

PREVISIÓN COMPLEMENTARIA EMPRESARIAL: ESTUDIO INTERNACIONAL COMPARADO

Carmen García Olaverri
Lucía Garcés Galdeano
Emilio Huerta Arribas

La preocupación por satisfacer las expectativas de bienestar de los ciudadanos que llegan a la edad de jubilación, lleva a los agentes sociales y políticos a estudiar no sólo el sistema público de pensiones, sino los complementos privados ya sean individuales o vinculados al empleo.

La estructura de previsión social basada en tres pilares (pensión pública, complementos a las pensiones vinculados al empleo y complementos individuales) está generalizada en los países de nuestro entorno geográfico y económico. Sin embargo, se observa una gran heterogeneidad en los 21 países europeos analizados en el informe: distinto peso de los tres pilares que conforman los sistemas de previsión, carácter voluntario u obligatorio de los pilares complementarios así como diferencias sustanciales en el tratamiento fiscal.

El trabajo, centrado en los instrumentos de previsión vinculados al empleo (segundo pilar), se desarrolla con un doble enfoque:

- Desde el punto de vista macroeconómico, analizando la posible influencia de variables demográficas, salariales y de política fiscal en la implementación de instrumentos de previsión social vinculados al empleo.
- Desde la óptica microeconómica de la gestión de recursos humanos, describiendo cómo son las empresas que ofrecen estos beneficios sociales y qué tipo de trabajadores son los beneficiarios.

En relación a los rasgos y tendencias macroeconómicas generales y su posible papel como factores determinantes en la adopción de estos sistemas, reconocemos:

- En cuanto a los *factores demográficos*: ni la edad de jubilación, ni la amplitud de esa etapa vital, ni el peso relativo de la población jubilada tienen una influencia significativa en la contratación de instrumentos de previsión del segundo pilar.
- En cuanto a los *factores salariales*: el peso de las pensiones públicas y el salario medio de reposición, parecen jugar un papel más relevante que los factores demográficos; ello se observa en la contratación de cualquier instrumento privado de previsión y en particular, en los instrumentos del segundo pilar.
- Desde la década de los 90 se observa un claro desplazamiento hacia los sistemas de aportación definida frente a los de prestación definida. La razón está en la tendencia a asumir menos riesgos por parte de los empleadores, ya sean éstos empresas privadas o públicas.
- La *existencia de incentivos fiscales* parece jugar un papel de condición necesaria, pero por su diseño o su magnitud, los estímulos fiscales no parecen ser suficientes en muchos de los países estudiados. Hay una gran variedad de tratamientos fiscales

observándose una cierta compensación entre el tratamiento fiscal en la etapa de ahorro y la de rescate.

- En cuanto a la *desigualdad*, la realidad es que los complementos a las pensiones juegan papeles muy distintos en los países analizados. No se detecta una asociación significativa entre complementos a las pensiones y desigualdad en el reparto de la riqueza.

En el contexto europeo y desde una perspectiva macroeconómica, destacamos 4 tipologías diferenciadas de países:

- **CLUSTER CON SEGUNDO PILAR IRRELEVANTE (Cluster 1).** Compuesto por Estonia, República Checa, República Eslovaca y Polonia. Son países en los que a pesar de tener fondos en complementos a las pensiones, el segundo pilar es inexistente o residual. En ellos, el porcentaje de jubilados sobre trabajadores activos, la amplitud de la etapa de jubilación y los salarios medios de reemplazo, están por debajo de la media europea. Son países que apenas han desarrollado instrumentos de previsión vinculados al empleo.
- **CLUSTER CON SEGUNDO PILAR NO MADURO (Cluster 2).** Es el más numeroso y está formado por Alemania, Austria, Bélgica, Eslovenia, España, Francia, Italia y Portugal. En este grupo los instrumentos del segundo pilar tienen un peso significativo respecto al PIB, pero en ningún caso alcanza el 20% del mismo. Las pensiones públicas (primer pilar) representan un porcentaje del PIB superior a la media (12% frente 8.3% del conjunto de países analizados). Los salarios medios de reemplazo están por encima de la media. En este grupo de países la provisión del sistema de pensiones viene desde el lado público y el mercado de pensiones privadas no puede considerarse maduro, ni en el segundo ni en el tercer pilar.
- **CLUSTER CON SEGUNDO PILAR MADURO (Cluster 3).** Está formado por Irlanda, Reino Unido, Noruega, Finlandia y Suecia; presenta un perfil más heterogéneo. En tres de los países es obligatoria la contratación de instrumentos del segundo pilar (Noruega, Finlandia y Suecia), sin embargo, es en Reino Unido donde representan un mayor porcentaje del PIB. Los salarios medios de reposición y el gasto en pensiones públicas están por debajo de la media. Este grupo de países apuesta claramente por la previsión privada. Los instrumentos del segundo pilar, están muy extendidos y representan un 71.40% del PIB para el conjunto de los 5 países.
- **CLUSTER CON SEGUNDO PILAR CONSOLIDADO (Cluster 4).** Está formado por Dinamarca, Islandia, Países Bajos y Suiza. En todos ellos las pensiones públicas representan un porcentaje bajo del PIB pero sus reservas en fondos de pensiones son muy cuantiosas. La contratación de instrumentos del segundo pilar es obligatoria o cuasi-obligatoria y los activos depositados en él son muy superiores a la media, superando ampliamente el PIB.

Atendiendo a los criterios de adecuación y sostenibilidad, se constata una asociación positiva entre la calidad media del sistema de pensiones y el nivel de desarrollo de los instrumentos del segundo pilar. El grupo de países con un modelo del segundo pilar irrelevante, presenta los peores índices de calidad global de sus pensiones. A medida que los complementos del segundo pilar están más extendidos se va conformando un modelo más maduro, con mejores índices de adecuación y sostenibilidad. En el nivel

óptimo están los países del Cluster 4 que presentan la mayor calidad en el sistema global de pensiones.

En conjunto, concluimos que a la hora de explicar la importancia del segundo pilar en los países analizados, las variables salariales son más relevantes que las demográficas. La fortaleza o debilidad del sistema público de pensiones, así como un diseño adecuado de incentivos fiscales, son determinantes para la contratación de los instrumentos de previsión vinculados al empleo.

Desde un enfoque microeconómico, centrado en la empresa y en la relación empleador/empleado que definen los contratos de trabajo, se estudia el valor que los planes de pensiones de empleo y los seguros colectivos pueden tener para la empresa y los trabajadores.

En la actualidad, las políticas de recursos humanos están incorporando aspectos que buscan aumentar el compromiso e identificación de los trabajadores con los valores de la empresa; se trata de crear un entorno de trabajo en el que los objetivos de la compañía y las metas individuales de los trabajadores estén alineados.

Dentro de las prácticas a desarrollar, puede incluirse la oferta de instrumentos de previsión social en forma de complementos a las pensiones públicas. La implementación de estos instrumentos ofrece ventajas interesantes. Son un componente más de la política retributiva, un elemento de la política de incentivos, un factor diferenciador en la política de selección de personal y actúan como mecanismo de fidelización de los trabajadores.

Es decir, su implementación puede ayudar al objetivo de conseguir trabajadores más motivados y comprometidos con la empresa y a mejorar la productividad, objetivo central para aumentar la competitividad empresarial.

La implantación de estos Planes de Pensiones de Empleo y Seguros Colectivos en la economía española ofrece rasgos interesantes y, en algunos aspectos, diferentes a los que se reconoce en empresas de otros países. En el informe se analiza y compara la situación del segundo pilar en nuestro país en relación a otros países tales como: Irlanda, Reino Unido, Polonia o Dinamarca.

En relación al perfil de las empresas españolas que ofrecen estos beneficios sociales del segundo pilar, encontramos:

- Los instrumentos de previsión social complementaria se dan con mayor frecuencia en las empresas del sector servicios que en la industria. En el sector primario son prácticamente inexistentes.
- Dentro del sector servicios destacan los servicios financieros con un 74.4% de los empleados beneficiarios; los sectores de suministro de energía, telecomunicaciones y correos ofrecen estos beneficios aproximadamente a un 50% de sus trabajadores y la Administración Pública lo ofrece a un 40% de los empleados.
- En la Administración Pública los planes de pensiones y seguros colectivos se distribuyen de forma horizontal en todos los colectivos de empleados. Por el contrario, en la empresa privada, están concentrados en los niveles directivos.

- Las empresas grandes son más proclives a ofertar estos beneficios sociales.
- Las empresas que ofertan estos planes y seguros lo hacen junto a otra serie de beneficios sociales: ayudas a la formación, transporte, etc.

En cuanto a las características de los empleados beneficiarios de los instrumentos del segundo pilar en España:

- La mayoría de los beneficiarios tienen contrato fijo y el rasgo que más destaca es el tipo de ocupación que desempeñan: aproximadamente un 25% de los directores de empresa y los mandos intermedios son beneficiarios; muy por encima del resto de trabajadores.
- Esa misma diferencia se observa si atendemos al salario que perciben los trabajadores. Para los trabajadores con salarios inferiores a 1000€/mes la tasa de penetración es del 3.2%, mientras que para los que tienen salarios superiores a los 3000€/mes la tasa está en el 40%. También se observan esas diferencias si atendemos al nivel de estudios de los beneficiarios.
- La presencia sindical actúa como impulsor de estos beneficios sociales. Los trabajadores beneficiarios valoran la acción sindical mejor que los no beneficiarios.
- Para cualquier nivel salarial y puesto de trabajo, los trabajadores beneficiarios presentan mayores niveles de satisfacción en el empleo.
- Los complementos del segundo pilar favorecen el objetivo de fidelización de los trabajadores, ya que los beneficiarios cambian de empleo con menor frecuencia que el resto.

A la vista de los anteriores resultados, en el informe se presentan un conjunto de recomendaciones de política y gestión para nuestro país:

- Desde el punto de vista institucional: abordar reformas semejantes a las de otros países de nuestro entorno como:
 - La adscripción automática de todos los trabajadores a algún plan de pensiones o seguro colectivo con posibilidad de abandono voluntario.
 - Un cambio en el tratamiento fiscal de las rentas que se perciben al rescatar el plan o seguro.
- Desde el punto de vista de las empresas que ya ofrecen estos beneficios sociales:
 - Extenderlos a más trabajadores, no sólo a los directivos.
 - Ofrecerlos como alternativa a otras ayudas sociales. No todos los trabajadores están interesados en determinados beneficios sociales y sus intereses cambian a lo largo de la vida laboral.

- Desde el punto de vista de las compañías de seguro y las sociedades de inversión y fondos de pensiones:
 - Difundir las ventajas de estos instrumentos de previsión entre aquellas empresas que demuestran compromiso con sus trabajadores, ya sea porque ofrecen formación, ayudas sociales o tienen sistemas de incentivos colectivos.
 - Desarrollar iniciativas de información y promoción en aquellas empresas que por su tamaño o estructura no hayan ofrecido nunca este tipo de beneficios sociales.
- Desde el punto de vista de las organizaciones sindicales:
 - Informar a los trabajadores de la realidad de nuestro actual sistema de pensiones y sus preocupantes niveles de sostenibilidad.
 - Incorporar a las agendas de negociación los sistemas de previsión complementaria, como alternativa a otras ayudas sociales.