

ENTREVISTA

JOSE CARLOS GARCIA DE QUEVEDO

Subdirector General de Planes y Fondos de Pensiones

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales y perteneciente por oposición al Cuerpo Superior de Técnicos Comerciales y Economistas del Estado, ocupa desde 1997 su actual responsabilidad en la Dirección General de Seguros y Planes y Fondos de Pensiones.

EXPERIMENTADO técnico de la Administración, a este jerezano no le tiembla la voz cuando hablamos de las rentabilidades de los planes de pensiones, quizás porque su juventud le va a permitir conocer varios ciclos económicos, si éstos se siguen dando. No ha obviado ninguno de los temas propuestos y las preguntas han sido directas y las respuestas más técnicas que políticas y hasta, incluso, se ha pronunciado con la rotundidad que nace de la propia opinión sobre las comisiones de las gestoras de fondos de pensiones individuales. Y para rematar esta entrevista, nos confiesa que ha comprado y leído en la reciente Feria del Libro de Madrid el último publicado por Eduardo de Mendoza, *Las aventuras del tocador de señoras*.

– ¿Por qué se insiste tanto en la imposibilidad de la Seguridad Social para hacer frente a los compromisos de pensiones en el futuro y, sin embargo, nunca se habla de que las gestoras de planes de pensiones también pueden quebrar y con mayor facilidad que el Estado; quedando, en este supuesto, todos sus afectados sin



cobertura o ésta notablemente disminuida si se tiene que hacer cargo la CLEA?

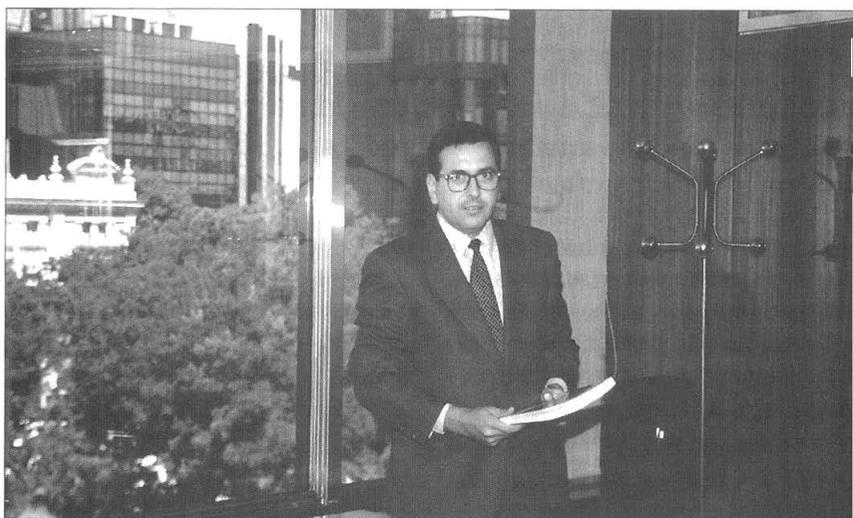
No me gusta aproximarme a esta materia confrontando el sistema público «versus» el sistema privado, o el sistema de Seguridad Social «versus» las entidades gestoras de fondos de pensiones. Lo que subyace en el planteamiento es que en el sistema de estado de bienestar tienen que confluir tres niveles. En esos tres niveles, uno será el público, otro será el particular y otro será el nivel empresarial o planes de pensiones de empleo. Y entre los tres se afianza y se refuerza el sis-

tema de protección social, pero entendido siempre en sentido amplio.

– ¿Va a quebrar la Seguridad Social? Mire Vd., el Estado español no quiebra por naturaleza, la Seguridad Social tampoco quiebra. Mi pregunta sería ¿El ciudadano español de hoy se va a conformar sólo con lo que le dé la pensión pública de la Seguridad Social mañana ó querrá en su calidad de vida tener ingresos complementarios? ¿Y cómo se puede incentivar esos ingresos complementarios? Pues a través de los planes de pensiones de empleo, con una gestión profesional que genere valores añadidos, etcétera.

– *Pero, en los medios de comunicación nunca se habla de complemento a la pensión de la Seguridad Social, lo que se dice es que la Seguridad Social no va a poder hacer frente a sus compromisos de pensiones.*

No, eso es una simplificación obsesiva. Es decir, la Seguridad Social va a pagar las obligaciones que tiene asumidas siempre, porque en un Estado como el español, como en otro Estado de la Unión Europea, hay un consenso, hay una carta social; es decir, Vd. tiene una serie de obligaciones hoy, Vd.



tiene que pagar impuestos, tiene que cumplir las normas, ... pero también hay una serie de derechos, derechos actuales y derechos futuros. Entonces, eso forma parte el pacto social de la solidaridad intergeneracional e intrageneracional. Los agentes económico-sociales con todas las fuerzas políticas, ya desde el Pacto de Toledo se han ido comprometiendo a analizar y a introducir las reformas más necesarias, sean paramétricas o de otra índole de carácter financiero y presupuestario para garantizar precisamente la sostenibilidad de un sistema de protección social público suficiente. Ahora bien, la calidad de vida que se está generando en España desde nuestro ingreso en la Unión Europea, apunta que si queremos mantener esa calidad de vida en la jubilación es necesario contribuir también privadamente, con planes de pensiones individuales o de empleo.

– Entonces, desde la Dirección General de Seguros y Planes y Fondos de Pensiones (DGSFP), se consideran a los fondos de pensiones privados como complemento a la Previsión Social.

– Claro, siempre son complementarios a la Previsión Social.

– Últimamente se está hablando de una Seguridad Social mixta ¿Qué competencias tendría el sector público y cuáles el sector privado?

¿Cuál sería el cometido de la DGSFP?

– La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones es un centro de la Administración y en los trabajos que se están llevando a cabo en su seno, se tiene como referencia muchos tipos de acuerdo y evidentemente acuerdos de ámbito político y acuerdos entre los agentes económico-sociales.

Hoy en día en qué está trabajando, en analizar las posibles líneas de trabajo del contenido del punto XIII del Acuerdo de Mejora y Desarrollo del Sistema de Protección Social que firmaron el pasado mes de abril el Gobierno con parte de los sindicatos mayoritarios y con las organizaciones



«En Alemania es muy interesante la forma de instrumentar un sistema de previsión complementario»

empresariales. Pero se trata de una labor de análisis y estudio. También se está analizando y contrastando la intensa experiencia y datos que no facilita el desarrollo del proceso de instrumentación y exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores.

Ese apartado 13 incorpora un consenso entre los agentes económico-

sociales para potenciar los planes de empleo en general, facilitar la incorporación de las pequeñas y medianas empresas y de los empresarios individuales y sus trabajadores a planes de pensiones y empleo, tanto de promoción conjunta como de empleo propio. También, se refiere a de reforma de las comisiones de control con criterios basados en la negociación colectiva, la posibilidad de modernizar y flexibilizar las inversiones de los fondos de pensiones, la definición de las contingencias, etcétera. Esa es la línea de trabajo analítica que está llevando a cabo la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. ¿Dónde estaríamos ubicados? Precisamente en donde estamos, en el Ministerio de Economía; porque evidentemente este acuerdo incorpora aspectos económicos y aspectos de trabajo y el apartado 13 es fundamentalmente planes de pensiones y empleo.

Evidentemente España no puede permanecer al margen de lo que ocurre en los países del entorno económico de la Unión Europea. Aquí tenemos por un lado el proyecto de Directiva de Fondos de Pensiones, que trata de armonizar unas reglas del juego comunes en fondos de pensiones de empleo en el ámbito comunitario y después lo que está ocurriendo en otros países. En Alemania es muy

interesante la forma de instrumentar un sistema de previsión complementario con carácter no diría yo un tanto obligatorio, sino opcional para el trabajador, aunque ya se sientan las bases en el sistema alemán para que llegue a ser obligatorio. De tal forma que una parte de los salarios se destinen a planes de pensiones de empleo o individuales.

- La CEOE se pronunció la semana pasada en este sentido. Por parte de la Administración se decía que este sistema iba a ser excesivamente caro, mientras que la CEOE dijo que era perfectamente asumible.

- Cuando se trata de analizar el sistema de protección social, hay que mantener una aptitud abierta y lo más analítica posible. Todo proceso de reforma tiene un coste, puede ser financiado, pero en un proceso a largo plazo y con una serie de consensos es viable; es decir, el grado de complementariedad o sustituibilidad del sistema público de pensiones, puede analizarse. Se ha hecho en Alemania, se está haciendo en el Reino Unido continuamente, en el Reino Unido siempre es sustitutivo aunque opcional. En Alemania es también parcialmente sustitutivo, pero en vez de cotizaciones lo es por el lado de las prestaciones.

En España el consenso político es unánime a este respecto, es siempre complementario. Pero no sólo la CEOE ó las organizaciones empresariales, también algún sindicato ha apuntado la posibilidad de analizar en qué condiciones se podrían revisar las cotizaciones sociales a la Seguridad Social, ya sea para disminuirlas, ya sea para dedicarlas a otros fines o para sustituirlas complementariamente por aportaciones a planes de pensiones de empleo. Este tipo de ejercicio que también lleva a cabo instituciones tan prestigiosas como el Banco de España, incluso el Instituto de Actuarios, creo que enriquece todo el bagaje analítico y técnico e incluso institucional de la discusión sobre el estado del sistema de protección social en la actualidad y en el futuro. Pero sin alarmismos y con un enfoque lo más analítico y consensuado posible.

- Durante el ejercicio del año 2000 los planes de pensiones individuales han tenido rentabilidades negativas, a excepción de los que invierten su totalidad en renta fija ¿Qué



«No sólo la CEOE, también algún sindicato ha apuntado la posibilidad de analizar en qué condiciones se podrían revisar las cotizaciones sociales a la Seguridad Social»

se puede argumentar para tranquilizar a los participantes?

- Algunas ideas básicas sobre estos aspectos. En primer lugar no hay que olvidar que el plan de pensiones es un instrumento de ahorro a largo plazo, y por tanto las rentabilidades deben ser analizadas a largo plazo. No es conveniente, ni correcto hacer valoraciones de rentabilidades o resultados a una semana, a un trimestre a seis meses o a un año ó dos. No es referente. Por lo tanto, un participante de un plan de pensiones debe analizar la rentabilidad, la capitalización de su ahorro a largo plazo. Dicho esto, me va a permitir un ejercicio crítico sobre la «rankinitis» o una aproximación comercial agresiva basado en rentabilidades inmediatas sobre planes de pensiones, porque como todo el mundo sabe las rentabilidades pasadas no comprometen a rentabilidades futuras y por tanto hay que insistir en que es un ahorro a largo plazo.

En segundo lugar, aún siendo un ahorro a largo plazo tampoco es un ahorro especulativo. Hay que tratar de combinar una adecuada cartera de inversiones que se aproxime a las actitudes que un individuo pueda tener, pero prevaleciendo el carácter de capitalización a largo plazo con prudencia, con cierta seguridad, etc. Aquí, si analizamos técnicamente los datos del sector, las rentabilidades medias obtenidas con los planes de pensiones en distintos períodos de tiempo vemos que, normalmente los que tienen una renta variable, aproximadamente, entre el 15% ó 30 %, mantienen una rentabilidad a largo plazo positiva y muy estable cualquiera que sea el período considerado; mientras los que tienen una

excesiva cartera en renta variable, registran pérdidas en los dos últimos años, muy intensas y profundas.

- Pero, los más perjudicados son los participantes que quieren rescatar su plan en forma de capital en un año como éste, en que el resultado del fondo ha sido negativo o lo que es peor, lleva pérdidas acumuladas de varios años ¿No sería conveniente autorizar al beneficiario a demorar el rescate y que pueda esperar a ejercicios más favorables?

- No tiene porqué cobrar todo en ese ejercicio, además, desde la Dirección General de Seguros y Fondo de Pensiones, recomendamos que se cobre en forma de renta, ya sea en forma de renta financiera ó en forma de renta garantizada, temporal ó vitalicia. Por qué? Porque precisamente se presta a esa posibilidad de matizar en el tiempo, como una prestación formal de renta. Y esta es opción del participante. El que quiera cobrar en forma de capital y coincide con una fase recesiva del ciclo, pues dependerá de la cartera de inversión que tenga pero es una decisión del sujeto, es decir, que lo puede evitar.

- Yo creo que es mejor rescatarlo en forma de capital, y sobre todo que es un momento determinante de la vida del individuo en el que, generalmente, se quiere destinar esa capitalización a la segunda vivienda largo tiempo deseada ¿No sería posible dar la posibilidad al participante de capitalizarlo en algún ejercicio posterior cuyo momento económico fuera más favorable?

- No comparto el que la prestación en forma de capital sea siempre mejor que en forma de renta ni que se destine básicamente a adquirir una

segunda vivienda. El individuo cuando se jubila puede optar por cobrarlo inmediatamente ó diferirlo. La finalidad de ahorro es complementar la pensión de la Seguridad Social ó el ahorro en la jubilación. El que quiera gastarse en la adquisición de bienes a corto plazo, utilizará los ingresos que no tendrá en el futuro. Yo en este sentido suelo ser bastante conservador y prudente y optaría siempre por una renta de carácter temporal o vitalicia garantizada, y dedicarla a la finalidad del mismo. El que quiera cobrar en forma de capital lo puede hacer, porque la norma así lo prevé, pero está distorsionando la finalidad y no está teniendo en cuenta las contingencias del futuro; porque cada vez se vive más, y una mayor longevidad lleva emparejada la necesidad de tener apoyo de personas o de cubrir otras

el plan de pensiones. La edad media del partícipe de planes de pensiones en España es de 46 años, que es justo cuando ha podido en muchos casos terminado de pagar el crédito hipotecario. Si es cierto, que cada vez están cambiando las actitudes, que cada vez los jóvenes tienden a alquilar la vivienda habitual y a ahorrar en activos financieros y en planes de pensiones.

– No le parecen, a la Dirección General de Seguros, altas las comisiones que llevan las gestoras hayan pérdidas o beneficios en los fondos de pensiones?

– Pues depende, si analizamos los planes de empleo no nos parece en absoluto elevadas las comisiones que están cobrando las gestoras por gestionar planes de pensiones de empleo, porque ahí la comisión de control del plan

los fondos de pensiones de empleo, ¿No es un agravio comparativo en relación con el resto de los sectores, entre si y para sus trabajadores, que algunas entidades financieras no los hayan externalizado y otras lo hayan hecho o individualizado el patrimonio que gestionaban?

– No es que sea discriminatorio, exteriorización no es igual a reconocimiento de derechos firmes a favor del trabajador, no es igual. Exteriorización es una forma instrumental o funcional de financiar unos compromisos por pensiones. Que las entidades financieras estén exentas no quiere decir que estén discriminados los trabajadores. Hay que ir a la naturaleza y a las características del compromiso. Si el compromiso es una expectativa de derecho, una entidad puede haber exteriorizado un contrato de seguro y no quiere decir que ese trabajador tenga el derecho reconocido. Ese trabajador, si se va de la empresa, no cobrará ninguna prestación. Hay muchos contratos de seguros que instrumentan expectativas de derecho. El que una entidad financiera esté exceptuada, no quiere decir que la expectativa de derecho pase a ser derecho firme, no, no, no. Eso forma parte de la libertad y autonomía de las partes. Por lo tanto, la expectativa de derecho sólo se puede exteriorizar vía contrato de seguros. Si Vd. quiere ir a un plan de pensiones, pues según las características de los planes de pensiones tiene que reconocer derecho firme, entonces tendrá que renegociar en el origen laboral o empresarial las características del compromiso. para convertirlo en derecho firme. Hay compañías de seguros y entidades financieras que han exteriorizado vía contrato de seguros y siguen manteniendo esto como expectativa de derecho, igual que si se tuviese un fondo interno. El convenio de la banca establece muy claramente que el acuerdo previsto del convenio sectorial puede ser sustituido por acuerdo de ámbito empresarial. Es lo que está haciendo muchas enti-

«Hay entidades financieras que han exteriorizado vía plan de pensiones, pero han modificado las características del compromiso asumido en el ámbito laboral»

carencias -como está analizando el Seguro de Dependencia- que te permita mantener la calidad de vida. Digamos pan para hoy, hambre para mañana, bueno son actitudes.

– Dentro de los análisis de la Dirección General de Seguros ¿Cómo analiza que la inversión inmobiliaria es ahora un concepto de previsión social en el español medio?

– El ciudadano medio español invierte en formación, ahora el español invierte mucho en formación, porque hoy más capacidad técnica va asociada a mayores probabilidades de mantener un empleo estable y además va asociada a una mayor renta permanente en el futuro e invierte en previsión. Y las dos partes de la previsión social complementaria son, una la adquisición de la vivienda habitual y la otra es

de empleo tiene más capacidad de negociación, y las comisiones de las entidades gestoras están en niveles muy ajustados. Si nos vamos a planes de pensiones individuales, las comisiones de control son las que marcan las normas, pero cada partícipe podrá apretar en función de la relación que tenga con la gestora,. Lo que sí es cierto es que no me parece razonable es que no habiendo resultados positivos, las gestoras sigan cobrando la comisión. Yo si fuese cliente, exigiría que en tanto en cuanto no exista rentabilidad en planes de pensiones no se cobrase comisión. Pero le hablo como partícipe de planes de pensiones y no como responsable en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

– En cuanto a la externalización de

dades y banco de nuestro país que ha decidido exteriorizar vía plan de pensiones, sustituir por acuerdos a nivel de la empresa en particular, los acuerdos del convenio sectorial.

– ¿Qué aporta a la potenciación de los planes de pensiones de empleo quitar peso al control sindical en favor del empresarial?

– Este tema es la consabida reforma de las comisiones de control. Analizando cuales son los elementos que intervienen en las comisiones de control, vemos cual es la composición o porcentaje de la representación de los partícipes y de la empresa. Hoy la ley atribuye mayoría absoluta a los representantes de los partícipes; esto es un elemento a analizar, si conviene o no reformarlo y en qué medida, y por otra parte, los mecanismos de decisión en la comisión de control. Si se establecen mayorías cualificadas sin concretar o si además de las mayorías cualificadas sin concretar, se establecen las reservas de votos favorables a favor de la empresa o de los trabajadores. Yo aquí distinguiría básicamente tres modalidades. Lo que son planes de pensiones de empleo de aportación definida para la jubilación; en este sentido, en las decisiones que afecten a la marcha del plan de pensiones, debería tener una mayor presencia los intereses de los partícipes. Por el contrario, cuando en un plan de pensiones de prestación definida la empresa sigue manteniendo el riesgo económico de la situación actual y

futura, ahí sería razonable prever un mayor peso de las decisiones de los representantes de la empresa y un tercer aspecto serían los planes de pensiones de promoción conjunta de ámbito supraempresarial, y cómo se mejora la integración con la negociación colectiva. Esos serían los tres elementos a analizar. Y la negociación colectiva es algo que está muy maduro, que está reconocido en el Estatuto de los Trabajadores y ahí es claro que la representación es paritaria y que las decisiones se adoptan por consenso de la mitad de las partes de cada una de las representaciones paritarias. Pues puede ser un elemento inspirador, como afirma el punto XIII del Acuerdo para la Mejoras y Desarrollo del Sistema de Protección Social.

– ¿Cuáles son los principales problemas que han puesto los estados al ECOFIN, y en particular al comisario europeo del Mercado Interior, Frits Bolkestein; para que las empresas puedan gestionar unificadamente los fondos de pensiones de sus trabajadores y que los trabajadores puedan mantener su plan de pensiones del Sistema de Empleo, independientemente del país de a UE donde se encuentren?

– En el proyecto de Directiva de Unión Europea, se han ampliado los objetivos, porque a principios de los años 90, el ámbito de aplicación se reducía a lo que eran las inversiones. Hoy en día se aplica a otros conceptos que son muy importantes, protección de

los trabajadores, aspectos sociales y laborales, es un tema tremendamente complejo, ya que son muy dispares los sistemas de previsión existentes entre los distintos estados miembros. Coexisten sistemas basados en capitalización común, en países como Reino Unido, Holanda e incluso España, con otros sistemas mixtos de carácter sustitutivo o complementario y que a su vez combina criterios cualitativos o cuantitativos, entonces es muy importante la labor que hay que llevar a cabo de coordinación entre todos los estados miembros.

– ¿El Gobierno Español ha puesto trabas?

No. Los representantes de España tienen una actitud constructiva en el proyecto de directivas que se está discutiendo. Hay algunos aspectos que consideramos necesarios para el mejor funcionamiento, que sea lo más equilibrado posible, que combine no sólo los intereses de las grandes multinacionales o un modelo determinado, sino también los intereses de los trabajadores y de los sistemas de previsión social en los distintos Estados Miembros.

– Para limar estas diferencias que existen en el ámbito del Sistema de Empleo de los planes de pensiones de la U.E. ¿No facilitaría las decisiones el aprobar previamente la Carta Social europea, que es uno de los temas que cada vez se demora más?

– Lo que es unificación, equiparación ó igualación, no creo que tenga por qué condicionar la Carta Social europea cuyo ámbito es de más amplio alcance y por tanto más complicado que un proyecto de Directiva sobre sistemas complementarios de previsión que están muy centrados en aspectos financieros, técnicos y de la Ley de Prestaciones de Servicios de Gestión de Inversiones y de la Ley de Circulación de Capitales, Bienes, Servicios y Trabajadores. El ámbito es mucho más modesto, probablemente, el de proyecto de la Directiva que el de la Carta Social Europea. ■



José Carlos García de Quevedo durante la entrevista.