

Previsión complementaria empresarial: estudio internacional comparado

Carmen García Olaverri
Lucía Garcés Galdeano
Emilio Huerta Arribas

Área de Seguro y Previsión Social

Previsión complementaria empresarial: estudio internacional comparado

Carmen García Olaverri
Lucía Garcés Galdeano
Emilio Huerta Arribas

Fundación **MAPFRE**

© Fundación MAPFRE

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin el permiso escrito del autor o de Fundación MAPFRE

Fundación MAPFRE no se hace responsable del contenido de esta obra, ni el hecho de publicarla implica conformidad o identificación con la opinión del autor o autores.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista en la ley.

© 2016, Fundación MAPFRE
Paseo de Recoletos, 23
28004 Madrid (España)

www.fundacionmapfre.org
publicaciones.ics@fundacionmapfre.org

ISBN: 978-84-9844-596-1
Depósito Legal: M-14530-2016
Maquetación y producción editorial: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

PRESENTACIÓN

Desde 1975 Fundación MAPFRE desarrolla actividades de interés general para la sociedad en distintos ámbitos profesionales y culturales, así como acciones destinadas a la mejora de las condiciones económicas y sociales de las personas y de los sectores menos favorecidos de la sociedad.

Desde el Área de Seguro y Previsión Social trabajamos con el objetivo de promover y difundir el conocimiento y la cultura del seguro y la previsión social.

En cuanto a las actividades orientadas hacia la sociedad en general, creamos contenidos gratuitos y universales en materia de seguros que divulgamos a través de la página web *Seguros y Pensiones para Todos*. Organizamos actividades educativas y de sensibilización mediante cursos de formación para el profesorado, talleres para escolares y visitas gratuitas para grupos al Museo del Seguro. Asimismo publicamos guías divulgativas para dar a conocer aspectos básicos del seguro.

Además de esta labor divulgativa, apoyamos la investigación mediante la elaboración de informes sobre mercados aseguradores y otros temas de interés, la concesión de ayudas para la investigación en seguros y previsión social, la publicación de libros y cuadernos de temática aseguradora y la organización de jornadas y seminarios. Nuestro compromiso con el conocimiento se materializa en un Centro de Documentación especializado que da soporte a todas nuestras actividades y que está abierto al público en general.

Dentro de estas actividades se encuadra la concesión en 2014 de una Ayuda a la Investigación Ignacio H. de Larramendi en Seguros a Carmen García Olaverri, Lucía Garcés Galdeano y Emilio Huerta Arribas para el desarrollo del trabajo: *Previsión complementaria empresarial: estudio internacional comparado* que ha sido tutorizado por Gerardo Pérez Otaola, Director de Suscripción y Gestión de MAPFRE VIDA.

Todas nuestras actividades se encuentran en internet disponibles y accesibles, para usuarios de todo el mundo de una manera rápida y eficaz a través de nuestra página web: www.fundacionmapfre.org

Área de Seguro y Previsión Social
Fundación MAPFRE

Carmen García Olaverri es Catedrática de Estadística e Investigación Operativa en la Universidad Pública de Navarra (UPNA). Licenciada en Ciencias Matemáticas y Doctora en Economía por la Universidad de Zaragoza. A lo largo de su trayectoria académica ha desarrollado siempre su docencia en el área de Estadística y Econometría. Su principal línea de investigación se desarrolla en el campo del Análisis Multivariante aplicado a datos de empresa. A su vez es autora de trabajos teóricos en el ámbito de la selección de modelos econométricos y de diversos trabajos de investigación tanto en el ámbito de las ciencias sociales como en los de la biología o la medicina.

Lucía Garcés Galdeano es Investigadora en Empresa Familiar y Emprendimiento en la Universidad Pública de Navarra (UPNA). Doblemente licenciada en Administración de Empresas y Derecho por la Universidad Pública de Navarra, máster en “Management, Organization and Business Economics” por la Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Islas Baleares y Universidad Pública de Navarra y doctora en “Economics, Management and Organization” por las mismas universidades.

Emilio Huerta Arribas es Catedrático de Gestión de Empresas en la Universidad Pública de Navarra (UPNA). Master por la Universidad de Minnesota y Doctor en Economía por la Universidad del País Vasco. En sus investigaciones estudia los factores que impulsan la competitividad de las empresas. Sus trabajos más recientes analizan el proceso de innovación tecnológica y organizativa de la empresa española. Además, investiga en temas de gestión de recursos humanos y estrategia competitiva. Ha sido investigador visitante en la Sloan School del Massachusetts Institute of Technology y de las Universidades de Virginia (Estados Unidos) y Newcastle (Reino Unido).

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen a Fundación MAPFRE su confianza y apoyo en el desarrollo del proyecto. Asimismo desean mostrar su gratitud a D. Gerardo Pérez Otaola, supervisor del trabajo, cuyas revisiones y sugerencias nos han resultado de gran utilidad.

El trabajo se realiza en el marco de las actividades de investigación del Proyecto: ECO2013-48496-C4-2-R.

ÍNDICE

Presentación	3
Agradecimientos	5
Introducción	11
1.1. Una realidad heterogénea	12
1.2. Las fuentes de información	15
2. La importancia de los instrumentos de previsión social complementaria en la economía europea	19
2.1. Evolución del peso de la previsión complementaria respecto al PIB	20
2.2. El segundo pilar: tipos de instrumentos financieros y su importancia relativa	22
2.3. Régimen de aportación/prestación	28
3. Factores macroeconómicos asociados a la contratación de instrumentos de previsión del segundo pilar	33
3.1. Demografía, pensiones públicas e incentivos fiscales	33
3.2. Clasificación de países europeos	38
3.3. Análisis empírico de los factores demográficos	41
3.4. Análisis empírico de los factores salariales	46

3.5. Los incentivos fiscales	53
3.6. Pensiones y desigualdad	55
3.7. Conclusiones	60
4. Análisis microeconómico: factores determinantes que dependen de las empresas	65
4.1. Antecedentes	65
4.2. Principales ventajas	69
4.3. Algunos inconvenientes	69
4.4. El papel de los sindicatos	71
5. La evidencia para España	77
5.1. El entorno general	77
5.2. Empresas y trabajadores. Características y expectativas	79
5.3. La actividad sindical	84
6. Análisis de casos de varios países europeos	91
6.1. Irlanda	92
6.2. Polonia	100
6.3. Reino Unido	109
6.4. Dinamarca	120

7. Resumen y conclusiones	125
8. Recomendaciones de política y gestión para España	133
Referencias bibliográficas	137
Anexo I	145
Anexo II	153

INTRODUCCIÓN

El problema del envejecimiento de la población, hace que cada vez cobre más importancia la preocupación por el bienestar de los ciudadanos de la tercera edad. En los países desarrollados, el aumento de la esperanza de vida debe ir acompañado ineludiblemente de unos estándares mínimos de calidad de vida que sólo una adecuada política de previsión social puede garantizar.

En los países de la Unión Europea, esta preocupación por la calidad de vida en la etapa post-laboral se pone de manifiesto en la existencia generalizada, desde hace décadas, de los sistemas públicos de pensiones.

El sistema público de pensiones (primer pilar) pretende garantizar unas pensiones mínimas para todos los ciudadanos al llegar la edad de jubilación; sin embargo aunque este objetivo es común para todos los gobiernos de la Unión Europea, la heterogeneidad que se observa en sus principales características es muy elevada, como también lo son algunos indicadores laborales y demográficos: la edad de jubilación, la ratio de personas que contribuyen a las pensiones; el porcentaje de la población beneficiaria de esas pensiones, etc. Para muchos jubilados europeos y sus familias, las pensiones públicas son insuficientes y por ello se ven obligados a complementarlas con instrumentos de previsión de carácter privado. Éstos se encuentran englobados en otros dos pilares: los complementos vinculados al empleo y los de carácter individual, denominados segundo y tercer pilar respectivamente.

Los instrumentos de previsión social del segundo pilar, objeto fundamental de este informe, están ligados a un contrato de trabajo. La aportación de fondos, que depende del salario del trabajador, es responsabilidad de la empresa aunque el trabajador también puede contribuir con aportaciones. Los fondos de este segundo pilar se engloban, con carácter general, en tres tipos de instrumentos financieros: reservas contables (provisión de fondos que la empresa gestiona directamente, como un activo más), planes de pensiones de empleo (en la mayoría de los

países, gestionados privadamente a través de fondos de inversión) y contratos de seguros vinculados a la jubilación del trabajador.

1.1. UNA REALIDAD HETEROGÉNEA

La estructura de los tres pilares está bastante generalizada en Europa, pero la importancia que tiene cada uno de ellos es diferente, dependiendo fundamentalmente del contexto institucional de cada país. En algunos estados los fondos depositados en estos complementos a las pensiones superan ampliamente el Producto Interior Bruto nacional, mientras que en otros, la previsión social para los jubilados es muy limitada representando una parte ínfima del PIB.

Estas diferencias tan importantes en la cuantía se explican, en primer lugar, por el hecho de que en muchos países la contratación es voluntaria mientras que en otros es obligatoria. Otras posibles causas que explicarían esas diferencias son las ventajas fiscales que ofrecen los gobiernos a los contratantes de estos instrumentos de previsión y la necesidad o no de complementar las pensiones públicas. Allí donde las pensiones públicas (primer pilar) son limitadas, los individuos tienden a compensar esta carencia con mayores activos en instrumentos privados de previsión.

Si nos limitamos a los complementos de pensiones del segundo pilar (vinculados al empleo) encontramos una gran heterogeneidad en Europa; en algunos países son obligatorios; en otros son cuasi-obligatorios ya que aparecen como un compromiso en los convenios colectivos acordados en la industria; en muchos países son voluntarios, mientras que en otros simplemente no existen. En general, se considera que el segundo pilar está menos maduro que el tercero, en el sentido de que hay varios países en Europa que están iniciando su implantación en la presente década. Además, las normas fiscales que regulan estos instrumentos de previsión son especialmente cambiantes. Los incentivos fiscales no sólo son diferentes en los países considerados, sino que en un mismo país varían según sea la coyuntura económica o los gobiernos en un momento dado.

En algunos países, al ser obligatoria la contratación de estos instrumentos del segundo pilar, muchos trabajadores depositan sus ahorros en este tipo de activos,

como complemento a las aportaciones de la empresa y no en planes individuales. Ello dificulta cualquier análisis sobre las posibles causas que determinan la variabilidad observada en la contratación de los diversos instrumentos.

En definitiva, como punto de partida para esta investigación sobre planes de previsión social complementaria, encontramos en los países de nuestro entorno geográfico y económico una cierta coincidencia en los objetivos (mejorar la calidad de vida de los jubilados) y una gran heterogeneidad en los instrumentos para alcanzarla: distinto peso de los tres pilares que conforman los sistemas de previsión, carácter voluntario u obligatorio así como diferencias sustanciales en el tratamiento normativo y fiscal.

Pero no sólo hay diferencias económicas y demográficas detrás de la decisión de destinar más o menos fondos a la previsión social; también hay diferencias culturales y sociales; tradiciones distintas en cuanto al ahorro y posiciones frente al riesgo muy variadas. Tan importante como las enormes variaciones del PIB per cápita en los países analizados, son las diferentes culturas de ahorro o las percepciones que los ciudadanos tienen de sus estados.

Por ejemplo, en España la tradición de ahorro se orienta hacia los inmuebles y por lo general se delega en el estado “protector” la responsabilidad de asegurar una pensión adecuada; por ello la ratio de propiedad de viviendas ocupadas por los propietarios es en España del 82%¹ mientras que los complementos privados a las pensiones no llegan al 15% del PIB. Una realidad bien distinta es la de los Países Bajos o Dinamarca, con un PIB per cápita muy superior al de España pero con ratio de propiedad de viviendas en torno al 50% y complementos a las pensiones superando ampliamente el PIB del país en ambos casos.

También la tradición en la previsión social tanto pública como privada tiene un recorrido histórico muy variado en Europa. En el Reino Unido, por ejemplo, el sistema público de pensiones tiene más de cien años de vida y los planes de pensiones de empleo se ofrecen a millones de trabajadores desde hace 25 años. En este tiempo la previsión social se ha perfeccionado y se han desarrollado una gran variedad de

¹ Porcentaje de viviendas ocupadas por los propietarios. Datos de la *European Mortgage Foundation*.

instrumentos; los trabajadores británicos están familiarizados con estos productos, conocen perfectamente sus características, qué ventajas fiscales tienen o a qué edad conviene intensificar las aportaciones. En otros países como Grecia o Polonia el desarrollo del segundo pilar se está iniciando en esta década y por desconfianza, desconocimiento o simplemente poca tradición de ahorro en previsión social, apenas tienen peso específico en relación al PIB del país.

En las páginas que siguen pretendemos describir las razones que impulsan a unos países a dedicar más recursos a la previsión social complementaria que otros. ¿Son razones económicas? ¿Hasta qué punto influye la demografía? ¿Existiría la previsión social complementaria si no hubiera incentivos fiscales? ¿Presentan mayores niveles de desigualdad los países que complementan las pensiones con más fondos privados?

Para dar respuesta a esas cuestiones y dada la heterogeneidad observada, hemos llevado a cabo un análisis cluster que agrupa a los 21 países analizados en cuatro grupos. Dentro de cada uno de esos clusters los países presentan características demográficas y económicas más parecidas; mientras que las diferencias entre clusters son notables. Ello nos permite llevar a cabo análisis en un marco de comparación más homogéneo.

En una segunda aproximación, y centrándonos ya en los instrumentos del segundo pilar, miramos a las empresas como agentes protagonistas en la decisión de ofertar o no estos complementos. Para ello formulamos las distintas visiones que se pueden tener de los seguros colectivos y planes de pensiones de empleo:

- Un salario diferido que forma parte de la política retributiva de la empresa
- Un incentivo específico, que puede ofrecerse si se consiguen ciertos objetivos.
- Un elemento diferenciador en la política de selección de personal, que atraiga a trabajadores a nuestra compañía frente a otras empresas competidoras que no los ofrezcan.
- Un elemento de fidelización de los trabajadores

Sea cual sea la visión que se adopte sobre estos complementos a las pensiones en los países en los que la contratación es voluntaria, se están implementando como un producto más dentro de los beneficios sociales que ofrecen a sus trabajadores ¿Se están ofreciendo estos complementos a todos los trabajadores o sólo a algunos de ellos? ¿Son los planes de pensiones de empleo y los seguros colectivos una herramienta para atraer y retener a los mejores profesionales? Y si es así, ¿Se logra ese objetivo?, ¿Qué tipo de trabajadores son los beneficiarios? ¿Qué perfil tienen las empresas que los ofrecen con mayor frecuencia? ¿Cuál es el papel que juegan los sindicatos?

La respuesta a estas preguntas se lleva a cabo, en primer lugar, para España y posteriormente para otros 4 países, representativos de la realidad tan variada que se observa en los 21 países de la muestra. Los países elegidos son: Polonia, Irlanda, Reino Unido y Dinamarca. Además de profundizar en el conocimiento de la previsión social complementaria en estos países, el objetivo es el de reconocer buenas prácticas que puedan inspirar a los agentes decisores en nuestro país de manera que se intensifique la presencia de estos instrumentos en España.

En definitiva, para llevar a cabo esta comparación internacional de los sistemas complementarios de previsión social presentamos una doble aproximación. Por un lado, el enfoque macroeconómico tratando de buscar los factores determinantes en las variables demográficas, salariales o de diseño normativo, que nos permite una visión de conjunto a pesar de la gran heterogeneidad observada. Por otro lado, ofrecemos la visión microeconómica, desde la empresa y el trabajador, que profundiza en las características de los beneficiarios y en las razones por las que las empresas ofrecen estos instrumentos.

Ambas visiones se complementan aportando luz y nitidez a la compleja fotografía de la previsión social complementaria en Europa; y nos permiten establecer propuestas de mejora para la previsión social complementaria en España.

1.2. LAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Para la realización de este trabajo hemos recabado información de distintas organismos y fuentes estadísticas:

- EUROSTAT a través de las encuestas EU-SILC (2009-2012)
- OCDE, a través de los datos proporcionados en los informes “*Pensions at a Glance 2013*” y “*Pension Markets in Focus 2014,*” *Pension Markets in Focus 2015*”, “*Global Pension Statistics, pensions Outlook, 2014.*”
- ESS (European Social Survey) (2012 y 2014)
- EIOPA (European Insurance and Occupational Pensions Authority). (2012 y 2013)
- Bases de datos de IORPs (Institutions for Occupational Retirement Provision).
- ECVT (Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo) que ha sido la base para realizar los análisis relativos a España (2006-2010)
- La información proporcionada por el ONS (Oficina de Estadística del Reino Unido), así como las de Irlanda, Dinamarca, Finlandia, Suecia y Alemania.

La información no es homogénea. En algunas variables se refiere a todos los países europeos, en otras se excluyen los que no están en la UE (como Suiza). En ocasiones tenemos datos agregados de los planes de pensiones, pero no el peso relativo de los planes de pensiones de empleo. Para algunos países se dispone de información detallada del segundo pilar en sus tres componentes: planes de pensiones de empleo, reservas contables y seguros colectivos; para otros, la información está agregada.

Cuando analizamos los datos sobre individuos o empresas disponemos de distinto nivel de desagregación según sea el país analizado. Para España disponemos de datos muy completos a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, pero la edición más reciente corresponde a 2010. Los datos correspondientes a Polonia e Irlanda provienen de EUROSTAT y corresponden a 2013. Los datos del Reino Unido y Dinamarca son más agregados ya que se tiene información a nivel de empresa y no de trabajador.

El trabajo se organiza como sigue: en el apartado 2 se analiza la importancia que tienen los instrumentos de previsión complementaria en varios países europeos, en relación a su PIB. Asimismo se estudia su evolución durante los últimos años y las distintas modalidades de contratación de estos activos. El apartado 3 aborda el estudio de los determinantes de la adopción de dichos planes desde un punto de vista macroeconómico. Para ello se analizan variables como el salario medio de reemplazo, la amplitud de la etapa de jubilación, el porcentaje de jubilados o la existencia de incentivos fiscales. El apartado concluye con un análisis de la posible relación entre desigualdad y pensiones. Los análisis se llevan a cabo para un conjunto de 21 países agrupados en 4 *clusters*. En el apartado 4 se formulan algunas hipótesis sobre posibles determinantes en el ámbito de la empresa: atracción y fidelización de trabajadores, presión sindical, etc. A continuación se lleva a cabo un análisis en profundidad para España, en él se describe a las empresas y los trabajadores vinculados a la previsión social. En el apartado 6 se llevan a cabo análisis comparativos para un grupo de países representativos de cada uno de los clusters descritos anteriormente: Irlanda, Polonia, Reino Unido y Dinamarca. El trabajo termina con una síntesis de las conclusiones y recomendaciones más relevantes.

2. LA IMPORTANCIA DE LOS INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LA ECONOMÍA EUROPEA

Una primera aproximación a la importancia que se da a la previsión social en los países de la UE la podemos calibrar atendiendo al porcentaje del PIB que representan esos fondos.

En la tabla 1 del Anexo I se muestra esta información para el conjunto de los complementos a las pensiones, para los planes de pensiones independientemente de que sean individuales (tercer pilar) o de empleo (segundo pilar) y para el resto de instrumentos de previsión como son los seguros individuales o colectivos y las reservas contables. La información se refiere a 2013 y proviene de distintos informes de la OCDE así como de la información proporcionada por la *European Insurance and Occupational Pensions Authority* (EIOPA).

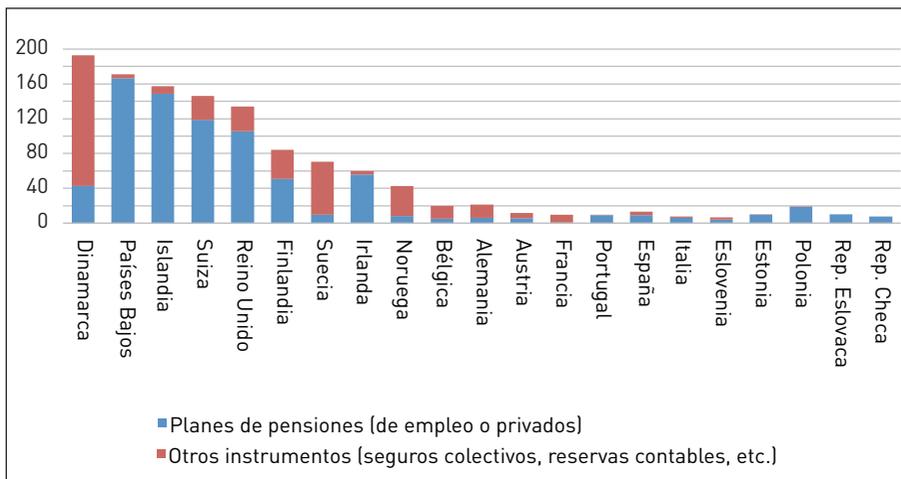


Gráfico 1. Importancia de los complementos privados a las pensiones (% del PIB)

Como puede observarse en el gráfico 1, existen grandes diferencias en cuanto al peso que tienen los complementos a las pensiones públicas. La variabilidad es

enorme: desde países como Dinamarca o Islandia cuyos depósitos superan ampliamente el PIB del país, a otros como la República Checa, Italia o Eslovenia con un perfil de inversión en estos complementos muy limitado. En general, se observa que el instrumento de previsión por excelencia son los planes de pensiones (individuales o de empleo) con algunas excepciones muy relevantes como Dinamarca, Suecia o Francia, países en los que los seguros colectivos tienen mayor presencia. El gráfico 1 resume esta diversidad.

En cuanto a los planes de pensiones, hay que aclarar que también existen diferencias notables en cuanto al peso que tienen los planes individuales (PPI) o los de empleo (PPE). Hay varios países que no tienen planes de empleo (Estonia, República Eslovaca, República Checa) mientras que otros no tienen planes individuales o su peso es irrelevante en términos del PIB (Austria, Bélgica, Dinamarca, Portugal).

2.1. EVOLUCIÓN DEL PESO DE LA PREVISIÓN COMPLEMENTARIA RESPECTO AL PIB

Estas diferencias observadas entre países no parecen ser debidas a la coyuntura económica, sino que se mantienen a lo largo del tiempo.

Para analizar dicha evolución consideramos los planes de pensiones (del segundo y tercer pilar) como una buena aproximación al conjunto de complementos a las pensiones². Para una comparación más homogénea mostramos dos gráficos diferentes para dos grupos de países. El gráfico 2a muestra la evolución para un grupo de países (Islandia, Suiza, Reino Unido, Países Bajos, Irlanda) cuyos activos en planes de pensiones son muy elevados llegando a superar al PIB del país en varios de ellos. Hay que observar, no obstante, que en algunos de estos países la contratación de instrumentos del segundo pilar es obligatoria. Se observa cierto paralelismo en la evolución del peso relativo de los planes en cada uno de estos países. En el gráfico 2b se muestran otro grupo de países con inversiones en fondos de pensiones mucho más modestas, por debajo del 20% del PIB.

² Excepto en Francia, Dinamarca y Suecia, Alemania, Noruega. países en los que otros instrumentos como los contratos de seguros tienen mayor peso que los planes de pensiones.

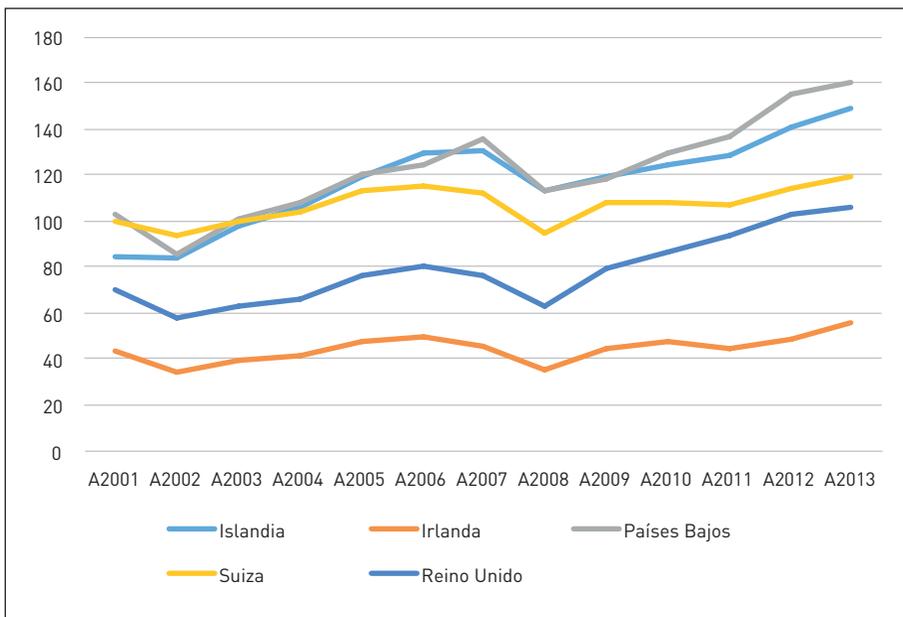


Gráfico 2a. Evolución del peso relativo de los planes de pensiones respecto al PIB.

Siguiendo la denominación establecida por la OCDE, denominamos a los países del gráfico 2b como países con mercado de pensiones *no maduro*; estos es, inferior al 20% del PIB. En general son países en los que el ahorro se ha orientado tradicionalmente en otras direcciones: inmuebles, depósitos, etc.

Salvo Portugal cuyo peso ha descendido en los últimos años y Polonia que presenta un crecimiento notable, el resto de países presentan un comportamiento bastante estable. En ambos gráficos (2a y 2b)³ hay que tener en cuenta que no se muestran los activos depositados en valor absoluto, sino en relación al PIB del país. El hecho de que la tendencia aparezca constante o incluso creciente durante los peores años de la crisis no significa que los activos brutos se hayan mantenido constantes o hayan crecido; de hecho en algunos países se han reducido, pero en menor tasa de lo que lo ha hecho el PIB.

³ Obsérvese la escala diferente utilizada en ambos gráficos. Se han excluido de la comparación gráfica algunos países cuyos instrumentos de previsión complementaria predominantes no son los planes de pensiones (Francia, Dinamarca, Alemania).

2.2. EL SEGUNDO PILAR: TIPOS DE INSTRUMENTOS FINANCIEROS Y SU IMPORTANCIA RELATIVA

Uno de los objetivos centrales de este trabajo es el de analizar la importancia que tiene el segundo pilar en relación a determinadas magnitudes macroeconómicas e indicadores sociales y demográficos. Para poder llevar a cabo estos análisis es preciso contar con una estimación fiable del peso relativo del segundo pilar en cada uno de los países considerados.

Con carácter general, los complementos a las pensiones vinculados al empleo se engloban en tres tipos de instrumentos financieros: *planes de pensiones de empleo*, *contratos de seguro colectivo* y *reservas contables*.

Estos instrumentos financieros son promovidos o contratados por las empresas, de cualquier sector de actividad, para los trabajadores de las mismas. Los agentes económicos y sociales, en el marco de las relaciones laborales, pueden acordar voluntariamente establecer y asumir compromisos por pensiones complementarios, no sustitutivos del sistema público, por los que las partes se comprometen a realizar aportaciones vinculadas a la jubilación, fallecimiento o invalidez del trabajador.

Los *planes de pensiones de empleo* son planes de previsión promovidos por una empresa cuyos beneficiarios son sus empleados. El acceso a tales planes está vinculado a una relación de empleo. Normalmente hacen aportaciones al plan tanto los asociados como el promotor.

Los *contratos de seguro colectivo*, son contratos por los que se realizan aportaciones por pensiones a una compañía de seguros, a cambio de lo cual se pagarán prestaciones cuando los asociados alcancen la edad de jubilación o cuando se produzca alguna de las contingencias previstas. En la normativa española se consideran dentro de estos contratos tanto a los seguros colectivos como a los planes de previsión de las mutualidades.

En la mayoría de los países de la Unión Europea, los activos se gestionan mayoritariamente a través de fondos de pensiones, a excepción de países tales como Bélgica,

Dinamarca, Francia, Noruega y Suecia, donde los contratos de seguros de pensiones desempeñan un papel más importante.

Las *reservas contables* —provisiones para hacer frente a las prestaciones prometidas a los empleados, que quedan reflejadas en el balance contable de la empresa— juegan un papel relevante como vehículo financiero en Alemania y Austria. Sin embargo, van perdiendo peso específico. En algunos países es obligatorio, para el empleador, contratar un seguro contra situaciones de quiebra. En otros, es obligatorio externalizar la gestión de cualquier activo relacionado con las pensiones. Todo ello deriva hacia una mayor contratación de planes y seguros.

Independientemente del vehículo elegido, dentro del segundo pilar existe una amplia variedad de productos financieros. Según datos de EIOPA, del total de instrumentos de previsión que se ofrecen como complementos a las pensiones, el 63% corresponden a productos del segundo pilar, el 31% al tercer pilar y el resto son productos que se pueden contratar indistintamente desde el ámbito individual o vinculados al empleo.

La preocupación por conseguir que los jubilados disfruten de un adecuado poder adquisitivo ha llevado a algunos gobiernos a establecer la obligatoriedad de contratar instrumentos de previsión vinculados al empleo. Sin embargo, sólo en los países del norte de Europa se mantiene esta obligatoriedad. Son muchos los trabajadores europeos que no pueden comprometerse a un ahorro sistemático debido a los bajos salarios. En el mismo sentido, los trabajadores más jóvenes prefieren dedicar sus ahorros a otro tipo de activos, como los inmobiliarios. En los últimos años una nueva modalidad denominada *inscripción automática*, está siendo implementada con éxito en países como Reino Unido o Irlanda. En este sistema, los empleadores inscriben automáticamente a sus trabajadores en un plan de pensiones y éstos deciden posteriormente si se mantienen en él. Es una figura intermedia entre el plan de pensiones de empleo y el individual. En el caso del Reino Unido, todas las empresas de más de 5 trabajadores que no hayan establecido previamente un plan de empleo deberán hacerlo contribuyendo con activos equivalentes al 3% del salario. Los trabajadores que deciden mantenerse en el plan pueden aportar, adicionalmente hasta un 4% de su salario.

En España, dentro de este segundo pilar también se incluyen los planes de previsión social empresarial (PPSE). Es una modalidad de seguro colectivo de instrumentación de compromisos por pensiones. Pueden cubrir las mismas contingencias que los planes de pensiones y ofrecen una garantía de interés. Participan de algunas características de los planes de pensiones, régimen financiero y fiscal de aportaciones y prestaciones de los planes de pensiones, así como del régimen contractual y de supervisión de los seguros.

Desde 1999, en España, las empresas están obligadas a exteriorizar e instrumentar estos compromisos por pensiones con los trabajadores y beneficiarios mediante planes de empleo o seguros colectivos, pues ya no pueden mantener estos compromisos en sus fondos internos o reservas contables. Desde finales de 1999 todas las empresas españolas, con la excepción del sector financiero, no pueden mantener en fondo interno (en sus balances) las reservas contables correspondientes a los compromisos asumidos en acuerdos laborales o en convenios colectivos con los trabajadores. Esta obligación afecta a los compromisos asumidos por las empresas vinculados a la jubilación, invalidez o fallecimiento de los trabajadores.

Si atendemos ahora a la información disponible sobre el tipo de vehículo financiero utilizado para los fondos depositados en el segundo pilar encontramos información de diversas fuentes, cuyo contenido se resume en la tabla 2 (Ver Anexo I).

Como puede observarse existen discrepancias en bastantes países, según sean las fuentes de información consultadas. En primer lugar por el hecho de que los datos de la OCDE se refieren a 2013 mientras que los de IORPs⁴ tienen como referencia 2012. En algunos casos puede ser debido a que las estadísticas de la OCDE no computan determinados activos; en otros puede ser debido a que no todos los activos están depositados en IORPs (por ejemplo, las reservas contables de algunos países).

Al margen de las posibles discrepancias entre ambas fuentes de información, se observa la heterogeneidad entre países comentada anteriormente. Los gráficos 3a y 3b relativos a un grupo de países europeos muestran las enormes diferencias en el segundo pilar:

⁴ Ver descripción de la encuesta *Pensions Europe Statistical Survey* en el Anexo II.

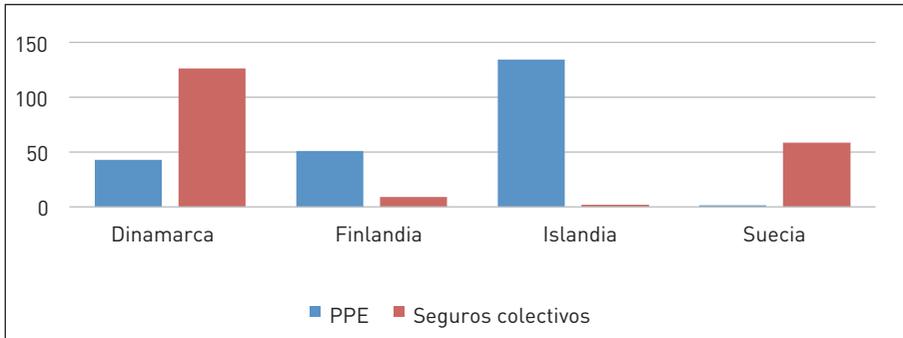


Gráfico 3a. Elementos en el segundo pilar (% del PIB).

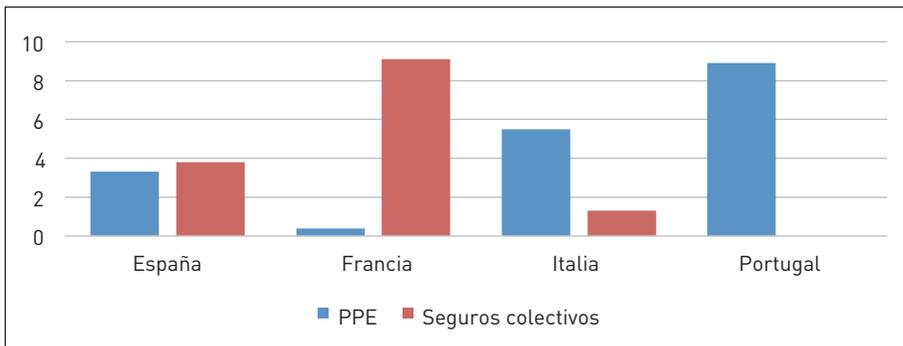


Gráfico 3b. Elementos en el segundo pilar (% del PIB).

Países como Dinamarca o Islandia cuyos activos en el segundo pilar superan ampliamente el PIB, pero mientras en Islandia predominan los planes de pensiones de empleo, en Dinamarca lo hacen los seguros colectivos. Diferencias semejantes a las observadas en Finlandia y Suecia.

- Países con un peso del segundo pilar semejante (Francia, España, Portugal, Italia), pero un reparto muy distinto entre los dos instrumentos financieros considerados. Mientras en Francia predominan los seguros colectivos, en Portugal son inexistentes. De hecho, de todos los países considerados, España es el que tiene un reparto más equilibrado ya que los complementos a las pensiones se encuentran repartidos en el segundo y tercer pilar. Además

dentro del segundo pilar ambos instrumentos (planes y seguros) tienen una presencia relevante.

- Países cuya distribución del segundo pilar no representamos por ser prácticamente inexistente (Polonia, Estonia, República Checa, República Eslovaca) y ello a pesar de tener definidos instrumentos financieros para complementar las pensiones.

Con ese objetivo, tomando los datos de la OCDE, EIOPA, IORPs y la información de las oficinas de estadística de algunos de los países como Reino Unido, Finlandia, Suecia y Alemania, hemos realizado nuestra propia estimación del peso relativo que tiene el segundo pilar en los 21 países considerados. La tabla 3 (en el Anexo I) y el gráfico 4 muestran esa información. En el Anexo I se incluye una nota metodológica sobre la construcción de este indicador, que será nuestra variable de referencia en los sucesivos análisis.

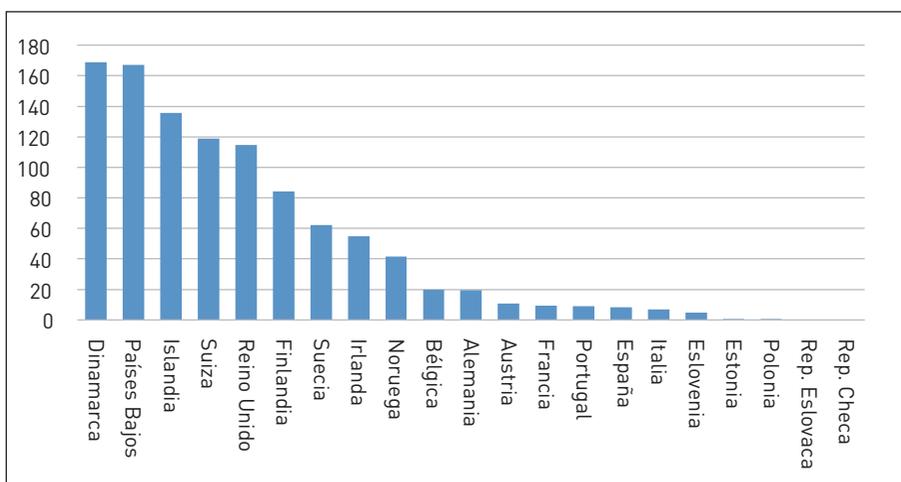


Gráfico 4. Estimación del peso relativo del segundo pilar (% del PIB).

Además del peso relativo respecto al PIB, una segunda aproximación para medir la importancia de los planes privados puede hacerse a través del porcentaje de beneficiarios respecto de la población trabajadora. Si nos limitamos a los instrumentos

del segundo pilar, objeto principal de esta investigación, observamos nuevamente una gran heterogeneidad en el porcentaje de beneficiarios, debida fundamentalmente al carácter obligatorio o voluntario de dichos planes. El gráfico 5 muestra el porcentaje de beneficiarios, en relación a la población en edad de trabajar. En la parte izquierda los países cuyas aportaciones al segundo pilar son voluntarias y en la derecha, desde Noruega, aquellos en que son obligatorias (por ley) o cuasi-obligatorias (por convenio o acuerdo sindical).

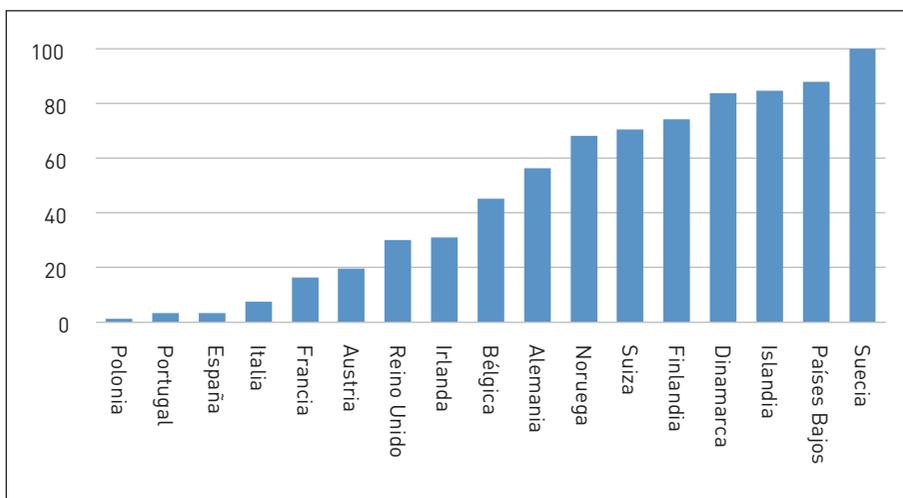


Gráfico 5. Población beneficiaria del segundo pilar (en % de la población en edad de trabajar).

En definitiva, observamos grandes diferencias en cuanto al peso relativo que tienen los complementos a las pensiones vinculados al empleo, esas diferencias se mantienen en el tiempo y se observan tanto en el peso que representan respecto al PIB de cada país como en el porcentaje de población beneficiaria en cada país. España ocupa posiciones muy modestas en ambos indicadores.

2.3. RÉGIMEN DE APORTACIÓN/PRESTACIÓN

Según las obligaciones estipuladas en los sistemas de previsión social, podemos distinguir las modalidades de prestación definida o aportación definida:

Prestación definida (DB, del inglés *Defined Benefit*). El empleador “garantiza” un salario extra al empleado como complemento de su pensión pública. Esta garantía se extiende desde el momento de la jubilación hasta el fallecimiento. Es claramente un salario diferido. Es responsabilidad del empleador el ir aportando fondos para garantizar que esos pagos se puedan realizar. Fijada la prestación, los cálculos actuariales, determinan las aportaciones. En algunos países y en determinadas empresas (por ejemplo en el sector público) las aportaciones corren por cuenta de empleadores y empleados, aunque generalmente las contribuciones de los primeros tienen más peso.

Aportación definida (DC, del inglés *Defined Contribution*). El empleador se compromete a “invertir” una parte del salario del trabajador (usualmente antes de impuestos) en un fondo que se recupera en el momento de la jubilación. La cantidad que se percibe en ese momento depende de la rentabilidad conseguida. En ocasiones, el trabajador puede hacer aportaciones voluntarias a ese fondo, pero el compromiso de “alimentar” ese fondo de manera sistemática, corresponde al empleador. También existen regímenes contributivos en los que el empleador contribuye en función de la aportación del trabajador.

Sistema híbrido: es una combinación de los dos sistemas descritos anteriormente, una parte del fondo es de contribución definida y la otra de prestación garantizada.

Desde la década de los 90 se viene observando una clara tendencia hacia los sistemas de aportación definida frente a los de prestación definida que eran mayoritarios hasta entonces. La razón parece estar en la tendencia a asumir menos riesgos por parte de los empleadores, ya sean éstos empresas privadas o públicas.

En efecto los planes o contratos suscritos en forma de prestación definida soportan los siguientes riesgos:

- Riesgo de longevidad. El empleador se compromete a pagar desde la jubilación hasta el fallecimiento, pudiendo ser un periodo de tiempo mayor de lo esperado al contratar el plan o el seguro.
- Riesgo financiero. Como cualquier inversión, los fondos de pensiones están sujetos a las variaciones del mercado. El empleador es el que asume totalmente este riesgo.
- Riesgo de Inflación. Lo asumen los trabajadores pues normalmente no se firma un compromiso teniendo en cuenta este hecho. Aunque en algunos países se firma con una cláusula que limita el riesgo de inflación.
- Riesgo de temporalidad del mercado. Más que un riesgo es un coste que asume el empresario en el sentido de que cada trabajador tiene unos plazos distintos de inicio y fin de contrato y el empleador tiene que gestionar los tiempos de mercado de las inversiones. Es posible que no pueda invertir determinados fondos a largo plazo u otro tipo de restricciones.
- Una vez que el trabajador ya está jubilado el empleador continúa gestionando su fondo de pensiones. Es decir, la relación contractual entre empleado y empleador ha terminado pero éste debe seguir velando por las inversiones de aquél.

Sin embargo, muchos de estos riesgos se pueden desplazar hacia las entidades aseguradoras contratando seguros específicos para contingencias tales como: riesgo de longevidad, riesgo financiero, variaciones en los tiempos de mercado y otros.

Por el contrario, en los sistemas de aportación definida, los riesgos se trasladan hacia el trabajador. En el momento de la jubilación recibe unos ingresos que han podido variar en función de las fluctuaciones del mercado, pero el empleador está liberado de cualquier compromiso de pagar una cantidad fija. El trabajador decide cómo repartir esos ingresos en lo que le queda de vida, asumiendo totalmente el riesgo de longevidad (salvo que contrate un seguro específico). Por último, una vez desaparecida la relación contractual, el empleador se libera de los costes de gestión de los citados planes o seguros. El trabajador por su parte se ve expuesto a los

“tiempos de mercado” que pueden conllevar rescatar un plan en un momento en que los activos sufran pérdidas a riesgo de perder, por ejemplo, determinadas ventajas económicas.

La voluntad de asumir menos riesgos parece estar en el desplazamiento observado de los sistemas de prestación garantizada hacia los de aportación definida. En un estudio (De Broadbent, J. et al., 2006) para Estados Unidos, Canadá y Australia se concluye que en las empresas públicas esta transición se está llevando de manera más matizada; también se observa una fuerte oposición a los sistemas de aportación definida en las empresas fuertemente sindicalizadas. Según los autores del estudio, las empresas privadas han encontrado fuertes resistencias a este cambio, resistencias que se han soslayado bien ofertando sistemas híbridos, bien manteniendo sistemas de prestación garantizada para los trabajadores antiguos y ofertando sistemas de contribución definida para los nuevos. La tendencia en cualquier caso es innegable, aquellos países como Grecia o Polonia que están incorporando estos sistemas en los últimos años sólo lo hacen en la modalidad de DC, a la vez que otros países con mayor tradición como Reino Unido o Alemania van cambiando paulatinamente de los DB a los DC. Un ejemplo claro de cambio es el de Italia, que pasa de un 70,61% de planes en la modalidad de DC en 2001, a un 91,42%, diez años después (2011) o Dinamarca, que pasa de un 89% en 2001, a un 94% en 2011.

Podemos concluir que en general, los sistemas de prestación definida se ofrecen desde una óptica más paternalista en la que el trabajador no asume ningún riesgo ni toma ninguna decisión de inversión.

En conjunto, los datos analizados en este apartado nos muestran cómo la sociedad europea es consciente de la necesidad de disponer de prestaciones que complementen las pensiones públicas y garanticen a sus jubilados niveles aceptables de calidad de vida. Dentro del segundo pilar destacan como instrumentos más empleados los planes de pensiones vinculados a la empresa (PPE) y los seguros colectivos. El grado de penetración de ambos es muy variado. Con una realidad tan heterogénea no tiene sentido mostrar valores promedio para el conjunto de países estudiados.

Por último, hemos explicado las razones que explicarían el paso sistemático de sistemas de prestación definida (DB) a aportación definida (DC); ello nos lleva a pensar

en una tendencia moderada a contratar este tipo de instrumentos minimizando la asunción de riesgos por parte de las empresas.

En los siguientes apartados vamos a intentar describir y analizar cuáles son los factores que determinan la contratación de estos sistemas tanto desde el punto de vista macroeconómico como desde la óptica de las empresas que deciden la oferta de estos instrumentos de previsión a determinados trabajadores.

3. FACTORES MACROECONÓMICOS ASOCIADOS A LA CONTRATACIÓN DE INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN DEL SEGUNDO PILAR

Entre los posibles determinantes para la contratación de planes de pensiones que-remos señalar tres tipos de factores: demográficos, salariales y de política fiscal. Analizamos a continuación cada uno de ellos y su posible relación tanto en la contratación de complementos privados a las pensiones en general, como en instrumentos financieros del segundo pilar.

3.1. DEMOGRAFÍA, PENSIONES PÚBLICAS E INCENTIVOS FISCALES

En cuanto a los factores demográficos, parece natural conjeturar que cuanto mayor sea el peso demográfico de los jubilados en un país más recursos privados (segundo y tercer pilar) se dedicarán a completar las pensiones públicas (primer pilar).

Con el aumento de la esperanza de vida los años que un jubilado es beneficiario de una pensión aumentan y, si se mantuviera constante la edad de jubilación, la ratio beneficiario/contribuyente iría creciendo hasta hacer inviable el sistema. Para mantener esa ratio en niveles sostenibles sólo hay dos opciones: aumentar las contribuciones (elevando la edad de jubilación o las aportaciones al sistema de Seguridad Social) o disminuir las prestaciones (reduciendo las prestaciones económicas). Del mismo modo, cuanto más amplia sea la etapa de jubilación (medida como la diferencia entre la esperanza de vida a los 65 años y la edad de jubilación efectiva), mayores serán las necesidades financieras para ese colectivo y por tanto, mayor será la tendencia a implementar instrumentos de previsión complementarios.

Sin embargo, no todos los estudios llevados a cabo sobre los sistemas de pensiones complementarios comparten esta creencia. Algunos autores como Giuliano Bonoli y Toshimitsu Shinkawa (2005) desarrollan en su libro *“Ageing and Pension Reform Around the World: Evidence from Eleven Countries”* la tesis de que los países que tienen muy avanzado el sistema multipilar (es decir, países con muchos beneficiarios del segundo y tercer pilar) no lo hacen con el objetivo de garantizar el poder adquisitivo de

los jubilados o de conseguir que alcancen unos niveles de calidad de vida semejantes a los de la época de trabajo. Según estos autores, se hace con el fin primordial de evitar bolsas de pobreza y marginación en el colectivo de jubilados. Allí donde las pensiones públicas (primer pilar) son limitadas y, sobre todo, allí donde hay trabajadores sin ningún tipo de protección social (porque han trabajado pocos años, porque han sido eventuales o a tiempo parcial etc.) los gobiernos legislan y estimulan la contratación de planes privados de pensiones, ya sean planes individuales o de empleo. Según estos autores los cambios demográficos no son los principales determinantes en la adopción de estos sistemas; únicamente la fortaleza o debilidad del sistema público es lo que determina la existencia de pilares complementarios.

Sea cual sea el motivo de la adopción de estos instrumentos de previsión (mantener el poder adquisitivo de los jubilados o evitar bolsas de marginación y pobreza en ese colectivo) y de si su papel es complementario o sustitutivo al de las pensiones públicas, es indudable que éstas se ven influenciadas por los cambios demográficos. La implantación de factores de sostenibilidad del sistema de pensiones en muchos países europeos así lo demuestra. Como es sabido, estos factores de sostenibilidad son mecanismos de ajuste que, en función de los cambios en la esperanza de vida, pueden modificar: la edad de jubilación, el mínimo de años cotizados o la pensión inicial. En definitiva son ajustes que pretenden, con distintas formulaciones, mantener estable la ratio años cotizados/años de cobro de pensión.

La reflexión que nos planteamos es: asumiendo que los cambios demográficos afectan al sistema público de pensiones ¿Influyen también directamente en los sistemas individuales de previsión? y más concretamente ¿Influyen en la contratación de instrumentos del segundo pilar?

Nuestra hipótesis de trabajo es:

Los cambios demográficos pueden influir en la contratación de planes de pensiones y seguros Individuales, como una respuesta a la preocupación por la posible "insostenibilidad" del sistema de pensiones públicas. Sin embargo consideramos que no tiene por qué existir relación con la contratación de productos de previsión vinculados al empleo.

La preocupación por la calidad de vida en la jubilación la tiene el trabajador, mientras que quien decide la contratación del plan es el empleador; los cambios demográficos no tienen por qué interferir en esa decisión.

Para abordar esta cuestión analizaremos dos indicadores demográficos: la amplitud de la etapa de jubilación y el porcentaje de jubilados sobre la población activa.

Respecto a los determinantes salariales, nos centramos en el peso que tienen las pensiones públicas y en el salario medio de reemplazo.

Respecto a las pensiones públicas, en aquellos países en que éstas tienen muy poco peso relativo respecto al PIB puede ser debido a dos causas (o a la combinación de ambas):

- Tienen una cobertura muy limitada, es decir, el número de beneficiarios es escaso debido seguramente a que grandes capas de la población no están contribuyendo al Sistema Nacional de Seguridad Social (o su equivalente): autónomos, trabajadores a tiempo parcial, inmigrantes no regularizados etc.
- Las pensiones son de cuantía muy limitada.

En el primer caso entendemos que para los ciudadanos europeos que no son beneficiarios de una pensión pública, el acceder a un plan de pensiones individual o de empleo puede ser una valiosa alternativa que garantice un mínimo vital en la edad de jubilación. Ello estaría de acuerdo con la teoría de que los instrumentos de previsión social son, en muchos casos, la única pensión que reciben determinados trabajadores jubilados. Es decir, no juegan el papel de *complemento* a la pensión sino que la *sustituyen*.

Desde ese punto de vista nuestra hipótesis de trabajo es:

Cuanto menor sea el peso de las pensiones públicas en relación al PIB, mayor será el de los complementos privados.

Cuando los trabajadores saben que el Estado no proveerá una pensión pública, tenderán a buscar soluciones privadas de previsión: ahorro, inversión financiera,

inmobiliaria, etc. Los planes de pensiones individuales, los planes de empleo y los seguros estarán sin duda alguna entre esas alternativas.

En cuanto a la posibilidad de que sea la cuantía limitada de las pensiones públicas la que influya sobre la decisión de ahorrar en planes de pensiones privados, lo estudiaremos a través del salario medio de reemplazo.

Se denomina salario medio de reemplazo (o de sustitución o reposición) al porcentaje que representa la pensión de jubilación sobre el ingreso percibido por el trabajador antes de su jubilación. Si pensamos en los planes de pensiones como un mecanismo para garantizar los estándares de calidad de vida una vez llegada la edad de jubilación, parece obvio que se contraten con mayor intensidad en aquellas situaciones en las que hay mayores pérdidas de poder adquisitivo al llegar a la jubilación. Así, en los países en los que las pensiones públicas representan un porcentaje muy bajo del salario medio, los individuos tienden a buscar soluciones individuales de ahorro y previsión. Esta posible relación se ha estudiado en el caso de los planes de pensiones individuales (Pensions Outlook 2012, OECD) pero ¿qué ocurre con los instrumentos de previsión vinculados al empleo?

Nuevamente hay que situar en el centro de la cuestión el hecho de que la decisión de contratar o no este tipo de instrumentos es del empresario/empleador y no del trabajador. ¿Son las empresas de países con menores salarios de reposición las más proclives a suscribir estos complementos salariales como mecanismo de compensación a esas bajas pensiones públicas? ¿Están los instrumentos de previsión social, planes individuales o de empleo, más extendidos en los países con salarios de reemplazo más bajos? En general la pensión pública de un trabajador depende de los años cotizados y de la base de cotización. Si pensamos en los trabajadores con pensiones públicas muy bajas (primer pilar) seguramente son aquellos con niveles más bajos de cualificación profesional y/o con pocos años de cotización. ¿Están las empresas europeas ofreciendo planes de pensiones de empleo a este tipo de trabajadores? Nuestra respuesta, que explicamos en los apartados 4 y 5 de este informe, es negativa.

En definitiva nuestra hipótesis de trabajo es:

Con salarios bajos de reemplazo, habrá más inversión en planes de ahorro privados, esto puede incluir a los instrumentos vinculados al empleo, pero también a los planes de pensiones Individuales u otro tipo de productos de ahorro e inversión.

Por último, abordamos los incentivos fiscales, como posible determinante en la contratación de los planes de empleo y seguros colectivos.

En primer lugar hay que distinguir entre incentivos fiscales en el periodo de ahorro, los años en que el trabajador está activo y se está constituyendo el plan de pensiones, y los incentivos fiscales en el periodo de rescate.

En general las cantidades depositadas en estos fondos están exentas de pagar impuestos en el periodo de ahorro en casi todos los países europeos, con ciertos límites. Por ejemplo, en Italia de 5.000€ por trabajador o en España de 8.000€ (Ley 26/2014). Hay países en los que esos límites varían según sea el trabajador o el empleador el que está dotando económicamente estos fondos. En general, en términos contables e impositivos, el empleador contabiliza estos fondos como un salario (diferido), y por consiguiente con tratamiento fiscal de gasto deducible. Hay algunas excepciones como Luxemburgo en que las cantidades invertidas por el empleador tributan a un 20% fijo. Si es el trabajador el que aporta parte de esos fondos, está exento de pagar impuestos.

Las mayores diferencias se observan en el tratamiento fiscal en la etapa de rescate del plan. En este caso nos encontramos con una amplia variedad de incentivos fiscales. En algunos países se incentiva el rescate global con un tipo reducido, mientras que si se cobra en forma de anualidad se tributa como las rentas del trabajo. En otros países como Dinamarca se aplica una tarifa plana del 15% a todas las cantidades depositadas en fondos de pensiones de empleo. Otros países optan por aplicar las exenciones sobre un determinado porcentaje del capital ahorrado.

En definitiva, hay una gran variedad de tratamientos fiscales pero hay que indicar que también se observa una cierta compensación entre el tratamiento fiscal en la etapa de ahorro con el tratamiento fiscal en la etapa del rescate. En los países con un tratamiento fiscal ventajoso *ex-ante* las ventajas fiscales posteriores son más

limitadas. Y lo contrario, en países con menos incentivos fiscales para el empleador, el rescate es muy ventajoso para el trabajador.

Si la pregunta que nos hacemos es, ¿en qué manera los incentivos fiscales influyen en la decisión de dotar económicamente estos fondos de previsión de empleo? deberíamos pensar en los incentivos fiscales que se ofrecen a las empresas, es decir, los incentivos fiscales *ex-ante* que se ofrecen en la etapa de ahorro (cuando el trabajador está en activo).

No olvidemos que aunque los beneficiarios de estos fondos son los trabajadores, los promotores que deciden contratar o no estos fondos, son los empleadores (y ocasionalmente determinadas asociaciones de trabajadores, sindicatos, etc.). Como se ha dicho anteriormente son muchos los países en que las contribuciones hechas por los empleadores son consideradas como gasto deducible hasta una cantidad límite o hasta un porcentaje; sin embargo no parece existir una correlación clara entre esos incentivos fiscales y la adopción de estos sistemas de previsión. España, por ejemplo, es un país en el que para el empleador las cantidades ingresadas se consideran gasto deducible, con un límite claramente superior al del Reino Unido o Italia que tienen, en cambio, muchos más beneficiarios que nuestro país. (Si atendemos a los datos de la OCDE, en el Reino Unido aproximadamente el 30% de la población en edad de trabajar es beneficiaria de algún plan de pensiones vinculado a la empresa, mientras que en España no llega al 4%).

3.2. CLASIFICACIÓN DE PAÍSES EUROPEOS

Antes de describir empíricamente cada uno de los factores señalados hemos llevado a cabo un análisis conjunto para determinar si existen *clusters* o grupos de países con comportamientos semejantes en las variables de interés. Los resultados de dicho análisis⁵ muestran que los 21 países analizados pueden agruparse en 4 clusters, correspondientes a 4 perfiles de países bien diferenciados en cuanto a estas

⁵ Hemos llevado a cabo un análisis Cluster, teniendo en cuenta las variables: Peso relativo del segundo pilar, tasa de reposición de las pensiones, peso relativo de las pensiones públicas, amplitud de la etapa de jubilación y porcentaje de jubilados sobre activos. Se ha llevado a cabo un análisis de sensibilidad para confirmar la robustez de los resultados.

variables salariales, demográficas y de intensidad de contratación de instrumentos del segundo pilar. Describimos a continuación cada uno de los cuatro grupos, con el único objetivo de poder realizar los análisis en un ámbito de comparación más homogéneo.

Cluster 1. Compuesto por Estonia, República Checa, República Eslovaca y Polonia. Son países en los que a pesar de tener activos en complementos a las pensiones, el segundo pilar es inexistente o residual. En ellos, el porcentaje de jubilados sobre activos y la amplitud de la etapa de jubilación están por debajo de la media, no tanto por la edad de jubilación sino porque tienen menor esperanza de vida. No hemos considerado en este análisis a países como Grecia o Hungría, pero de la información parcial de que disponemos de ellos, ambos países estarían sin duda en este grupo. Denominamos a este grupo de países CLUSTER CON SEGUNDO PILAR IRRELEVANTE.

Cluster 2. Es el más numeroso y está formado 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. Tanto la amplitud de la etapa de jubilación como el porcentaje de jubilados sobre activos, son ligeramente superiores a la media, debido fundamentalmente a una mayor esperanza de vida. Por sus condiciones demográficas es en este *cluster* en el que hay mayor margen de crecimiento y mejora para el segundo pilar. Denominamos a este grupo: CLUSTER CON SEGUNDO PILAR NO 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 el Reino Unido donde representan un mayor porcentaje del PIB. Los salarios medios de reposición de los países de este grupo están por debajo de la media europea (excepto en Noruega). El gasto en pensiones públicas está por debajo de la media (excepto en Finlandia en que representa un 9,9% del PIB frente a una media del 8,3%). Este grupo de países apuesta claramente por la previsión privada. En las variables

demográficas, amplitud de la etapa de jubilación y porcentaje de jubilados sobre activos, presenta valores intermedios. Denominamos a este grupo de dos países: CLUSTER CON SEGUNDO PILAR MADURO.

Cluster 4. Está formado por Dinamarca, Islandia, Países Bajos, Suiza. En todos ellos la contratación de instrumentos del segundo pilar es obligatoria o cuasi-obligatoria y los activos depositados en el segundo pilar son muy superiores a la media. En estos países las pensiones públicas representan un porcentaje bajo del PIB. Este hecho se ve reflejado en los salarios medios de reposición que toman valores muy por debajo de la media cuando sólo tenemos en cuenta la pensión pública (salario medio de reposición básico). Sin embargo, si añadimos los complementos privados, de carácter obligatorio, el salario de reposición toma los valores muy elevados (salario medio de reposición estándar). Denominamos a este grupo de países CLUSTER CON SEGUNDO PILAR CONSOLIDADO.

El gráfico 6 presenta el promedio del peso relativo de los instrumentos del segundo pilar, en los cuatro clusters descritos. Asimismo el gráfico 7 muestra los valores medios (tipificados) para cada una de las variables de interés.

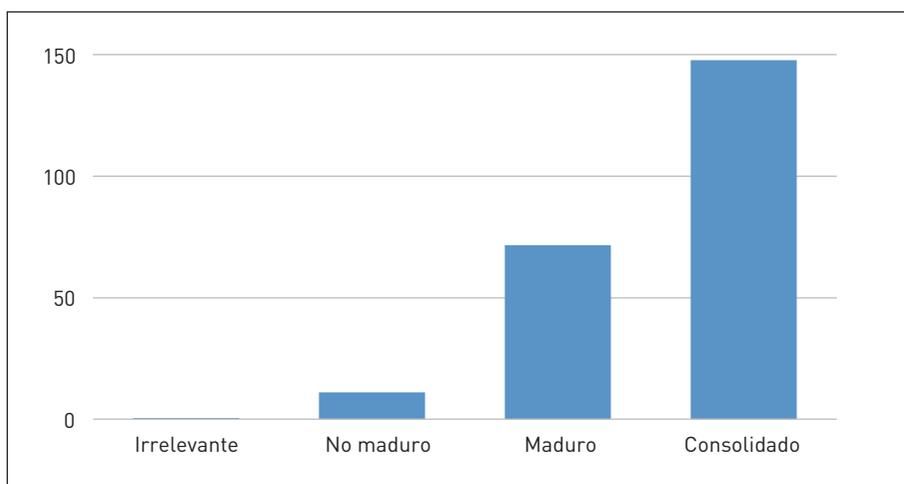


Gráfico 6. El segundo pilar en los 4 clusters de países (% del PIB).

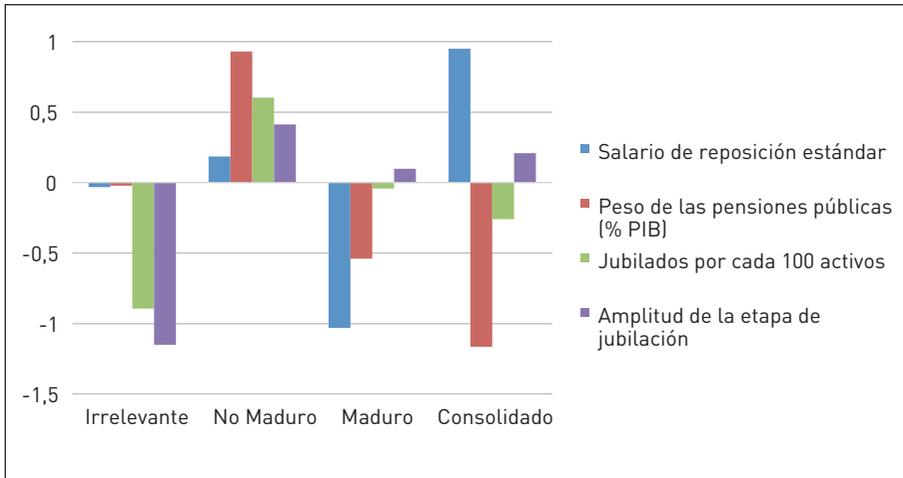


Gráfico 7. Estructura de los clusters.

Describimos ahora empíricamente cada uno de los factores comentados y analizamos su posible relación tanto con el peso de los activos en el segundo pilar como con los complementos privados a las pensiones en general (segundo y tercer pilar).

3.3 ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS FACTORES DEMOGRÁFICOS

Analizamos, a continuación si existe alguna relación entre estas variables y el peso relativo que tienen los complementos privados a las pensiones y los activos depositados en el segundo pilar. Cuando nos referimos a si los factores demográficos influyen en la importancia de estos instrumentos de previsión nos referimos a si juegan un papel directo en la decisión de ofertar estos beneficios sociales a los trabajadores⁶.

⁶ Sabemos que estas variables demográficas pueden influir directamente en dos aspectos de los PPE: a) en aquellos casos en los que se permite que el trabajador también aporte fondos en el plan de empleo, es posible que éste tienda a aumentar su participación en la medida en que el sistema público aparezca como menos sostenible debido a los cambios demográficos. b) también es claro que cuando aumenta la esperanza de vida aumenta el riesgo de longevidad y determinados planes de pensiones pueden resultar insuficientes para toda la etapa de jubilación; por ejemplo planes de aportación definida que se rescatan por completo en el momento de la jubilación.

A) La edad de jubilación

En todos los países la edad OFICIAL de jubilación es distinta a la edad EFECTIVA de jubilación. La edad media efectiva de salida del mercado laboral fue 62,9 para los hombres y 61,8 para las mujeres de los países de nuestra muestra (2012). La edad efectiva de salida del mercado de trabajo es inferior a la edad oficial de jubilación en 17 de los 24 países de la muestra tanto para hombres como para mujeres. En 2012, la edad efectiva de jubilación más baja se encontró para los hombres en Luxemburgo (57,6) y para mujeres en Bélgica y la República Eslovaca, 58,7 años. Las cifras más altas para los hombres se encuentran en Portugal, en 68,4 años, con la más alta para las mujeres en Islandia, 67,2 años. (OCDE, 2013). La relación entre la edad de jubilación y el peso relativo de los instrumentos de previsión social no es significativa.

B) Amplitud de la etapa de jubilación

Como se ha dicho anteriormente esta variable mide la diferencia entre el número de años entre la esperanza de vida a los 65 años y la edad efectiva de jubilación. Cuanto más amplia es esa etapa, mayor es la necesidad de recursos para garantizar unos estándares de calidad de vida satisfactorios para los jubilados. Para el conjunto de países presentes en esta comparación, la amplitud media de la etapa de jubilación es de 15,4 años; presentándose el mínimo en Estonia (11,6 años) y el máximo en Austria (18,5 años). España ocupa una posición superior a la media (16,75 años), sólo superada por Italia, Suiza y Austria. En todos los países de la Unión Europea ha aumentado la esperanza de vida y en muchos de ellos, hasta la crisis económica de 2008, había disminuido la edad efectiva de jubilación. La combinación de ambos factores ha hecho que en algunos países, como España, la amplitud de la etapa de jubilación se haya duplicado en los últimos 40 años. Si a ello añadimos que la etapa educativa ha aumentado también significativamente, encontramos que la ratio (años cotizando/años como beneficiario de una pensión) ha disminuido drásticamente en toda Europa. ¿Ha llevado esa disminución a un mayor nivel de contratación de instrumentos de previsión privados? ¿Son los países con mayor amplitud de la época de jubilación los que tienen más beneficiarios del segundo pilar? Los gráficos 8a y 8b muestran la relación entre la amplitud de la edad de jubilación y el peso relativo de los complementos privados a las pensiones en general y los instrumentos del segundo pilar.

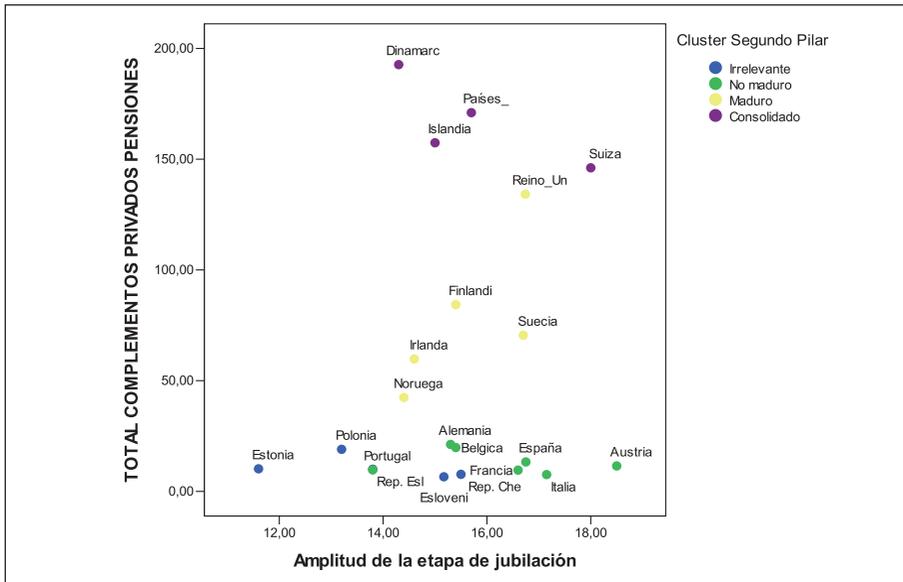


Gráfico 8a. Amplitud de la etapa de jubilación y complementos a las pensiones.

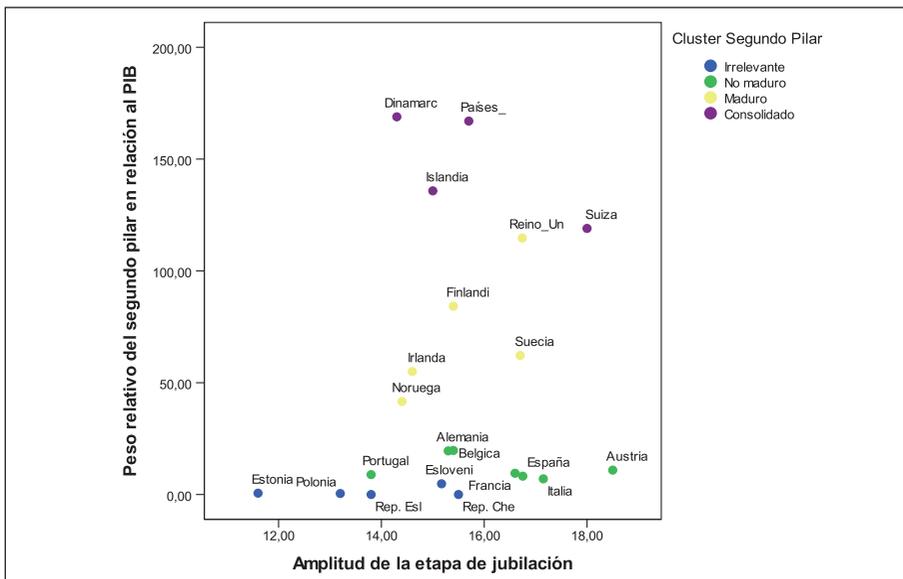


Gráfico 8b. Amplitud de a etapa de jubilación y peso relativo del segundo pilar.

Como podemos observar, no hay ninguna tendencia significativa en la relación entre ambas variables. Cabría esperar que a mayor amplitud de la etapa de jubilación, mayor peso de la previsión social; eso no se observa ni en el total de activos depositados como complementos a las pensiones (gráfico 8a) ni en los depositados en el segundo pilar (gráfico 8b). Tampoco se observa relación estadísticamente significativa si analizamos separadamente los grupos de países. Únicamente en el *cluster* de países maduros (Cluster 3) se observa una tendencia como la esperada (a mayor amplitud, más fondos en previsión social)

C) El porcentaje de mayores de 65 años respecto de la población en edad de trabajar

Por último, y en relación con las variables demográficas, evaluamos la posible relación entre el porcentaje de jubilados con respecto a la población activa y el peso de la previsión social. Cuanto mayor sea el porcentaje de jubilados respecto a la población activa, mayor es la necesidad de recursos para garantizar unos estándares de calidad de vida satisfactorios para los jubilados. En el conjunto de países considerados la media es de 27.7 jubilados por cada 100 activos. El mínimo valor se observa en la República Eslovaca (19,2) y el máximo en Alemania (34,8). España ocupa una posición intermedia de 27,9 jubilados por cada 100 activos. No obstante, si esta comparación se realizase en relación a los trabajadores ocupados, España ocuparía una de las peores tasas debido al elevado nivel de desempleo que soportamos. ¿Son los países con mayor ratio jubilados/activos los que más invierten en instrumentos de previsión social?

Los gráficos 9a y 9b muestran la inexistencia de una relación estadísticamente significativa entre el peso global de los instrumentos de previsión social complementaria o el relativo del segundo pilar con el porcentaje de jubilados respecto a la población activa.

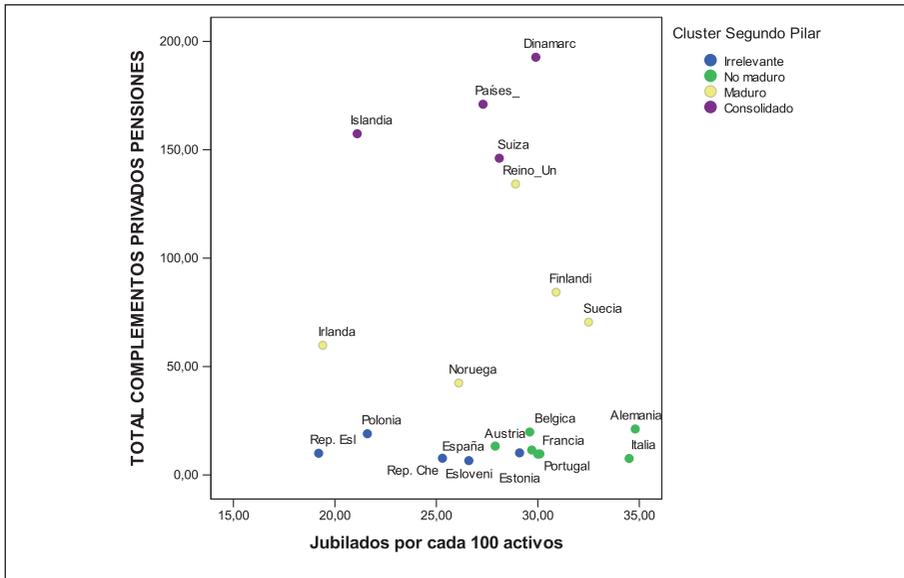


Gráfico 9a. Jubilados por cada 100 activos y complementes a las pensiones.

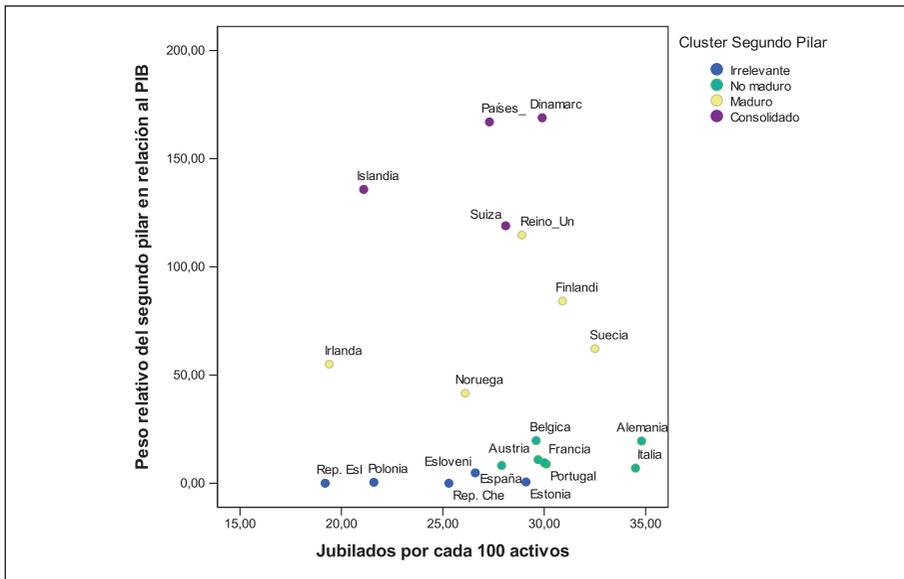


Gráfico 9b. Jubilados por cada 100 activos y peso relativo del segundo pilar.

En resumen, 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 social. Únicamente los países englobados en el Cluster 3 (Reino Unido, Irlanda, Suecia, Noruega y Finlandia) muestran una relación creciente en la provisión de fondos privados a medida que aumenta la amplitud de la etapa vital de jubilación. Salvo para ese grupo de países podemos concluir, que los factores demográficos considerados no determinan la extensión de estos instrumentos de previsión, ni globalmente ni específicamente en el segundo pilar.

3.4. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS FACTORES SALARIALES

Como se ha indicado anteriormente analizamos en este apartado dos aspectos relacionados entre sí y que tienen que ver con las pensiones públicas: el salario medio de reemplazo y el peso de las pensiones públicas en relación al PIB (primer pilar).

A) El peso de las pensiones públicas

Los siguientes gráficos muestran la posible relación entre el peso que tienen las pensiones públicas y los instrumentos de previsión complementaria, ambos en relación al PIB. Para el conjunto de países analizados las pensiones públicas representan, en media, un 8,8% del PIB de cada país; con notables diferencias. Así, Islandia tiene apenas un 1,7% de su PIB frente a Italia con más de un 15%. España, como en otros indicadores, ocupa un lugar intermedio (9,30%).

En los gráficos 10a y 10b se observa una cierta tendencia en el sentido de que cuanto mayor relevancia tienen las pensiones públicas en la estructura del PIB, menos peso tienen la previsión complementaria (segundo y tercer pilar conjuntamente) La correlación negativa (-0,69) entre ambos indicadores es estadísticamente significativa. Algo semejante ocurre si nos limitamos a los activos del segundo pilar. La correlación observada es estadísticamente significativa⁷.

⁷ La relación es más nítida si excluimos del análisis a los países del Cluster 1, cuya contribución al segundo pilar es irrelevante. La correlación de -0.76 entre activos en el segundo pilar y peso de las pensiones públicas muestra, para esos países una relación más significativa.

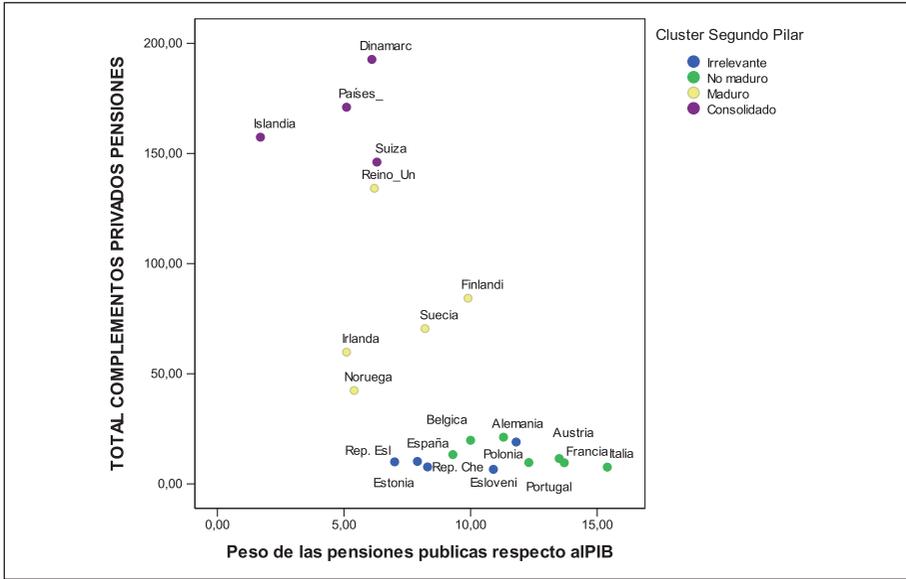


Gráfico 10a. Pensiones públicas y complementos a las pensiones.

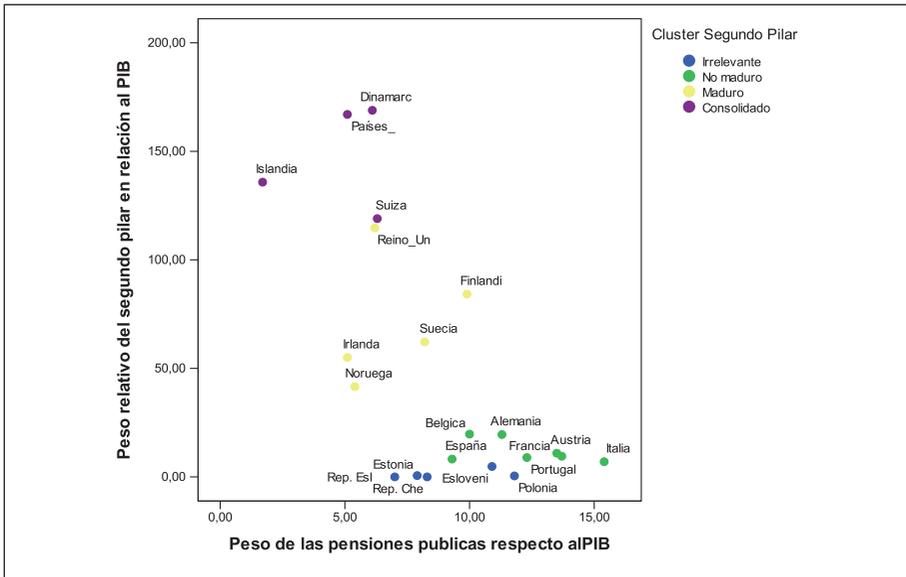


Gráfico 10b. Pensiones públicas y complementos a las pensiones.

Podemos concluir que los instrumentos de previsión complementarios englobados en el segundo pilar sí están jugando un papel de complemento a las pensiones públicas.

B) El salario medio de reposición

La medición del salario medio de reemplazo y sus limitaciones.

El salario medio de reemplazo (también denominado tasa de reemplazo o de reposición) se puede calcular sobre una base plurianual, anual o mensual. Asimismo se puede realizar el cálculo antes de impuestos y gastos a la seguridad social (lo que da lugar a la tasa bruta) o después de impuestos (tasa neta). La progresividad de los impuestos y el hecho de que los jubilados no paguen contribuciones a la seguridad social, lleva a que, en todos los casos la tasa neta sea superior a la tasa bruta.

Desde nuestro punto de vista, la tasa neta es una medida más informativa sobre lo que representan las pensiones medias en relación a lo que representa el salario medio antes de la jubilación. No obstante también hay posibles distorsiones en su medición:

- En aquellos países en que es obligatoria la contratación de instrumentos privados, la pensión que recibe un jubilado incluye también dichos complementos. Es decir, la tasa de reposición media no es directamente comparable en todos los países. Por ejemplo, España y Dinamarca tienen una tasa de reposición semejante, cercana al 80%. Pero mientras que en España esa cantidad hace referencia a la pensión pública (primer pilar), en Dinamarca se incluyen los complementos obligatorios del segundo pilar. Las estadísticas oficiales proporcionan información del salario neto de reposición incluyendo todos los conceptos obligatorios del sistema de pensiones del país considerado; en algunos países son las pensiones del primer pilar pero en otros se incluye el segundo o el tercero (si son obligatorios). Para poder llevar a cabo una comparación más homogénea hemos utilizado la variable *salario medio de reposición básico* que hace referencia a la ratio entre pensión pública (del primer pilar) y salario antes de la jubilación. Cuando además se incluyen los complementos obligatorios lo denominamos *salario medio de reposición estándar*.

- El peso de la economía sumergida: en aquellos países con amplias capas sociales involucradas en actividades no declaradas, el salario real antes de la jubilación es superior al declarado (por la existencia, precisamente de rentas no declaradas), mientras que cuando el trabajador está jubilado, esas rentas no declaradas tienden a ser inferiores. Es decir, en el cociente pensión neta/salario neto, el numerador se acerca bastante a la realidad mientras que el denominador puede ser bastante menor que la realidad. En definitiva, en países con presencia relevante de la economía sumergida, la tasa neta de reposición REAL puede ser INFERIOR a la que estamos utilizando; este puede ser el caso de Grecia, Italia, Portugal o España, países en los que se estima que la economía sumergida pueda estar en torno al 20% del PIB.
- En el extremo opuesto, la no obligatoriedad de declarar a hacienda de las rentas más bajas, hace que en los cálculos se tome como salario medio, el de los declarantes, que es superior a la media real. En definitiva, es posible que en esos casos, el salario medio real sea inferior al que se tiene en cuenta y por tanto la tasa media de reposición REAL puede ser SUPERIOR a la que estamos considerando.

Con estas aclaraciones simplemente queremos poner de manifiesto que todas las variables en el análisis pueden tener cierta distorsión al ser evaluadas y hay que ser cauteloso en su utilización e interpretación, especialmente en lo referente a países con mucho peso de la economía sumergida.

En lo que sigue, nos referimos siempre a tasas o salarios de reposición netos; es decir, considerando salarios y pensiones después de impuestos.

Si consideramos todos los países de los que tenemos información, observamos que la correlación entre el salario medio de reposición básico y los fondos invertidos en complementos a las pensiones, es negativa (coeficiente de correlación lineal = -0,61) y estadísticamente significativa (gráfico 11a). Idéntica conclusión extraemos si lo comparamos con el peso relativo del segundo pilar (correlación -0,57) (gráfico 11b). Este resultado es coherente con la idea de complementariedad de los pilares segundo y tercero.

No obstante, en los países del Cluster 1 (Polonia, República Checa, República Eslovaca y Estonia) se puede observar que, a pesar de tener salarios de reposición bajos, los complementos del segundo pilar son prácticamente inexistentes y los del tercer pilar son también muy limitados. La situación económica de estos países y su poca tradición en sistemas de previsión hace que tengan un comportamiento tan diferenciado del resto.

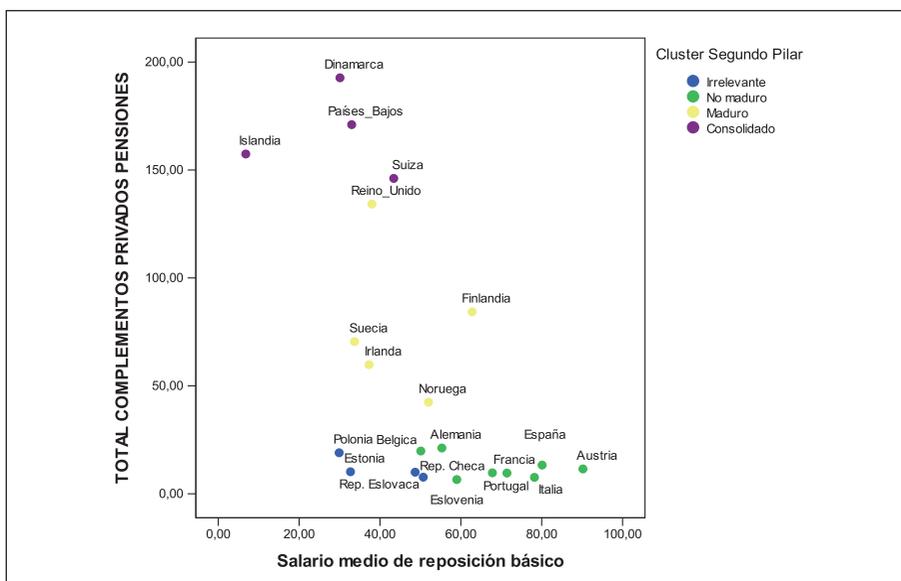


Gráfico 11a. Salario medio de reposición básico y complementos a las pensiones.

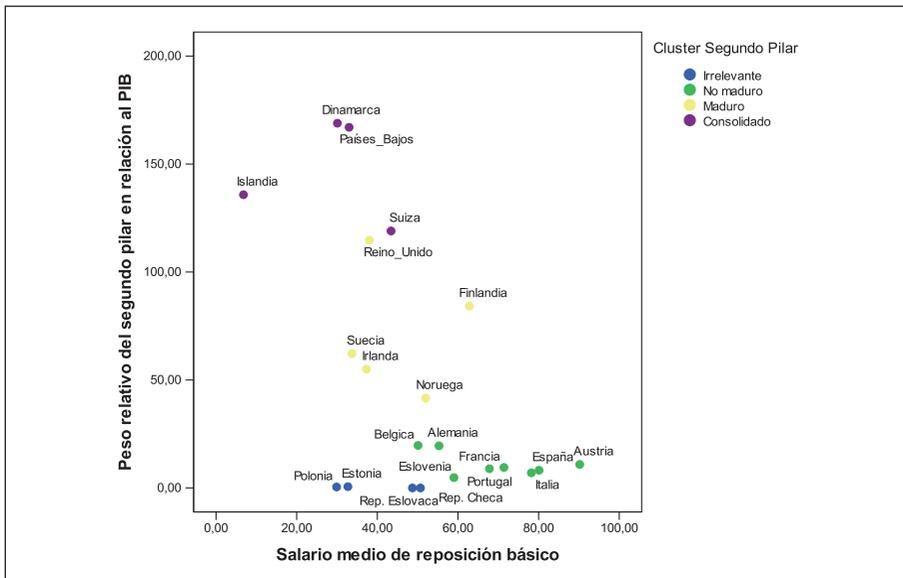


Gráfico 11b. Salario medio de reposición básico y peso relativo del segundo pilar.

Si excluimos del análisis los países del Cluster 1, la relación entre salario de reposición y complementos a las pensiones es más nítida, con correlaciones cercanas al -0,8. Los gráficos 11c y 11d muestran claramente la tendencia.

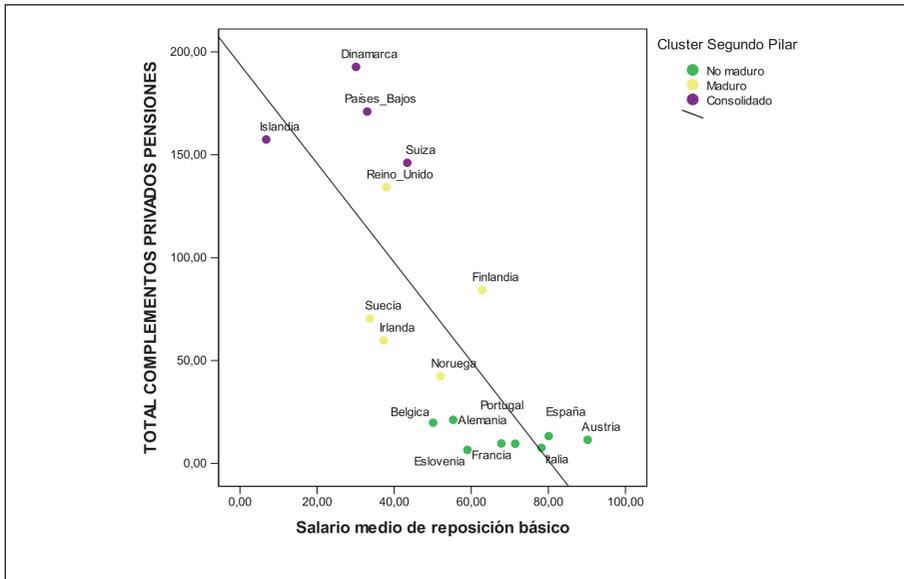


Gráfico 11c. Salario medio reposición básico y complementos a las pensiones.

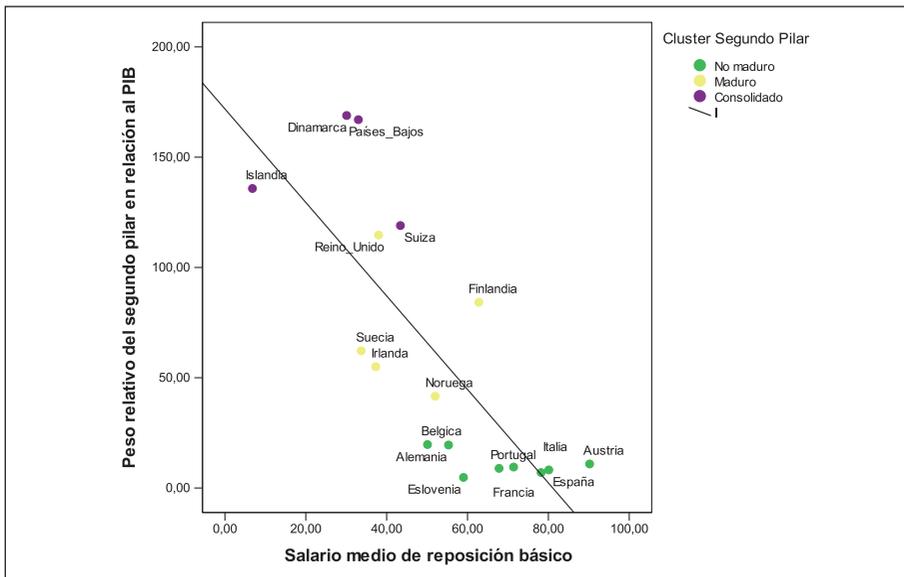


Gráfico 11d. Salario de reposición básico y peso relativo del segundo pilar.

En conjunto, los factores salariales (peso de las pensiones públicas y salario medio de reposición) juegan 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. En los países en los que el mercado de pensiones privadas es irrelevante no se observa esta relación (Polonia, República Checa, República Eslovaca y Estonia).

Particularizando a los distintos instrumentos financieros del segundo pilar, las relaciones observadas se mantienen e incluso son más significativas cuando nos referimos a los planes de pensiones de empleo; son más moderadas y no significativas en relación a los seguros colectivos⁸. Los datos relativos a las reservas contables son insuficientes como para realizar estos análisis. En definitiva, la pauta de comportamiento global del segundo pilar la marca el peso de los planes de pensiones de empleo por encima de los otros dos instrumentos de previsión.

A la vista de los resultados que vamos obteniendo concluimos que la decisión de invertir en instrumentos privados de previsión no viene determinada por aspectos demográficos y sí por la cuantía de las pensiones públicas. Si pensamos en los instrumentos del segundo pilar, parece que la empresa será el agente esencial para tomar la decisión de ofrecer este tipo de activos a los trabajadores. En esa decisión puede ser relevante el papel del Estado a través de los diseños normativos e institucionales. En efecto, aspectos como la movilidad de los trabajadores, la flexibilidad del mercado laboral, las normas sobre portabilidad así como los incentivos fiscales, inciden de manera directa en la contratación o no de instrumentos del segundo pilar por parte de las empresas. Examinamos en este punto algunos de estos aspectos.

3.5. LOS INCENTIVOS FISCALES

Para el análisis de este apartado hemos acudido a fuentes de información muy variada. En el conjunto de la información disponible sobre incentivos fiscales encontramos varios aspectos comunes en los países analizados:

⁸ La información para estos productos financieros es incompleta y los análisis tienen menos fiabilidad estadística.

- Más del 90% de los instrumentos de previsión vinculados al empleo, catalogados en EIOPA (*European Insurance Occupational Pensions Authority*) se benefician de incentivos fiscales.
- Todos los países tienen algún tipo de incentivo fiscal para los contratantes de instrumentos del segundo pilar (empleadores) y para los beneficiarios (trabajadores una vez alcanzada la edad de jubilación).
- En todos los países existen límites a las aportaciones con exención fiscal.
- La tendencia que se observa es que en el periodo de ahorro, las rentas invertidas en estos planes están exentas fiscalmente tanto si el inversor es el empleador como si es el empleado.

En conjunto, el paradigma más generalizado en Europa para el tratamiento fiscal de estos fondos es el denominado EET (Exención fiscal de las aportaciones con reducción en el impuesto sobre la renta e impuesto sobre sociedades. Exentos los rendimientos generados por el fondo de pensiones durante toda la vida laboral del trabajador. Tributación de las prestaciones recibidas a partir de la jubilación).

No es posible hacer un estudio conjunto, para varios países, de la evolución de la importancia de los complementos a las pensiones del segundo pilar en función de las normas fiscales pues éstas han ido cambiando.

Desde nuestro punto de vista, y a la vista de los datos más recientes, la existencia de incentivos fiscales parece jugar un papel de condición necesaria (si no fuera considerado gasto deducible en el impuesto de sociedades, pocos empleadores lo ofrecerían, o si el límite de la deducción fuera muy bajo, como ocurre por ejemplo en Grecia). Sin embargo, por su diseño o su magnitud no parecen ser un estímulo suficiente en muchos de los países estudiados. Dentro de un mismo país los incentivos fiscales actúan como un estímulo más para la contratación de estos activos de previsión, pero no el único. ¿Por qué si todas las empresas de Alemania tienen los mismos incentivos fiscales, sólo algunas contratan los planes? ¿Por qué en algunos países, como España, estos planes sólo se ofrecen a un tipo concreto de trabajadores y sólo en determinados sectores de la actividad económica? Asimismo de la

comparación internacional no se observa una relación de proporcionalidad entre ventajas fiscales y cantidades depositadas o número de beneficiarios. Es cierto que cuando el límite exento de impuestos para las aportaciones es muy bajo, apenas se contratan estos planes; pero también se observan países con contratación voluntaria muy modesta a pesar de incentivos fiscales muy generosos. Asimismo hay que observar que la inexistencia de un diseño institucional preciso y estable puede ser la principal causa de que en algunos países no se desarrollen estos mecanismos de previsión (Letonia, República Checa, Estonia, Lituania y Eslovaquia).

Desde nuestra óptica, la clave está en el hecho de que aunque son las autoridades públicas las responsables de diseñar, legislar y supervisar los complementos a las pensiones vinculados al empleo, la decisión última de ofertarlos a los trabajadores corresponde al sector privado. En ocasiones, esa decisión viene influida por el entorno, pero no tanto por el entorno demográfico o macroeconómico, sino por el entorno social; por ejemplo, por la presión de las organizaciones sindicales. Por ello debemos analizar otros posibles determinantes de la adopción de estos mecanismos desde dentro de la empresa.

3.6. PENSIONES Y DESIGUALDAD

La posible relación entre previsión social privada y desigualdad social es un tema controvertido.

Los especialistas en temas sociales concentran sus esfuerzos en el objetivo de erradicar la pobreza para mejorar las condiciones de vida de las personas, pero tan importante como la pobreza es el estudio de la desigualdad que se concentra en los distintos países. Éste es un aspecto previo que afecta a proporciones mucho mayores de la población que la pobreza y, sobre todo, marca el tono de la evolución general de la sociedad. Hay evidencia empírica en la literatura científica de que lo que disminuye la calidad de vida de la ciudadanía y de la sociedad no es sólo la falta de recursos sino la distancia social entre las personas en una sociedad. Por ello, la reducción de las desigualdades, y no sólo la eliminación de la pobreza, debe ser el objetivo de cualquier gobierno que intente mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

Algunos partidos políticos y organizaciones sindicales apuestan por el primer pilar como único sistema de previsión social pues entienden que cualquier tipo de ahorro privado, prolonga las desigualdades sociales durante la etapa de la jubilación. Por otro lado, como se ha expuesto anteriormente, para aquellos trabajadores que no disponen de una pensión pública, o ésta es muy escasa, la única manera de evitar la pobreza en la etapa de la jubilación es la de desarrollar mecanismos de ahorro privado. Lamentablemente esto no es posible para todos los trabajadores, pero para los que tienen cierta capacidad de ahorro, esa previsión no lleva a una mayor desigualdad en el reparto de rentas, sino todo lo contrario.

Aunque existe cierta controversia en cuanto a las formas de medir la desigualdad, el indicador habitual para medir la concentración o la desigualdad es el índice de Gini; que mide la desigualdad del ingreso o de la renta entre los habitantes de un país. Como es sabido, se trata de un indicador que mide cómo se distribuye una cantidad dentro de un colectivo. El índice toma valores entre 0 y 1, en donde el valor de 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos los miembros del colectivo se reparten la cantidad a partes iguales) y el valor 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (un individuo acapara toda la cantidad).

Además del índice Gini global del país, Gini W, que mide la concentración de la renta nacional, la OCDE define el índice Gini de las pensiones, Gini P, que informa de la concentración de las pensiones públicas⁹.

⁹ A partir de la propuesta de Musgrave y Thin (1948) la OCDE define un índice de progresividad del pilar obligatorio de los sistemas de pensiones de sus países miembros, como:

$$IP = 100 - 100 (GiniP/GiniW).$$

Cuando el índice de progresividad es igual a cero, el pilar obligatorio da lugar a una distribución de sus pensiones que replica la distribución de la renta a nivel agregado, es decir, $GiniP = GiniW$. Por el contrario, si las pensiones fuesen todas iguales entre sí, entonces $GiniP = 0$, de manera que el índice de progresividad sería igual a 100. Una vez calculado dicho índice para los países de este informe, no se observa ninguna tendencia clara, en su relación con los complementos a las pensiones ni con el cluster de pertenencia (Ver tabla 6).

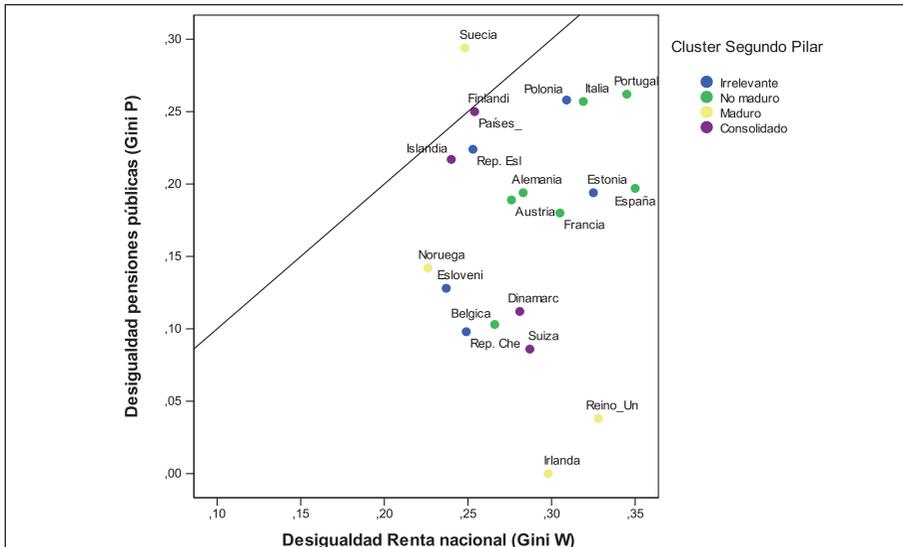


Gráfico 12. Desigualdad de la renta y de las pensiones públicas.

En el gráfico 12 se presentan los dos índices de Gini descritos. Podemos destacar, en primer lugar, que en todos los países la desigualdad de las pensiones obligatorias es menor que la de la renta. Solo en Suecia la desigualdad de las pensiones obligatorias es mayor que la de la renta (diferencia de 0.046), aunque en este país la desigualdad de la renta es muy reducida.

En segundo lugar, las diferencias entre países en la desigualdad de la renta son menores que en las pensiones. Esto se debe principalmente al hecho de que en algunos países existe una distribución muy uniforme e equitativa de las pensiones, es decir, su Gini P es cercano a cero. El caso extremo es el de Irlanda, donde las pensiones obligatorias son iguales para todos los pensionistas, de manera que su índice de Gini de pensiones es igual a cero.

Algo significativo a destacar es el hecho de que países con un peso y generosidad muy diferente en sus sistemas de pensiones obligatorios presenten índices de Gini de pensiones muy similares. Por ejemplo, Austria tiene un salario medio de reposición más elevado que Alemania, pero muestra una distribución de las pensiones con una equidad similar. Lo mismo puede decirse sobre el hecho de que la presencia de una parte

contributiva obligatoria tampoco se encuentre correlacionada con la equidad en la distribución de pensiones. Por ejemplo, Dinamarca tiene un peso de la parte de capitalización obligatoria ligeramente superior a Suecia, donde pesa más la parte pública de reparto, y consigue, sin embargo, una mayor equidad en la distribución de pensiones. Por último, llama la atención el caso particular de Reino Unido, pues con un salario medio de reposición de los más bajos de Europa es uno de los países con la distribución más equitativa de las pensiones, siendo además unos de los países con mayor desigualdad de la renta.

Además de analizar las correlaciones de los índices de Gini de pensiones y la de renta, en nuestro estudio, queremos determinar si la contratación de instrumentos complementarios de previsión lleva a más desigualdades. Entre los países de la muestra, el país con mayor desigualdad de la renta es España (0,35) seguido de Portugal (0,345) y Grecia (0,343). En el otro extremo, los países con menor desigualdad son Noruega (0,226), Eslovenia (0,237) e Islandia (0,24).

Si analizamos conjuntamente los datos de desigualdad de la renta y peso relativo del segundo pilar respecto al PIB, no parece que haya ninguna tendencia (gráfico 13b). Idéntico resultado se obtiene si se analizan los complementos a las pensiones en su conjunto (gráfico 13a). Únicamente observamos que los países con muchos complementos a las pensiones, presentan en general menos desigualdad, exceptuando Reino Unido, donde, como ya hemos comentado anteriormente, la desigualdad de la renta es una de las más elevadas de Europa. En los países con menos peso en la previsión complementaria (Cluster 1 y Cluster 2) no se observa ninguna tendencia.

La realidad es que los complementos a las pensiones juegan papeles muy distintos en los países analizados

En España donde, como veremos, estos complementos se ofrecen a los empleados mejor pagados, puede estar aumentando la brecha en las pensiones que reciben los jubilados. Pero en otros países ese no es el caso: en Noruega o los Países Bajos se realizan contribuciones privadas hasta alcanzar una pensión estándar, en Dinamarca se penalizan fiscalmente las contribuciones privadas por encima de cierto tope. Es decir, en esos países se utilizan los complementos del segundo pilar precisamente para equilibrar las prestaciones de todos los jubilados, reduciendo así las desigualdades.

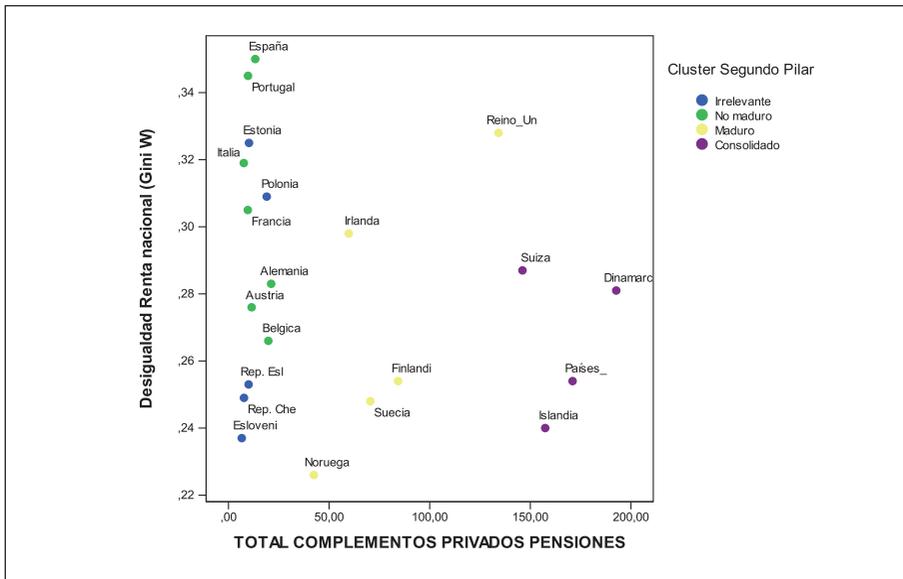


Gráfico 13a. Salario medio reposición básico y complementos a las pensiones.

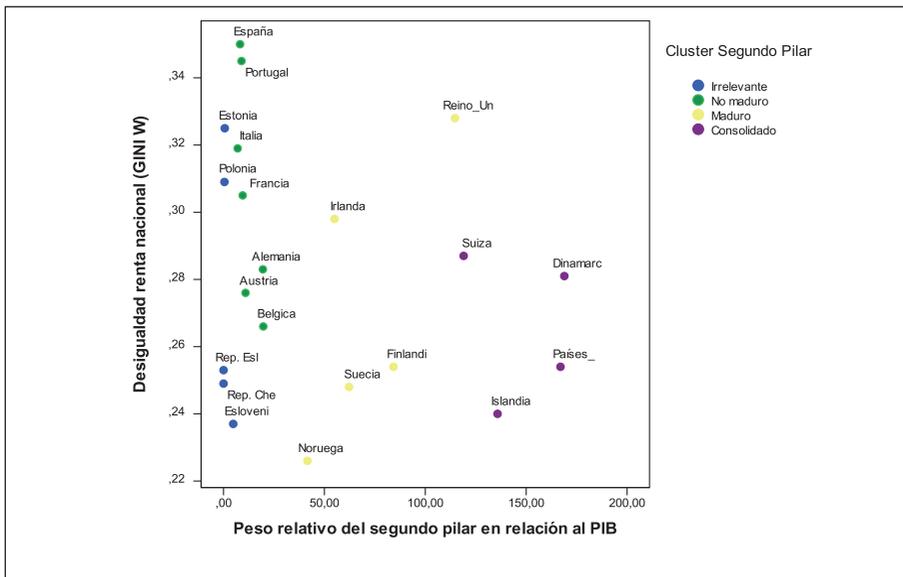


Gráfico 13b. Peso relativo del segundo pilar y desigualdad.

Concluimos que no existe asociación entre complementos a las pensiones y aumento de la desigualdad. En todo caso en los países con mercados de pensiones más consolidados, existen indicios de lo contrario.

3.7. CONCLUSIONES

En resumen, de los análisis anteriores podemos extraer algunas conclusiones:

- Los Clusters 1 y 4 reflejan dos realidades extremas en las que el peso de los complementos privados de las pensiones tienen que ver más con la marcha general de su economía que con las políticas de previsión social. Así, Países Bajos con unas condiciones demográficas muy estables y unas reservas muy cuantiosas en fondos de pensiones sigue siendo el país con más activos en el segundo pilar. En el extremo opuesto, Eslovenia o la República Checa con unos salarios y pensiones muy modestos que parecen demandar una mayor previsión social, apenas tienen activos en los pilares voluntarios.
- Sin embargo, en los Clusters 2 y 3 las decisiones de los individuos o los decisores públicos van conformando un perfil diferenciado en lo que a previsión social se refiere. En el Cluster 2, (al que pertenece España) a pesar de tener unas condiciones demográficas idóneas para un crecimiento de los instrumentos de previsión privados (muchos jubilados y la mayor amplitud de la etapa de jubilación), la provisión del sistema de pensiones viene desde el lado público: elevados salarios de reposición y cobertura de pensiones públicas prácticamente universal junto a un mercado de pensiones privadas no maduro, tanto en el segundo como en el tercer pilar. Por el contrario en los países del Cluster 3 los instrumentos privados, especialmente los del segundo pilar, están muy extendidos; representando un 71,40% del PIB para el conjunto de los 5 países. Ello seguramente es debido a sus bajos salarios netos de reposición, muy por debajo de la media europea. Los países que integran este tercer grupo confían más en el ámbito privado que en el público para la garantía de unas pensiones adecuadas.

Si la calidad del segundo pilar viene medida por su peso relativo respecto al PIB del país, no hay duda de que el ranking de calidad del segundo pilar estaría encabezado

por los países del Cluster 4 y terminaría con los del Cluster 1, con los otros dos grupos de países ocupando posiciones intermedias. Sin embargo, además de la cantidad de los depósitos de pensiones, cobra especial relevancia la adecuación así como la sostenibilidad del sistema de pensiones. Por una lado es muy importante ofrecer unas pensiones adecuadas a las necesidades de los jubilados, y por otra, que estas pensiones sean sostenibles y se pueda garantizar el pago de las prestaciones a todos los pensionistas.

Algunos países centran sus esfuerzos en cubrir las necesidades de sus actuales pensionistas, **adecuación**, mientras que otros tienen metas de más alcance y aspiran a mejores niveles de **sostenibilidad**. Es difícil establecer cuál de los dos criterios es más importante, pero no hay duda de que la combinación de ambos nos da una idea de la calidad global del sistema de pensiones de un país.

Existen diversos rankings elaborados por instituciones públicas y privadas que clasifican los sistemas de pensiones. El propuesto por Pascuzzo (2014), con datos de la OCDE, ordena los sistemas de pensiones en cuanto a los criterios de adecuación y sostenibilidad. Además destacan los rankings elaborados por Allianz: *Retirement Income Adequacy Index* (RIA) y *Pension Sustainability Index* (PSI)¹⁰.

La sostenibilidad se mide a través de indicadores tales como: gasto público en pensiones, peso relativo de las pensiones respecto al PIB y variables demográficas sobre esos gastos (como el OAD, *Old age dependency ratio*). Los resultados sobre sostenibilidad ofrecen ordenaciones semejantes, sea cual sea el ranking utilizado.

Sin embargo, los indicadores de adecuación son muy distintos según se considere el ranking proporcionado por Pascuzzo o el Retirement Income Adequacy Index (RIA). Ello es así porque las variables que utilizan uno y otro son muy distintas; mientras el índice de Pascuzzo incorpora variables relativas a la desigualdad, el RIA tiene en cuenta aspectos relacionados con las condiciones demográficas de cada país. Desde nuestro punto de vista, la adecuación del sistema de pensiones debe referirse a la forma en que éste satisface las necesidades de los beneficiarios actuales.

¹⁰ Existen otros rankings utilizados para evaluar la calidad de las pensiones como el *Melbourne Mercer Global Pension Index*. Sin embargo, sólo incluye la adecuación para 12 de los países analizados en este informe.

Basándonos en la información proporcionada por los anteriores rankings hemos elaborado los *Índices Estandarizados de Adecuación y Sostenibilidad* (Ver nota metodológica bajo la tabla 5, Anexo I).

Para el conjunto de países europeos analizados en este informe, y utilizando los indicadores estandarizados de adecuación y sostenibilidad, observamos que:

- Los países del Cluster 4 ocupan posiciones relevantes tanto en adecuación como en sostenibilidad, seguidos de algunos países del Cluster 3.
- Si atendemos de una manera individualizada a cada uno de los indicadores, vemos que Países Bajos lideran el ranking de adecuación, mientras que Suiza encabeza el de sostenibilidad.
- Los países del Cluster 2, entre los que se encuentra España, se sitúan en posiciones intermedias en cuanto a adecuación, pero siempre por debajo de la media en cuanto a sostenibilidad.
- Las peores posiciones en ambos criterios las ocupan los países del Cluster 1 junto a algunos del Cluster 2 e Irlanda que ocupa la peor posición en adecuación.

El gráfico 14, muestra la puntuación media de los países analizados en cuanto a los criterios de sostenibilidad y adecuación¹¹.

¹¹ Los datos del gráfico se refieren a los índices tipificados; valores superiores (o inferiores) a cero deben interpretarse como una puntuación por encima (debajo) de la media de los países considerados y no como un valor absoluto.

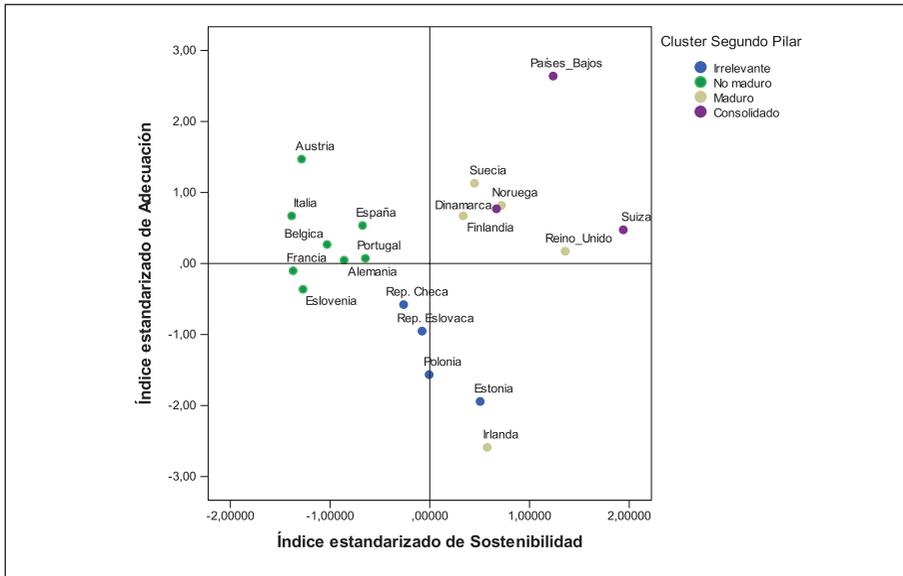


Gráfico 14. Sostenibilidad y adecuación de los sistemas de pensiones.

En definitiva, observamos bastante coherencia entre la calidad media del sistema de pensiones y el nivel de desarrollo de los instrumentos del segundo pilar. Salvo alguna excepción ya indicada (Irlanda), los países con un modelo del segundo pilar irrelevante, presentan los peores índices de calidad global de sus pensiones. Cuando los complementos del segundo pilar están más extendidos conforman un modelo más maduro, con mejores índices de adecuación y sostenibilidad. Por último, los países con el segundo pilar más consolidado son los que presentan mejores niveles de adecuación y sostenibilidad. Como puede verse en el gráfico 14, España se sitúa en un puesto aceptable en cuanto a adecuación, pero ocupa una posición preocupante en cuanto a sostenibilidad.

Por último hay que señalar que la posición *destacable* de Estonia e Irlanda en cuanto sostenibilidad puede ser debida, en parte, a su bajo nivel de adecuación.

El cuadro 1 muestra de manera sintética los análisis llevados a cabo con el objetivo de determinar las posibles causas que justifican el peso de los complementos a las pensiones en general y los vinculados al empleo en particular. En él se muestran las relaciones que tienen significación estadística así como el sentido de la relación. Se

señalan asimismo las posibles asociaciones con los incentivos fiscales, la desigualdad y la calidad global del sistema de pensiones.

	Complementos privados/ PIB (2º y 3º pilar)	Segundo pilar / PIB
Factores demográficos		
Edad efectiva de jubilación	NO	NO
Amplitud de la etapa de jubilación	NO. Sólo Cluster 3 hay relación (+)*	NO. Sólo Cluster 3 hay relación (+)*
% población mayor de 65 años/ población activa	NO	NO
Factores salariales		
Peso de pensiones públicas	SÍ (-)* Excepto Cluster 1	SÍ (-)*Excepto Cluster 1
Salario medio de reposición	SÍ (-)*Excepto Cluster 1	SÍ (-)*Excepto Cluster 1
Incentivos fiscales	SÍ	SÍ. Condición necesaria en todos los países; pero insuficiente en algunos de ellos
Desigualdad	NO hay asociación	NO hay asociación
Calidad global del sistema de pensiones	SÍ (+)*	SÍ (+)*

Cuadro 1: factores macroeconómicos y su relación con los instrumentos privados de previsión.

(-) relación negativa, * estadísticamente significativa, (+) relación positiva

4. ANÁLISIS MICROECONÓMICO: FACTORES DETERMINANTES QUE DEPENDEN DE LAS EMPRESAS

La literatura académica dedicada a estudiar los determinantes y los efectos de la contratación de los instrumentos de Previsión Social Empresarial es escasa en lo referente a países europeos.

4.1. ANTECEDENTES

Algunos antecedentes relevantes en cuanto a los factores determinantes son:

- En los años 90 tanto Ipolitto (1991, 1997) como Gustman et al. (1994) consideran que la voluntad de las empresas de retener y fidelizar a los mejores trabajadores es el motor principal para impulsar la oferta de planes de pensiones de empleo y seguros colectivos. Según estos autores, una vez diseñado un sistema de incentivos fiscales adecuado, sólo las empresas innovadoras en sus políticas de recursos humanos son las que deciden ofertar estos instrumentos de previsión social.
- El estudio pionero de Horiba y Yoshida (2002) para empresas japonesas. En el trabajo se concluye que las ventajas fiscales, las economías de escala, la actitud de los sindicatos, y la importancia que se otorgue en la empresa a la selección y retención de mejor personal, son los motivos esenciales para ofrecer complementos a las pensiones.
- Erik Hernæs, John Piggott, Tao Zhang and Steinar Strøm (2006) concluyen, para datos de Noruega, que las ventajas fiscales y el grado de sindicalización de la empresa son los factores más determinantes en las empresas a la hora de ofrecer complementos a las pensiones.

Respecto a los posibles efectos que se observan en aquellas empresas que ofrecen instrumentos de previsión social complementaria, los trabajos más destacados son:

- Decressin et al. (2005) quienes encuentran efectos positivos en la productividad cuando se ofrecen complementos privados a las pensiones. El trabajo lo llevan a cabo con datos de empresas y trabajadores de Estados Unidos.
- Hernæs, et al. (2006) concluyen, en su estudio para empresas y trabajadores de Noruega, que los trabajadores beneficiarios de estas ventajas sociales tienden a permanecer más tiempo en la organización y son mucho menos activos en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.
- Un enfoque anterior a estos trabajos es el defendido por Meyer et al. (1993) que atribuye esta poca movilidad a factores intrínsecos de los empleados: son los trabajadores más reacios al cambio los que deliberadamente eligen empresas con ayudas sociales y complementos a sus pensiones. Son personas que prefieren empleo estable, preocupadas por la previsión para cuando sean mayores. Según este autor, esta preferencia se da con más frecuencia entre los hombres, blancos, sindicalizados y casados (para datos de Estados Unidos).
- Otros autores constatan asimismo la poca movilidad de los trabajadores beneficiarios de estos complementos salariales; pero lo atribuyen, en parte, a las limitaciones de la portabilidad de los planes de pensiones. Hay un trabajo de Börsch-Supan et al. (2008) en el que concluyen que en Alemania los trabajadores beneficiarios de planes de empleo tienen menos movilidad y cambian menos de trabajo que el resto. Incluso rechazan ofertas con mejores salarios por no perder los beneficios de los planes de empleo. Algunos fondos de pensiones establecen *premiums* para los trabajadores que se mantengan determinado número de años en el plan; esas ventajas se perderían al cambiar de trabajo y de alguna manera “fuerzan” la fidelidad en la empresa.
- En la literatura (Gottschalk, 1997) es bien conocido que uno de los factores que determina la movilidad de los trabajadores es la mejora salarial. En este sentido, existen trabajos, en el ámbito de la psicología industrial que constatan que esta movilidad se ve significativamente reducida si el trabajador es beneficiario de un complemento futuro a la pensión, no tanto por el quebran-

to económico que pueda suponer la portabilidad¹² defectuosa (que puede verse compensada con un mejor salario) sino porque se crea un status de conexión y fidelidad distinta con la empresa. Estos resultados se han estudiado para Reino Unido, Canadá, Francia, Alemania y Estados Unidos (Bowlus y Robin, 2012).

- Por último, varios autores (Terry et al., 1998; Vickerstaf, 2003) señalan que las empresas que ofrecen instrumentos de previsión social complementaria están más comprometidas con una Gestión Integral de Recursos Humanos, en general pagan mejores salarios y también ofrecen más formación. Todo ello explicaría esa mayor fidelidad hacia la empresa.

A la vista de los trabajos citados anteriormente y de los posibles efectos positivos de la implementación de los instrumentos de previsión social complementaria, podemos anticipar que, desde la óptica de la empresa, el ofrecer estas ventajas sociales puede hacerse desde distintos enfoques:

- Son un elemento más de la política retributiva: entendido el plan o el seguro como un salario diferido.
- Son una herramienta de la política de incentivos: se ofrece un determinado plan, una bonificación dentro del plan o participar en un seguro colectivo, siempre que se consigan objetivos específicos. Dichos objetivos pueden ser individuales, de un grupo o sección u objetivos globales de la empresa.
- Son un elemento diferenciador en la política de selección de personal, que puede atraer a trabajadores a la compañía frente a otras empresas competidoras que no los ofrezcan.
- Son un elemento de fidelización de los trabajadores.

¹² El Parlamento Europeo ha aprobado en los últimos años distintas directivas sobre portabilidad, que garantizan a los trabajadores la posibilidad de mantener los beneficios de sus planes de pensiones de empleo al cambiar de empresa e incluso de país de residencia (dentro de la UE). No obstante, al cambiar de país el tratamiento fiscal cambia y los trabajadores pueden verse perjudicados (o beneficiados) por esa diferente normativa fiscal.

Estas cuatro visiones (salario diferido, incentivo por objetivos, diferenciación de la empresa en los procesos de selección y fidelización del empleado) son seguramente las que han llevado a muchas grandes empresas a ofrecer estos complementos a determinados empleados. Pero ¿tiene sentido generalizar estos beneficios de previsión a todos los trabajadores de la compañía? ¿qué ventajas pueden tener las empresas al ofrecerlos a otros trabajadores?

Desde el mundo académico se ha estudiado con profundidad cómo el contar con un capital humano comprometido con la empresa ayuda a obtener mejores resultados (Osterman, 1994, 2000; Huerta et al. 2003, 2005). Las políticas de RR.HH. diseñadas en las últimas décadas y las prácticas de alto compromiso buscan crear un entorno de trabajo en el que los objetivos de la compañía y las metas individuales de los trabajadores estén alineados.

Si en el pasado las decisiones sobre selección, promoción y retribución del personal eran el eje fundamental de las políticas de recursos humanos, en la actualidad se han incorporado aspectos que buscan aumentar el compromiso e identificación con los valores de la empresa: ofrecer información sobre los objetivos de la compañía, escuchar las sugerencias de los trabajadores, organizar grupos de trabajo o aplanar las jerarquías. Dentro de este grupo de prácticas, que busca contar con un capital humano comprometido con la empresa, puede incluirse la oferta de instrumentos de previsión social en forma de complementos a las pensiones públicas.

Nuestra hipótesis de trabajo es que estos complementos salariales son un instrumento más que utilizan algunas empresas e instituciones públicas para atraer y retener a los mejores trabajadores.

Sin embargo debemos dar respuesta a las siguientes cuestiones: ¿Por qué no todas las empresas ofrecen estos complementos salariales? ¿Cuáles son en definitiva las principales ventajas e inconvenientes para su incorporación?

4.2. PRINCIPALES VENTAJAS

- Ventajas fiscales, que pueden actuar como estímulo para las empresas que suscriban planes de empleo o seguros colectivos y para los trabajadores beneficiarios al realizar el rescate. Tanto los trabajadores como los empleadores tienen ventajas fiscales en todos los países analizados en este trabajo; sin embargo, son los estímulos orientados a las empresas los que más influyen en la contratación de estos sistemas de previsión. Como ya se ha indicado anteriormente la mayoría de los productos financieros de los países europeos analizados tienen un tratamiento fiscal bajo el esquema (EET) en el que sólo tributan las rentas en el momento del devengo.
- Seguridad: al ser un sistema privado de ahorro no está sujeto a posibles revisiones como puede ocurrir, por ejemplo, con las pensiones públicas que pudieran ser recortadas. Sin embargo, sí que están sujetos a las variaciones de los mercados como cualquier producto de ahorro/inversión.
- Economías de escala: además de que estos activos, en general, tienen unos gastos de administración menores que los planes de pensiones individuales, se producen economías de escala al incorporar un número elevado de trabajadores en un mismo contrato (por ejemplo, un seguro colectivo).
- Los complementos a las pensiones pueden ser un instrumento en la definición y desarrollo de políticas innovadoras de recursos humanos en las empresas. Su implementación ayuda al objetivo de conseguir trabajadores más motivados y comprometidos con la empresa.

4.3. ALGUNOS INCONVENIENTES

- Gasto. Los fondos depositados en los instrumentos de previsión Social complementaria pueden entenderse como una retribución diferida. Desde el punto de vista del empleador es un salario que la empresa entrega sin posibilidad de recuperar; desde la óptica del trabajador es un ahorro que está retenido y que sólo utilizará en situaciones extraordinarias (invalidez, fallecimiento) o hasta su

jubilación. A pesar de las ventajas fiscales que se ofrezcan, a pesar de los buenos efectos que puedan tener (mejoras en la productividad, fidelización de empleados, etc.) las cantidades depositadas son un gasto que muchas empresas no pueden asumir ni mucho menos comprometerse a sistematizar (por ejemplo, incluyendo en los convenios aportaciones concretas).

- Un nuevo punto a negociar, con las fricciones que toda negociación conlleva. Las organizaciones sindicales se implican tradicionalmente mucho más en las reivindicaciones que tienen que ver con remuneración, que con cualquier otra característica de la relación contractual. El añadir un punto más a la negociación: a qué trabajadores se les ofrece este complemento a la pensión, cantidades, plazos, puede hacer desistir a los empleadores. En España, se da la excepción de los PPSE (plan de previsión social empresarial), que al no requerir comisión de control, la empresa puede actuar con discrecionalidad.
- Los gastos de gestión y administración de estos activos que generalmente los cubre la empresa. En el caso de instrumentos de prestación definida, estos gastos se mantienen durante la jubilación del trabajador. Es decir, la empresa sigue tutelando parte de los ingresos de sus antiguos trabajadores, con la responsabilidad y los gastos que ello conlleva. Esta carga administrativa puede hacer desistir a pequeñas empresas. En este sentido España destaca como uno de los países con mayores gastos de gestión de nuestro entorno (aproximadamente un 1,4% de las cantidades depositadas, muy por encima de la media de los países analizados en este informe, cuyos gastos medios de gestión representan un 0,6% de los activos depositados).
- Universalidad. Mientras estos beneficios sociales se ofrecen sólo a directivos la empresa actúa con discrecionalidad. Pero cuando se propone extenderlos a otros niveles, tal vez la empresa quiera ofrecerlo a determinados encargados de área o a determinados trabajadores y sin embargo, en los procesos de negociación colectiva se vea obligada a ofrecerlo a trabajadores que no le interesan. En ocasiones, la presión de los sindicatos puede llevar a la empresa a comprometer salarios diferidos que en un principio no estaba dispuesta a ofrecer.

- Compromiso. La empresa adquiere un compromiso a largo plazo, cuyo eventual incumplimiento debería justificar. En la mayoría de los países analizados la gestión de los fondos del segundo pilar está externalizada, a veces en organismos públicos. Los países que aún mantienen la posibilidad de retener activos en reservas contables se ven obligados a contratar seguros frente a situaciones de quiebra. Es decir, el compromiso que se adquiere al ofrecer estas ventajas sociales no es esporádico y los trabajadores y sindicatos tienden a exigir que se mantengan las aportaciones aun en situaciones de declive de la empresa.
- La inexistencia de un diseño institucional estable con frecuentes cambios normativos, especialmente en materia fiscal. En algunos países como Polonia o Grecia en los que estos instrumentos financieros tienen poco recorrido histórico, las normas que regulan estos instrumentos de previsión son inestables y ello puede conllevar una menor difusión de estos sistemas. En general, la inseguridad jurídica hace que muchas empresas de estos países se retraigan a la hora de ofertar este tipo de ayudas sociales.

4.4. EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

La opinión de los sindicatos respecto de los beneficios sociales ligados a las pensiones ha ido variando a lo largo de los años pasando de ser un tema marginal a estar en el centro de las negociaciones en muchos convenios colectivos.

Para los países que tienen más tradición en el desarrollo de complementos a las pensiones hay evidencias, desde hace décadas, que sugieren que la presencia sindical impulsa la extensión de estos beneficios sociales a más trabajadores.

Disney y Cameron (1990) en un amplio estudio de familias del Reino Unido concluyen que en las empresas con mayor presencia sindical, la probabilidad de ser beneficiario de un plan de pensiones de empleo es considerablemente mayor que en las empresas no sindicalizadas. Esas diferencias toman valores extremos para los trabajadores manuales sin cualificación especial (de hasta 35 puntos en el porcentaje de beneficiarios). Resultados semejantes se observan en Estados Unidos y Australia, países con amplia tradición en previsión social empresarial.

No obstante, hay que aclarar que el “efecto tamaño de la empresa” puede estar distorsionando la verdadera relación entre sindicalización e importancia de los beneficios sociales vinculados al empleo; ya que son las empresas grandes las que presentan mayor nivel de afiliación sindical y también las que con mayor frecuencia ofrecen este tipo de beneficios sociales. En este sentido hay suficiente evidencia empírica (Andrietti, 2000; Reynaud, 2000) en la que se establece la relación positiva entre tamaño de la empresa, sindicalización y beneficios sociales.

A pesar de todo ello, existen estudios, por ejemplo para el Reino Unido, en los que se concluye que dentro de las empresas que ofrecen planes de pensiones, los trabajadores afiliados tienen muchas más posibilidades de ser beneficiarios que los no afiliados. Esta evidencia, para datos del Reino Unido obtenidos de distintas oleadas (*British Household Panel Survey*), se observa independientemente del tamaño de la empresa. En este país los posibles conflictos de gestión, portabilidad, consolidación y otros aspectos normativos de estos beneficios sociales, son puntos esenciales en las negociaciones colectivas de la mayoría de las empresas, sea cual sea su tamaño. De hecho, las reivindicaciones relativas a los planes de pensiones de empleo son uno de los escasos temas en los que coinciden todas las organizaciones sindicales británicas y en no pocas ocasiones han presentado reivindicaciones conjuntamente (Naczyk y Seeleib-Kaiser, 2013).

En Alemania, al igual que en otros países europeos, en las pasadas décadas las bajas tasas de fertilidad unidas a un aumento de la esperanza de vida han modificado sustancialmente las características demográficas del país con crecientes tasas de jubilados respecto a los activos. Además, la unificación de las dos Alemanias llevó a incorporar al sistema público de pensiones a muchos ciudadanos de la Alemania oriental que no habían contribuido al sistema en las mismas condiciones que sus compatriotas, así como un elevado número de desempleados. Esta situación llevó a un aumento insostenible del gasto en pensiones y, en general, en gastos sociales. Durante los años 90 los distintos gobiernos animaron e incentivaron la contratación de planes y seguros privados, individuales o de empleo, como complemento a las pensiones públicas. La mayoría de los sindicatos se opusieron frontalmente pues entendían que el gobierno se desentendía del sistema público de pensiones y dejaba en manos de los individuos la garantía de una calidad de vida aceptable en la jubilación. Sin embargo, cuando las empresas comenzaron a ofrecer planes de

pensiones de empleo, los sindicatos aceptaron su existencia e incluso en sectores como el metal, se acordó la obligatoriedad de suscribir dichos planes para todos los trabajadores. En la actualidad entre las reivindicaciones habituales de los sindicatos alemanes está la extensión de estos beneficios sociales a mayores capas de trabajadores así como la pretensión de rebajar el número de años para consolidar los capitales invertidos en un plan o seguro colectivo.

Algo semejante ha ocurrido en Bélgica en las dos últimas décadas, donde los sindicatos han pasado de mostrar su total desconfianza hacia instrumentos como los planes de empleo, a ser las propias organizaciones sindicales las que promueven y administran algunos planes. Tal vez la única diferencia con Alemania sea que allí la desconfianza era hacia el gobierno mientras que en Bélgica se desconfiaba de que los empresarios fueran los garantes de esos fondos; este matiz hizo que el cambio de posición fuera más fácil de adoptar para los sindicatos belgas.

En España, donde la extensión de estos sistemas es más limitada, la presión sindical se ejerce fundamentalmente en las grandes empresas. En aquellas compañías en las que la mayoría de la plantilla es beneficiaria, las reivindicaciones se centran con frecuencia en aspectos como falta de información o transparencia, el interés de los sindicatos por participar en la administración de los fondos o en la toma de decisiones de inversión. En las compañías en las que los seguros colectivos o los planes sólo se ofrecen a directivos, la aspiración es la de ampliar este beneficio social a más trabajadores. Como veremos más adelante, al analizar el perfil de los trabajadores beneficiarios de estos sistemas en España, un elevado porcentaje de ellos están afiliados a los sindicatos. Los datos muestran, al igual que en otros países, que la probabilidad de ser beneficiario aumenta si se está afiliado a una organización sindical.

También existen puntos de fricción con los sindicatos sobre el hecho de que las contribuciones puedan ser de aportación definida (DC) o de prestación definida (DB). En los países analizados, los sindicatos tienden a reivindicar planes del tipo DB por el hecho de que se minimizan los riesgos para el trabajador. Además, muchos empleados consideran que el ser beneficiario de un plan de prestación definida les ofrece cierta protección contra el despido, ya que la empresa se ha comprometido a pagar esos complementos salariales en el futuro. Por su parte, las empresas, como se ha explicado anteriormente, optan por ofrecer instrumentos de aportación

definida para eludir precisamente esos riesgos y compromisos futuros con trabajadores que consideran poco valiosos para la compañía. Esta disyuntiva se está resolviendo de distintas formas: en muchos convenios colectivos se acepta que los nuevos trabajadores tengan complementos a las pensiones en la modalidad DC, siempre que se mantenga la modalidad DB para los más antiguos. En España y otros países europeos, la modalidad va en función del instrumento financiero acordado: los sistemas de prestación definida se instrumentan mediante seguros colectivos; mientras que los planes de pensiones lo son generalmente de aportación definida. Como se ha comentado anteriormente, en conjunto se observa una tendencia hacia los instrumentos de la modalidad aportación definida.

En definitiva, los complementos salariales a las pensiones están en la agenda de las organizaciones sindicales europeas, pero no parece existir un patrón común en el tipo de reivindicación: en algunos países se negocia la extensión de los planes a más trabajadores; en otros, las mejoras para los que ya son beneficiarios. El tipo de instrumento financiero o la modalidad en que éste se ofrece (DB, DC) son también fuente de discrepancias.

Sin embargo, sí que se observan algunas evidencias que aparecen con regularidad en todos los análisis:

- Aunque muchos sindicatos europeos mostraron su rechazo inicial a estos complementos privados a las pensiones, pues entendían que ello debilitaría el sistema público de pensiones, en la actualidad su ampliación y mejora está presente en todas las agendas sindicales.
- En las empresas más sindicalizadas se ofrecen más planes de pensiones de empleo, seguros colectivos y reservas contables que en las que tienen poca presión sindical.
- Los trabajadores afiliados tienen más posibilidades de ser beneficiarios que los no afiliados.

Es relevante señalar que, además del tamaño de la empresa, una posible explicación a esta asociación positiva entre sindicalismo e intensidad de la previsión social

empresarial puede venir dada por el tipo de trabajadores que están afiliados, y en consecuencia por el tipo de intereses que defienden los sindicatos prioritariamente. En efecto, uno de los problemas que arrastran los sindicatos europeos es, además del descenso en las tasas de afiliación, el envejecimiento de los trabajadores afiliados. Diversos estudios sobre sindicalismo en Europa (Morissette, 2005; García-Olaverri y Huerta, 2011) nos muestran que el perfil tipo de los trabajadores afiliados es el siguiente:

- Mayoría con contrato fijo
- Mayoría a tiempo completo
- A más edad y experiencia, más afiliación
- A mayor tamaño de la empresa, más tasa de afiliación
- Más afiliación en la industria que en los servicios (salvo en el Sector Público)

Con ese perfil de afiliados, la coherencia sindical lleva a defender los intereses de los trabajadores fijos, a tiempo completo, con posiciones más consolidadas en la empresa, frente a los más jóvenes con contratos eventuales o con menos antigüedad en la empresa. La reivindicación salarial seguramente es un interés común para todos ellos, pero mientras los segundos se interesan por cuestiones como la estabilidad o la promoción, los primeros están más preocupados por su jubilación y por la cuantía de las futuras pensiones. Problemas como la calidad y seguridad en el empleo son habitualmente el centro de muchos discursos sindicales, pero en toda Europa la realidad de la agenda sindical evidencia que lo que se negocia son: salarios, complementos a las pensiones y condiciones laborales (vacaciones, horas extra, etc.).

En definitiva, la presión de los sindicatos que se pone de manifiesto en la defensa de los intereses de los trabajadores y muy especialmente de sus afiliados, está contribuyendo a la extensión de los instrumentos de previsión complementaria en la empresa.

5. LA EVIDENCIA PARA ESPAÑA

A continuación presentamos la información relativa a España: tanto la situación general de las pensiones como de los complementos a las mismas vinculados al empleo. Además llevamos a cabo análisis que nos permiten dar una descripción específica de las empresas que ofrecen planes de pensiones de empleo y seguros colectivos y del tipo de trabajadores beneficiarios. Asimismo, analizamos otras cuestiones como la satisfacción con el trabajo, la movilidad, el conocimiento de la empresa o el papel de los sindicatos; todo ello en relación al hecho de ser beneficiario, o no, de estos complementos a las pensiones públicas.

Para ello, nos basamos en la información que proporciona la *European Insurance and Occupational Pensions Authority* (EUIPA) y los análisis de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, además de toda la información disponible de los informes de la OCDE sobre pensiones y seguros.

5.1. EL ENTORNO GENERAL

Algunos rasgos distintivos de la situación de las pensiones en España:

- En España, prácticamente la totalidad de las prestaciones dependen del sector público, a través de un sistema de reparto; existe una regulación de instrumentos de previsión social complementaria que puede llevar un rápido desarrollo de los mismos.
- La pensión pública máxima que un jubilado puede cobrar en España es de 2.548 € brutos al mes o 35.673 € brutos al año en 2013, [2.567 € brutos al mes en 2016].
- Las pensiones públicas se reparten de manera desigual (el índice de Gini de pensiones está por encima de la media europea); y además, el reparto de la

renta también es bastante desigual (Gini de desigualdad de la renta de 0,35 frente a 0,28 que es la media europea).

- En el ranking de “calidad global” del sistema de pensiones elaborado por *Challenger limited* (Pascuzzo, 2014) con datos de la OCDE entre sus 33 países miembros, España ocupa la posición 25 en sostenibilidad y la posición 22 en adecuación. En el ranking elaborado a través de los índices estandarizados entre los 20 países de nuestra muestra (tabla 5), España ocupa el puesto número 8 en adecuación y el 14 en sostenibilidad.
- El salario neto de reposición básico presentaba un valor promedio en torno al 80% en 2013, uno de los más altos de Europa. En la última década, y debido a las sucesivas reformas esta tasa ha ido disminuyendo paulatinamente. Sin embargo para 2015, la previsión de OCDE es creciente, debido a la contracción general de los salarios y el mantenimiento de las pensiones.
- España tiene 27,90 jubilados por cada 100 habitantes, y la amplitud de la etapa de jubilación es de 16,75 años, una de las mayores amplitudes de Europa, debido sin duda a la elevada esperanza de vida.
- El valor total de instrumentos de previsión del segundo pilar representa el 8.2% del PIB, repartido principalmente entre seguros colectivos y planes de pensiones de empleo. Las reservas contables son prácticamente inexistentes.

El cuadro 2 muestra información sobre el tipo de instrumentos del segundo pilar que se ofrecen en España, sus principales características y datos relativos a su nivel de penetración (2011).

Nombre del producto	Tipo de contribución*: Voluntaria (V), Obligatoria (O) Ambas son posibles(A)		DC vs DB	Exposición al riesgo para el empleado	Número de empleados activos (sub-tipos) [2011]	Activos / provisiones técnicas (sub-tipos) (millones €) [2011]
	Empleado	Empleador				
Código EIOPA						
Fondo de pensiones de empleo ES-11	A	A	DC	Totalmente expuesto al riesgo	1.741.772	9.105
Fondo de pensiones de empleo ES-12	A	A	DB	No expuesto al riesgo	7.910	656
Fondo de pensiones de empleo ES-13	A	A	Ambos	Otros	459.706	23.009
Seguros colectivos (Collective insurances) ES-3	O	O	Ambos	No expuesto al riesgo	7.379.340	28.277
PPSE (Plan de previsión social del empleador) ES-4	O	O	Ambos	No expuesto al riesgo	23.363	95

Cuadro 2. Segundo pilar en España.

* Las contribuciones pueden ser obligatorias por convenio o por el tipo de contrato; no por ley.
Fuente: Adaptado de EIOPA (*European Insurance and Occupational Pensions Authority*).

5.2. EMPRESAS Y TRABAJADORES. CARACTERÍSTICAS Y EXPECTATIVAS

Más allá de estas cifras globales, nos interesa conocer qué tipo de empresas y qué tipo de trabajadores están involucrados en estos planes.

Para ello, analizamos los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo que contienen información (para el año 2010) de 6.215 trabajadores asalariados de los cuales 6.070 responden a la pregunta de si son beneficiarios de algún tipo de complemento salarial a las pensiones públicas, obteniendo los siguientes resultados:

Respecto al tipo de empresa que ofrece estos planes:

- 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.

	Trabajadores beneficiarios	Trabajadores NO beneficiarios
Sector Público	34,1%	65,9%
Sector Privado	10,2%	89,8%
Empresas de menos de 10 trabajadores	9,3%	90,7%
Empresas de 10 a 49 trabajadores	14,8%	85,2%
Empresas de 50 a 249 trabajadores	21,9%	78,1%
Empresas de 250 o más trabajadores	32,6%	67,4%
Total encuesta	16%	84%

Cuadro 3. Características de las empresas que ofrecen complementos de previsión social (España)
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos de la encuesta ECVT.

En cuanto a las características de los empleados beneficiarios de los planes de pensiones de empleo.

- La mayoría de los beneficiarios tienen contrato fijo; apenas se ofrecen estos complementos a los trabajadores eventuales.
- 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. El diferencial se ha reducido en los últimos años (disponemos de información desde 2006).
- Esa misma diferencia se observa si atendemos al salario que perciben los trabajadores. Para los trabajadores con salarios inferiores a 1.000€/mes la tasa de penetración es del 3,2%, mientras que para los que tienen salarios superiores a los 3.000€/mes la tasa está en el 40%.
- Del mismo modo, se observan esas diferencias si atendemos al nivel de estudios de los beneficiarios. A mayor nivel de estudios, mayor probabilidad de ser beneficiario.

Estas tres características: puesto que se ocupa, salario que se recibe y formación previa, están muy relacionadas entre sí, por lo que la asociación conjunta con ser beneficiario de estos complementos es esperable. Sin embargo, esa asociación de los seguros colectivos y planes de empleo con mejores puestos, salarios más altos y más formación es más nítida en las empresas privadas. En la Administración Pública este tipo de beneficios sociales se ofrecen de manera más horizontal.

En definitiva, podemos concluir que los instrumentos de previsión del segundo pilar, en la empresa privada española, se concentran en los trabajadores mejor formados, que a su vez ocupan puestos de responsabilidad y en consecuencia perciben mayores salarios.

		Trabajadores beneficiarios	Trabajadores NO beneficiarios
Contrato	Fijo	18,6%	81,4%
	Eventual	3,6%	96,4%
Puesto	Sin subordinados	14,1%	85,9%
	Mando Intermedio	24,5%	75,5%
	Directivo	27,1%	72,9%
Salario	Menos de 1.000€	3,2%	96,4%
	De 1.000€ a 1.600€	14,3%	85,7%
	De 1.600 a 3.000€	30,6%	69,4%
	Más de 3.000€	40,0%	60,0%
Estudios	Ninguno o primarios	5%	95%
	Secundarios/FP medio	8,5%	91,5%
	Bachillerato/FP superior	19,2%	80,8%
	Universitarios	27,7%	72,3%
Total encuestados		16%	84%

Cuadro 4. Características de los trabajadores beneficiarios (España)

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos de la encuesta ECVT.

Si entendemos la previsión social empresarial como una herramienta más en la gestión de recursos humanos, diseñada para atraer y retener a los mejores trabajadores, podemos pensar en qué otras ventajas están ofreciendo las empresas junto a estos beneficios sociales.

En concreto, analizamos qué relación existe con: la formación ofrecida por la empresa; la participación en beneficios o el acceso a otro tipo de ayudas sociales. Resumimos a continuación algunos resultados:

- 1 de cada 4 trabajadores que reciben formación específica relacionada con el puesto de trabajo es a su vez beneficiario de complementos a las pensiones. En el colectivo de los que no reciben formación sólo es beneficiario 1 de cada 13.
- Los incentivos basados en resultados de la compañía son un tipo de remuneración poco extendido en la empresa española (tan sólo el 13.9% de los trabajadores los han percibido en alguna ocasión). Este es un sistema de remuneración variable que trata de vincular el esfuerzo individual con el resultado

colectivo que alcanza la organización. Sólo las empresas con políticas avanzadas en la gestión de recursos humanos ofrecen este tipo de incentivo. Entre los trabajadores que reciben incentivos basados en resultados, un 25% son además beneficiarios de complementos a las pensiones; este porcentaje se reduce al 14% entre los que no los reciben. Hay que hacer notar que este tipo de ventaja social se ofrece generalmente a trabajadores con cierta responsabilidad directiva.

- Respecto a la oferta de otras medidas sociales se observa que: un 55% de los trabajadores prestan sus servicios en organizaciones que no ofrecen ninguna ayuda social de los 9 tipos de ayudas propuestos (ayudas para vivienda, guardería, formación, transporte, comedor, etc.). Las que sí lo hacen, suelen ofrecer conjuntamente varios tipos de ayuda. Los complementos a las pensiones se asocian positivamente con cualquier otra ayuda, pero de manera muy significativa con las relativas a la formación. Además, los beneficiarios de planes de previsión, reciben de media otros tres tipos de ayuda; mientras que para los no beneficiarios de complementos a las pensiones lo más frecuente es no recibir ningún tipo de ayuda.

En definitiva, observamos que las empresas que ofrecen complementos salariales a las pensiones lo hacen conjuntamente con otros instrumentos de gestión de recursos humanos relativamente complejos: los incentivos basados en resultados, todos los ámbitos de la formación y varios tipos de beneficios sociales. En el otro extremo, las empresas que no ofrecen estos complementos salariales, tampoco suelen ofrecer formación y apenas han implementado otras ayudas sociales.

		Trabajadores beneficiarios 2º pilar	Trabajadores NO beneficiarios 2º pilar
Formación vinculada al trabajo***	SÍ	25%	75%
	NO	7.4%	92.6%
Incentivos basados en resultados***	SÍ	25%	75%
	NO	14.1%	85.9%
Ayuda comedor***	SÍ	30%	70%
	NO	12.3%	87.7%
Ayuda transporte***	SÍ	26,9%	73.1%
	NO	13%	87%
Ayuda formación***	SÍ	41.5%	58.5%
	NO	6.7%	92.3%
Ayuda educación hijos***	SÍ	51,9%	48.1%
	NO	8.1%	91.9%
Ayuda en salud***	SÍ	53%	47%
	NO	7.5%	92.5%
Ayudas guardería***	SÍ	55.6%	44.4%
	NO	10.2%	89.8%
Otras ayudas***	SÍ	46.2%	53.8%
	NO	14.1%	85.9%

Cuadro 5. Otros incentivos y beneficios sociales asociados al pago de complementos a las pensiones (España)

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos de la encuesta ECVT.

(***) Diferencias estadísticamente muy significativas.

5.3. LA ACTIVIDAD SINDICAL

Como se ha explicado anteriormente, existen análisis para varios países europeos que evidencian una fuerte asociación entre presencia sindical y complementos salariales vinculados al segundo pilar. Para el caso de España, a través de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo podemos relacionar el hecho de ser beneficiario de algún complemento a las pensiones con las siguientes variables:

- Afiliación sindical
- Grado de conocimiento de la actividad sindical

- Valoración, por parte de los trabajadores de: la representación y defensa de sus intereses por los sindicatos, el volumen de actividad sindical en su empresa, los beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliado y los beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa.

Los análisis conjuntos revelan interesantes resultados, con marcadas diferencias entre los trabajadores con responsabilidades directivas y los que no las tienen. Asimismo las opiniones y valoraciones que se hacen sobre la labor sindical son muy distintas entre los que son beneficiarios de instrumentos de previsión social y los que no lo son.

En cuanto al nivel de afiliación, un 20,4% de los trabajadores encuestados están afiliados a algún sindicato. El porcentaje se eleva hasta un 35% entre los que son beneficiarios de planes de empleo o seguros colectivos y se reduce a la mitad (17,4%) entre los no beneficiarios. La explicación para esta diferencia tan significativa puede estar basada en que estas ventajas sociales se estén ofreciendo con mayor frecuencia en las grandes empresas, que son habitualmente las más sindicalizadas.

Respecto al grado de conocimiento de la actividad sindical, los beneficiarios de complementos salariales otorgan una puntuación media de 4,85 (en una escala de 0 a 10) mientras que los no beneficiarios otorgan una puntuación media de 3,1. Esta diferencia es perfectamente explicable por el diferente nivel de afiliación en ambos colectivos. Lógicamente conocen mejor la actividad sindical los trabajadores afiliados.

Respecto a la valoración media que se hace de aspectos concretos de la actividad sindical, el cuadro 6 muestra las opiniones para el conjunto de trabajadores, para los beneficiarios o no de planes de previsión y dentro de estos grupos para los distintos puestos desempeñados en la organización.

Valoración		Defensa intereses	Volumen actividad	Beneficios afiliados	Beneficios trabajadores
TOTAL Encuestados		4,7	4,5	3,7	4,2
Beneficiarios		5,1	5,3	3,9	5,1
No Beneficiarios		4,6 ***	4,3 ***	3,6 ***	3,9 ***
Trabajador sin puesto directivo	Beneficiario	5,2	5,4	4,1	5,1
	No Beneficiario	4,6 ***	4,3 ***	3,6 ***	3,9 ***
Directivos y mandos intermedios	Beneficiario	4,8	5,2	3,5	4,9
	No Beneficiario	4,4 ns	4,5 ***	3,2 ns	3,8 ***

Cuadro 6. Valoración de la actividad sindical (España) (0-10)

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos de la encuesta ECVT.

(***): Diferencias estadísticamente significativas. (ns): Diferencias no significativas.

Constatamos la baja valoración media que se hace de la actividad sindical. Ninguno de los cuatro indicadores alcanza la puntuación de 5 para el conjunto de trabajadores encuestados. Si atendemos a si son beneficiarios o no de planes de previsión social complementaria comprobamos una mejor valoración por parte de los beneficiarios, coherente con su mayor nivel de afiliación.

En definitiva, de los análisis anteriores emerge, para el caso de España, un perfil de empresa que ofrece estos complementos a las pensiones públicas. En ese perfil encontramos rasgos diferenciales en cuanto a su estructura: empresas grandes, preferentemente del sector servicios; pero también encontramos diferencias en cuanto a la gestión de sus recursos humanos: son empresas comprometidas con la formación de sus trabajadores, ofrecen paquetes compactos de beneficios sociales entre los que se incluyen los relacionados con la formación y la conciliación de la vida laboral y familiar, comparten beneficios cuando los resultados de la compañía son satisfactorios.

Todo ello con el objetivo de atraer y fidelizar a los trabajadores más valiosos. Análogamente de los análisis anteriores se perfila hacia qué tipo de trabajadores se

orientan todos estos beneficios sociales, entre los que se encuentran los complementos salariales a las pensiones. Como ha quedado dicho, estas ventajas se ofrecen preferentemente a los trabajadores fijos, con mayores niveles de formación, con ciertas responsabilidades directivas y como consecuencia de ello, mejor retribuidos. La pregunta que nos hacemos es: ¿Se consigue el objetivo de fidelización y retención de talento con estas medidas? ¿Coinciden los objetivos de los trabajadores con los de la empresa?

Para dar respuesta a esas cuestiones, disponemos de información para cada trabajador de la muestra, sobre la satisfacción en el trabajo, la información que conocen de su empresa y si tienen previsto cambiar de trabajo. Para llevar a cabo esos análisis, estudiamos por separado a los trabajadores base (sin cargos directivos) de los que ostentan alguna responsabilidad directiva. Gracias al elevado tamaño muestral disponible, los análisis los realizamos, además, para distintos estratos de salario. Es decir, comparamos, por ejemplo, la satisfacción con el salario entre trabajadores beneficiarios o no de complementos salariales, con idénticas responsabilidades directivas y dentro del mismo rango salarial. En otras palabras, en los análisis de satisfacción y fidelidad que se muestran a continuación se descuenta el posible efecto del puesto ocupado y el salario percibido.

Los principales resultados son los siguientes:

- La satisfacción con el salario, con las condiciones de trabajo y con otros beneficios como la formación o las ayudas sociales, son superiores en los trabajadores que reciben complementos salariales a las pensiones frente a los que no lo hacen. Estas diferencias de satisfacción se mantienen independientemente del puesto ocupado y del tramo de salario percibido.
- No se observan diferencias en cuanto a la satisfacción intrínseca con el trabajo desarrollado. Este resultado es coherente con diversos estudios sobre satisfacción laboral en los que se demuestra que la satisfacción intrínseca con el trabajo depende de la adecuación del trabajador al puesto que ocupa y es independiente de otras dimensiones de la satisfacción (salario, condiciones, clima laboral, etc.).

- En el colectivo de los trabajadores base, aquellos que perciben complementos a las pensiones están mejor informados de los objetivos y organización de la empresa que los que no los perciben, sea cual sea el tramo de salario considerado. Cabe pensar que sólo desde el conocimiento mutuo de dichos objetivos es posible alinear los intereses de trabajador y empresa.
- El conocimiento de la empresa es muy superior entre los trabajadores con responsabilidades directivas que entre los trabajadores base. Sin embargo, para el colectivo de directivos, el ser beneficiario o no de planes de empleo no se asocia con un mayor conocimiento de los objetivos e intereses de la compañía.
- Por último, si consideramos la búsqueda de un nuevo empleo como un indicador del grado de fidelización a la empresa (basado en la satisfacción), observamos que sólo un 3,8% de los beneficiarios de complementos a las pensiones quieren cambiar de empleo frente a un 12,3% de los no beneficiarios. Las diferencias se mantienen en todos los estratos de salario y para todos los puestos ocupados. En los niveles más bajos de retribución y en los puestos de menos responsabilidad es más frecuente la intención de cambiar de empleo, pero más moderada entre los beneficiarios de complementos a las pensiones. Por ejemplo, en el colectivo de empleados base con salarios inferiores a 1.000€ , un 14% de los que tienen complementos a las pensiones quieren cambiar de empleo, frente a un 32% de los que no disfrutaban de ese beneficio social.

No obstante, hay que recordar que este tipo de salario diferido se está ofreciendo conjuntamente con otros incentivos y ventajas sociales y es, seguramente la influencia conjunta de todas ellas la que genera mayores niveles de satisfacción y una mayor fidelidad hacia la organización.

A la vista de los elevados niveles de satisfacción con el trabajo entre los beneficiarios de planes de pensiones de empleo o de seguros colectivos (independientemente del salario percibido o el puesto ocupado) y del escaso número de ellos que aspira a cambiar de empleo, podemos concluir que estos instrumentos de previsión son una valiosa herramienta en la gestión de recursos humanos para conseguir los objetivos de atracción y fidelización de los mejores empleados.

En España, por sus características demográficas (amplitud de la etapa de jubilación y porcentaje de jubilados sobre activos) los complementos a las pensiones deberían cobrar más protagonismo del que tienen actualmente, tanto en términos de beneficiarios como en su peso relativo respecto al PIB.

En el apartado de conclusiones enunciamos una serie de propuestas, que desde nuestro punto de vista, podrían mejorar el nivel de penetración de estos instrumentos en el tejido laboral y social de nuestro país.

6. ANALISIS DE CASOS DE VARIOS PAISES EUROPEOS

A la vista de las posibles ventajas e inconvenientes de la contratación de planes de pensiones de empleo por parte de las empresas, vamos a analizar cuál es la realidad de su implantación e intensidad de uso en varios países europeos.

Las fuentes de información son muy variadas y aunque los análisis tienen una estructura común, cuando la riqueza de los datos lo permite, ofrecemos resultados adicionales.

Además del peso relativo de los instrumentos de previsión social complementaria que ofrecen las empresas y del número de trabajadores beneficiarios comentados anteriormente, describimos las características generales de los planes y analizamos y comparamos las siguientes cuestiones:

Características de las empresas que ofrecen planes de pensiones de empleo:

- Tamaño de la empresa
- Sector de actividad
- Tipo de trabajadores a los que se ofrece PPE: fijo o eventual; tiempo completo o tiempo parcial

Características de los beneficiarios:

- Sexo, edad y antigüedad en la empresa
- Formación que tenían al incorporarse al puesto de trabajo
- Tienen o no responsabilidades directivas

- Ocupación
- Salario
- Movilidad: ha cambiado de trabajo en el último año o está pensando en cambiar

Puesto que nuestro objetivo es describir las posibles causas que determinan la adopción de estos sistemas, hemos elegido 4 países representativos de los *clusters* de nuestro estudio. Además de España, como representante del Cluster 2, cuyo análisis se ha visto en el apartado anterior, estudiamos los siguientes países:

- Reino Unido, con un sistema de inscripción automática y con unos niveles de contratación de activos del segundo pilar muy elevados (Cluster 3).
- Irlanda, perteneciente al mismo *cluster* que Reino Unido pero con un perfil de menor penetración (Cluster 3).
- Polonia, país que apenas tiene activos en los instrumentos del segundo pilar, pero sí tiene cierta tradición en los planes de pensiones privados (Cluster 1).
- Dinamarca, en representación del Cluster 4 y de los países en los que la contratación de estos sistemas es obligatoria.

6.1. IRLANDA

En este apartado mostramos los resultados del análisis para Irlanda. La información se ha obtenido de varias fuentes:

- La base de datos procedente de la encuesta EU-SILC
- Los informes sobre pensiones de la OCDE
- Los informes EIOPA (*European Insurance and Occupational Pensions Authority*)

Algunos rasgos distintivos de la situación de las pensiones en Irlanda:

- La pensión pública máxima que un jubilado puede cobrar en Irlanda no alcanza los 1.000€. A pesar de ello, la tasa de ancianos en riesgo de pobreza (porcentaje de mayores de 65 años con ingresos inferiores a la mitad de la mediana del salario mínimo) es del 6.6%; este porcentaje es inferior al de países como Reino Unido, Alemania, Austria y España (que casi dobla ese porcentaje, con un 12,5%). Ello es debido, en parte, a la tradición de ahorro individual en Irlanda y a los complementos de las pensiones (personales o de empleo) que mejoran las pensiones, escasas para la mayoría de los jubilados.
- En el ranking de “calidad global” del sistema de pensiones de Pascuzzo (2014), Irlanda ocupa la posición 12 en sostenibilidad y la posición 16 en adecuación. En el ranking estandarizado, Irlanda ocupa la última posición en adecuación (20) y la 6 en sostenibilidad.
- El salario medio de reposición básico se sitúa en torno al 37% (una de las cifras más bajas de Europa).
- Las pensiones públicas se reparten de manera completamente igualitaria (Gini de pensiones prácticamente cero), mientras que la renta nacional se distribuye de manera más desigual.
- El 40% de los trabajadores espera, en la etapa de la jubilación, complementar su pensión con un plan de pensiones de empleo o un plan individual. De hecho, el 41% de los trabajadores ocupados realiza en la actualidad aportaciones a alguno de ellos. Globalmente se estima que el 50% de los individuos en edad de trabajar estarán protegidos por algún fondo privado (individual o de empleo) en el momento de la jubilación. Existen notables diferencias por género, con 10 puntos porcentuales más de beneficiarios hombres que mujeres.
- A finales de 2011, los activos depositados en planes de pensiones de empleo representaban un 46,2% del PIB. Aunque en los 90 la mayor parte de los planes eran del tipo DB en la actualidad tienen una presencia relevante los del tipo DC

(aproximadamente 2/3 son DB y 1/3 son DC) en una tendencia similar a la de otros países europeos.

- La contribución media a los planes de pensiones de empleo está entre el 5% y el 10% del salario. Los trabajadores pueden realizar aportaciones al plan de pensiones de empleo y de hecho aportan cada año casi la mitad de los activos.
- En los planes de prestación definida (DB) en el momento de rescatar el plan de empleo el límite del devengo es 1/60 del salario por cada año de servicio. Es decir, un trabajador con 40 años de servicio puede complementar su jubilación, como máximo, con unos ingresos equivalentes a 2/3 de su salario. En muchos de los planes de prestación definida se exige al trabajador que contribuya con aportaciones individuales.
- Los planes de pensiones de empleo tienen mayor presencia que los planes individuales, tanto en términos de activos depositados como de beneficiarios (en 2005, había el triple de beneficiarios de PPE que de planes individuales).
- Los activos depositados en los planes de pensiones de empleo han sufrido reducciones durante la crisis económica; el mayor descenso se produjo de 2006 a 2008 con una reducción del 28%. A partir de 2012 se observa una lenta recuperación.
- Los beneficios fiscales y las cantidades depositadas dependen de la edad del trabajador. La exención fiscal va desde el 15% de las cantidades ahorradas por los trabajadores menores de 30 años, al 40% para los mayores de 60, con unos límites de aportación que van desde 17.000€ hasta 40.000€ respectivamente. Para los empleadores, las cantidades depositadas en los planes son consideradas gastos totalmente deducibles.
- Los trabajadores pueden hacer aportaciones voluntarias al plan, cuyo promotor siempre es el empleador; los trabajadores autónomos tienen un régimen especial que les posibilita igualmente el participar en los planes de empleo. Un tercio de esas aportaciones voluntarias pueden retirarse del plan antes de la jubilación, si el trabajador justifica la necesidad de dichos fondos.

El cuadro 7, obtenido a partir de los informes que elabora EIOPA, muestra los tipos de instrumentos y su nivel de penetración. Según estos datos, relativos al año 2011, el número de beneficiarios de planes de empleo no llega a los 750.000, lo que representa aproximadamente el 39% de los trabajadores ocupados o el 35% de los activos. Según los informes de la OCDE "Pensions at a glance" los beneficiarios eran 800.000 en 2007, lo que representaba un 38% de los trabajadores ocupados o un 35% de los activos.

Nombre del producto	Tipo de contribución (*): Voluntaria (V), Obligatoria (O), Ambas (A)		DC vs DB	Exposición al riesgo para el empleado	Número de empleados activos [2011]	Activos / provisiones técnicas (millones de €) [2011]
	Empleador	Empleado				
Fondo de Pensiones de empleo IE-1.1	O	A	DB	No expuesto al riesgo	505,724	45,000
Fondo de Pensiones de empleo IE-1.2	O	A	Ambos	Otros	0	0
Fondo de Pensiones de empleo IE-1.3	O	A	DC	Totalmente expuesto al riesgo	239,150	30,000

Cuadro 7. Segundo pilar en Irlanda

Fuente: Adaptado de EIOPA (*European Insurance and Occupational Pensions Authority*)

Análisis de la encuesta EU-SILC

La muestra de trabajadores irlandeses está compuesta por 8.799 individuos. Seleccionamos las personas que han trabajado alguna vez, y de ellos, eliminamos los pensionistas, estudiantes que trabajaron ocasionalmente, etc.

Respecto al tipo de trabajo, seleccionamos a los empleados por cuenta ajena a tiempo completo o parcial y a los autónomos a tiempo completo o parcial, descartando otras categorías como personas que ayudan a dependientes familiares en su casa, personas que trabajan sin salario en negocios familiares, amas de casa, etc.

Del colectivo seleccionado un 16,4% son beneficiarios de planes de pensiones de Empleo y un 84,6% no lo son. En primer lugar, observamos una aparente discrepancia entre estas cifras (que provienen de la encuesta EU-SILC) y las magnitudes globales que ofrece EUROSTAT en las que estima que los beneficiarios de los PPE en Irlanda se sitúan por encima del 30% de la población activa. Esta discrepancia puede deberse a dos razones: un posible problema de falta de representatividad de la muestra elegida, cosa que ponemos en duda pues proviene de una encuesta muy rigurosa llevada a cabo por EUROSTAT y ampliamente validada antes de su implementación. Por otro lado, la encuesta EU-SILC es cumplimentada por personas que han trabajado alguna vez o que han buscado trabajo alguna vez; lo que no coincide exactamente con la definición de persona ocupada o persona activa. El colectivo sobre el que se realiza el análisis es bastante más amplio que la población activa. Por ejemplo, en la encuesta EU-SILC un ama de casa que no busca trabajo, pero que trabajó 10 años en su juventud se considera un trabajador del elemento muestral; mientras que esta persona no estaría incluida en los censos de trabajadores activos. Este hecho justificaría, al menos en parte la diferencia entre ambos porcentajes.

En cualquier caso, nuestro objetivo en este apartado no es tanto el de conocer con precisión el número de trabajadores beneficiarios sino el de analizar cuál es su perfil y el de las empresas que están ofreciendo estos beneficios sociales.

¿Qué tipo de trabajadores son los beneficiarios?

No hay diferencias significativas por edad, pero sí por sexos. Reciben PPE el 18,2% de los hombres y el 14,5% de las mujeres. Estas diferencias pueden deberse simplemente al hecho de que estos PPE, como veremos más adelante, se ofrecen con mayor frecuencia a los trabajadores con responsabilidades de manager y estas posiciones se encuentran ocupadas con mucha mayor frecuencia por hombres.

Existen enormes diferencias en la distribución de los PPE en cuanto a si son trabajadores a tiempo completo o tiempo parcial y si son autónomos o no. El siguiente cuadro muestra los datos de trabajadores beneficiarios de PPE en los tipos de relaciones contractuales citadas.

Tipo de contrato	Distribución muestral	Trabajadores beneficiarios de PPE en ese colectivo
Empleado tiempo completo	59,1%	24,5%
Empleado tiempo parcial	26,4%	7%
Autónomo tiempo completo	10,4%	1%
Autónomo tiempo parcial	4,1%	0%

Cuadro 8. Trabajadores beneficiarios según el tipo de contrato (Irlanda)

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos de la encuesta EU-SILC.

Como puede observarse, los beneficiarios se concentran en el grupo de empleados que trabajan por cuenta ajena a tiempo completo. La legislación irlandesa permite a los autónomos hacer aportaciones a planes de pensiones vinculados a su trabajo. Sin embargo, como muestran los datos, estos instrumentos de previsión están muy poco extendidos en este colectivo. En cuanto al tipo de contrato, disfrutaban con mucha mayor frecuencia los trabajadores fijos (21,8%) que los eventuales (4,6%).

Respecto a las posibles diferencias salariales, los trabajadores beneficiarios de planes de pensiones de empleo tienen un salario medio que duplica al de los no beneficiarios (59.300€ frente a 25.400€). Podemos pensar que esas diferencias salariales son debidas también al tipo de contrato (tiempo parcial o tiempo completo) o a la relación contractual: autónomo o trabajador por cuenta ajena. Sin embargo, si nos limitamos únicamente a los trabajadores a tiempo completo que trabajan por cuenta ajena, las diferencias salariales siguen siendo extraordinariamente significativas: salario medio de 39.500€ de los no beneficiarios, que equivale a un 61,5% del salario los beneficiarios de PPE que alcanza los 64.200€. No hay duda de que en Irlanda, como en otros países europeos, este tipo de ventaja social se está ofreciendo a los trabajadores mejor remunerados. En el colectivo de los trabajadores a tiempo parcial, los planes de pensiones de empleo están muy poco extendidos, pero las diferencias salariales son notables: 24.300€ de salario medio entre los beneficiarios de PPE frente a 14.500€ de los no beneficiarios. Las mismas diferencias se observan si tenemos en cuenta el salario en especie: cheques gasolina, seguro del coche, teléfono móvil etc. son beneficios que reciben los que tienen, además, mayores niveles de renta.

En cuanto a la formación, la oferta de planes de empleo se concentra en los trabajadores con más formación. Entre los trabajadores con estudios primarios, sólo el

7% son beneficiarios de planes de pensiones de empleo mientras que el porcentaje supera el 20% entre los que poseen estudios universitarios.

Por último, los complementos a las pensiones se ofrecen con más frecuencia en determinadas actividades profesionales: legisladores, directivos (40,5%); ingenieros, científicos (41,6%); profesionales de la salud (34,1%); tecnologías de la información y de las comunicaciones (29,6%); cajeros, administrativos, contables (25%).

En general, los planes de pensiones de empleo están mucho más extendidos en el colectivo de trabajadores con responsabilidades directivas (el 30% de los *managers* disfrutan de PPE) que entre los que no las tienen (el 15% de los trabajadores sin cargas directivas son beneficiarios). Obviamente este análisis relativo a las funciones directivas de los beneficiarios se realiza exclusivamente para los trabajadores por cuenta ajena. Destacan sectores de actividad como “distribución de electricidad”, “banca y finanzas” o “servicios a empresas” en los que los PPE se ofrecen de forma más horizontal. En esos sectores, son beneficiarios de los PPE el 55%, 60% y 85% de los directivos, pero también el 35%, 49% y 54% de los trabajadores sin responsabilidades directivas. En otros sectores como la hostelería o la Administración Pública los planes se ofrecen al 40% de los directivos pero tan sólo al 15% de los trabajadores sin responsabilidades directivas.

¿Qué empresas están ofreciendo estos sistemas de previsión social?

Se concentran en unos pocos sectores: banca y finanzas (en las que el 46,5% de los trabajadores tienen planes PPE); empresas de servicios para otras compañías (renting, inmobiliarias, etc. con un 60%). Las grandes compañías de suministros: gas, electricidad, etc. (36,9%) y la Administración Pública, aunque de forma más moderada (18,1%). En el extremo opuesto, en aquellos sectores en los que predominan los trabajadores autónomos (agricultura) o los contratos eventuales y a tiempo parcial (servicios sociales, servicio doméstico, etc.) la presencia de PPE es prácticamente inexistente (1%).

En cuanto al tamaño de las empresas que ofrecen estos incentivos se constata una mayor presencia en las más grandes. Las empresas con menos de 20 empleados ofrecen estos planes a un 10% de los trabajadores (habitualmente a los *managers*);

entre 20 y 49 trabajadores, un 14% son beneficiarios, siendo las empresas de más de 50 trabajadores las que ofrecen PPE con mayor frecuencia (29,9%).

Como se ha comentado anteriormente, uno de los motivos fundamentales para ofrecer este tipo de ventaja social es el de intentar retener en la compañía a los trabajadores más valiosos. Nos preguntamos si se cumple este objetivo entre los beneficiarios de PPE. A la pregunta de si han cambiado de trabajo en el último año respondieron afirmativamente un 3,8% de los beneficiarios de PPE y un 6,4% de los no beneficiarios. Las diferencias son estadísticamente significativas. No obstante, esa mayor estabilidad en el empleo no puede atribuirse únicamente al hecho de ser beneficiarios de PPE sino que entran en juego otras muchas causas. Para profundizar en este aspecto de la movilidad analizamos por separado al colectivo de los trabajadores que tienen responsabilidades directivas de los que no las tienen.

Si nos limitamos ahora al colectivo de *managers*, observamos que han cambiado de empleo el 3,3% de los que tienen PPE frente al 5,6% de los que no los tienen. Estas diferencias son significativas (sólo al 10%) y se mantienen para distintos tramos salariales. Es decir, entre los *managers* con salarios equivalentes cambian con más frecuencia de trabajo los que no son beneficiarios de PPE. No pretendemos concluir que ese sea el único motivo, pero sí que es uno más. No olvidemos que estos planes suelen ofrecerse dentro de un paquete de ventajas sociales. Entendemos que ese conjunto de beneficios sí que puede ser un elemento a tener en cuenta en la decisión de cambiar de trabajo, más allá del salario y de las responsabilidades directivas.

En conjunto, Irlanda presenta un patrón típico de los países del Cluster 3 cuyas pensiones públicas son modestas, lo que ha llevado en los últimos años a un gran desarrollo del segundo pilar, que podemos considerar plenamente maduro.

En relación a España, las principales diferencias son:

- En Irlanda tiene un mayor peso específico el segundo pilar (en detrimento del tercer pilar) tanto en términos de trabajadores beneficiarios como en el de los activos depositados en relación al PIB del país.

- Irlanda apenas instrumentaliza seguros colectivos, mientras que en España suponen la mitad de las previsiones complementarias.
- Irlanda tiene implementado un mecanismo de autofiliación obligatoria de los trabajadores a planes de pensiones de empleo por parte de la empresa “PRSA”.

En cuanto a las similitudes:

- Los beneficiarios de los planes de pensiones de empleo, están concentrados en los mismos sectores que en nuestro país.
- Siguen las mismas tendencias de aplicación. La mayoría de estos sistemas de previsión complementaria están dirigidos a los trabajadores fijos a tiempo completo. Los directivos de la empresa reciben estos beneficios con más frecuencia que el resto de empleados y normalmente lo hacen junto a otras ventajas sociales. Sin embargo, los beneficios se extienden también a otras capas de trabajadores sin responsabilidades directivas, cosa que en España sólo ocurre en sectores muy concretos.
- Al igual que en España, los beneficiarios tienden a cambiar menos de empleo (independientemente del salario y del puesto que ocupan), lo que evidencia un mayor grado de satisfacción.

6.2. POLONIA

El sistema de pensiones en Polonia sufrió un cambio radical en 1999. En la actualidad coexiste el sistema antiguo en el que permanecen los trabajadores de más de 50 años en 1999 (que se extinguirá por ley en 2034) y el reformado, que es al que se acoge aquel trabajador que se incorpora al mercado de trabajo.

Algunas características de las pensiones en Polonia

Al igual que la mayoría de países europeos, Polonia tiene un sistema basado en los tres pilares. Sin embargo, el segundo pilar es muy minoritario.

- Las pensiones públicas representan 11,80% del PIB.
- Un 19,5% de renta de los trabajadores se dedica a la previsión social. De ese porcentaje un 2,3% es sufragado por el trabajador y se deposita en un fondo de pensiones. El resto, un 17,2% se deriva hacia el sistema público de pensiones (estos porcentajes son del 7,3% y 12,7% respectivamente para los trabajadores acogidos al sistema en extinción).
- Los planes de pensiones de empleo tienen muy escasa presencia en Polonia; son de carácter voluntario para las empresas y, por ley, sólo se dan en la modalidad de aportación definida (DC). Las empresas que deciden ofertar este instrumento de previsión social deben hacerlo al menos al 50% de la plantilla estable.
- El salario de medio de reemplazo básico se sitúa en el 30% en 2014 pero con perspectivas decrecientes según diversos informes de la OCDE. Además, el salario medio en Polonia es uno de los más bajo de los países de UE (el salario medio es 1/3 del salario medio de la UE27). Por esta razón, los planes de pensiones privados, que hacen incrementar ese salario medio de reemplazo a un total del 59,5%, tienen objetivos más orientados a evitar la pobreza que a garantizar unos ingresos extra.
- En Polonia, los jubilados en riesgo de pobreza (cuyos ingresos no alcanzan a la mitad de la mediana de los ingresos medios) representan el 9,7%. Sin embargo ese umbral está muy por debajo del de la mayoría de países de la UE27.
- Las pensiones públicas se reparten de manera desigual (el índice de Gini de pensiones está por encima de la media europea); y al igual que en España, el reparto de la renta también es bastante desigual (Gini de desigualdad de la renta de 0,31 frente a 0,28 que es la media europea).
- En el ranking de “calidad global” del sistema de pensiones de Pascuzzo (2014), Polonia ocupa la posición 18 tanto en sostenibilidad como en adecuación. En el ranking estandarizado, relativo a 20 países europeos, Polonia ocupa el puesto número 18 en adecuación y el 10 en sostenibilidad.

- Desde la puesta en marcha del nuevo sistema de pensiones, el número de planes de empleo ha crecido de manera considerable; sin embargo el de beneficiarios se ha estancado.
- En la actualidad se estima que en torno a un 2% de la población en edad de trabajar es beneficiaria de planes de empleo.
- En cuanto al tratamiento fiscal, para los trabajadores, las contribuciones están exentas en la etapa de ahorro y tributan como rentas de trabajo en el periodo de disfrute. Para el empresario, son consideradas como gasto deducible con el límite del 7% del salario del empleado-beneficiario.

Si atendemos a los datos de EOIPA, el cuadro 9 muestra la información del segundo pilar de Polonia. Como puede verse, además de los planes de pensiones de empleo y seguros colectivos, existe una figura llamada “*open-end investment fund*”, que son fondos de capital variable.

Nombre del producto	Tipo de contribución [*]: Voluntaria (V), Obligatoria (O) Ambas (A)		DC vs DB	Exposición al riesgo para el empleado	Número de empleados activos [2011]	Activos / provisiones técnicas (millones de €) [2011]
	Empleador	Empleado				
Fondo de Pensiones de empleo PL-1	V	A	DC	Totalmente expuesto al riesgo	34.517	354
Seguros colectivos PL-2	V	A	DC	Totalmente expuesto al riesgo	115.572	442
Fondo de capital variable PL-3	V	A	DC	Totalmente expuesto al riesgo	130.231	698

Cuadro 9. Segundo pilar de Polonia

Fuente: adaptado de EOIPA (*European Insurance and Occupational Pensions Authority*).

Análisis de la encuesta EU-SILC

La muestra de trabajadores polacos está compuesta por 30.755 individuos. Como en el caso de Irlanda, seleccionamos las personas que han trabajado alguna vez y de ellos eliminamos los pensionistas y estudiantes que trabajaron ocasionalmente, etc.

De la pregunta relativa al tipo de trabajo seleccionamos a los individuos que contestan a las 4 primeras opciones: empleado por cuenta ajena a tiempo completo; empleado por cuenta ajena a tiempo parcial; autónomo a tiempo completo; autónomo a tiempo parcial; descartamos otras categorías como personas que ayudan a dependientes familiares en su casa, personas que trabajan sin salario en negocios familiares, amas de casa, etc.

Del colectivo seleccionado un 8,4% son beneficiarios de planes de pensiones de empleo y un 9,6% no lo son. No existen diferencias significativas por género ni por edad. Lo que comienza a perfilar un tipo de extensión limitada pero más horizontal.

Al igual que en España o Irlanda, existen enormes diferencias en la distribución de los planes de pensiones de empleo en cuanto a si son trabajadores a tiempo completo o tiempo parcial y si son autónomos o no. El siguiente cuadro muestra los datos de trabajadores beneficiarios de PPE en los tipos de relaciones contractuales citadas.

Tipo de contrato	Muestra	Trabajadores beneficiarios de PPE en ese colectivo
Empleado tiempo completo	72,3%	10,8%
Empleado tiempo parcial	5,9%	9,3%
Autónomo tiempo completo	19,2%	0,3%
Autónomo tiempo parcial	2,6%	0,6%

Cuadro 10. Trabajador beneficiario según el tipo de contrato (Polonia)

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos de la encuesta EU-SILC.

Como puede observarse en el cuadro 10, a pesar de existir un notable porcentaje de trabajadores autónomos, éstos apenas son beneficiarios de planes de pensiones de empleo. Entre los trabajadores por cuenta ajena los planes se extienden a un

9-10% de la población sin grandes diferencias entre los que trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial.

En el aspecto que sí se observan diferencias es en el tipo de contrato: disfrutan con mayor frecuencia los fijos (12,1%) que los eventuales (7,4%). Estas diferencias, aun siendo estadísticamente significativas están lejos de los resultados para otros países como España o Irlanda en las que para un trabajador fijo es 4 ó 5 veces más probable disfrutar un PPE que para un trabajador eventual.

Respecto a los salarios, el salario medio bruto en Polonia era en 2013 de 9.600€ frente a la media de la OCDE de 32.400€. El salario de los NO beneficiarios de los PPE es el 64% de los beneficiarios. Una primera lectura parece indicarnos que nuevamente se está ofreciendo los PPE a los trabajadores (relativamente) mejor pagados. Sin embargo, si realizamos el análisis únicamente entre los empleados por cuenta ajena a tiempo completo (prescindiendo por tanto de los autónomos y los de tiempo parcial) observamos que los no beneficiarios de PPE reciben un salario equivalente al 83% del salario de los beneficiarios. Estas diferencias siguen siendo estadísticamente significativas pero no de la magnitud que se aprecia si consideramos a todos los trabajadores conjuntamente.

Respecto al nivel de formación que tienen los trabajadores beneficiarios se observan diferencias muy significativas. Conforme va aumentando el nivel de estudios, aumenta la frecuencia con que se es beneficiario de PPE, alcanzando un 14% de beneficiarios entre los titulados universitarios frente a un 6% entre los trabajadores con estudios primarios. Nuevamente constatamos que estas diferencias a pesar de ser estadísticamente significativas, no son de la magnitud que se aprecia en otros países como Irlanda, Reino Unido o España.

En relación al tipo de actividad profesional se observa mayor frecuencia en determinadas profesiones: responsables de administración y gestión, responsables de ventas, juristas, profesionales de la salud, administrativos y contables. Pero en ninguna de ellas se alcanza un nivel de penetración superior al 15% de los profesionales.

Algo semejante ocurre con las diferencias observadas según se tenga o no responsabilidad en la gestión y dirección en la empresa. Limitándonos a los trabajadores

por cuenta ajena, observamos que en el colectivo de los que no tienen responsabilidades directivas, los planes alcanzan al 9,4% de los trabajadores; mientras que el 16,5% de los *managers* son beneficiarios.

Nuevamente las diferencias son estadísticamente significativas pero se alejan menos de los valores medios que en otros países.

¿Qué tipo de empresas están ofreciendo estos planes de previsión?

Estos beneficios sociales se ofrecen con más frecuencia en los servicios que en la industria; destacan los intermediarios financieros y aseguradoras, empresas de información y comunicación (incluyendo telefonía, telecomunicaciones), la Administración Pública y las empresas en el ámbito de la salud y los servicios residenciales para la tercera edad. En estos sectores los PPE tienen una presencia superior a la media, pero en ninguno de ellos se alcanzan niveles de penetración superiores al 15% de los empleados del sector. En cuanto al tamaño de las empresas, tal y como se observa en el gráfico 16, en las empresas de menos de 20 trabajadores sólo el 5% son beneficiarios de PPE, en las de 20-50 trabajadores el 9,8% y en las de más de 50 empleados el 12,7%. Hay que tener en cuenta que son valores medios; por lo analizado anteriormente parece que más que concluir que las empresas pequeñas ofrecen PPE al 5% de los trabajadores, seguramente una inmensa mayoría de empresas pequeñas no ofrece este tipo de beneficios sociales a ningún trabajador y una minoría lo ofrece al menos al 50%, el mínimo que marca la ley; en conjunto los beneficiarios resultan ser el 5%. Lo mismo ocurre para los otros estratos de tamaño.

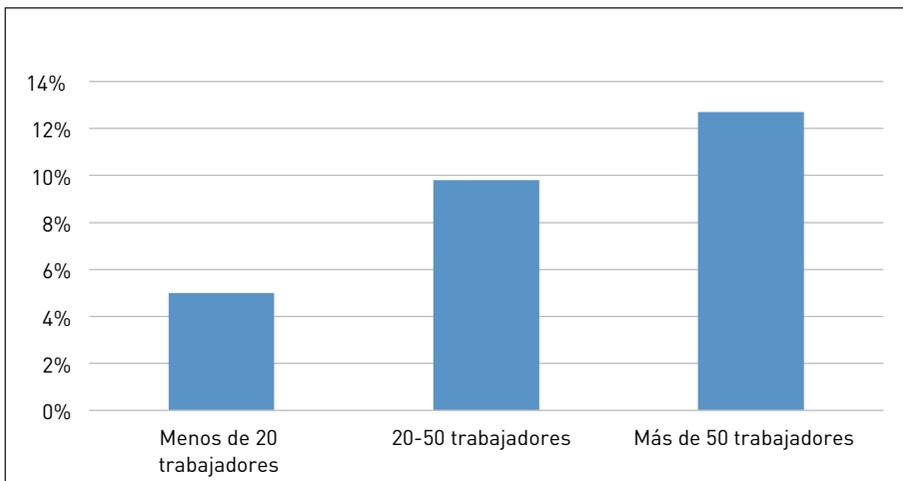


Gráfico 16. Porcentaje de trabajadores con PPE según el tamaño de la empresa

Analizando los mismos datos desde la perspectiva de los beneficiarios (gráfico 17), se comprueba que más del 55% están en empresas grandes (más de 50 trabajadores); algo menos del 3% en empresas de menos de 10 trabajadores, el 15% en empresas de 10 a 20 trabajadores y el resto en empresas de entre 20 a 50 trabajadores. Las diferencias son estadísticamente significativas.

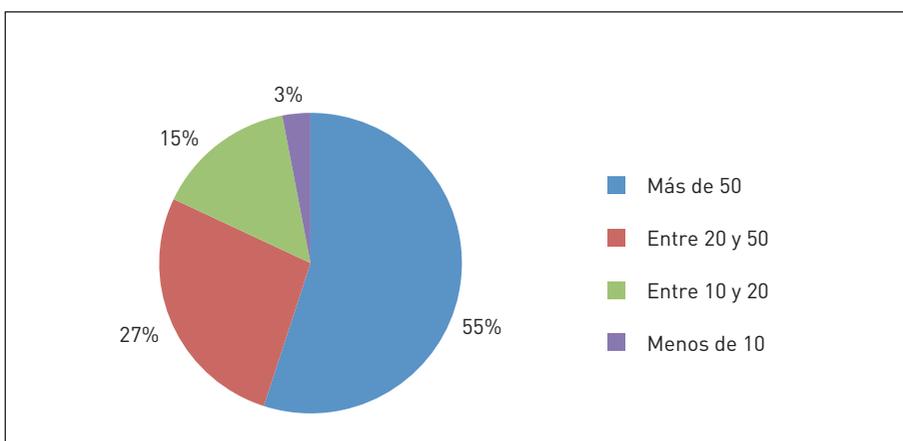


Gráfico 17. Distribución del total de beneficiarios según el tamaño de empresa (Polonia)

Profundizando ahora en el hecho de si se ofrece más a los *managers* en cualquier tipo de empresa observamos que en las empresas de más 50 empleados sí que hay diferencias en el sentido de que se ofrecen con mucha mayor frecuencia a los *managers* que a los trabajadores sin responsabilidades directivas. En los otros dos estratos de tamaño, se observan diferencias en el mismo sentido, pero no son estadísticamente significativas.

Por sectores de actividad ocurre algo semejante. Por ejemplo en la Administración Pública reciben estos beneficios el 13,9% de los managers y el 12,3% de los no *managers*. En el sector financiero las diferencias de penetración no son significativas en función de si los beneficiarios son o no directivos. En otras áreas como los servicios médicos o los servicios a otras empresas las diferencias son más claras.

Al igual que en otros países se observa que las compañías que ofrecen estos planes son también las que con mayor frecuencia ofrecen otro tipo de beneficios sociales: ayudas para estudio, para guarderías, etc.

En cuanto a la estabilidad en el trabajo de los beneficiarios no se observan diferencias. En el último año cambiaron de trabajo el 8,4% de los encuestados, porcentaje que se mantiene sin cambios significativos en el colectivo de beneficiarios de PPE y de no beneficiarios. Por tanto, no parece que este instrumento de previsión esté actuando como mecanismo para retener a los mejores trabajadores.

En resumen, gracias a los resultados de la encuesta EU-SILC podemos elaborar un perfil de cómo son los trabajadores y las empresas que participan de estos instrumentos de previsión social.

En primer lugar, destacamos que la penetración de este tipo de instrumento es bastante limitada. En segundo lugar, y seguramente debido a la normativa polaca en materia de pensiones, que exige su extensión al 50% de la plantilla, la presencia de este tipo de instrumento está repartida de una manera más horizontal. Es cierto que se observan diferencias por tamaño de la empresa, también en función de si se tienen o no responsabilidades directivas y que hay sectores con más penetración de estos sistemas. Sin embargo, las diferencias no son de tanto calado como en otros países y en muchos casos carecen de significatividad estadística.

Son pocas las empresas que han adoptado estos sistemas de remuneración, las que lo hacen operan mayoritariamente en el sector servicios y extienden estos planes a bastantes trabajadores de la plantilla y no sólo a los directivos. Este hecho se pone de manifiesto también en las diferencias salariales o en el tipo de contrato: se ofrecen estos planes con más frecuencia a los trabajadores fijos y mejor pagados que a los eventuales o con peor salario, pero no con la desproporción observada en otros países. En el colectivo de trabajadores autónomos es prácticamente inexistente la presencia de estos planes. Estos datos de relativa horizontalidad en la oferta de estos instrumentos son claramente compatibles con la normativa que exige que en aquellas empresas que se oferte un plan de pensiones de empleo o un seguro colectivo el número de beneficiarios debe ser de, al menos, el 50%. Esta normativa que seguramente está pensada para extender los beneficios sociales a amplias capas de la fuerza laboral de las empresas puede estar frenando su expansión.

En efecto, para muchos empleadores los beneficios sociales son un incentivo específico que quieren ofrecer a determinados trabajadores. En concreto, los planes de pensiones de empleo pueden ser considerados como una herramienta de la gestión de recursos humanos para retener a los trabajadores más valiosos. En el momento en que, por presiones sindicales o por legislación, el empleador se ve obligado a ampliar los beneficios a trabajadores por los que no tiene un interés especial, es posible que dicha oferta se contraiga. No es extraño, en ese contexto, que no se observen diferencias de movilidad entre los beneficiarios y los que no lo son.

En relación a España, las principales diferencias son:

- En Polonia, el segundo pilar es muy poco significativo, sin embargo, el peso de los planes de pensiones en general, duplica al de los planes de pensiones de España en relación al PIB del país. Es decir, la previsión social complementaria tiene importancia relativa, pero el reparto entre pilares privados es muy distinto.
- Los planes de pensiones y seguros colectivos se ofrecen de manera mucho más horizontal; las diferencias salariales entre beneficiarios y no beneficiarios son menores que en España, así como la movilidad laboral o el tipo de responsabilidades directivas. Todo ello puede ser debido a la obligatoriedad de ofrecer los beneficios a al menos el 50% de los trabajadores.

En cuanto a las similitudes:

- Están concentrados en los mismos sectores.
- Las empresas de mayor tamaño también son las que mayor porcentaje de trabajadores beneficiarios tiene.
- Las empresas que los ofrecen lo hacen junto a otros beneficios sociales.
- A pesar de ser un pilar con poco peso específico tiene variedad de instrumentos y coexisten los dos tipos fundamentales de vehículos financieros: seguros colectivos y planes de pensiones de empleo.

6.3. REINO UNIDO

En este apartado mostramos los resultados del análisis para Reino Unido. La información se ha obtenido de varias fuentes:

- Los informes EIOPA (*European Insurance and Occupational Pensions Authority*)
- Los informes sobre pensiones de la OCDE
- Occupational Pension Schemes Survey (OPSS), 2013
- Office for National Statistics (ONS)

Algunas características distintivas de las pensiones en Reino Unido

- El sistema de pensiones públicas consiste en un sistema de seguro social obligatorio y contributivo, subdividido en dos niveles: *Basic State Pension* y *State Second Pension (S2P)*. Sin embargo, las empresas y los empleados de forma individual pueden obtener la exoneración de contribuir al segundo nivel (S2P) mediante la contratación (*contracting out*) de planes de pensiones sustitutos ofrecidos por el sector privado en régimen de capitalización y de cuentas

individuales, obteniendo ambos, a cambio de ello, una reducción de las respectivas tasas de cotización al sistema público.

- La pensión estatal básica completa para una persona sola es 107,45 libras por semana, 600 euros al mes y representa el 16% de los ingresos medios
- Para el conjunto de países en los que las aportaciones al segundo pilar no son obligatorias, el Reino Unido es, con gran diferencia, el que tiene más activos en previsión social vinculada al empleo, superando el PIB del país.
- La reforma aprobada en el ejercicio 2007 estableció que, a partir de 2012, todos los empleados entre 22 años y la edad de jubilación quedarán, por defecto, afiliados a un plan de pensiones (*Stakeholder Pension Plan*), salvo que se opongan expresamente. Además de las aportaciones de los trabajadores, los empleadores deberán realizar contribuciones a dicho plan (que oscilarán entre el 3% y el 5% del salario, calculado sobre una base mínima anual de 3.000 libras y máxima de 35.000 libras). Los empleadores que no quieran constituir un plan de pensiones podrán realizar sus aportaciones a cuentas personales. Es obligatorio para todas las empresas con cinco o más empleados.
- Este mecanismo constituye una figura intermedia entre los planes de empresa y los individuales, son planes de aportación definida cuyo objetivo es cubrir a aquellos trabajadores con ingresos entre 10.000 y 20.000 libras anuales.
- La tasa de ancianos en riesgo de pobreza en Reino Unido (porcentaje de mayores de 65 años con ingresos inferiores a la mitad de la mediana del salario mínimo) es del 8%, por debajo de la media de los países de la OCDE que es de 12,8%.
- En el ranking de "calidad global" del sistema de pensiones de Pascuzzo (2014), Reino Unido se encuentra en la posición 16 en adecuación y en la posición 4 en sostenibilidad de entre los 33 países que incluye el estudio. En el ranking estandarizado, referido a 20 países europeos, el Reino Unido ocupa el puesto número 11 en adecuación y el 2 en sostenibilidad.

- El sistema público de pensiones del Reino Unido es de reparto, es decir, está diseñado para financiar únicamente las pensiones básicas y es prácticamente independiente del historial contributivo del trabajador. La cuantía de la pensión pública es ligeramente superior a la de las pensiones sociales, pero no garantiza un mínimo de calidad de vida. El salario medio de reposición básico está en torno al 38%, uno de los más bajos de Europa, por lo que los complementos privados a las pensiones son imprescindibles. Las pensiones públicas se reparten de manera muy igualitaria (el índice de Gini de pensiones es de los más bajos de Europa); en cambio, el reparto de la renta es bastante desigual (Gini de renta más elevado).
- El número de miembros activos en planes de pensiones de empleo desde 2000 a 2013 en Reino Unido ha disminuido de un 10,1 a 8,1 millones. No obstante, se puede ver cómo en el sector público los miembros activos han ido creciendo de 4,4 a 5,3 millones mientras que el sector privado sí que ha sufrido un fuerte decrecimiento de 5,7 en 2000 a 2,8 millones en 2013.

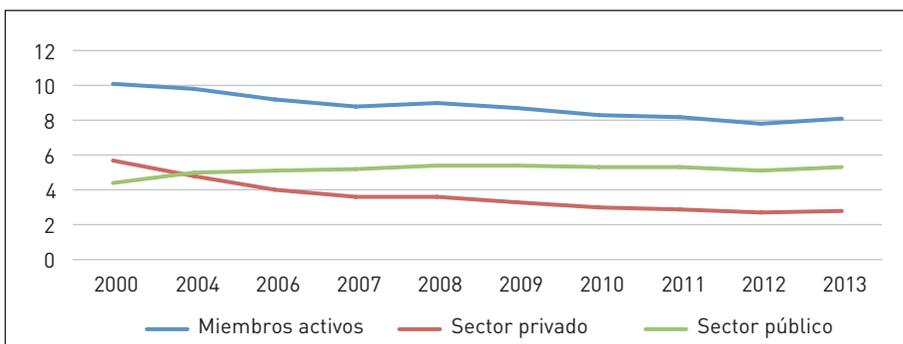


Gráfico 18. Evolución de miembros activos en PPE (Reino Unido).

- En cuanto a la estructura de los beneficios, podemos observar que los miembros activos de los planes de pensiones de empleo de prestación definida han disminuido considerablemente, siendo la aportación definida la tendencia en las nuevas incorporaciones.

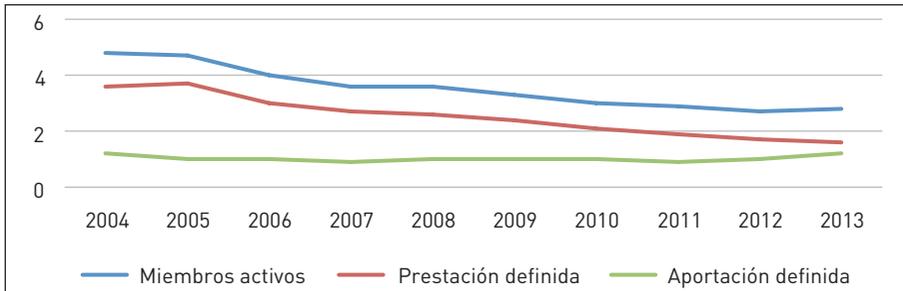


Gráfico 19. Evolución de miembros activos en cuanto a la estructura (Reino Unido).

- En relación a la edad de jubilación de los miembros activos de los planes de pensiones de empleo, observamos que la edad límite está en los 65 años, tanto en el sector público como en el privado. Si bien es cierto que en el sector público la mitad de sus empleados se jubila a los 60, como se muestra en el cuadro 11.
- En cuanto a su fiscalidad, las aportaciones o primas son deducibles de su tributación hasta el 15% de los ingresos, con un tope en cifras absolutas. El porcentaje máximo admitido se incrementa en función de la edad partiendo de un 17,5% para personas hasta 35 años de edad y llegando a un 40% para los de 61 o más años.
- Las prestaciones están sujetas a tributación, pero tanto en los planes de empresa como en los personales es posible percibir en forma de capital, exento de tributación, hasta un 25% del capital, existiendo la obligación de contratar con el 75% restante una renta vitalicia antes de llegar a la edad de 75 años.

El cuadro 12 elaborado a través de los datos de los informes de EOIPA muestra los tipos de instrumentos y su nivel de penetración. De acuerdo a estos datos, relativos a 2011, el número total de beneficiarios de planes de pensiones de empleo fue de 9.831.221.

Años	Menos de 60	60	Entre 61 y 64	A los 65	Más de 65	Total
Privado	0,0	0,3	0,1	2,3	0,0	2,8
Público	0,3	2,4	0,1	2,5	0,0	5,3
Total	0,4	2,7	0,1	4,9	0,0	8,1

Cuadro 11. Miembros activos de planes de pensiones de empleo en Reino Unido (expresado en millones)
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos del Office of National Statistics (UK).

Los planes de pensiones individuales tienen mayor número de beneficiarios que los planes de pensiones de empleo (según la EOIPA 10.800.000 empleados activos en planes personales en 2011 frente a 9.830.000 empleados activos en planes de empleo). Sin embargo, en cuanto a las provisiones técnicas, los planes de pensiones de empleo, con más de 1.400.000 millones euros de activos (en base a la información disponible) superan con creces la cantidad de 236.783 millones de euros depositada en planes individuales.

Nombre del producto	Tipo de contribución (*):		DC vs DB	Exposición al riesgo para el empleado	Número de empleados activos [2011]	Activos / provisiones técnicas (millones de €) [2011]
	Voluntaria (V), Obligatoria (O) Ambas son posibles (A)	Empleador				
Código EOIPA						
Fondo de pensiones de empleo UK-1.1	A	V	DB	Totalmente expuesto al riesgo	1.623.041	1.229.848
Fondo de pensiones de empleo UK-1.2	A	V	DC	No expuesto al riesgo	626.402	No disponible
Fondo de pensiones de empleo UK-1.3	A	V	Ambos	Otros	1.181.778	No disponible
Fondo de pensiones de empleo UK-2*	A	V	DC	Totalmente expuesto al riesgo	6.400.000	337.302

Cuadro 12. Segundo pilar de Reino Unido

Fuente: Adaptado de EOIPA (*European Insurance and Occupational Pensions Authority*).

(*) Los datos de este fondo no están actualizados.

¿Qué tipo de trabajadores son beneficiarios?

Los siguientes resultados, elaborados a partir de datos extraídos de la Oficina Nacional de Estadística de Reino Unido (*ONS: Office for National Statistics*), sugieren

que existen diferencias significativas en la distribución de los PPE en cuanto al tipo de contrato, es decir, si son trabajadores a tiempo completo o parcial y si son autónomos o trabajadores por cuenta ajena. La mayoría de los trabajadores beneficiarios de PPE son trabajadores por cuenta ajena a tiempo completo. Por ejemplo, en el caso de trabajadores por cuenta ajena, son beneficiarios el 53% de los hombres y el 58% de las mujeres fijas frente a un 32% y 26% de trabajadores a tiempo parcial respectivamente. Sin embargo, vemos que sólo el 15% de los hombres y el 38% de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena y a tiempo parcial son beneficiarios de PPE y en el caso de autónomos, sólo el 16 % de los hombres y el 17% de las mujeres autónomas y a tiempo parcial son beneficiarios de PPE.

Por tanto, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico, los beneficiarios de PPE se concentran en el grupo de trabajadores por cuenta ajena y a tiempo completo tanto en hombres como en mujeres.

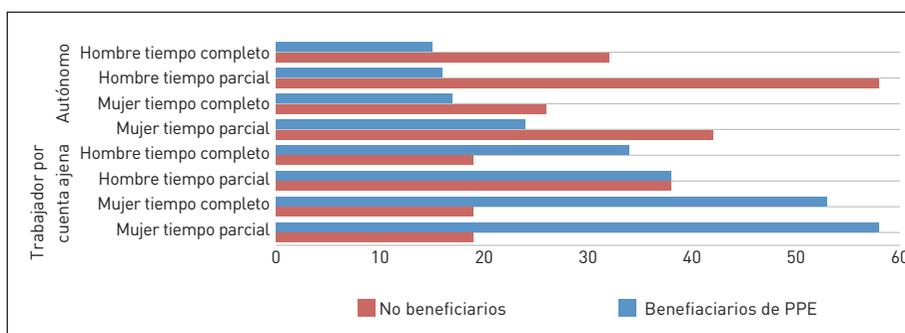


Gráfico 20. Beneficiarios de PPE según el tipo de contrato y género (Reino Unido).

En cuanto a las diferencias en el género, parece haber un mayor porcentaje de mujeres beneficiarias en general. En este caso vemos que este mayor porcentaje se puede ver tanto en trabajadoras fijas como eventuales. Iremos viendo si esta diferencia se mantiene en base a distintas variables.

De acuerdo a la clasificación socio-económica, vemos que hay mayor número de beneficiarios en las actividades profesionales de mayor responsabilidad, como son trabajadores profesionales de alta dirección (65%) y mandos intermedios

(57%) mientras que en la categoría de trabajadores manuales se reduce hasta un 36%.

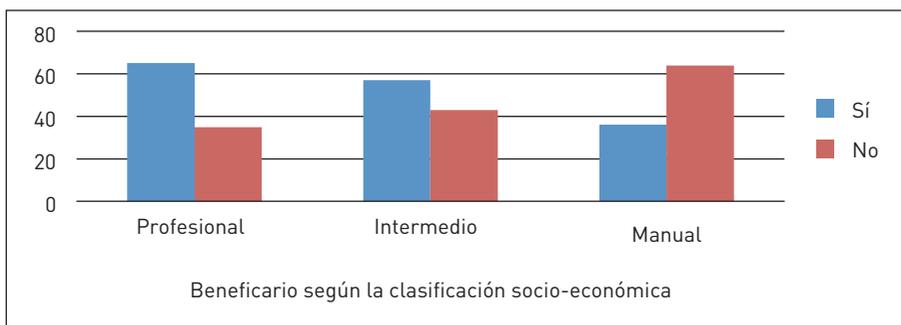


Gráfico 21. Beneficiarios de PPE según la clasificación socio-económica (Reino Unido).

Según esta clasificación socio-económica y en base al género vemos que en las actividades profesionales e intermedias, son las mujeres las que tienen un mayor porcentaje de beneficiarias de PPE. Mientras que en la categoría de trabajos manuales, son los hombres los que lideran el porcentaje de beneficiarios (36% frente a 29% en mujeres).

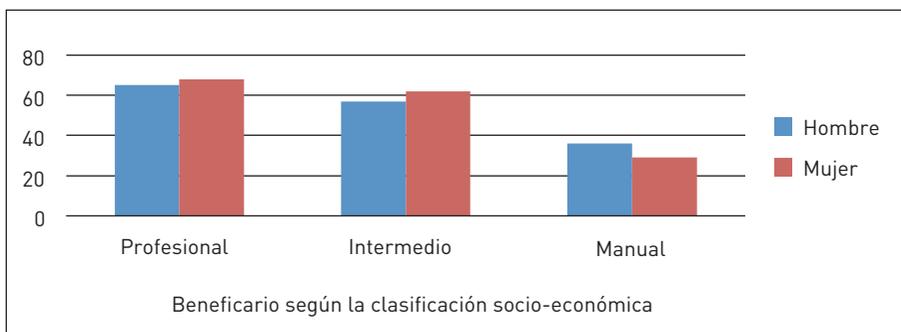


Gráfico 22. Beneficiarios de PPE según la clasificación socio-económica y género (Reino Unido).

Según la edad, podemos observar que hasta los 34 la mayoría de los trabajadores no son beneficiarios de los PPE. Es a partir de los 35 cuando estas diferencias se van acusando llegando a un porcentaje del 63% de los trabajadores beneficiarios de PPE de entre 45 y 54 años.

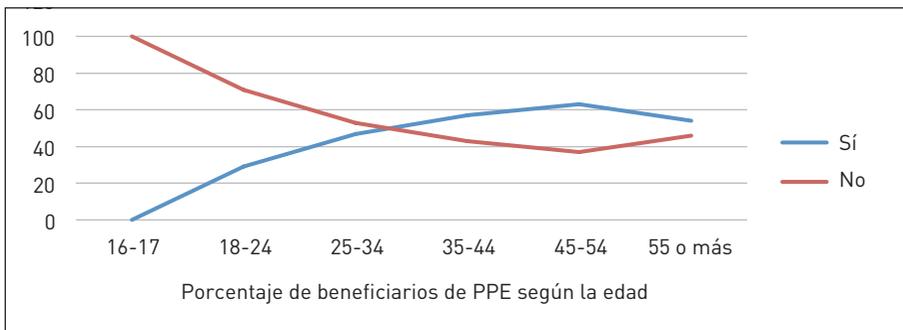


Gráfico 23. Porcentaje de beneficiarios de PPE según la edad (Reino Unido).

También podemos observar que no hay diferencias entre los hombres y mujeres en los primeros dos tramos de edad, entre 16 y 24 años. Sin embargo, las diferencias se van haciendo más pronunciadas entre los 25 y 34 años siendo las mujeres las mayores beneficiarias de los PPE.

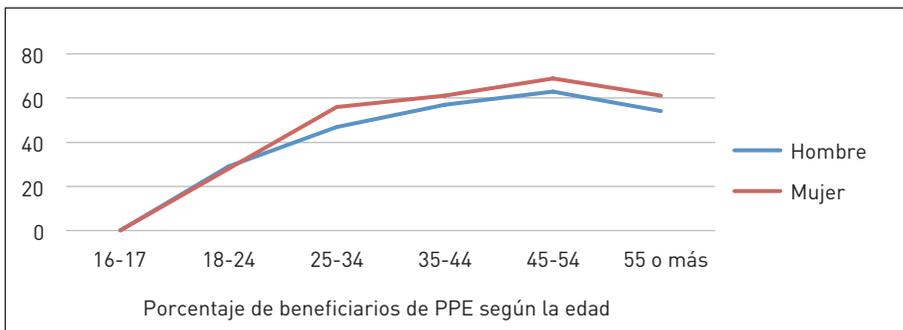


Gráfico 24. Porcentaje de beneficiarios de PPE según la edad y el género (Reino Unido).

En cuanto al nivel de ingresos, también vemos ciertas diferencias en cuanto a la frecuencia con que se es beneficiario de planes de pensiones de empleo. El siguiente gráfico muestra cómo en los primeros tramos salariales, hasta 400 libras al mes, la mayoría son trabajadores no beneficiarios, mientras que en los siguientes tramos es más frecuente ser beneficiario.

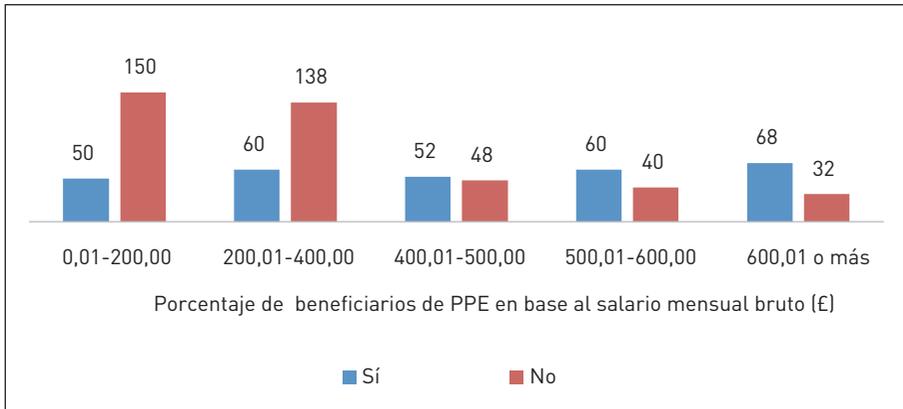


Gráfico 25. Porcentaje de beneficiarios de PPE en base al salario bruto en libras (Reino Unido).

El siguiente gráfico muestra que las mujeres son con más frecuencia beneficiarias que los hombres en todos los tramos salariales.

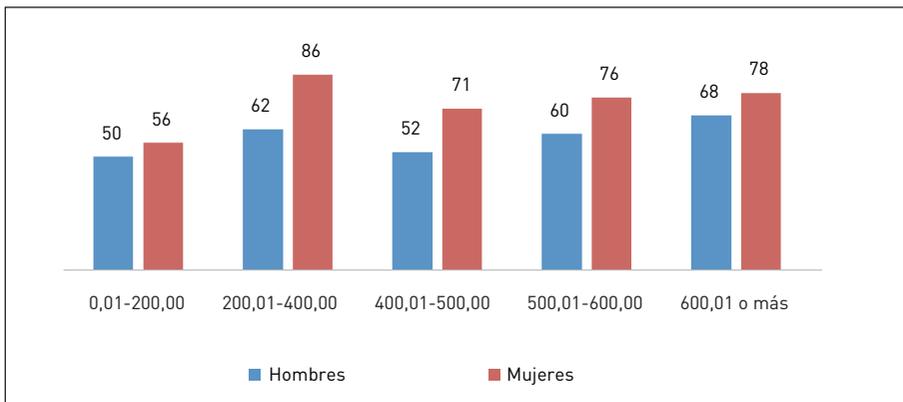


Gráfico 26. Porcentaje de beneficiarios de PPE en base al salario bruto en libras y género (Reino Unido).

¿Qué empresas están ofreciendo estos sistemas de previsión social?

Las empresas que ofrecen este tipo de planes de pensiones de empleo son por lo general las de gran tamaño. El 84% de los trabajadores en empresas de más de

1.000 empleados son beneficiarios de los PPE frente a un 31% de los trabajadores de entre 3 y 4 empleados. Estas diferencias son muy significativas.

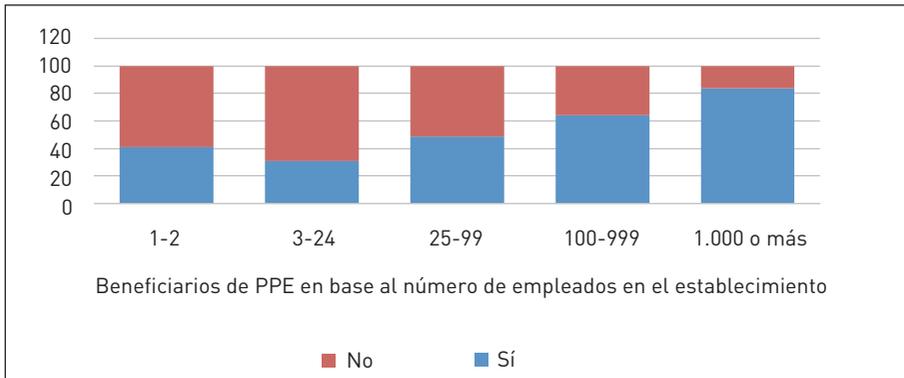


Gráfico 27. Beneficiarios de PPE en base al tamaño de la empresa (Reino Unido).

Además, existen ciertas diferencias de género de los beneficiarios, según los tramos de tamaño de las empresas. Las mujeres siguen siendo más beneficiarias de PPE en todos los estratos de tamaño, excepto en las muy grandes (más de 1000 trabajadores) o en el colectivo de autónomos (empresas de 1 y 2 trabajadores). En principio al ser obligatoria la adscripción del trabajador a algún plan de pensiones de empleo, no deberían existir diferencias de género. Sin embargo, diversos trabajos sobre hábitos de ahorro (Yuh y Hanna, 2010), concluyen que las mujeres tienen un perfil inversor más conservador que el hombre: prefieren el ahorro en planes de pensiones o depósitos a plazo fijo frente a los fondos de inversión que son elegidos mayoritariamente por los hombres. Desde esa perspectiva es plausible pensar que los hombres abandonan voluntariamente la adscripción al plan con mayor frecuencia que las mujeres ya que algunos de ellos prefieren depositar sus ahorros en otros instrumentos financieros. Ello explicaría las diferencias observadas.

En resumen, los complementos a las pensiones vinculados al empleo están muy extendidos en el Reino Unido, especialmente en las empresas de tamaño medio y grande. Las mujeres presentan mayores porcentajes de beneficiarios. Al igual que en otros países, la probabilidad de ser beneficiario crece con la edad, el salario, la antigüedad en la empresa y el nivel de responsabilidad que conlleva el puesto de trabajo.

El Reino Unido representa al conjunto de países del Cluster 2 cuyos sistemas de pensiones descansan más en la previsión privada y dependen menos del estado a través de las pensiones públicas.

Las diferencias con España son muchas y entre ellas destacamos:

- El salario medio de reposición es mucho más bajo que en España y es por ello que el sistema complementario de pensiones, siendo igualmente voluntario, tiene mucho más peso en el PIB del Reino Unido.
- Como ya hemos comentado y al igual que Irlanda, Reino Unido tiene implementado un mecanismo de autoafiliación obligatoria de los trabajadores por parte de la empresa. El trabajador decide posteriormente, y de manera voluntaria, si se mantiene o abandona ese plan.
- El segundo pilar es determinante en la calidad de vida de la mayoría de jubilados del Reino Unido; en él se encuentran depositados gran parte de los ahorros de muchos más pensionistas que en España (un 30% de beneficiarios frente a un 3,30%, en relación a los habitantes en edad de trabajar).
- Mientras que en España se utilizan varios vehículos financieros vinculados al empleo (seguros, planes, planes empresariales) en el Reino Unido el vehículo financiero por excelencia para la provisión de fondos del segundo pilar son los planes de pensiones de empleo, con una amplia variedad de productos. Tanto los planes de prestación definida como los de aportación definida tienen cabida en el sistema.
- En España, las mujeres son con poca frecuencia beneficiarias de estos complementos sociales, seguramente porque en nuestro país son pocas las mujeres que alcanzan responsabilidades directivas y es en ese grupo en el que se concentran los beneficiarios. En el Reino Unido, por el contrario, los complementos están más extendidos y aunque hombres y mujeres son inscritos por igual en algún plan de pensiones de empleo, las mujeres son beneficiarias con más frecuencia. Ello puede ser debido a que algunos hombres prefieren otro tipo de vehículos financieros para canalizar sus ahorros y abandonan voluntariamente el plan.

En cuanto a las similitudes:

- Aunque los beneficios sociales del segundo pilar se extienden a muchos más trabajadores que en España, se observan tendencias similares: más beneficiarios en las grandes empresas, en el colectivo de trabajadores a tiempo completo, de mayor edad y con más responsabilidades.

6.4. DINAMARCA

Como ya comentamos al principio de este apartado, Dinamarca tiene un sistema de previsión complementaria donde la contratación de alguno de los instrumentos del segundo pilar es obligatorio. Por este motivo todas las empresas y todos los trabajadores son beneficiarios de algún complemento a la pensión vinculado a su vida laboral; es por ello que no tiene sentido analizar las características de las empresas que ofrecen estos planes o la tipología de los beneficiarios como se ha hecho en otros países; en cualquier caso, vamos a apuntar una serie de rasgos distintivos de este país, en representación de los que pertenecen al Cluster 4 de nuestro estudio.

- El primer pilar tiene dos componentes, uno de reparto y otro de capitalización (el 99% de los trabajadores están cubiertos por este último).
- El segundo pilar está integrado por planes de pensiones o seguros de vida, obligatorios y de capitalización. Este segundo pilar es de carácter privado, basado en acuerdos colectivos sectoriales y mayoritariamente de aportación definida con un tipo de interés mínimo garantizado. En la actualidad, el 80% de la población activa está cubierta por un plan de pensiones obligatorio.

Este segundo pilar está formado por:

- El ATP (*Arbejdsmarkedets Tillaegspension*), que es un sistema complementario, independiente y financiado a través de contribuciones realizadas por empleados y empleadores. Es un sistema voluntario para los trabajadores autónomos y obligatorio para los que trabajan por cuenta ajena. Dos terceras

partes de las aportaciones las realiza la empresa y el resto el trabajador, a lo largo de su vida laboral. El sistema es de capitalización; es decir, la cuantía de la prestación por jubilación se establece en base a las aportaciones y sus rendimientos. La prestación puede cobrarse en forma de renta o de capital, y en caso de fallecimiento, los beneficiarios tienen derecho a obtener, en forma de capital, el importe restante.

- El SP (*Særlig Pensionsopsparring*) es un sistema en el que todos los trabajadores contribuyen con un 1% de sus rentas. La adscripción es obligatoria, incluso para los autónomos.
- El peso de las pensiones públicas (primer pilar) respecto al PIB es muy bajo (6,1%), siendo la tasa de reposición básica una de las más bajas de Europa (30,1%). Sin embargo, si añadimos los complementos obligatorios del segundo pilar, llegamos a una tasa de reposición del 77,4%, por encima de la media europea y con perspectivas de crecimiento.
- Dinamarca es el país, de los analizados en este informe, en el que los seguros colectivos tienen mayor peso en su economía: un 126% del PIB según datos de la OCDE. Además tiene planes de pensiones de empleo y planes de pensiones individuales. Todos esos activos representan una cantidad cercana a dos veces el PIB del país.
- En el ranking de "calidad global" del sistema de Pascuzzo (2014), Dinamarca se encuentra en la posición 6 en adecuación y en la posición 11 en sostenibilidad, estando la número 5 de la puntuación global. En el ranking estandarizado, Dinamarca ocupa el 5 puesto en adecuación y el 6 en sostenibilidad.
- Las pensiones públicas se reparten de manera bastante igualitaria (el índice de Gini de pensiones está por debajo de la media europea); y además, el reparto de la renta también está en torno a la media de Europa.
- Tiene 29,90 jubilados por cada 100 habitantes, y la amplitud de la etapa de jubilación es de 14,30 años.

- La pensión básica completa es de 5.713 coronas danesas (765.88 euros) por mes o 68.556 coronas (9.191 euros) por año, equivalente alrededor del 17% de los ingresos medios. Hay un límite de ganancias individual que significa que la pensión básica se reducirá si los ingresos obtenidos superan las 291.200 coronas (39.038 euros; aproximadamente el 75% de los ingresos medios). Por encima de ese tope los beneficios se reducen en un 30%.
- El complemento de pensión completa es 5.933 coronas (795,28 euros) por mes o 71.196 (9.543,38 euros) al año para una persona. Las cantidades reales son comprobadas teniendo en cuenta todas las fuentes de ingresos personales (incluyendo las ATP y las SP), aparte de las pensiones públicas. Si se superan ciertos límites para el conjunto de los miembros del hogar, los beneficios tienen una penalización del 30%.
- Estos mecanismos de ajuste en la pensión básica y sus complementos hacen que Dinamarca sea uno de los países con índice de desigualdad en las pensiones más moderado.
- El 94% de sus planes de empleo son de contribución definida, por tanto sólo el 6% se mantienen en prestación definida.

El cuadro 13 elaborado a través de los datos de los informes de EOIPA muestra los tipos de instrumentos y su nivel de penetración. De acuerdo a estos datos, relativos a 2011, el número total de beneficiarios de planes de previsión complementaria fue de 5.474.462 empleados y el total de provisiones es de 283.039 millones de euros.

Nombre del producto	Tipo de contribución:		DB DC	Exposición al riesgo para el empleado	Número de empleados activos [2011]	Activos / provisiones técnicas (millones de €) [2011]
	Voluntaria (V)	Obligatoria (O)				
	Ambas son posibles (A)					
	Empleador	Empleado				
Fondos de pensionesDK -1	O	O	DB	No expuesto al riesgo	5.824	7.129
Seguros DK -2	A	A	DC	Otros	3.422.291	130.670
Seguros colectivosDK -3	O	A	DC	Otros	1.447.456	70.527
Fondos de pensionesDK -4	O	A	DC	Otros	598.891	74.713

Cuadro 13. Segundo pilar de Dinamarca

Fuente: Adaptado de EIOPA (*European Insurance and Occupational Pensions Authority*).

En conjunto, el sistema de pensiones de Dinamarca, junto al de los otros países que conforman el Cluster 4 (Suiza, Países Bajos e Islandia), presenta los mejores indicadores de calidad de global de las pensiones en muchos aspectos: beneficiarios, cantidades depositadas, equidad, sostenibilidad y adecuación.

7. RESUMEN Y CONCLUSIONES

El problema del envejecimiento de la población que se está produciendo en la sociedad europea, sitúa a la previsión social en el centro del debate sobre el modelo de pensiones. 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.

En nuestro estudio encontramos:

En los países de nuestro entorno geográfico y económico existe una gran heterogeneidad en los instrumentos de previsión social complementaria: distinto peso de los tres pilares que conforman los sistemas de previsión, carácter voluntario u obligatorio así como diferencias sustanciales en el tratamiento normativo y fiscal.

En el contexto europeo y desde una perspectiva macroeconómica, observamos 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 activos en complementos a las pensiones, el segundo pilar es inexistente o residual. En ellos, el porcentaje de jubilados sobre activos, la amplitud de la etapa de jubilación y los salarios medios de reemplazo, están por debajo de la media europea.
- **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.

- 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 el Reino Unido donde representan un mayor porcentaje del PIB. Los salarios medios de reposición de los países de este grupo están por debajo de la media europea (excepto en Noruega). De hecho, Irlanda y Reino Unido presentan los niveles más bajos en este indicador. El gasto en pensiones públicas está por debajo de la media. Este grupo de países apuesta claramente por la previsión privada.
- CLUSTER CON SEGUNDO PILAR CONSOLIDADO. (Cluster 4): Está formado por Dinamarca, Islandia, Países Bajos, Suiza. En todos ellos la contratación de instrumentos del segundo pilar es obligatoria o cuasi-obligatoria y los activos depositados en el segundo pilar son muy superiores a la media. En estos países las pensiones públicas representan un porcentaje bajo del PIB.

De la comparación de estas cuatro tipologías podemos extraer algunas conclusiones:

- Los Clusters 1 y 4 reflejan dos realidades extremas en cuanto al peso de los complementos privados de las pensiones. Así, Países Bajos con unas condiciones demográficas muy estables y unas reservas muy cuantiosas en fondos de pensiones sigue siendo el país con más activos en el segundo pilar. En el extremo opuesto, Eslovenia o la República Checa apenas tienen activos en los pilares voluntarios.
- En los Clusters 2 y 3 las decisiones de los individuos o los decisores públicos van conformando un perfil diferenciado en lo que a previsión social se refiere. En el Cluster 2, al que pertenece España, a pesar de tener unas condiciones demográficas idóneas para un crecimiento de los instrumentos de previsión privados, la provisión del sistema de pensiones viene desde el lado público, junto a un mercado de pensiones privadas no maduro, tanto en el segundo

como en el tercer pilar. Por el contrario, en los países del Cluster 3 que, por sus condiciones demográficas no deberían tener tanta presión para ahorrar en instrumentos de previsión social, los instrumentos del segundo pilar, están muy extendidos y representan un 71,40% del PIB para el conjunto de los 5 países. Ello puede ser debido a que el salario neto de reposición básico es modesto en este grupo de países.

Atendiendo a los criterios de adecuación y sostenibilidad, los países del Cluster 4, ocupan posiciones relevantes en cualquiera de los rankings, seguidos de algunos países del Cluster 3. Los países del Cluster 2, entre los que se encuentra España, se sitúan en buenas posiciones en cuanto a adecuación, pero por debajo de la media en cuanto a sostenibilidad.

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

- 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.
- Hay una gran variedad de tratamientos fiscales pero se observa una cierta compensación entre el tratamiento fiscal en la etapa de ahorro con el tratamiento fiscal en la etapa del rescate. En los países con incentivos fiscales ex-ante (como puede ser España), las ventajas fiscales posteriores son más limitadas.
- 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 social.
- 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.

- En relación a los incentivos fiscales, éstos parecen jugar un papel de condición necesaria; sin embargo, por su diseño o su magnitud no parecen ser un estímulo suficiente en muchos de los países estudiados.
- En cuanto a la desigualdad, la realidad es que los complementos a las pensiones juegan papeles muy distintos en los países analizados. No existe asociación significativa entre complementos a las pensiones y desigualdad en el reparto de la riqueza.

Desde un enfoque más microeconómico, centrado en la empresa y atendiendo a 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 empleados.

Las nuevas políticas de RR.HH. buscan crear un entorno de trabajo en el que los objetivos de la compañía y las metas individuales de los trabajadores estén alineados.

En la actualidad, las políticas de recursos humanos están incorporado aspectos que buscan aumentar el compromiso e identificación con los valores de la empresa. 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.

En suma, los complementos a las pensiones pueden ser un instrumento en la definición y desarrollo de políticas innovadoras de recursos humanos en las empresas. Su implementación ayuda 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 evidencia de la implantación de estos planes de pensiones de empleo y seguros colectivos, en la economía española ofrece algunos rasgos interesantes y, en algunos aspectos, diferentes a los que se reconoce en empresas de otros países.

En relación al perfil de las empresas españolas que ofrecen estos planes 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 1.000€/mes la tasa

de penetración es del 3,2%, mientras que para los que tienen salarios superiores a los 3.000€/mes la tasa está en el 40%.

- Del mismo modo 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.

Respecto a los otros países analizados destacamos:

- **Irlanda**, cuyos fondos en el segundo pilar equivalen al 55% del PIB. Está implementando un mecanismo de autoafiliación obligatoria de los trabajadores. Los beneficios se extienden a amplias capas de trabajadores sin responsabilidades directivas, cosa que en España sólo ocurre en sectores muy concretos. Al igual que en nuestro país, los beneficiarios tienden a cambiar menos de empleo lo que evidencia un mayor grado de satisfacción en el trabajo.
- **Polonia**, su segundo pilar es muy poco significativo ya que gran parte de la previsión social complementaria se concentra en el tercer pilar. Los planes de pensiones y seguros colectivos se ofrecen de manera mucho más horizontal; las diferencias salariales entre beneficiarios y no beneficiarios son menores que en España, así como las diferencias en movilidad laboral o el tipo de responsabilidades directivas. Todo ello puede ser debido a que cuando una empresa decide implementar estos beneficios sociales, está obligada a ofrecerlo al menos al 50% de los trabajadores.

- **Reino Unido**, con una larga tradición de complementos a las pensiones tiene plenamente implementado un sistema de autoafiliación. El salario medio de reposición es mucho más bajo que en España y es por ello que el sistema complementario de pensiones, siendo igualmente voluntario, tiene mucho más peso en el PIB del Reino Unido. Aunque los beneficios sociales del segundo pilar se extienden a muchos más trabajadores que en España, se observan tendencias similares: más beneficiarios en las grandes empresas, en el colectivo de trabajadores a tiempo completo, de mayor edad y con más responsabilidades directivas.
- **Dinamarca**, debido a la obligatoriedad de contratar instrumentos del segundo pilar, estos beneficios están extendidos a todos los trabajadores; no hay por tanto un perfil tipo de beneficiarios. El sistema de pensiones de Dinamarca, como el de los otros países que conforman el Cluster 4 (Suiza, Países Bajos e Islandia), presenta los mejores indicadores de calidad de global de las pensiones en muchos aspectos: beneficiarios, cantidades depositadas, equidad, sostenibilidad y adecuación.

8. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA Y GESTIÓN PARA ESPAÑA

Situándonos en la perspectiva de la empresa española y con la convicción de que los instrumentos del segundo pilar tienen un enorme atractivo para el trabajador y para el empleador, podemos enunciar un conjunto de recomendaciones. Las propuestas se establecen en base a los resultados de este informe sobre perfiles empresariales más proclives a la utilización de estos instrumentos, así como de experiencias de éxito en el ámbito internacional.

- Desde el punto de vista institucional

Tal vez deberían abordarse reformas profundas, al estilo de lo que han hecho otros países de nuestro entorno, como pueden ser:

- La adscripción automática de todos los trabajadores a algún plan de pensiones o seguro colectivo con posibilidad de abandono voluntario. Dicha adscripción podría hacerse con cantidades simbólicas en los primeros años, para ir aumentando progresivamente.
- Un cambio en el tratamiento fiscal de las rentas que se perciben al rescatar el plan, de manera que dejen de ser consideradas rentas del trabajo y pasen a tributar como ahorros, con un tipo de gravamen reducido; al menos para los trabajadores con pensiones públicas más modestas.

- Desde el punto de vista de las empresas

España es el país en el que existen más diferencias en cuanto al tipo de trabajadores que son beneficiarios de estos complementos. Si exceptuamos la Administración Pública, la banca y algunas compañías de suministro, el resto de empresas que ofrecen seguros o planes de empleo lo hacen exclusivamente para los directivos.

- En las empresas que ya ofrecen estos beneficios sociales se debe considerar la posibilidad de extenderlo a más trabajadores, no sólo a los directivos. Las ganancias en satisfacción y compromiso de los empleados son notables.
- Ofrecer los complementos a las pensiones 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. En una determinada etapa los trabajadores pueden estar interesados en ayudas a la formación o a la compra de vivienda, pero a medida que aumenta la edad del trabajador, los planes de pensiones de empleo y los seguros colectivos pueden resultar más atractivos.
- 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. Como se ha visto, las empresas que invierten más en formación son las más proclives a contratar este tipo de activos. Las empresas grandes también muestran mayor tendencia a ofrecer beneficios sociales.
 - Desarrollar iniciativas de información y promoción en aquellas empresas que por su tamaño o estructura no hayan ofrecido nunca este tipo de beneficios sociales. No se debe descartar la implantación de estos sistemas de previsión en pequeñas empresas, pues sus ventajas en satisfacción y fidelización de los mejores trabajadores no tienen que ver con el tamaño, más bien al contrario, pueden aportar beneficios de consolidación en nuevos proyectos empresariales.
- Desde el punto de vista de las organizaciones sindicales:
 - Dar a conocer a los trabajadores la realidad de nuestro actual sistema de pensiones y sus niveles preocupantes de (in)sostenibilidad.

- Informar de las ventajas de estos beneficios sociales a sus afiliados, que suelen ser trabajadores fijos, con cierta experiencia en la empresa y que puedan estar más preocupados por su jubilación.
- Incorporar en las agendas de negociación los sistemas de previsión complementaria, como una alternativa más dentro de otras ayudas sociales y permitir que el trabajador decida qué tipo de complemento le interesa más en los distintos momentos de su vida laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, S. G., Clark, R. L. and McDermed, A. A. (1993). 'Pensions, Bonding, and Lifetime Jobs', *Journal of Human Resources*, Vol 28, pp. 502-517.

Andrietti, V. (2000): "Occupational pensions and interfirm job mobility in the European Union. Evidence from the ECHP survey". ISER Working Paper Series, Institute for Social and Economic Research (ISER), University of Essex.

Antolín-Nicolás, P. (2015). *Ageing and pensions*. OECD Directorate for Financial and Enterprise Affairs.

Baugniet, W. (2014): *The protection of occupational pensions under European Union law on the freedom of movement for workers Doctoral Thesis*. European University Institute Florence.

Bonoli G, and T. Shinkawa (eds) (2005): *Ageing and Pension Reform Around the World: Evidence from Eleven Countries*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK. ISBN 1-84376-771-6.

Börch-Supan, A.; Reil-Held, A. and Schunk, D. (2008): "Saving incentives, old-age provision and displacement effects: evidence from the recent German pension reform" *Journal of Pension Economics and Finance*. Volume 7 / Issue 03 /, pp 295-319. DOI: <http://dx.doi.org/10.1017/S1474747208003636>

Bovenberg, L. and van Ewijk, C. (2011). Good Pensions Embrace and Share Risks. Private Pensions Stimulate EU Capital Market: Private Pensions for Europe. CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.

Bowlus, A. J. and Robin, J.M. (2012): "An International comparison of lifetime inequality: How continental Europe resembles North America". *Journal of the European Economic Association*, Vol.10: pp. 1236–1262. doi: 10.1111/j.1542-4774.2012.01088.x

Broadbent, J.; Palumbo, M. and Woodman, E. (2006): *“The Shift from Defined Benefit to Defined Contribution Pension Plans - Implications for Asset Allocation and Risk Management”*. Report: Domestic Markets Department Reserve Bank of Australia Sydney.

Cannon, E.; Tonks, I. (2012): “The Value and Risk of Defined Contribution Pension Schemes: International Evidence”. *Journal of Risk and Insurance*. 80: pp. 5–119. doi:10.1111/j.1539-6975.2011.01456.x

Conde-Ruiz, J.I. (2010). “Envejecimiento y ciclo vital”. Blog: Nada es Gratis.

Cornwell and Dorsey (2000). Are Pension-Providing Firms More Productive? Mimeo.

Cremer H. and Pestieau P. (2000); “Reforming our pension system: Is it a demographic, financial or political problem?” *European Economic Review*. Vol. 44; Issues 4-6, pp. 974-983.

Decressin, A.; Lane, J.; McCue, K.; Harrison, S.; Stinson, M. (2004): “Employer-Provided Benefit Plans, Workforce Composition and Firm Outcomes”. LEHD Technical Paper TP-2003-06.

DICE Database (2015), “Gross / net pensions replacement rates from public, mandatory private and voluntary private pension schemes, 2005 - 2013”, Ifo Institute, Munich, online available at <http://www.cesifo-group.de/DICE/fb/3W8xJEqkP>.

Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (2010): Informe anual de previsión social complementaria; Memoria de planes y fondos.

Directorate general for internal policies, (2011): “Pension systems in the EU – contingent liabilities and assets in the public and private sector”. Policy department A: Economic and scientific policy. ECON IP/A/ECON/ST/2010-26.

Disney, R.; Cameron, L.; (1990): The effect of union membership on occupational pension coverage in Britain A disaggregated analysis. Report. Institute for Fiscal Studies, London (United Kingdom).

Ebbinhaus, B. (2011): The role of trade unions in European pension reforms: From 'old' to 'new' politics? *European Journal of Industrial Relations*. vol. 17(4). 315-331.

Égert, B. (2012), "The Impact of Changes in Second Pension Pillars on Public Finances in Central and Eastern Europe", OECD Economics Department Working Papers, No. 942, OECD Publishing.

<http://dx.doi.org/10.1787/5k9fltdtxbr6-en>

Esquivias, C. (2009). Los seguros personales en España. UNESPA: Asociación empresarial del seguro.

Euracs. European Actuarial & Consulting Services reports (2015) European countries pension-summary. <http://euracs.eu/summaries/>

European Commission (2015). The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL). ISBN 978-92-79-51682-5 - doi:10.2767/050466.

European Commission. (2007). Pensions Schemes and Projection Models in EU-25 Member States. Report prepared by The Economic Policy Committee and Directorate-General for Economic and Financial affairs. ECFIN.F4/REP/53964. ISSN:1725-3195.

European Commission. (2009). "Private pension schemes: Their role in adequate and sustainable pensions". Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit E.4. ISBN 978-92-79-14657-2 doi:10.2767/93511.

García-Olaverri C. y Huerta. E. (2011): "Trade union influence in Spanish manufacturing firms". *International labour Review*. Vol. 150: Issue 3-4: pp. 279-296.

Global Pensions Asset Study (2013). Report by Towers-Watson.

Global Pensions Asset Study (2015). Report by Towers-Watson.

Gottschalk, P. (1997): "Inequality, Income Growth, and Mobility: The Basic Facts" *The Journal of Economic Perspectives*. Vol. 11, No. 2 pp. 21-40.

Gruber, J. and Wise, D.A. eds. (2004): *Social Security Programs and Retirement around the World*. The University of Chicago Press Books.

Guardiancich, I. (2010). "United Kingdom Current pension system: first assessment of reform outcomes and output". European Social Observatory. Research Project "ASSURER UNE PENSION ADÉQUATE DANS UN CONTEXTE EUROPÉEN".

Gustman, A. L., Mitchell, O. S. and Steinmeier, T. L. (1994): "The Role of Pensions in the Labour Market: A Survey of the Literature". *Industrial and Labour Relations Review*, 47 (3), pp 417-438.

Hernæs, E., Piggott, J., Zhang, T. and Strøm, S.: (2006): "The Determinants of Occupational Pensions" Report. Department of Economics. University of Oslo. ISSN: 0801-1117.

Horiba, Y. and Yoshida, K. (2002) Determinants of Japanese corporate pension coverage, *Journal of Economics and Business*, vol. 54, pp 537-555.

Huerta, E. y otros (2003): "Los desafíos de la competitividad". Ed. Fundación BBVA.

Huerta, E., M. Larraza y C. García- Olaverri (2005): "Perfiles Organizativos de la Empresa Industrial Española". *Universia Business Review*. Vol. 6, pp.26-39.

Insurance Europe (2013): "Tax treatment of 2nd and 3rd pillar pension products 2012". Brussels: Insurance Europe.

International Pension Papers (2014): *Pension Sustainability Index*. Ed. Allianz.

International Pension Papers (2015): Retirement Income Adequacy Indicator. Ed. Allianz.

Ippolito, Richard A. (1991) Encouraging Long-Term Tenure: Wage Tilt or Pensions? *Industrial and Labour Relations Review*, 44 (3), pp 520-535.

Ippolito, Richard A. (1997) *Pension Plans and Employee Performance*, Chicago, University of Chicago Press.

Le Blanc, Julia (2011). *The Third Pillar in Europe: Institutional Factors and Individual Decisions*. Working paper.

Libro Blanco de la Comisión Europea "Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles".

Martínez-Aldama, A: (2013) "Sistemas de pensiones: Experiencia Internacional" Capítulo del libro: *Pensiones, una reforma medular: reinventar la Seguridad Social para impulsar el bienestar y el crecimiento*. José Antonio Herce (coord.) Ed.: Fundación de Estudios Financieros.

Meyer, John P.; Allen, N. J.; Smith, C. A. (1993): "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, Vol 78. Issue(4), pp. 538-551. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Molinas C. (2011): *Romper los círculos viciosos Estrategias para el desarrollo de un sistema de pensiones de capitalización Informe UNESPA 2011*.

Morissette, R.; Schellenberg, G.; Johnson, A. (2005): "Diverging trends in unionization", in *Perspectives on Labour and Income*, Vol. 6, No. 4, pp. 5-12.

Muir, D. M.; John A. T., eds. (2011). *Imagining the Ideal Pension System: International Perspectives*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. <http://dx.doi.org/10.17848/9780880993920>

Musgrave, R.A. and Thin, T. (1948): "Income Tax Progression, 1929-1948". Journal of Political Economy, Vol. 56, pp. 498-514.

Naczyk, M., & Seeleib-Kaiser, M. (2014). Solidarity Against All Odds: Organized Labor and Pension Privatization in Western Europe. Available at SSRN 2565428.

Naczyk, M. (2013): Pension Reform, Occupational Schemes and Trade Unions ProWelfare Conference – Brussels – ETUC/OSE.

OECD (2013). OECD Reviews of Pension Systems Ireland. Department of social protection.

OECD (2014). Pensions Outlook

OCDE (2005). Private Pensions: OECD Classification and Glossary. ISBN 92-64-01699-6.

OCDE (2013). Pensions at a glance

OCDE (2015). Pension markets in focus

OCDE (2015). Pensions at a glance

Office for National Statistics (2012). Statistical Bulletin: Occupational Pension Schemes Survey, 2012.

Office for National Statistics (2013). Pension Trends–Chapter 7: Private Pension Scheme Membership, 2013 Edition.

Osterman, P., 1994. "How Common is Workplace Transformation and Who adopts it?". Industrial and Labor Relations Review, 47(2): 173-188.

Osterman, P., 2000. "Work Reorganization in an era of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare". Industrial and Labor Relations Review, 53(2):179-196.

Pascuzzo, P. (2014): "An International Comparison of Pension System Performance in Delivering Adequate Retirement Incomes". Report Challenger Limited.

Rabe, B. (2014): "Occupational Pensions, Wages, and Job Mobility in Germany" Ruhr-University Bochum, Germany, and Institute for Social and Economic Research, Essex. ISER Working Paper.

Reynaud, E. ed. (2000). *Social Dialogue and Pension Reform: United Kingdom, United States, Germany, Japan, Sweden, Italy, Spain*. International Labour Office. Geneva.

Rochlitz, K. (2015) "Net Pension Replacement Rates", CESifo DICE Report 13 (2), 70-72.

Terry N.G. and P. J. White (1998): "Occupational pension schemes and their interaction with HRM" *Human Resource Management Journal*. Volume 8, Issue 4, pages 20–36, DOI: 10.1111/j.1748-8583.1998.tb00178.x

Vickerstaff, S., Cox, J. and L. Keen (2003): "Employers and the Management of Retirement". *Social Policy & Administration*. Vol. 37, Issue 3, pages 271–287.

Yermo, J. (2011): "El papel ineludible de las pensiones privadas en los sistemas de ingresos de jubilación" Documento de trabajo BBVA 11/10. Análisis Económico.

Yuh, Y., & Hanna, S. D. (2010). "Which households think they save?" *Journal of Consumer Affairs*, Vol. 44, 70-97.

Wöss, J. (2015). Unemployment and Pensions Protection in Europe: The Changing Role of Social Partners. AUSTRIA – COUNTRY REPORT. National Workshop. Madrid, 11-12 June.

ANEXO I

	Total complementos a las pensiones públicas	Total planes de pensiones: individuales y de empleo	Otros instrumentos de previsión: seguros individuales y colectivos, reservas contables, etc.
Alemania	21,2	6,2	15,0
Austria	11,5	5,8	5,7
Bélgica	19,8	5,2	14,6
Dinamarca	192,7	42,8	149,9
Eslovenia	6,6	4,0	2,6
España	13,3	9,0	4,3
Estonia	10,2	9,6	0,6
Finlandia	84,3	50,8	33,5
Francia	9,6	0,4	9,2
Islandia	157,4	148,7	8,7
Irlanda	59,8	55,8	4,0
Italia	7,6	6,1	1,5
Noruega	42,4	8,3	34,1
Países Bajos	171,0	166,3	4,7
Polonia	19,0	18,6	0,4
Portugal	9,7	9,1	0,6
Rep. Checa	7,7	7,7	0,0
Rep. Eslovaca	10,0	10,0	0,0
Suecia	70,5	9,5	61,0
Suiza	146,1	119,0	27,1
Reino Unido	134,2	105,7	28,5

Tabla 1. Peso de los complementos a las pensiones en % del PIB (2013).

Fuente: datos obtenidos a partir de los informes Pensions at a Glance 2013. Pension markets in Focus 2014.

	PPE OCDE	Reservas Contables OCDE	Seguros colectivos OCDE	Estimación segundo pilar OCDE	Total segundo pilar IORPs
Alemania	6,2	-----	-----		19,53
Austria	5,8	0	0,2	6	11,50
Bélgica	5,2	----	---		19,21
Dinamarca	42,8	0	126,1	168,9	---
Eslovenia	2,2	0	2,60	4,8	---
España	3,3	1,10	3,80	8,2	9,47
Estonia	0,0	0,6	0	0,6	0,1
Finlandia	50,8	0	8,90	59,7	82,19
Francia	0,4	0	9,10	9,5	8,89
Irlanda	41	---	---		49,10
Islandia	134,1	0	1,70	135,8	141,87
Italia	5,5	0,20	1,30	7,0	6,66
Noruega	9,3	0	32,3		41,60
Países Bajos	166,3	---	---		167,80
Polonia	0,15	0	0,30	0,45	---
Portugal	8,9	0	0	8,90	8,95
Reino Unido	105,7	---	---		111,90
Rep. Checa	0,0	0,00	0,00	0	---
Rep. Eslovaca	0,0	0,00	0,00	0	---
Suecia	1,2	0	58,30		40,46
Suiza	119,0	---	---		113,63

Tabla 2. Peso de los instrumentos del segundo pilar en % deL PIB (2013).

Fuente: Pension Markets in Focus 2014 (OCDE) y Pensions Europe Statistical Survey 2014 (IORPs).

	Carácter Obligatorio o Cuasi-Obligatorio del segundo pilar	Estimación del peso relativo del segundo pilar en relación al PIB (2013)
Alemania	NO	19,50
Austria	NO	10,90
Bélgica	NO	19,70
Dinamarca	SÍ	168,9
Eslovenia	NO	4,8
España	NO	8,2
Estonia	NO	0,6
Finlandia	SÍ	84,2
Francia	NO	9,5
Irlanda	NO	55,0
Islandia	SÍ	135,8
Italia	NO	7,0
Noruega	SÍ	42,30
Países Bajos	SÍ	167,0
Polonia	NO	0,45
Portugal	NO	8,9
Reino Unido	NO	114,7
Rep. Checa	NO	0.0
Rep. Eslovaca	NO	0.00
Suecia	SÍ	62,02
Suiza	SÍ	119,0

Tabla 3. Estimación de la importancia relativa del segundo pilar (% PIB).
Fuente. Estimación propia a partir de los datos de OCDE, EIOPA, IORPs.

NOTA METODOLÓGICA sobre la estimación del peso relativo del segundo pilar (tabla 3).

Los datos que se muestran en la tabla 3, proceden de fuentes muy diversas y, para cada país se ha llevado a cabo una estimación teniendo en cuenta, en la medida de lo posible: la información de OCDE, EIOPA, IORPs, los Organismos Nacionales de Estadística o las Bases de Datos de Pensiones.

- Para los países que sólo hay información de OCDE (2013) hemos dejado el dato de OCDE.
- Para los países que hay información de OCDE en 2012 y 2013 y de IORPs (2012) y es muy semejante en 2012, hemos dejado la información de OCDE 2013.
- Para los países en los que sólo hay información de IORPs (2012) hemos actualizado los datos considerando la variación general que han sufrido los complementos a las pensiones.
- Luxemburgo y Grecia han sido eliminados pues los datos son incompletos o inexistentes en ambas fuentes y sus oficinas nacionales de estadística no ofrecen información sobre complementos privados a las pensiones.
- Por último, hay cuatro países (Austria, Finlandia, Estonia y Suecia) en los que existen grandes discrepancias según sea la fuente de datos empleada, En el caso de Finlandia y Austria hemos optado por considerar la cifra de IORPs actualizada a 2013, como en c), ya que en el informe de la OCDE se reconoce que en su información faltan por incluir determinados activos del segundo

pilar: reservas contables y determinados planes de empleo voluntarios, Además los datos para Finlandia han sido corroborados por la información que proporciona el *Finnish Center for Pensions*. En el caso de Estonia hemos optado por la cifra de OCDE ya que en la base de datos EIOPA no aparecen activos vinculados a planes ocupacionales y si fueran del 10% como se indica en IORPs debería quedar constancia de ello. La información de Suecia proporcionada por la OCDE es incompleta, pero las magnitudes superan ampliamente a la de IORPs. Gracias a la información del Organismo Público de Estadísticas para Suecia (*Statistics Sweden, SCB*), hemos estimado el peso del segundo pilar que resulta ser más cercano a los datos que ofrece OCDE.

	Salario neto de reposición básico (primer pilar)	Salario neto de reposición estándar (básico+contribuciones obligatorias 2º y 3 pilar)
Alemania	55,3	55,3
Austria	90,2	90,2
Bélgica	50,1	50,1
Dinamarca	30,1	77,4
Eslovenia	59,0	59,0
España	80,1	80,1
Estonia	32,7	62,4
Finlandia	62,8	62,8
Francia	71,4	71,4
Irlanda	37,3	37,3
Islandia	6,8	75,7
Italia	78,2	78,2
Noruega	52,0	62,8
Países Bajos	33,0	101,2
Polonia	29,9	59,5
Portugal	67,8	67,8
Reino Unido	38,0	38,0
Rep. Checa	50,7	50,7
Rep. Eslovaca	48,7	85,4
Suecia	33,7	55,2
Suiza	43,4	74,7

Tabla 4. Salario neto de reposición.

Fuente: Pensions at a glance (2013) y Oficinas de Estadística.

	Índice estandarizado de sostenibilidad	Índice estandarizado de adecuación
Alemania	13	15
Austria	2	18
Bélgica	10	16
Dinamarca	5	5
Eslovenia	15	17
España	8	14
Estonia	19	7
Finlandia	6	9
Francia	14	19
Irlanda	20	6
Italia	7	20
Noruega	4	4
Países Bajos	1	3
Polonia	18	10
Portugal	12	13
Reino Unido	11	2
Rep. Checa	16	12
Rep. Eslovaca	17	11
Suecia	3	8
Suiza	9	1

Tabla 5. Posición en los rankings de sostenibilidad y adecuación.

Fuente: elaboración propia a partir de los índices de sostenibilidad y adecuación propuestos por Pascuzzo y los índices PSI (Pension Sustainability Index) y RIA (Retirement Income Adequacy Index).

NOTA METODOLÓGICA sobre la construcción de los Índices estandarizados de Adecuación y Sostenibilidad.

Los índices de sostenibilidad considerados (Pascuzzo y PSI) proporcionan ordenaciones comparables, aunque no idénticas. Nuestro índice de sostenibilidad incorpora, con idéntica ponderación, la información de ambos índices. El valor resultante del índice una vez estandarizado es el que se representa en el gráfico 14 y se muestra en la tabla 5.

Respecto a los índices de adecuación, consideramos que el propuesto por Pascuzzo es más bien un índice de desigualdad del sistema de pensiones, ya que se construye a través de indicadores como: tasas de pobreza en el colectivo de jubilados y distancia entre el umbral de pobreza y la mediana de los ingresos de los jubilados. Por el contrario, en la construcción del índice RIA se tienen en cuenta otros aspectos relacionados con las condiciones demográficas como son: la edad de jubilación o el porcentaje de prejubilados. Adicionalmente el indicador RIA, tiene en cuenta los recursos reales de los jubilados tanto si provienen del primer pilar, del segundo o del tercero, como de otras fuentes de ahorro, como por ejemplo, la propiedad de la vivienda habitual.

Desde nuestro punto de vista, éstas últimas variables son las más relevantes, pues entendemos que la adecuación del sistema de pensiones debe referirse a la forma en que éste satisface las necesidades reales de los beneficiarios actuales, mientras que incluir proyecciones demográficas o indicadores de desigualdad, refleja una idea distinta de *adecuación*. Por ello, el índice estandarizado de adecuación que proponemos se basa en las rentas de los tres pilares así como cualquier otra fuente potencial de ingreso (inmuebles, depósitos, etc.). Es decir, trata de medir si los ingresos recibidos son adecuados para satisfacer las necesidades vitales para la gran mayoría de los jubilados; sin entrar a valorar si el reparto es adecuado en términos de justicia social (desigualdad) o de solidaridad intergeneracional.

En las columnas de la tabla 5 se muestra la ordenación que proporcionan ambos índices. Islandia no está descrita en los indicadores PSI, RIA por lo que no se ha incluido en esta tabla. No obstante en los índices de adecuación y sostenibilidad de Pasuczo ocupa posiciones semejantes a las de Países Bajos.

	IP. Índice de progresividad	Cluster al que pertenece
Suecia	-18,55	3
Países Bajos	1,57	4
Finlandia	1,57	3
Islandia	9,58	4
Rep. Eslovaca	11,46	1
Polonia	16,5	1
Italia	19,44	2
Portugal	24,06	2
Alemania	31,45	2
Austria	31,52	2
Noruega	37,17	3
Estonia	40,31	1
Francia	40,98	2
España	43,71	2
Eslovenia	45,99	2
Dinamarca	60,14	4
Rep. Checa	60,64	1
Bélgica	61,28	2
Suiza	70,03	4
Reino Unido	88,41	3
Irlanda	100	3

Tabla 6. Índice de progresividad del pilar obligatorio de los sistemas de pensiones y *cluster* de pertenencia.

Fuente: elaboración propia a partir del índice de progresividad del pilar obligatorio de los sistemas de pensiones (OCDE) definido como: $IP = 100 - 100 (GiniP/GiniW)$.

ANEXO II

Además de las bases de datos de la OCDE y de la información pública que proporciona EUROSTAT, hemos utilizado otras encuestas y bases de datos que describimos a continuación.

ECVT. ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

El objetivo de esta encuesta es el de investigar la calidad de vida de los trabajadores ocupados de nuestro país. La encuesta proporciona información objetiva sobre multitud de situaciones y actividades que se producen en el entorno de trabajo e información subjetiva a través de opiniones de los encuestados sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Según información proporcionada por el ministerio de Empleo y Seguridad Social, responsable de esta estadística, "La encuesta se dirige a ocupados residentes en viviendas familiares principales de todo el territorio español, salvo Ceuta y Melilla, utilizándose como marco una relación de viviendas y habitantes de las mismas, obtenida a partir del Padrón Continuo. La muestra se ha diseñado de acuerdo a un muestreo trietápico estratificado".

Además de datos sociodemográficos, edad, sexo y nivel de estudios se tiene información de la situación laboral a través de varias variables que describen el puesto ocupado y el tipo de empresa en que se desarrolla (tamaño, sector de actividad, pública o privada, etc.).

El núcleo central del cuestionario está dedicado a conocer las opiniones y valoraciones sobre multitud de aspectos relacionados con el trabajo: organización, entorno laboral, condiciones de trabajo, relaciones laborales, tiempo de trabajo, seguridad, formación, compensación, conciliación, negociación colectiva, asociacionismo, movilidad, etc.

En este informe analizamos la mayoría de estas cuestiones en relación a la respuesta dada a la siguiente cuestión:

¿Su empresa u organización proporciona a los trabajadores planes de pensiones o complementos de pensiones?

Los resultados del informe se refieren a la encuesta de 2010 (último año en que se realizó), pero al disponer de los resultados para 5 años consecutivos (2006-2010) también llevamos a cabo algunos análisis sobre la evolución temporal de determinadas variables relevantes en el estudio.

BASE DE DATOS EIOPA

La base de datos de EIOPA, contiene información sobre planes de pensiones y productos financieros que sirven de complemento a las pensiones públicas ya sean ocupacionales o personales, Es decir, información relativa a los pilares segundo y tercero, La base de datos se va actualizando continuamente.

Para cada uno de los países se dispone de información sobre los productos financieros que sirven de complemento a las pensiones públicas, Se dispone de la siguiente información:

- Tipo de instrumento financiero (plan de pensiones, reserva contable, seguro colectivo)
- Carácter voluntario u obligatorio
- Nivel de exposición al riesgo. La base de datos refleja el número de beneficiarios así como los activos depositados
- Vinculación al empleo o individual
- Contribución definida o prestación definida

- Activos depositados
- Número de beneficiarios
- Tipo de gestión (pública/privada)

ENCUESTA EU-SILC (*EUROPEAN UNION STATISTICS ON INCOME AND LIVING CONDITIONS*)

Es una encuesta obligatoria para todos los países de la Unión Europea, en ella se describen características de individuos y familias en todo lo relativo a sus condiciones de vida: aspectos familiares, sociales, educacionales, salud, trabajo, vivienda, etc. Es una encuesta muy completa con cientos de indicadores y cientos de miles de entrevistados. En la última encuesta disponible se entrevistó a 292.150 ciudadanos europeos.

La encuesta tiene un diseño integrado en el que coexiste información de muestras independientes año a año, datos de panel a largo plazo y rotación de muestras (combinación de las dos anteriores) lo que produce tanto información de variables longitudinales como de sección cruzada.

Los criterios de selección muestral son comunes para todos los países que participan; sin embargo aunque una parte del cuestionario es común a todos los encuestados, otras cuestiones son específicas de cada país.

En función de la información requerida las variables de interés pueden hacer referencia al individuo encuestado o al conjunto de individuos que comparten un mismo domicilio.

La información proporcionada por EU-SILC se sistematiza en varios registros independientes: registro de domicilio, registro personal, datos del domicilio y datos personales.

Dentro del registro de datos personales se demanda abundante información sobre trabajo, salarios, complementos salariales, etc. Es en ese bloque donde se pregunta

específicamente si **el trabajador es beneficiario de aportaciones voluntarias de previsión social por parte del empleador** (*Optional employer's social insurance contributions*) y se explica más adelante que bajo ese concepto se engloban aspectos como: planes de pensiones vinculados al empleo, seguros de vida y provisiones de fondos especiales para la jubilación. Esa es la cuestión clave que utilizamos en nuestro trabajo para relacionarla con otras como: tipo de empresa que ofrece estos complementos, ocupación, nivel de formación, puesto o antigüedad del trabajador beneficiario, Sin embargo, esta cuestión no está entre las de obligada respuesta para todos los países, Tan sólo disponemos de esa información para Grecia, Polonia, Irlanda, Croacia y Luxemburgo.

PENSIONS EUROPE STATISTICAL SURVEY 2014- (IORPS)

Está basada en los datos que proporcionan los miembros de *Pensions Europe* (asociaciones nacionales de fondos de pensiones y otras instituciones semejantes que gestionan complementos a las pensiones vinculados al empleo). Los datos contienen información de 19 asociaciones nacionales además de otras fuentes suplementarias. Toda esta información es sistematizada y ofrecida por IORPs (*Institutions for Occupational Retirement Provision*). La encuesta contiene información relativa a 62 millones de trabajadores que son beneficiarios de complementos a las pensiones vinculados al empleo.

Para cada uno de los países se proporciona información porcentual de la composición del segundo pilar, distinguiendo entre carácter obligatorio o voluntario, tipo de instrumento financiero (planes, reservas contables, seguros colectivos), tipo de contribución/prestación (DB, DC, híbrida); tipo de activos financieros (depósitos, bonos, etc.) así como la localización geográfica de los mismos y porcentaje de trabajadores beneficiarios.

Por último, se expresa el valor de los fondos depositados (en €) así como el número de beneficiarios en cada uno de los tres tipos principales de instrumentos del segundo pilar (planes, seguros, reservas contables).

Los datos son plenamente fiables, pues son las propias compañías que gestionan planes o seguros las que van aportando la información. Sin embargo, para algunos países la información es incompleta, En esos casos en el informe de IORPs se advierte de la carencia de algunos datos o se ofrece una estimación.

Aunque la encuesta se publicó en 2014, la información que contiene se refiere a 2012.

COLECCIÓN “CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN”

Para cualquier información sobre nuestras publicaciones consulte:
www.fundacionmapfre.org

- 215. Previsión complementaria empresarial: estudio internacional comparado. 2016
- 214. Normas sobre la protección de los derechos de los consumidores en el contrato de seguro en Chile. 2016
- 213. *Gamificación*: un nuevo modelo de gestión de comportamientos deseados. Dos casos de estudio: venta de seguros y gestión medioambiental. 2015
- 212. Modelo de gestión integral de riesgos para el sector atunero. 2015
- 211. Opções embutidas em planos *unit-linked*s brasileiros: avaliação sob a medida de probabilidade real. 2015
- 210. El enfoque de Solvencia II para las pensiones ocupacionales españolas. 2015
- 209. El seguro privado de obras de arte. 2015
- 208. Definición y medición de la cultura aseguradora. Aplicación al caso español. 2015
- 207. Tipos de interés para valorar las provisiones técnicas de seguros. 2015
- 206. Teledetección aplicada a la elaboración de mapas de peligrosidad de granizo en tiempo real y mapas de daños en cultivos e infraestructuras. 2015
- 205. Current Topics on Risk Analysis: ICRA6 and RISK 2015 Conference. 2015

204. Determinantes do Prêmio de *Default* de Crédito de (Res)Seguradores. 2014
203. Generación de escenarios económicos para la medición de riesgos de mercado en Solvencia II a través de modelos de series temporales. 2014
202. La valoración de los inmuebles del patrimonio histórico y los riesgos sísmicos en el contrato de seguro: el caso de Lorca. 2014
201. Inteligencia computacional en la gestión del riesgo asegurador. 2014
200. El componente transfronterizo de las relaciones aseguradoras. 2014
199. El seguro basado en el uso (Usage Based Insurance). 2014
198. El seguro de decesos en la normativa aseguradora. Su encaje en Solvencia II. 2014
197. El seguro de responsabilidad civil en el arbitraje. 2014
196. La reputación corporativa en empresas aseguradoras: análisis y evaluación de factores explicativos. 2014
195. La acción directa del perjudicado en el ordenamiento jurídico comunitario. 2013
194. Investigaciones en Seguros y Gestión del Riesgo: RIESGO 2013
193. Viability of Patent Insurance in Spain. 2013
192. Viabilidad del seguro de patentes en España. 2013
191. Determinación de zonas homogéneas de riesgo para los rendimientos de distintos cultivos de la región pampeana en Argentina. 2013
190. Género y promoción en los sectores financiero y asegurador. 2013

189. An Introduction to Reinsurance. 2013
188. El control interno y la responsabilidad penal en la mediación de seguros privados. 2013
187. Una introducción al gobierno corporativo en la industria aseguradora en América Latina. 2013
186. Mortalidad de jóvenes en accidentes de tráfico. 2012
185. Las reclamaciones derivadas de accidentes de circulación por carretera transfronterizos. 2012
184. Efecto disuasorio del tipo de contrato sobre el fraude. 2012
183. Claves del Seguro Español: una aproximación a la Historia del Seguro en España. 2012
182. La responsabilidad civil del asegurador de asistencia sanitaria. 2012
181. Colaboración en el contrato de Reaseguro. 2012
180. Origen, situación actual y futuro del seguro de Protección Jurídica. 2012
179. Experiencias de microseguros en Colombia, Perú y Brasil. Modelo socio agente. 2012
178. El agente de seguros y su Responsabilidad Civil. 2012
177. Riesgo operacional en el marco de Solvencia II. 2012
176. Un siglo de seguros marítimos barceloneses en el comercio con América. (1770-1870). 2012
175. El seguro de Caución. 2012

174. La contabilidad de los corredores de seguros y los planes y fondos de pensiones. 2012
173. El seguro de Vida en América Latina. 2011
172. Gerencia de riesgos sostenibles y Responsabilidad Social Empresarial en la entidad aseguradora. 2011
171. Investigaciones en Seguros y Gestión del Riesgo. RIESGO 2011
170. Introdução ao Resseguro. 2011
169. La salud y su aseguramiento en Argentina, Chile, Colombia y España. 2011
168. Diferencias de sexo en conductas de riesgo y tasa de mortalidad diferencial entre hombres y mujeres. 2011
167. Movilización y rescate de los compromisos por pensiones garantizados mediante contrato de seguros. 2011
166. Embedded Value aplicado al ramo No Vida. 2011
165. Las sociedades cautivas de Reaseguro. 2011
164. Daños del amianto: litigación, aseguramiento de riesgos, y fondos de compensación. 2011
163. El riesgo de tipo de interés: experiencia española y Solvencia II. 2011
162. I Congreso sobre las Nuevas Tecnologías y sus repercusiones en el Seguro: Internet, Biotecnología y Nanotecnología. 2011
161. La incertidumbre bioactuarial en el riesgo de la longevidad. Reflexiones bioéticas. 2011

160. Actividad aseguradora y defensa de la competencia. La exención antitrust del sector asegurador. 2011
159. Estudio empírico sobre la tributación de los seguros de vida. 2010
158. Métodos estocásticos de estimación de las provisiones técnicas en el marco de Solvencia II. 2010
157. Introducción al Reaseguro. 2010
156. Encuentro Internacional sobre la Historia del Seguro. 2010
155. Los sistemas de salud en Latinoamérica y el papel del seguro privado. 2010
154. El Seguro de Crédito en Chile. 2010
153. El análisis financiero dinámico como herramienta para el desarrollo de modelos internos en el marco de Solvencia II. 2010
152. Características sociodemográficas de las personas con doble cobertura sanitaria. Un estudio empírico. 2010
151. Solidaridad impropia y seguro de Responsabilidad Civil. 2010
150. La prevención del blanqueo de capitales en las entidades aseguradoras, las gestoras y los corredores de seguros 2010
149. Fondos de aseguramiento agropecuario y rural: la experiencia mexicana en el mutualismo agropecuario y sus organizaciones superiores. 2010
148. Avaliação das Provisões de Sinistro sob o Enfoque das Novas Regras de Solvência do Brasil. 2010
147. El principio de igualdad sexual en el Seguro de Salud: análisis actuarial de su impacto y alcance. 2010

146. Investigaciones históricas sobre el Seguro español. 2010
145. Perspectivas y análisis económico de la futura reforma del sistema español de valoración del daño corporal. 2009
144. Contabilidad y Análisis de Cuentas Anuales de Entidades Aseguradoras (Plan contable 24 de julio de 2008). 2009
143. Mudanças Climáticas e Análise de Risco da Indústria de Petróleo no Litoral Brasileiro. 2009
142. Bases técnicas dinámicas del Seguro de Dependencia en España. Una aproximación en campo discreto. 2009
141. Transferencia Alternativa de Riesgos en el Seguro de Vida: Titulización de Riesgos Aseguradores. 2009
140. Riesgo de negocio ante asegurados con múltiples contratos. 2009
139. Optimización económica del Reaseguro cedido: modelos de decisión. 2009
138. Inversiones en el Seguro de Vida en la actualidad y perspectivas de futuro. 2009
137. El Seguro de Vida en España. Factores que influyen en su progreso. 2009
136. Investigaciones en Seguros y Gestión de Riesgos. RIESGO 2009
135. Análisis e interpretación de la gestión del fondo de maniobra en entidades aseguradoras de incendio y lucro cesante en grandes riesgos industriales. 2009
134. Gestión integral de Riesgos Corporativos como fuente de ventaja competitiva: cultura positiva del riesgo y reorganización estructural. 2009
133. La designación de la pareja de hecho como beneficiaria en los seguros de vida. 2009

132. Aproximación a la Responsabilidad Social de la empresa: reflexiones y propuesta de un modelo. 2009
131. La cobertura pública en el seguro de crédito a la exportación en España: cuestiones prácticas-jurídicas. 2009
130. La mediación en seguros privados: análisis de un complejo proceso de cambio legislativo. 2009
129. Temas relevantes del Derecho de Seguros contemporáneo. 2009
128. Cuestiones sobre la cláusula cut through. Transferencia y reconstrucción. 2008
127. La responsabilidad derivada de la utilización de organismos genéticamente modificados y la redistribución del riesgo a través del seguro. 2008
126. Ponencias de las Jornadas Internacionales sobre Catástrofes Naturales. 2008
125. La seguridad jurídica de las tecnologías de la información en el sector asegurador. 2008
124. Predicción de tablas de mortalidad dinámicas mediante un procedimiento bootstrap. 2008
123. Las compañías aseguradoras en los procesos penal y contencioso-administrativo. 2008
122. Factores de riesgo y cálculo de primas mediante técnicas de aprendizaje. 2008
121. La solicitud de seguro en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro. 2008

120. Propuestas para un sistema de cobertura de enfermedades catastróficas en Argentina. 2008
119. Análisis del riesgo en seguros en el marco de Solvencia II: Técnicas estadísticas avanzadas Monte Carlo y Bootstrapping. 2008
118. Los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados: su inclusión en el caudal hereditario. 2007
117. Evolução de resultados técnicos e financieros no mercado segurador iberoamericano. 2007
116. Análisis de la Ley 26/2006 de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados. 2007
115. Sistemas de cofinanciación de la dependencia: seguro privado frente a hipoteca inversa. 2007
114. El sector asegurador ante el cambio climático: riesgos y oportunidades. 2007
113. Responsabilidade social empresarial no mercado de seguros brasileiro influências culturais e implicações relacionais. 2007
112. Contabilidad y análisis de cuentas anuales de entidades aseguradoras. 2007
111. Fundamentos actuariales de primas y reservas de fianzas. 2007
110. El Fair Value de las provisiones técnicas de los seguros de Vida. 2007
109. El Seguro como instrumento de gestión de los M.E.R. (Materiales Especificados de Riesgo). 2006
108. Mercados de absorción de riesgos. 2006
107. La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva. 2006

106. La utilización de datos médicos y genéticos en el ámbito de las compañías aseguradoras. 2006
105. Los seguros contra incendios forestales y su aplicación en Galicia. 2006
104. Fiscalidad del seguro en América Latina. 2006
103. Las NIC y su relación con el Plan Contable de Entidades Aseguradoras. 2006
102. Naturaleza jurídica del Seguro de Asistencia en Viaje. 2006
101. El Seguro de Automóviles en Iberoamérica. 2006
100. El nuevo perfil productivo y los seguros agropecuarios en Argentina. 2006
99. Modelos alternativos de transferencia y financiación de riesgos "ART": situación actual y perspectivas futuras. 2005
98. Disciplina de mercado en la industria de seguros en América Latina. 2005
97. Aplicación de métodos de inteligencia artificial para el análisis de la solvencia en entidades aseguradoras. 2005
96. El Sistema ABC-ABM: su aplicación en las entidades aseguradoras. 2005
95. Papel del docente universitario: ¿enseñar o ayudar a aprender? 2005
94. La renovación del Pacto de Toledo y la reforma del sistema de pensiones: ¿es suficiente el pacto político? 2005
92. Medición de la esperanza de vida residual según niveles de dependencia en España y costes de cuidados de larga duración. 2005
91. Problemática de la reforma de la Ley de Contrato de Seguro. 2005

90. Centros de atención telefónica del sector asegurador. 2005
89. Mercados aseguradores en el área mediterránea y cooperación para su desarrollo. 2005
88. Análisis multivariante aplicado a la selección de factores de riesgo en la tarificación. 2004
87. Dependencia en el modelo individual, aplicación al riesgo de crédito. 2004
86. El margen de solvencia de las entidades aseguradoras en Iberoamérica. 2004
85. La matriz valor-fidelidad en el análisis de los asegurados en el ramo del automóvil. 2004
84. Estudio de la estructura de una cartera de pólizas y de la eficacia de un Bonus-Malus. 2004
83. La teoría del valor extremo: fundamentos y aplicación al seguro, ramo de responsabilidad civil autos. 2004
81. El Seguro de Dependencia: una visión general. 2004
80. Los planes y fondos de pensiones en el contexto europeo: la necesidad de una armonización. 2004
79. La actividad de las compañías aseguradoras de vida en el marco de la gestión integral de activos y pasivos. 2003
78. Nuevas perspectivas de la educación universitaria a distancia. 2003
77. El coste de los riesgos en la empresa española: 2001.

76. La incorporación de los sistemas privados de pensiones en las pequeñas y medianas empresas. 2003
75. Incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en los procesos de responsabilidad civil derivada del uso de vehículos a motor. 2002
74. Estructuras de propiedad, organización y canales de distribución de las empresas aseguradoras en el mercado español. 2002
73. Financiación del capital-riesgo mediante el seguro. 2002
72. Análisis del proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones. 2002
71. Gestión de activos y pasivos en la cartera de un fondo de pensiones. 2002
70. El cuadro de mando integral para las entidades aseguradoras. 2002
69. Provisiones para prestaciones a la luz del Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados; métodos estadísticos de cálculo. 2002
68. Los seguros de crédito y de caución en Iberoamérica. 2001
67. Gestión directiva en la internacionalización de la empresa. 2001
65. Ética empresarial y globalización. 2001
64. Fundamentos técnicos de la regulación del margen de solvencia. 2001
63. Análisis de la repercusión fiscal del seguro de vida y los planes de pensiones. Instrumentos de previsión social individual y empresarial. 2001
62. Seguridad Social: temas generales y régimen de clases pasivas del Estado. 2001
61. Sistemas Bonus-Malus generalizados con inclusión de los costes de los siniestros. 2001

60. Análisis técnico y económico del conjunto de las empresas aseguradoras de la Unión Europea. 2001
59. Estudio sobre el euro y el seguro. 2000
58. Problemática contable de las operaciones de reaseguro. 2000
56. Análisis económico y estadístico de los factores determinantes de la demanda de los seguros privados en España. 2000
54. El corredor de reaseguros y su legislación específica en América y Europa. 2000
53. Habilidades directivas: estudio de sesgo de género en instrumentos de evaluación. 2000
52. La estructura financiera de las entidades de seguros, S.A. 2000
51. Seguridades y riesgos del joven en los grupos de edad. 2000
50. Mixturas de distribuciones: aplicación a las variables más relevantes que modelan la siniestralidad en la empresa aseguradora. 1999
49. Solvencia y estabilidad financiera en la empresa de seguros: metodología y evaluación empírica mediante análisis multivariante. 1999
48. Matemática Actuarial no vida con MapleV. 1999
47. El fraude en el Seguro de Automóvil: cómo detectarlo. 1999
46. Evolución y predicción de las tablas de mortalidad dinámicas para la población española. 1999
45. Los Impuestos en una economía global. 1999

42. La Responsabilidad Civil por contaminación del entorno y su aseguramiento. 1998
41. De Maastricht a Amsterdam: un paso más en la integración europea. 1998
39. Perspectiva histórica de los documentos estadístico-contables del órgano de control: aspectos jurídicos, formalización y explotación. 1997
38. Legislación y estadísticas del mercado de seguros en la comunidad iberoamericana. 1997
37. La responsabilidad civil por accidente de circulación. Puntual comparación de los derechos francés y español. 1997
36. Cláusulas limitativas de los derechos de los asegurados y cláusulas delimitadoras del riesgo cubierto: las cláusulas de limitación temporal de la cobertura en el Seguro de Responsabilidad Civil. 1997
35. El control de riesgos en fraudes informáticos. 1997
34. El coste de los riesgos en la empresa española: 1995
33. La función del derecho en la economía. 1997
32. Decisiones racionales en reaseguro. 1996
31. Tipos estratégicos, orientación al mercado y resultados económicos: análisis empírico del sector asegurador español. 1996
30. El tiempo del directivo. 1996
29. Ruina y Seguro de Responsabilidad Civil Decenal. 1996
28. La naturaleza jurídica del Seguro de Responsabilidad Civil. 1995

27. La calidad total como factor para elevar la cuota de mercado en empresas de seguros. 1995
26. El coste de los riesgos en la empresa española: 1993
25. El reaseguro financiero. 1995
24. El seguro: expresión de solidaridad desde la perspectiva del derecho. 1995
23. Análisis de la demanda del seguro sanitario privado. 1993
22. Rentabilidad y productividad de entidades aseguradoras. 1994
21. La nueva regulación de las provisiones técnicas en la Directiva de Cuentas de la C.E.E. 1994
20. El Reaseguro en los procesos de integración económica. 1994
19. Una teoría de la educación. 1994
18. El Seguro de Crédito a la exportación en los países de la OCDE (evaluación de los resultados de los aseguradores públicos). 1994
16. La legislación española de seguros y su adaptación a la normativa comunitaria. 1993
15. El coste de los riesgos en la empresa española: 1991
14. El Reaseguro de exceso de pérdidas 1993
12. Los seguros de salud y la sanidad privada. 1993
10. Desarrollo directivo: una inversión estratégica. 1992
9. Técnicas de trabajo intelectual. 1992

8. La implantación de un sistema de controlling estratégico en la empresa. 1992
7. Los seguros de responsabilidad civil y su obligatoriedad de aseguramiento. 1992
6. Elementos de dirección estratégica de la empresa. 1992
5. La distribución comercial del seguro: sus estrategias y riesgos. 1991
4. Los seguros en una Europa cambiante: 1990-95. 1991
2. Resultados de la encuesta sobre la formación superior para los profesionales de entidades aseguradoras (A.P.S.). 1991
1. Filosofía empresarial: selección de artículos y ejemplos prácticos. 1991

ÚLTIMOS LIBROS PUBLICADOS

The risk of longevity and its practical application to Solvency II. 2015

Historia de FIDES –Federación Interamericana de Empresas de Seguros. 2015

El riesgo de longevidad y su aplicación práctica a Solvencia II. 2014

Historia del Seguro en España. 2014

Actas del III Congreso Internacional de Nuevas Tecnologías: sus repercusiones en el seguro: internet, biotecnología y nanotecnología: 12 y 13 de noviembre de 2012, Santiago de Chile. 2013

Emergencia y reconstrucción: el antes y después del terremoto y tsunami del 27F en Chile. 2012

Riesgo sistémico y actividad aseguradora. 2012

La historia del seguro en Chile (1810-2010). 2012

Modelo de proyección de carteras de seguros para el ramo de decesos. 2011

Desarrollo comercial del seguro colectivo de dependencia en España. 2010

La mediación de seguros en España: análisis de la Ley 26/2006, de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados. 2010

Museo del Seguro. Catálogo. 2010

Diccionario MAPFRE de Seguros. 2008

Teoría de la credibilidad: desarrollo y aplicaciones en primas de seguros y riesgos operacionales. 2008

El seguro de caución: una aproximación práctica. 2007

El seguro de pensiones. 2007

Las cargas del acreedor en el seguro de responsabilidad civil. 2006

Diccionario bilingüe de expresiones y términos de seguros: inglés-español, español-inglés. 2006

El seguro de riesgos catastróficos: reaseguro tradicional y transferencia alternativa de riesgos. 2005

La liquidación administrativa de entidades aseguradoras. 2005

INFORMES Y RANKINGS

Desde 1994 se publican anualmente estudios que presentan una panorámica concreta de los mercados aseguradores europeos, de España e Iberoamérica y que pueden consultarse en formato electrónico desde la página Web:
www.fundacionmapfre.org

- Mercado español de seguros
- Mercado asegurador de Iberoamérica
- Ranking de grupos aseguradores europeos
- Ranking de grupos aseguradores iberoamericanos
- Estudio social de la jubilación: expectativas y experiencias. 2015
- La percepción social del seguro en España 2014
- Informe de predicción de la actividad aseguradora en España. 2014
- La internacionalización de la empresa española: riesgos y oportunidades. 2014
- El seguro en la sociedad y la economía españolas. 2013
- Papel del seguro en el desarrollo sostenible. ICEA, 2013
- Emprender en momentos de crisis: riesgos y factores de éxito. 2012
- La percepción social del seguro en España 2012