

Manifiesto OCOPEN por la previsión social complementaria

Isabel Casares San José-Martí // Economista, Actuario de Seguros y Asesora Actuarial y de Riesgos

La Organización de Consultores de Pensiones (OCOPEN) es una entidad sin ánimo de lucro fundada en 1987 cuyo objetivo es desarrollar y consolidar la previsión social complementaria en España, tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en el ahorro individual, complementando al sistema público de pensiones.

Impulsamos un debate abierto e inclusivo facilitando información contrastada sobre la previsión social. Nuestra asociación integra a empresas de consultoría de pensiones, entidades gestoras de fondos de pensiones y entidades aseguradoras.

Nuestro objetivo es fomentar el ahorro finalista a largo plazo de todos los empleados, de forma que tengan garantizado su bienestar futuro. En busca de esa meta, queremos aportar de forma desinteresada e independiente opiniones, recomendaciones y propuestas concretas para las empresas, los representantes sociales de los trabajadores y los responsables gubernamentales. La trayectoria de los profesionales y las empresas asociadas y los más de 30 años de historia de la institución constituyen el mejor aval para nuestras propuestas.

La Constitución Española de 1978 sentó las bases de nuestro Estado de Bienestar, cuyo buque insignia es el sistema de pensiones de la Seguridad Social. Desde entonces se ha consolidado un sistema de pensiones públicas robusto, con pensiones no contributivas para situaciones de necesidad y pensiones profesionales que ofrecen una tasa de sustitución elevada, cercana al 80%.

Sin embargo, la reciente crisis económica ha evidenciado su vulnerabilidad y el reto demográfico pone en riesgo su sostenibilidad a largo plazo. Desde 2015 el sistema presenta un déficit cercano a 18.000 € anuales (1,5% del PIB) que ha consumido el Fondo de Reserva y disparado la deuda por encima de 50.000 millones €.

La reforma paramétrica de 2011 (edad de jubilación, cómputo de años para el cálculo de la pensión, etc.) no extenderá su plena efectividad hasta 2027 y la reforma de 2013 (índice de revalorización y factor de sostenibilidad) puede considerarse hoy prácticamente deroga-

da. Ambas reformas estaban orientadas a ralentizar el crecimiento del gasto a medio plazo.

Es posible que este mismo año se superen dos hitos históricos: más de diez millones de pensionistas y una nómina mensual de 10.000 millones de euros. Y a corto plazo se producirá la plena incorporación de los *baby boomers* a la jubilación con pensiones cada vez más elevadas y proseguirá el aumento de la esperanza de vida (2,5 años en cada década).

Queda fuera de toda duda la necesidad de acometer de forma urgente e inaplazable nuevas medidas para paliar no solo el déficit estructural actual sino también los desequilibrios actuariales internos que garanticen la sostenibilidad a largo plazo

Queda fuera de toda duda la necesidad de acometer de forma urgente e inaplazable nuevas medidas para paliar no solo el déficit estructural actual sino también los desequilibrios actuariales internos que garanticen la sostenibilidad a largo plazo. En todo caso, cualquier reforma, tanto si se limita a incidir en aspectos paramétricos como si tiene un corte más radical, como la creación de un sistema de cuentas nacionales, provocará inexorablemente una progresiva disminución de la tasa de cobertura y, por tanto, un aumento del *gap* existente entre pensión y último salario.

Y es aquí donde la previsión social complementaria, especialmente la empresarial, debe jugar un papel muy relevante.

Sin embargo, partimos de una situación de debilidad. En España, los activos financieros para financiar pensiones apenas superan el 13% del PIB, muy por debajo de la media de la OCDE que supera el 50%. No existe una cultura arraigada del ahorro, salvo el dedicado a activos inmobiliarios y mucho menos del ahorro finalista para la jubilación. La cobertura en los sistemas de empleo apenas alcanza al 10% de la población ocu-

pada y los sistemas personales han operado más como un mero instrumento para deducción fiscal que como ahorro finalista.

Debemos tener presente que la previsión social complementaria genera ahorro finalista no especulativo y facilita inversiones estratégicas. El ahorro a largo plazo es básico para disminuir los desequilibrios macro y aumentar el crecimiento sostenido que es clave para mejorar también la situación del sistema público.

Por ello, desde la Organización de Consultores de Pensiones (OCOPEN) proponemos la puesta en marcha de una Estrategia Nacional de Previsión Social Complementaria.

Es imprescindible y urgente actuar en ámbitos tales como la información y transparencia en materia de pensiones, la educación y cultura financiera y la concienciación en la necesidad de planificar la jubilación

Estrategia Nacional de Previsión Social Complementaria.

¿En qué ámbito deberían acometerse las reformas?

La extensión de la previsión social complementaria debería plantearse conjuntamente con las reformas del sistema público de pensiones, con objeto de abordar el futuro de las pensiones en su globalidad, tal como recoge la propia Agenda del Cambio elaborada en 2019.

Reconociendo que el ámbito idóneo de decisiones debe ser el Pacto de Toledo y la Mesa de Diálogo Social, estaríamos más cerca de alcanzar los objetivos si el análisis profundo se realizara en el seno de un comité de expertos nacionales e internacionales, que incluyera también a los interlocutores sociales dado que cualquier reforma habrá de tener en cuenta, tanto el nivel de pensiones al que se pretende aspirar, como el coste y el reparto de su financiación. Las propuestas concretas para una reforma conjunta de los sistemas serían finalmente aprobadas en el Parlamento.

¿Hay que adoptar algún tipo de medida previa?

Cualquier reforma que se plantee debe ser socialmente aceptable y entendible por los ciudadanos.

Por eso es imprescindible y urgente actuar en ámbitos tales como la información y transparencia en materia de pensiones, la educación y cultura financiera y la concienciación en la necesidad de planificar la jubilación.

En primer lugar, debe facilitarse a los ciudadanos información sobre sus expectativas de pensión y debe realizarse una campaña divulgativa para mostrar, con transparencia, la situación financiera actual del sistema público y el impacto de los retos y reformas que deberá afrontar en el futuro.

Es fundamental elaborar y desarrollar planes de educación financiera en los colegios desde edades tempranas y también en las empresas y en los medios de comunicación para elevar la cultura financiera de los ciudadanos. Solo así podrán tomar decisiones fundadas en la planificación de la jubilación.

¿Debe haber un cambio de estrategia?

Si el objetivo es conseguir que la mayor parte de los ciudadanos disponga de pensiones complementarias a las públicas debería apostarse claramente por el desarrollo de los sistemas empresariales, tal y como ya recogía el último borrador de recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo, proporcionándoles todo el apoyo institucional y social posible.

Y ello porque ofrecen considerables ventajas diferenciales: permiten generalizar la previsión complementaria independientemente de la capacidad de ahorro individual; proporcionan una mayor implicación y valoración del sistema por parte de empresas y trabajadores por el esfuerzo compartido; facilitan políticas de recursos humanos para atraer y retener el talento; responden a la lógica de un salario diferido; la toma de decisiones y la supervisión es efectuada por la empresa y los trabajadores; son instrumentos transparentes con mecanismos potentes de protección de derechos; cuentan con el asesoramiento de profesionales expertos e independientes; proporcionan el ahorro más eficiente: costes y gastos más reducidos y rentabilidades más elevadas; permiten extender los beneficios fiscales a toda la población y como inversores institucionales permiten estrategias de inversión a largo plazo necesarias para el desarrollo económico sostenible.

Siendo el gran reto la extensión de la previsión empresarial a la mayor parte de la población, la negociación colectiva podría constituir el ámbito idóneo para su desarrollo. Sin embargo, han existido diversos factores que obstaculizan esta vía y han impedido su desarrollo.

Antes estas dificultades pueden plantearse alternativas, no excluyentes sino complementarias a los acuerdos, basadas en la denominada "economía conductual" y que se han aplicado en otros países con notable éxito. Es el caso del "automatic enrolment" del Reino Unido o sistemas similares que se pretenden implantar en Dinamarca, Irlanda o Polonia.

El objetivo del gobierno británico al crear el sistema en 2012 fue ayudar a los ciudadanos a ahorrar para su jubilación mediante un sistema de adscripción automática. Y ha logrado que cerca del 90% de los trabajadores cuenten con una pensión de empresa financiada por el trabajador, el Estado y la propia empresa, y un patrimonio acumulado de más de 90.000 millones de libras (106.000 millones de euros).

¿Qué medidas podrían implantarse?

Si se optara por implantar un nuevo modelo de previsión empresarial, pensamos que debería reunir varios requisitos compartidos con el sistema británico.

Debería tener un carácter cuasi obligatorio, su implantación debería ser gradual, tanto en el ámbito subjetivo como en las aportaciones, que deberían ser reducidas al comienzo, para planificar los costes y minimizar el impacto financiero y salarial. Tanto la empresa como los trabajadores deberían aportar obligatoriamente, así como el Estado mediante deducciones fiscales en base o en cuota que revertieran al propio instrumento.

Los instrumentos adecuados podrían ser los planes de pensiones de empleo o las mutualidades de previsión social empresariales, en los que las decisiones, y la supervisión quedan en manos de las empresas y trabajadores y cuentan con asesores independientes, pero deberían garantizarse opciones por defecto, especialmente para las PYMES.

Las prestaciones deberían cobrarse preferentemente en forma de renta, combinando rentas financieras durante los primeros años con rentas vitalicias a partir de determinada edad para gestionar adecuadamente el riesgo de longevidad. Deberían recuperarse los incentivos fiscales a las empresas, en especial, a las PYMES, a las que deberían compensarse los costes de implantación y puesta en marcha. Los costes y gastos deberían mantenerse en términos similares a los actuales, alrededor de un 0,30%.

En paralelo al desarrollo de este sistema cuasi obligatorio, la negociación colectiva podría jugar un papel efectivo si se previera que los convenios contemplan necesariamente un apartado dedicado a pensiones complementarias y podrían establecerse mejoras pactando aportaciones superiores, como por ejemplo con ganancias de productividad.

Sea cual sea la decisión final adoptada para la extensión de la previsión social debería plasmarse en una Ley específica de Previsión Social Complementaria, a la que debería dotarse de máxima estabilidad temporal y debería separar nítidamente la regulación que afecta a los sistemas empresariales y a los sistemas personales.

Muchas veces se recurre a la fiscalidad como la variable más relevante para impulsar las pensiones complementarias. Es importante pero no es suficiente, por lo que deberá analizarse en un entorno de necesaria consolidación fiscal, cuáles son realmente los incentivos más eficientes y beneficiosos para el conjunto de los ciudadanos y empresas y para la consecución de los objetivos perseguidos, y actuar en consecuencia.

La extensión de la previsión social debería plasmarse en una Ley específica de Previsión Social Complementaria, a la que debería dotarse de máxima estabilidad temporal y debería separar nítidamente la regulación que afecta a los sistemas empresariales y a los sistemas personales

En todo caso sería necesario revertir algunas decisiones normativas erráticas en esta materia como las que afectan actualmente a los límites de aportación en los sistemas empresariales, la cotización de las aportaciones a estos sistemas, la desaparición de la deducción en el impuesto de Sociedades, la introducción de nuevos supuestos de liquidez, etc.

Aunque debería discriminarse positivamente el desarrollo de la previsión empresarial no debería olvidarse la adopción de medidas favorecedoras de la previsión social individual que deberían orientarse a contar con instrumentos claramente finalistas de ahorro para la jubilación, generalizar el concepto de planificación de la jubilación, aprovechar la composición de nuestro ahorro en activos inmobiliarios y crear instrumentos sencillos, transparentes, que creen dinámicas automáticas de ahorro, sostenidas en el tiempo y que aprovechen el desarrollo de las nuevas tecnologías. ●