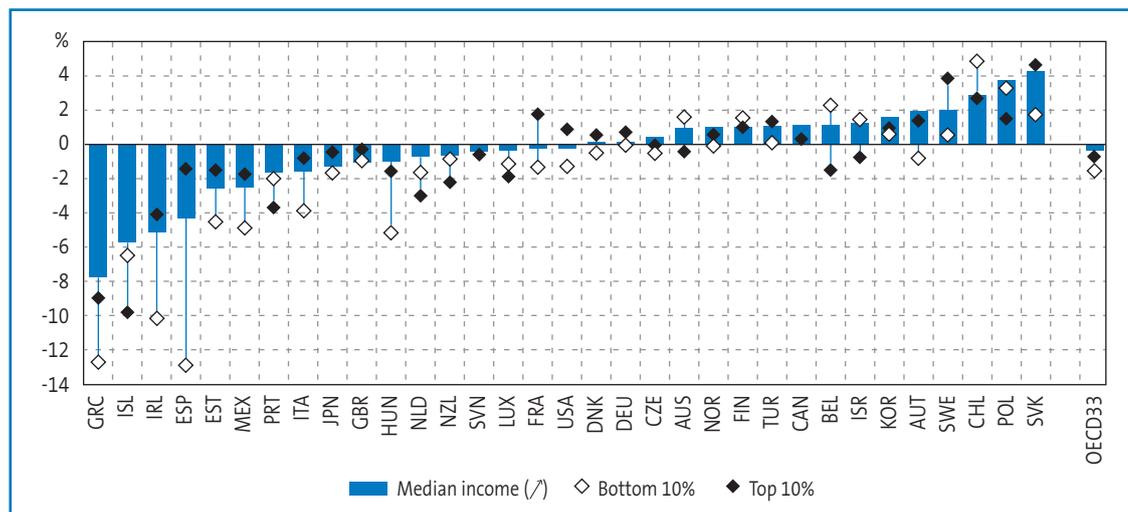
Por tanto, cualquier intento de extender la previsión social complementaria en la empresa, en lo que se refiere a participes y no solamente a patrimonio, requiere corregir los efectos de la devaluación salarial, solución compartida con los sistemas de reparto, ya que la reducción del peso de los salarios dentro del PIB ha minorado los ingresos de uno y otro sistema.

Por otra parte, los sistemas de capitalización, como vemos, no son ajenos a los problemas del mercado laboral, demografía, etc. A continuación, se va a proceder a estudiar el efecto de algunas variables:

EL EFECTO DEL INCREMENTO DE LA ESPERANZA DE VIDA EN LOS SISTEMAS DE CAPITALIZACIÓN.

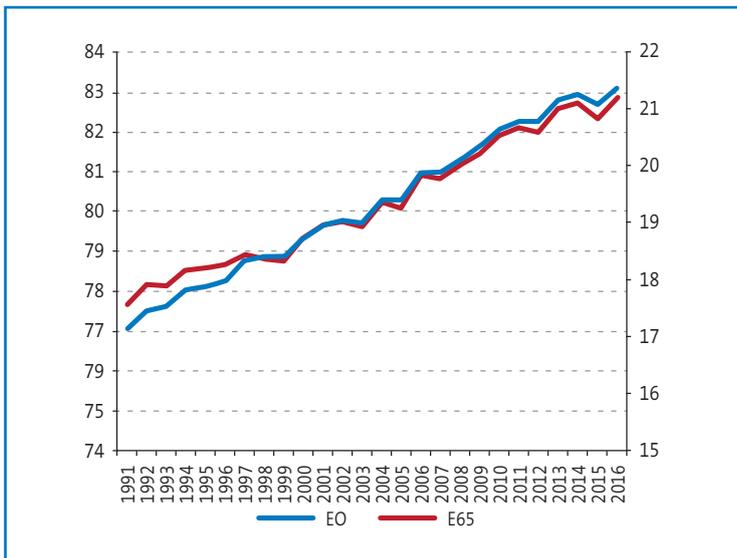
Cuando se habla del problema que genera el incremento de la esperanza de vida sobre los sistemas de reparto no se debe olvidar que afecta igualmente a los sistemas de capitalización, ya que, de no variar el momento del cobro, o deben aumentar la cuantía de las aportaciones o bien disminuir las prestaciones. La Figura 7 muestra la evolución de la esperanza de vida. Desde 1991 a 2016 la esperanza de vida a los 65 años ha pasado desde 17,9 años a 21,2 años.

FIGURA 6. Changes in household real disposable income by income groups



Fuente: "In It Together: Why Less Inequality Benefits All". OCDE 2015.

FIGURA 7. Evolución de la Esperanza de Vida al nacimiento y a los 65 años



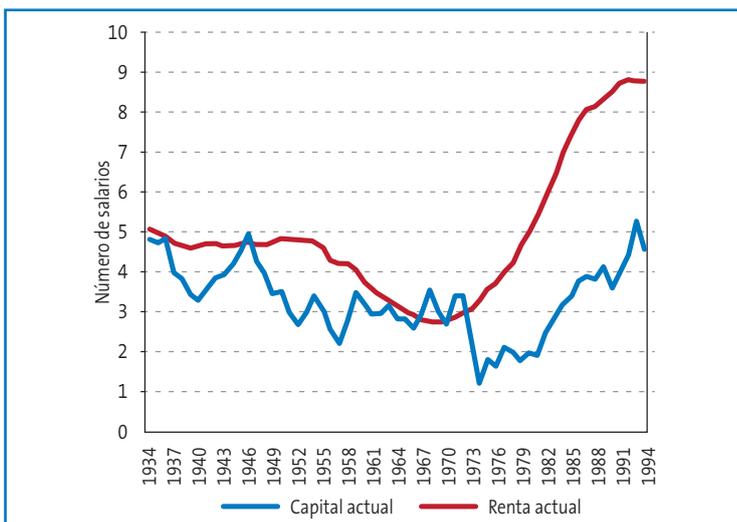
Fuente: INE.

Así, con la esperanza de vida a los 65 años de 1991 y bajo el supuesto de una rentabilidad de 2%, un trabajador que desde los 25 años aportase 1000 euros anuales, recibiría 4.111 euros a partir de los 65 años y durante 17,56 años. Si no incrementara su aportación, su complemento de pensión se vería disminuida a 3.663,1 euros, un 11% menos, al aumentar la esperanza de vida hasta 21,2 años, y por tanto su expectativa de cobro de pensión durante 3,64 años.

EL EFECTO DE LA RENTABILIDAD/COSTES

No es solo el aumento de la esperanza de vida lo que afecta a la cuantía de la pensión en los sistemas de

FIGURA 8. Prestación en función de forma de cobro



Fuente: "Equity Gilt Study 2009". Barclays.

capitalización individual. También influye, fuertemente, la rentabilidad neta del plan de pensiones, es decir la rentabilidad bruta del plan menos los costes de este.

Un trabajador que dedicase un porcentaje de su salario a un plan de pensiones, desde los 25 años hasta los 65 años, suponiendo que la rentabilidad bruta del fondo de pensiones fuese un 4% recibiría casi un 25% menos de prestación si el coste del producto fuese un 1,5% que si fuese un punto porcentual inferior.

EL EFECTO DE LA FORMA DE COBRO

Un tema fundamental al que se enfrentan los participantes es decidir el momento y la forma de cobro cuando acaece la contingencia.

Esta decisión que debería ser obvia, dado que es previsión social complementaria el cobro debería ser similar a la pensión que intenta complementar, se ve dificultada por aspectos fiscales. Hasta 2006, la prestación tenía una reducción del 40% si se cobraba en forma de capital. Con un marginal máximo del 45% la reducción llevaba a que el tipo medio máximo que pudiera tener un participante sería el 27%, inferior al tipo marginal de las bases imponibles de 14.357 euros.

En 2006 se elimina la reducción para las participaciones adquiridas con posterioridad a 1 de enero de 2007, pero se introduce una disposición transitoria para las participaciones preexistentes, por lo que el incentivo para cobrar esas participaciones en forma de capital continuaba.

A partir de 2014, se limita en el tiempo el periodo de aplicación de dicha reducción, quedando en el mismo ejercicio de acaecimiento de contingencia y en los dos siguientes la posibilidad de utilizarlo y estableciendo un nuevo periodo transitorio, según el cual las contingencias sucedidas antes del 2015 disponen de un límite de 8 años y como mínimo será el 2018. Este límite va a afectar a muchos beneficiarios que no deseaban cobrar el plan de pensiones todavía y puede generar conflictos en algunos planes.

La importancia de la forma de cobro se puede ver en la Figura 8. En este ejemplo podemos ver la cuantía de la prestación medida en número de salarios de un trabajador que habiendo ingresado en el plan con 25 años y habiendo aportado el 5% de su salario hubiese cobrado ahorrando su dinero en un plan de pensiones que invirtiera un 30% en renta variable y un 70% en renta fija. La rentabilidad se ha sacado de datos británicos de rentabilidad real de renta variable y renta fija desde los años 1899 a 2008 recogidos en el estudio "Equity Gilt Study 2009" de Barclays.

En color azul se dibuja el importe de los derechos consolidados a los 65 años, la cuantía que se hubiera cobrado si se percibiera en forma de capital, mientras que en color rojo la cuantía, en número de salarios, y por tanto deflactada, si se percibe mediante una renta a 20 años. En este caso la hipótesis utilizada es que cada año se vende una vigésima parte de las participaciones adquiridas.

Los efectos son dos principalmente:

- a) Mayor cuantía en la prestación dado que en general la rentabilidad de un producto bien invertido y con costes razonables debe superar la inflación.
- b) Mayor estabilidad en la prestación entre años, ya que no está sometido al riesgo de la situación de cobro en un único momento en el tiempo.

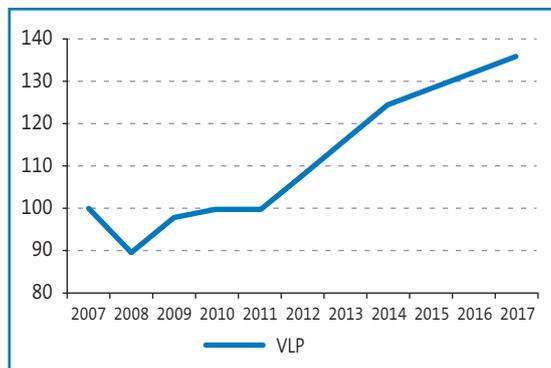
Este estudio se ve afectado por la crisis de los años setenta que provocó subidas fuertes en la inflación y como consecuencia de la subida de los tipos de interés, que, al rebajarse posteriormente, generaron un periodo de importante rentabilidad en los fondos de pensiones, hoy concluido y que, en los próximos años se enfrentan al problema contrario. La ausencia de horizontes de rentabilidad razonables en los activos tradicionales en un marco sostenido en el tiempo, de bajos tipos de interés.

En cualquier caso, podemos afirmar, con carácter general, que la cuantía bruta en el cobro en forma de renta finalmente percibida suele superar a la percibida en forma de capital, salvo momentos puntuales.

Más cercano en el tiempo está lo ocurrido en España en la última década, según los datos de INVERCO, esta sería la evolución de un hipotético fondo de empleo que tuviera la rentabilidad promedio (Figura 9).

Una persona que, empujada por el pánico o por el incentivo fiscal, hubiese cobrado en forma de capital sus derechos consolidados habría asumido una pérdida considerable y evitable.

FIGURA 9. Valor Liquidativo (VLP)



Fuente: INVERCO.

Además, la estabilidad de la VLP concedida por el sistema de cobro en forma de renta permite una mejor estructura de inversión, con la capacidad de obtener mejor rentabilidad, al estar mejor preparada para la gestión de la volatilidad y la liquidez.

El efecto de haber desmontado un modelo, mejorable, pero coherente de previsión social complementaria en España. Ciertamente, España construyó un modelo de desarrollo de la previsión social complementaria, a partir de 1987, avalado posteriormente de forma reiterada en el seno del Pacto de Toledo, basado en algunos principios básicos:

- Protagonismo del sistema de empleo, como aquel con capacidad de extenderla de forma más amplia, por su carácter colectivo, a través de la figura clásica de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, en su matizada definición a través de la nueva figura de los compromisos por pensiones
- Como consecuencia de lo anterior, apuesta por los planes de pensiones de empleo como herramienta básica, que mejor conjugaba la titularidad, participación y control de trabajadoras y trabajadores, junto a las empresas, sobre los patrimonios colectivos constituidos.
- Tras una primera fase de promoción y exteriorización voluntaria, a partir de 1995, la introducción de la obligación legal de exteriorizar los compromisos por pensiones contraídos por las empresas con sus trabajadores, con objeto de adaptarnos a la normativa comunitaria en materia de preservación de derechos laborales ante situaciones de insolvencia empresarial.
- Diferenciación entre los sistemas de empleo y los individuales, tanto en cuanto a regulación, como en materia de incentivos, en lógico beneficio de los primeros. Esta situación se mantiene y progresa hasta la reforma de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 2002. Tras ella, como comentaremos a continuación, la situación se invierte y se va desnaturalizando el modelo original.

En el marco descrito, la previsión social complementaria ha tenido en España el desarrollo que podíamos prever, dentro de los límites y características de nuestro mercado de trabajo y nuestra estructura de ahorro. Concretamente, en cuanto al sistema de empleo, el mencionado desarrollo relevante en número de personas y patrimonio acumulado en la gran empresa; un importante desarrollo en número de personas, con cuantías individuales, casi siempre, muy modestas en el ámbito de las administraciones públicas; y, finalmente, un escaso desarrollo en los ámbitos sectoriales que agrupan a las pequeñas y medianas empresas, así como a la mayo-

ría de trabajadoras y trabajadores, con menores niveles salariales, de estabilidad en el empleo,...

Sin embargo, desde 2002, se suceden modificaciones normativas que responden, bien a la presión de la industria por arañar incentivos fiscales o supuestas ventajas para el desarrollo de los instrumentos que comercializan, bien a una errática política de incentivo al ahorro que genera situaciones contradictorias con el objetivo de desarrollar la previsión social complementaria en los términos que han sido acordados recurrentemente, tanto en Declaraciones para el Diálogo Social, como en 2004 y 2008, como en las sucesivas recomendaciones de la Subcomisión Parlamentaria de Seguimiento Evaluación del Pacto de Toledo.

La inentendible liquidez a los 10 años, que empezará a ser efectiva a partir de 2025, pone en cuestión incluso el diferimiento fiscal que mantiene, hoy ya en solitario, las aportaciones a estos sistemas

Así, han desaparecido los elementos de diferenciación entre el segundo y tercer pilar, que se sustentan hoy, casi en exclusiva, en la indudable mejor capacidad de negociación de los instrumentos colectivos (planes de pensiones de empleo, especialmente), frente a la mera suscripción de contratos de adhesión, por parte de los particulares.

Pero se ha ido más allá, eliminando elementos esenciales de la previsión social complementaria, como la iliquidez. Sin perjuicio de las situaciones extraordinarias de liquidez reguladas para atender las situaciones de necesidad que existen y han sido utilizadas de forma coherente con las situaciones personales (enfermedad grave) o del ciclo económico (desempleo o desahucio de vivienda). La inentendible liquidez a los 10 años, que empezará a ser efectiva a partir de 2025, pone en cuestión incluso el diferimiento fiscal que mantiene, hoy ya en solitario, las aportaciones a estos sistemas.

¿Por qué asumir una menor recaudación fiscal, que tanta falta hace, por parte de la sociedad española, cuando no se trata ya de instrumentos con la iliquidez a largo plazo propia de la construcción de pensiones complementarias, sino una mera fórmula de ahorro a medio plazo?

Es previsible que esa medida tenga un efecto importante en los sistemas individuales, desnaturalizándolos.

No así en los de empleo, llamados a ser lo que quede de previsión social complementaria que merezca ese nombre, ya que en ellos debe introducirse expresamente esa opción de liquidez desvinculada de la jubilación, invalidez, fallecimiento o situación de necesidad.

Probablemente, las propias empresas con sistemas de empleo no vean con buenos ojos esta opción, con la comprensión razonable y apoyo de trabajadoras y trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales.

En fin, la improvisación y ambición inconsistente de la industria no ha tenido la respuesta adecuada que debería esperarse de un legislador al que es exigible que tenga un modelo en la cabeza, más allá de la mera desregulación (2006 y 2014, por citar los hitos recientes más significativos en esta materia en la regulación, entre otras, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

Incluso creando figuras como los planes de previsión social empresarial, a petición insistente, en este caso, del sector asegurador, que son hoy intrascendentes, pero que serán un motivo de conflicto, sino de restricción del crecimiento de la previsión social complementaria, el día en que la situación económica y de distribución de rentas más favorable a las rentas salariales, faciliten un nuevo desarrollo de esta en el ámbito de la negociación colectiva. Marco que, en su caso, podrá y debería canalizar, en el futuro y, preferentemente, en marcos sectoriales, nuevos desarrollos en esta materia.

A ver si lo entienden de una vez. Construir estos sistemas ignorando la participación y control de los trabajadores no ha funcionado y no funcionará

En fin, no hay atajos. Un sistema público de pensiones sostenible, claro, pero con prestaciones suficientes, en el marco de una Seguridad Social sana, bien financiada, respetuosa con el pacto intergeneracional que lo sustenta, reconociendo a las futuras generaciones prestaciones similares a las que contribuyen hoy a financiar, son requisitos necesarios también para el desarrollo de instrumentos de previsión social complementaria en el ámbito de la empresa, único ámbito con capacidad real de extensión amplia de estas herramientas.

Para lo primero, como para lo segundo, es condición necesaria, una mejor y más adecuada retribución del factor trabajo, de jóvenes y mayores, de un lado, y una estructura fiscal adecuada, de otro, que permitan financiar con cotizaciones y presupuestos al primero y desarrollar, en el marco del segundo, instrumentos de retribución salarial y extrasalarial, que incorporen entre ellos compromisos por pensiones en las empresas.