

## 201

### **Optimización del ahorro a través de soluciones integrales**

¿Cómo puede la empresa ayudar a sus empleados?

**Máster en Dirección de Entidades  
Aseguradoras y Financieras**



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

# 201

## **Optimización del ahorro a través de soluciones integrales**

¿Cómo puede la empresa ayudar a sus empleados?

Estudio realizado por: Teresa Repollés Llecha  
Tutor: Antonio Parra Eizagaetxebarría

**Tesis del Master en Dirección de Entidades  
Aseguradoras y Financieras**

Curso 2015/2016

Esta publicación ha sido posible gracias al patrocinio de ARAG SE, Sucursal en España



Cuadernos de Dirección Aseguradora es una colección de estudios que comprende las tesis realizadas por los alumnos del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universidad de Barcelona desde su primera edición en el año 2003. La colección de estudios está dirigida y editada por el Dr. José Luis Pérez Torres, profesor titular de la Universidad de Barcelona, y la Dra. Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de la misma Universidad.

Esta tesis es propiedad del autor. No está permitida la reproducción total o parcial de este documento sin mencionar su fuente. El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad del autor, quien declara que no ha incurrido en plagio y que la totalidad de referencias a otros autores han sido expresadas en el texto.

## Presentación y agradecimientos

Como presentación, sólo puedo decir que este curso ha pasado rapidísimo. Cuando nos reunimos el primer día de clase todos los alumnos, cuantificábamos todos los viernes y sábados del curso escolar y mira por donde, ya estamos en la parte final, escribiendo la tesis.

Lo mejor del año, ha sido poder compartir con mis compañeros el día a día, y esos momentos inquietantes que cada uno de nosotros vivíamos con intensidades diferentes, comparando y analizando cada punto de vista. Todos nosotros viniendo de áreas diferentes y compañías aseguradoras distintas. Además también como punto a destacar es el aprendizaje que me llevo de todos los profesores que han pasado por el master, a cual mejor. Cada uno de ellos, aportando su experiencia profesional en el mundo asegurador y enriqueciendo nuestros pocos conocimientos de muchas de las áreas de una compañía aseguradora.

Respecto a la tesis, no ha sido fácil elegir el tema puesto que en los últimos años se habla mucho de cómo evolucionará el sector del ahorro dados los acontecimientos que hemos pasado y cómo se previene que será en un futuro.

Cada vez existe más conocimiento respecto a cómo ahorrar, pero sí que es cierto una cosa, la gente necesita que les guíen para poder sacar partido al esfuerzo que realizan cuando piensan en un ahorro a futuro. Es en este punto, es donde las empresas pueden ayudar a los ciudadanos, instaurando un sistema que permita a todos los trabajadores planificarse un futuro en el que puedan mantener su nivel de vida y satisfacer todas sus necesidades. Es por ello, que España al igual que otros países debería planearse una serie de reformas para que al trabajador de a pie, no vea disminuida su futura pensión.

Respecto a los agradecimientos, hay muchos pero el primero de todo, es a mi tutor Antonio Parra, que me ha estado guiando en esta búsqueda y preparación de la tesis con todos sus consejos y recomendaciones y por su puesto a los directores del Máster y profesorado adjunto.

Me gustaría agradecer también a mi jefe de Vidacaixa, el haber confiado en mí para la realización del máster y sobretodo también a mis compañeros de equipo que siempre han estado a mi lado en los momentos duros que hemos vivido durante el curso. Agradecería a muchas más personas el apoyo que me han dado durante todo este año, pero la lista se alargaría y nunca acabaría de escribir. Simplemente dar las gracias a todos aquellos que están a mi lado y me dan fuerzas para seguir.

Muchas gracias por todo!



## Resumen

El principal objetivo de este trabajo es poder analizar una problemática existente en España, que afecta a nivel social, político y económico en relación al ahorro de nuestra futura jubilación. Podríamos resumirla, en que a través del canal de las empresas hemos de facilitar a los trabajadores acumular ahorro de manera fácil y accesible.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que en nuestra sociedad hay escasa cultura del ahorro, trabajaremos en cómo concienciar a la población en responsabilizarse de su propio futuro.

En este sentido, las compañías aseguradoras y financieras, adquieren mayor relevancia al tener que instrumentar herramientas que permitan a la sociedad llegar a la etapa de jubilación de la mejor forma posible, complementando las pensiones públicas para cubrir sus necesidades.

## Resum

El principal objectiu d'aquest treball és poder analitzar una problemàtica existent a Espanya, que afecta a nivell social, polític i econòmic en relació a l'estalvi de la nostra futura jubilació. Podríem resumir-la, en què a través del canal de les empreses hem de facilitar als treballadors acumular estalvi de manera fàcil i accessible.

Per tant, tenint en compte que en la nostra societat hi ha escassa cultura de l'estalvi, treballarem en com conscienciar a la població a responsabilitzar-se del seu futur.

En aquest sentit, les companyies asseguradores i financeres, adquireixen major rellevància en haver d'instrumentar eines que permetin a la societat arribar a l'etapa de jubilació de la millor forma possible, complementant les pensions públiques per cobrir les seves necessitats.

## Summary

The main objective of this paper is to analyze an existing problem in Spain, affecting social, political and economic level in relation to our future retirement savings. We could summarize, that through the channel of the companies we provide workers accumulate savings easy and accessible way.

Therefore, given that there is little savings culture in our society, we will work on how to raise awareness on responsibility for their own future.

In this sense, insurance and financial companies become more relevance having to implement tools that allow society to reach the stage of retirement in the best way possible, complementing public pensions to meet their needs.



# Índice

1. Introducción .....	9
2. Situación del Ahorro en España .....	11
2.1. Situación actual y tendencia .....	11
2.2. Percepción del ahorrador .....	13
2.3. Productos y canales .....	14
3. Comparación del Ahorro entre España y otros mercados de referencia .....	19
3.1. Análisis macro de la economía internacional .....	19
3.2. Situación actual España vs resto de países .....	20
3.2.1.1. EEUU .....	23
3.2.1.2. Reino Unido .....	24
3.2.1.3. Alemania (como representación de Europa) .....	26
4. Introducción a las pensiones de la Seguridad Social .....	31
4.1. Situación del mercado laboral .....	31
4.2. La seguridad social española .....	33
4.3. Sistema Público de Pensiones: Historia del pasado .....	36
4.3.1.1. Los 3 pilares .....	39
4.3.1.2. Sistema de Financiación de las Pensiones .....	40
5. Los Sistemas de Previsión Social Complementaria .....	43
5.1. Características .....	43
5.2. Diferentes modalidades de instrumentos .....	44
5.3. Instrumentos de Previsión Social Complementaria .....	46
5.4. Ventajas para la empresa y el empleado .....	50
6. Búsqueda de Nuevos canales de ahorro: Previsión Social en la Empresa .....	53
6.1. Percepción del empleados respecto a los beneficios que le aporta la empresa .....	55
6.2. Soluciones Aseguradoras .....	56



6.3. Introducción a la Economía del comportamiento.....	60
6.3.1.1. Statu Quo.....	61
6.3.1.2. Thaler y Benartzi .....	61
6.4. Cómo despertar el compromiso con los empleados: “los Nudge”.....	62
6.4.1.1. Acciones cuantitativas y cualitativas.....	63
6.4.1.2. Cómo canalizar esas acciones y llevarlas a la práctica.....	64
7. Propuesta de medidas en la introducción del nuevo canal de ahorro en el sistema público.....	71
8. Conclusiones .....	77
9. Bibliografía.....	79
10. Autor.....	81

# **Optimización del ahorro a través de soluciones integrales**

## **¿Cómo puede la empresa ayudar a sus empleados?**

### **1. Introducción**

La crisis económica del 2008 ha sido el detonante del grave problema que afronta España con la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones. Sin embargo, a mediados de los años 80, ya se planteaba como la sociedad española podía afrontar el pago de las pensiones futuras.

Llevamos años analizando el envejecimiento de la población española, por falta de natalidad y aumento de la esperanza de vida, pero estos factores demográficos también existían en otros países de nuestro entorno. Quizás, el hecho de que después de la crisis económica, tengamos problemas con el empleo y aumente nuestro gasto público, hace que nos diferenciamos de aquellos países que han reconducido la situación.

Las diferentes reformas que se han ido aplicando en nuestro país, no han sido del todo profundas a diferencia del resto de países, ya que se ha logrado el objetivo de sostenibilidad por la vía de bajar las pensiones. Según las estimaciones, a pesar de que cada la población va a envejecer hasta un 70 por 100 más en el 2050, durante los próximos 50 años el gasto en pensiones (en porcentaje del PIB) va a permanecer esencialmente constante. De esta forma, todo el coste del envejecimiento se traslada a los jubilados vía pensiones más bajas. Ciertamente se garantiza que va a haber alguna pensión en el futuro, pero no está claro que vaya a ser suficiente. Deberíamos plantearnos si es justo que las futuras generaciones deban subvencionar las pensiones de los jubilados, no se ría conveniente buscar otros canales para complementar las pensiones a futuro?

Por ello, el papel que juegan las empresas de la mano de las Entidades Aseguradoras es esencial. Necesitan convertirse en aliadas de los empleados para que faciliten instrumentos de ahorro a través de la previsión social complementaria. Las Entidades Aseguradoras por su parte interviene en el proceso de divulgación y planificación del ahorro para la jubilación y tienen una labor social fundamental, para trasladar a la población de la necesidad de que cada uno se responsabilice de su propio futuro.

Teniendo en cuenta lo explicado, he dividido la tesis en 6 apartados, entre los cuales:

- Para empezar, durante los 3 primeros capítulos hago un pequeño recorrido sobre la situación del ahorro en España, nuestro entorno y una breve introducción de nuestro Sistema de Pensiones.

- Luego, desarrollamos los sistemas de previsión complementaria, para dar paso al sistema de previsión en la empresa y cómo la economía del comportamiento puede ayudar en este proceso.
- Para finalizar, con un pequeño análisis de la situación y exponiendo propuestas de soluciones, que lógicamente tiene que ver con instrumentos de previsión en las empresas.

En todo el trabajo se ha utilizado una metodología basada en la búsqueda y recopilación de diversos estudios referentes a instrumentos de previsión, Seguridad Social, países de nuestro entorno que sufren los mismos problemas demográficos. Todo ello, vinculado a los estudios realizados en el campo de la economía del comportamiento, junto con información estadística de características similares.

El estudio me ha permitido conocer más en profundidad cual es la realidad de nuestra situación en lo que se refiere a nuestras pensiones, presentes y futuras, y así poder compartir alguna posible solución para disfrutar del futuro mediante, “el ahorrar es el mañana”.

## 2. Situación del ahorro en España

Planteamos la situación del ahorro porque cuando pensamos en nuestro futuro se generan ciertas incertidumbres respecto a cómo podremos afrontarlo. En España el ahorro de cara a la jubilación se centra en 3 pilares básicos de proporciones distintas: sistema de prestaciones público (Seguridad Social), previsión de las empresas y ahorro individual.

En los últimos años, adquiere más relevancia la importancia de ahorrar y cuánto antes mejor, debido a los cambios sociales, económicos y demográficos de las últimas décadas:

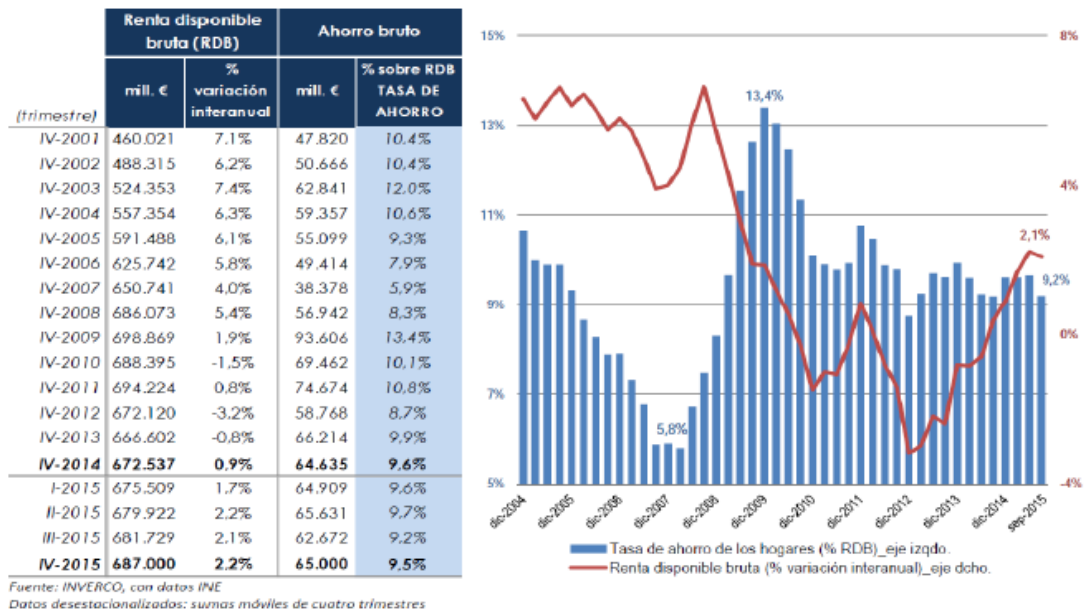
- El acceso al mercado laboral.
- La inflación
- La esperanza de vida en el último siglo se ha duplicado en España y actualmente se sitúa como 4º país más longevo del mundo con bajas tasas de natalidad.
- Acceso a la jubilación con mejor calidad de vida

Se podrían enumerar muchos más, pero estos cambios indudablemente afectan a nuestro sistema de pensiones en mayor medida. Al ser un sistema de reparto en el que las pensiones de la Seguridad Social se satisfacen con cargo a las cotizaciones pagadas por la empresa más los trabajadores en activo, y la previsible evolución poblacional de nuestro país, donde cada vez es mayor la proporción de personas mayores frente a las jóvenes, el futuro de las pensiones afronta graves riesgos en relación a la sostenibilidad de su estructura actual. Por lo tanto, deberemos anticiparnos a buscar soluciones alternativas.

### 2.1. Situación actual y tendencia

Durante los últimos años el ahorro de las familias españolas ha sufrido varios cambios debido a la fuerte crisis económica que ha afectado la población española. De hecho, según un estudio de Angel Martínez Aldama, desde 2009 la tasa de ahorro ha bajado de manera significativa (desde 13,4% hasta el 9,6%) y no sólo eso, sino que en 2015, la fortaleza del consumo de hogares hizo que la tasa de ahorro continúe bajando. Así podemos observarlo en el siguiente gráfico:

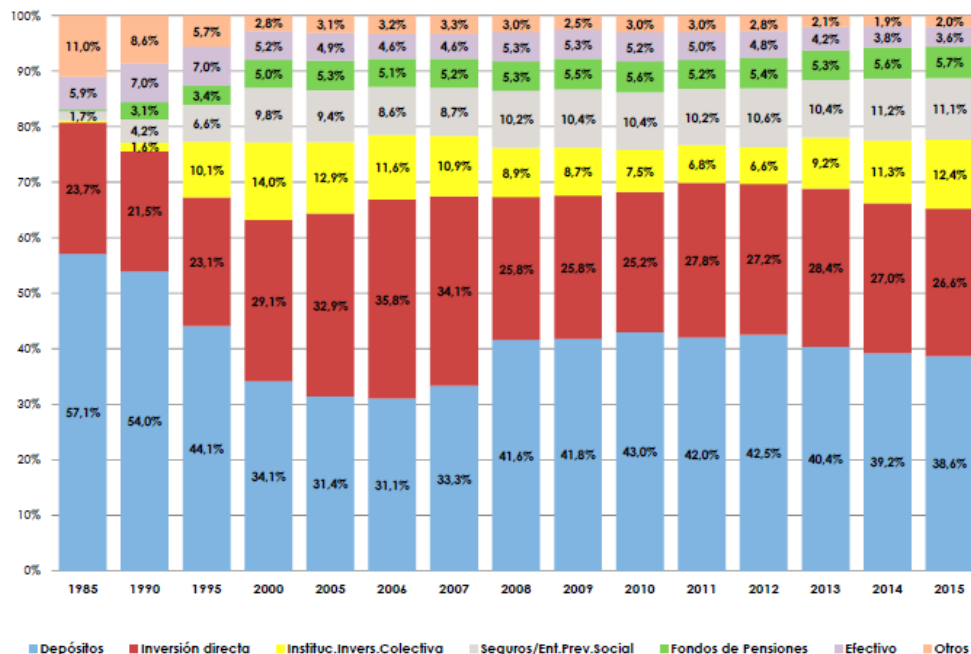
**Gráfico 1. Tasa de ahorro de los hogares españoles**



Fuente: INVERCO con datos INE

Teniendo en cuenta que la tasa del ahorro continúa bajando, si analizamos su distribución existe una gran disparidad entre el porcentaje de ahorro que se destina a corto, medio y largo plazo. Según los últimos datos del informe trimestral del ahorro financiero de las familias, los activos quedarían distribuidos del siguiente modo:

**Gráfico 2. Activos financieros de las familias españolas**



Fuente: INVERCO, Informe Trimestral Ahorro Financiero Familias Españolas 4T 2015

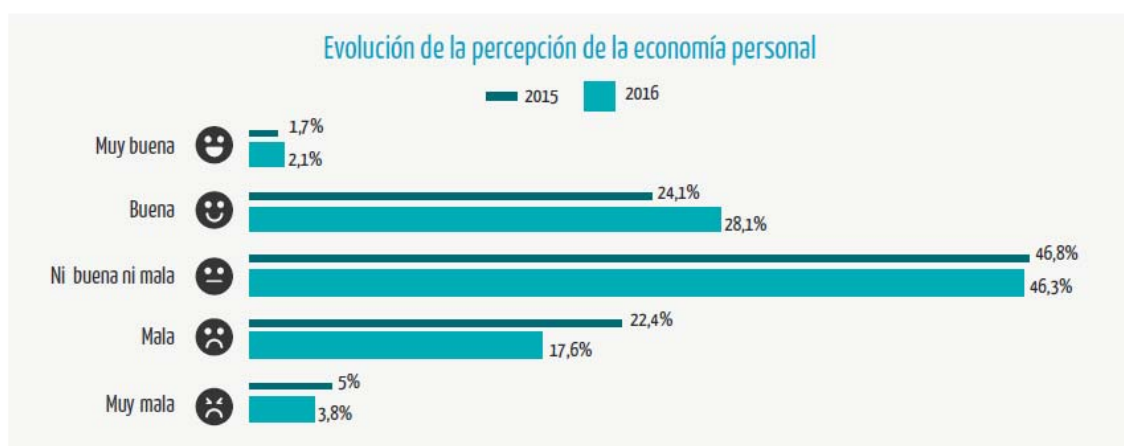
Sí que es cierto que la tendencia de la situación financiera ha mejorado en los últimos años y la capacidad de ahorro va estrechamente ligada al crecimiento económico (cuando hay recuperación económica el ahorro incrementa), pese que hemos visto al inicio que aun teniendo resultados positivos, la tasa de ahorro se ha disminuido al distribuir el gasto en porcentajes diferentes.

En concreto, me llama la atención un estudio de mercado realizado por Rastreator, *III Estudio de Comparación Online hacia el Ahorro Inteligente*, que constata un crecimiento del porcentaje de ahorradores y una mejora de la percepción económica personal.

## 2.2. Percepción del ahorrador

He mencionado dicho estudio porque considero muy interesante cómo año a año plantea la situación de la percepción de los españoles hacia el ahorro. Realmente, las percepciones de cada uno distan mucho de la realidad, pero en definitiva ayuda a priorizar más la capacidad de ahorro y si adicionalmente, tenemos en cuenta los aspectos sociológicos, económicos y demográficos, la solución a corto, medio y largo plazo es totalmente diferente en cada caso. Como ejemplo, podríamos reflejar la percepción de la economía personal del 2016 respecto al año anterior y observaríamos que aunque un 21,4% la percibe como mala, existe también un 46,3% que la califica como ni buena ni mala.

**Gráfico 3. Percepción de la economía personal**



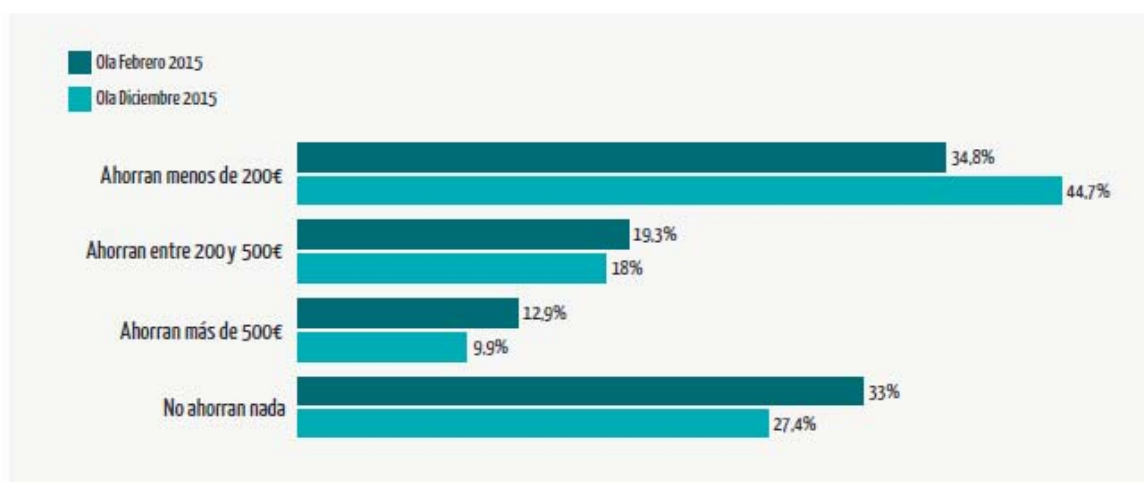
Fuente: III Estudio de Comparación Online hacia el Ahorro Inteligente. Rastreator.

Hay una leve mejora de propensión al ahorro, por un lado motivado por el crecimiento económico y economía personal, pero por otro, por un incremento de las expectativas de futuro. Frente a las posibles contingencias imprevisibles, las per-

sonas suelen ser más precavidas y potenciar inconscientemente la necesidad de ahorrar en mayor cantidad y de manera constante.

Generar ahorro no es fácil y por mucha voluntad, a veces no se consigue ahorrar la cantidad suficiente y se distribuyen de manera desigual en función de la edad, sexo y clase social. Analizando datos del estudio, casi un 50% de los entrevistados (44,7%) no consigue ahorrar más de 200€ y un 27,4% no puede ahorrar nada.

**Gráfico 4. Percepción de la economía personal**



Fuente: III Estudio de Comparación Online hacia el Ahorro Inteligente. Rastreator.

Como conclusión, podríamos decir que la voluntad de ahorrar va ligado directamente al estilo de vida que quieras llevar, en función de la calidad de vida que quieras tener y en las prioridades que te marques en la vida.

## 2.3. Productos y canales

La incógnita sobre el futuro del sistema de pensiones de la Seguridad Social y la consecuente necesidad de realizar un ahorro para el día de mañana, son dos factores que, unidos a la presión fiscal existente, posicionan a los productos de ahorro finalista y especialmente a Planes de Pensiones, y a los Planes de Previsión Asegurados, como productos muy interesantes para aquellos clientes que busquen ahorrar con el mejor tratamiento fiscal a corto plazo.

En el mercado español productos de ahorro e inversión para complementar las pensiones no faltan, pero existen productos para cada ahorrador en función del que se adapte mejor a sus necesidades. Lo que falta es que las personas se con-

ciencia de la necesidad de ahorrar a largo plazo para que al llegar la jubilación pueda mantener el nivel de vida que tenía cuando estaba en activo.

Para planificar el ahorro, lo primero es conocer las alternativas que existen en el mercado y para que el patrimonio no pierda poder adquisitivo es conveniente invertirlo en productos que aporten rentabilidad que compensen el alza de precios e incrementen el patrimonio. Por ello, en todo momento será crucial el poder diversificar la inversión en función del perfil de riesgo, necesidades presentes y futuras de liquidez, a su edad, a su experiencia en los mercados y productos financieros y a la propia evolución de los distintos mercados de capitales.

Si analizamos los diversos productos que actualmente disponemos en el mercado para complementar el ahorro, estaríamos hablando de Planes de pensiones, fondos de inversión, depósitos, bonos y acciones, PPA, PIAs, seguros de ahorro, Unit-linked, Sialp. Me gustaría detallarlos un poco más en profundidad, describiendo uno a uno sus características:

### **1) Depósitos bancarios y activos monetarios:**

Son los productos que hoy en día disponen de mayor liquidez. El horizonte temporal de estos productos es inferior, generalmente, al año por lo que se consideran siempre que deben ir ligados al corto plazo y nunca al largo. Su riesgo es muy bajo actualmente, siempre que no tenga una concentración de patrimonio de más de 100.000 euros en una sola Entidad.

Es el principal producto de ahorro financiero de las familias, su baja remuneración actual hace que no sean los instrumentos más útiles de cara a la consecución de objetivos a largo plazo. Su fiscalidad comparada con otros productos no es muy beneficiosa puesto que se tributa por la totalidad de las ganancias recibidas (actualmente del 19 al 23%). Este tipo de inversión es aconsejable para cubrir las cantidades destinadas a las necesidades básicas o casos de emergencia.

### **2) Inversiones directas en bonos y acciones:**

El invertir directamente en bonos y acciones requiere de cierto conocimiento por parte del inversor, ha de tener cultura financiera para conocer los diferentes mercados, sobre el emisor que está emitiendo el activo y, además, sobre la previsible evolución futura de las cotizaciones de los títulos. Existe una gran cantidad de categorías de estos títulos por lo que el inversor debería conocer las características específicas de cada uno de ellos. Para evitar problemas a futuro, como por ejemplo los que se ha vivido con las participaciones preferentes.

El hecho de que el inversor tenga que dominar de mercados y tener el conociendo suficiente para entrar en este tipo de inversiones hace que quizás no sea el tipo de inversión más adecuado para el ciudadano de a pie.

Por otra parte, y para el caso de los bonos, no tanto para las acciones, su liquidez puede estar en entredicho y ocasionar diversos inconvenientes. Estos activos serían más bien recomendables para cubrir la consecución de objetivos a medio y



largo plazo, y en el caso de las acciones exclusivamente para el largo plazo. Los activos por sí mismos ya incorporan un riesgo considerable, en algunos casos muy marcados, dependiendo del tipo de emisor.

En realidad, se necesitan carteras diversificadas para disminuir el riesgo, esa diversificación se lograría solo en caso de patrimonios muy elevados. Su fiscalidad, como ocurría anteriormente al comparar con otros productos, no tiene un nivel eficiente de cara al cliente. Se paga impuestos por la generación de los flujos de caja, intereses y dividendos y es más, la reinversión en otros títulos semejantes no está exenta, por lo que no goza de una fiscalidad interesante.

### **3) Fondos de Inversión:**

Actualmente está considerado como el mejor producto para realizar las inversiones, desde el punto de vista de liquidez (casi inmediata, aproximadamente entre 24h y 48h), como desde el amplio abanico de posibilidades de inversión, dependiendo del perfil de cada cliente. Más adelante, desarrollaremos la importancia de asesorar al cliente, teniendo en cuenta sus principales necesidades para detectar el perfil de inversión y el producto más adecuado.

Respecto al horizonte temporal, cada inversor puede elegir aquel que mejor se adapte a sus necesidades y objetivos marcados. Por otra parte, los fondos presentan, por ley, carteras muy diversificadas y gestionadas por profesionales por lo que disminuye aún más el riesgo, siempre que se mantenga objetivo del horizonte temporal seleccionado. La fiscalidad de los fondos de inversión, posiblemente es la más atractiva, ya que sólo se paga impuestos por las cantidades que se reembolsan, permitiendo ser rescatables grandes o pequeñas cantidades y en todo momento dejando libre el traspaso entre fondos sin tener que tributar, por lo que la reinversión es una de las grandes ventajas del producto.

### **4) Planes de pensiones:**

Los planes de pensiones, son productos muy parecidos a los fondos de inversión, pero con menor liquidez, ya que sólo se permite para ciertas contingencias o los supuestos excepcionales como enfermedad grave o paro de larga duración. Aunque, con la última reforma fiscal aprobada por el Gobierno se permite hacer líquidas las aportaciones con una antigüedad de 10 años.

Respecto a la fiscalidad, las aportaciones son desgravables reduciendo la base imponible del IRPF hasta un máximo de 8.000 euros anuales, aunque en el momento de cobrar las cantidades recibidas se incluirán dentro de la base imponible general. Es decir, con las aportaciones a planes de pensiones el efecto que conseguimos es el diferimiento del impuesto. Es por ello, que este tipo de producto, es muy interesante para personas que en la actualidad quieran rebajar su factura fiscal, IRPF, no les preocupe la liquidez de estas inversiones y, especialmente, destinen estas cantidades exclusivamente para un objetivo muy concreto, la jubilación.

## 5) Seguros de ahorro:

Cuando hablamos de cubrir las necesidades de los ahorradores, las compañías de seguros, suelen utilizar los seguros de ahorro para dar respuesta a ellas. No es un producto que tenga mucha liquidez, pero sin embargo, existe la posibilidad de que la compañía de seguros pueda anticipar cantidades a cuenta y eso le convierte prácticamente en un producto de liquidez.

Los seguros de ahorro se caracterizan porque pueden tener diferentes horizontes temporales y también disponer de distintos niveles de riesgo en base al perfil del cliente, pudiendo encontrar, seguros con tipos de interés garantizados o vinculados a tipos de interés variables. A nivel fiscal, podemos encontrar en algún caso que se puedan permitir obtener las primas acumuladas en forma de renta vitalicia y así obtener ventajas fiscales adicionales.

- a. **SIALP:** Consiste en un seguro de ahorro que está pensado principalmente para un tipo de ahorrador conservador (garantizando como mínimo el 85% de la inversión) y que busque una rentabilidad más a largo plazo, en concreto está pensado para un periodo de 5 años. Si se cumple con estos cinco años y con el límite máximo de inversión que es de 5.000 euros al año, el ahorrador opta a las ventajas fiscales que este producto tiene que es la exención fiscal sobre los intereses que se hayan generado. En caso de rescatar el producto se perdería la exención de tributar.
- b. **Plan Inversión de Ahorro Sistemático, PIAS:** El PIAS cada vez está cogiendo más relevancia en el mercado, siendo un seguro de ahorro que te permite tener tanto un tipo de interés garantizado como estar invertido en diferentes carteras de renta fija o variable y con aportaciones máximas de 240.000€ en la vida del producto. Además, se establece un límite máximo de aportación anual de 8.000€ e igual que en el SIALP se puede optar transcurridos los 5 años a ventajas fiscales.

De cara a una planificación del ahorro es interesante analizar como a través de las aportaciones periódicas a este tipo de producto, permiten ir capitalizando el ahorro y al mismo tiempo poder entrar en mercados que diluyan el riesgo de la inversión. A nivel fiscal, al igual que los SIALP, siempre que se cobre en forma de renta vitalicia y se respete el periodo de tiempo legal previsto, dispondrá de exención sobre los intereses que se hayan generado.

- c. **Rentas:** Es un seguro vitalicio o temporal, de efecto inmediato o diferido, muy importante para la generación de ahorro y que permite complementar la pensión pública de jubilación. A nivel fiscal, es mucho más atractivo que los fondos de inversión, puesto el rendimiento está sujeto a tributación en concepto de rendimientos de capital mobiliario, se obtiene aplicando unos porcentajes de integración que van en función de la edad del receptor en el momento de constitu-

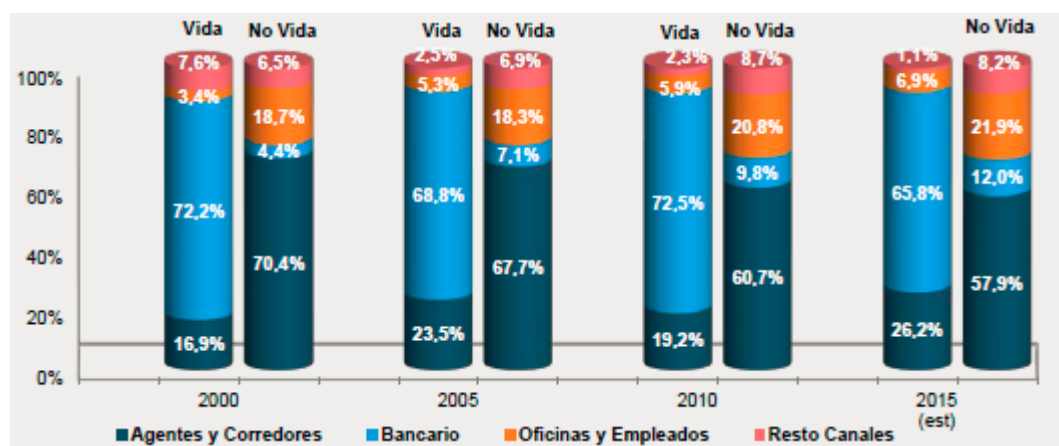
ción de la renta (en el caso de diferida, la rentabilidad de repartirá linealmente durante los primeros 10 años).

En España, la distribución de productos de ahorro se centra mayoritariamente en el sector bancario, de hecho un 90% de los productos financieros se distribuye a través de redes bancarias. Por lo que, la oficina, sigue siendo el asesor financiero preferido de las familias españolas, pero esta tendencia está cambiando.

Esta última característica es la que puede marcar una diferencia considerable frente a los bancos: la no colocación de posiciones deudoras propias a sus clientes. Hay que destacar que las entidades bancarias han llevado a cabo un importante esfuerzo en dotar de conocimientos financieros a sus unidades de asesoramiento y continúan haciéndolo. Sin embargo, el principal problema puede radicar en el desconocimiento financiero de la mayor parte de los ahorradores o posibles inversores.

Menciono el ramo de seguros de vida, porque aquí estarían incluidos todos los seguros de ahorro y la distribución es un poco más diversa:

**Gráfico 5. Canales de distribución**



Fuente: ICEA

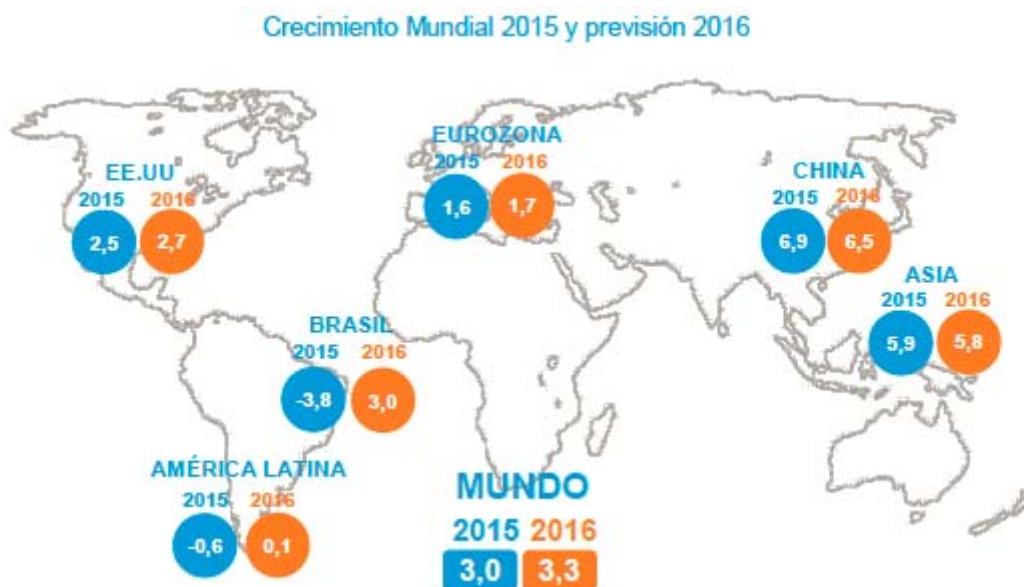
Como se puede observar en el gráfico, a diferencia de otros países, en España la comercialización del seguro está altamente intermediada, pero concretamente la distribución de seguros de vida a través del canal banca-seguros durante el 2015 ha disminuido claramente, pasando del 72,5% en el 2014 al 65,8% actualmente. Ciertamente, el poder que tiene el canal banca-seguros al estar tan vinculado al producto financiero, hará que en un futuro se mantenga el % de distribución.

### 3. Comparación del Ahorro entre España y otros mercados de referencia

#### 3.1. Análisis macro de la economía Internacional

Para ponernos en contexto en el mercado del ahorro primero debemos analizar cómo evoluciona la economía mundial. Según el Anuario 2015 de ICEA, el crecimiento de la economía mundial en este 2015, ha crecido a un ritmo moderado y se prevé que durante el 2016, haya una leve mejoría. Podemos visualizarlo en el siguiente mapa:

Gráfico 6. Crecimiento mundial 2015 y previsión 2016



Fuente: Anuario 2015 ICEA. Comisión Europea

Podemos ver, que cada zona ha tenido su evolución, con crecimientos dispares, pero todos ellos pueden sufrir ciertos riesgos. Vamos a detallar los principales riesgos a que se enfrenta la economía mundial, antes de dar paso al desarrollo del tema:

- Frenazo económico de los países emergentes: los flujos de capital que entraron en estos países después de la crisis del 2008 están empezando a salir de las economías emergentes, hecho que genera un desequilibrio macroeconómico importante.
- Aumento de la incertidumbre: es el hecho principal que define la situación actual de la economía mundial. Posibles consecuencias del cambio de mo-

delo de crecimiento chino, cambios de políticas monetarias, nuevos ciclos alcistas de tipos de interés, tensiones geopolíticas...

- c) Debilidad del comercio internacional: el comercio mundial se enfrenta a nuevos desafíos frente a la caída del consumo global y la debilidad de la demanda.

Una vez puesto en contexto la situación de la economía mundial, entraremos más en detalle respecto al ahorro en España y al resto de países.

## **3.2. Situación actual España vs resto de países**

La estructura de nuestro ahorro dista mucho del resto de países de Europa. Hasta ahora, en España se destinaba casi hasta el 80% del ahorro no financiero a inversiones inmobiliarias, siendo el principal medio de ahorro, mientras que en Europa no llegaba al 50%. Este hábito de destinar la gran mayoría del ahorro a la inversión en inmuebles era debido a que antes de la última crisis económica, las rentabilidades que ofrecían las inversiones inmobiliarias no se podían comprar al resto de productos financieros, del mismo modo que la liquidez que se obtenía por la venta de ellos. Una vez pasada la crisis, la tendencia ha cambiado porque ya no ofrecen rentabilidades positivas, no hay mucho acceso al crédito, hay mucha oferta y poca demanda, resumiendo no permiten disponer de liquidez. Esta situación ha llevado a que los ahorradores españoles hayan de buscar diferentes alternativas a cómo afrontar el ahorro a futuro.

Existen otros aspectos que hay que considerar, como la volatilidad. La crisis económica y la burbuja inmobiliaria, han dejado claro que la vivienda no es una inversión del todo segura y rentable como era en el pasado. Por otro lado, hay que considerar las reducciones en nivel de pensión y cobertura que han generado las reformas de la Seguridad Social.

Otra gran diferencia es la estructura de la distribución de activos que comentaremos en el siguiente punto, ya que hay muchas diferencias entre España y el resto de países, dado que hasta ahora el nivel de cobertura que ofrecía la Seguridad Social permitía los ingresos necesarios para mantener el mismo nivel de vida una vez alcanzada la edad de jubilación.

Si visualizamos cómo hemos destinado parte de nuestros ahorros a fondos de pensiones y seguros de vida, nos encontraremos con el siguiente gráfico que mientras que España destina aproximadamente un 14%, la media europea está en un 37% y específicamente países como Holanda o Reino Unido, superan con creces dichos porcentajes.

**Gráfico 7. % de ahorro destinado a FFPP y seguros de vida**

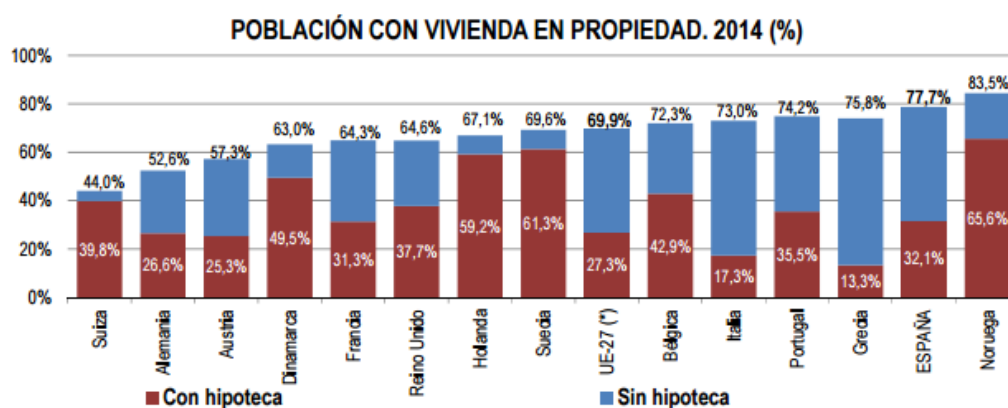


Fuente: EFAMA e Inverco

Hemos visto como el ahorro en nuestro país se ha focalizado en la inversión inmobiliaria, dado el perfil conservador de los habitantes y la poca cultura financiera.

Si analizamos estos mismos datos, por ejemplo a nivel europeo ese sentimiento de propiedad de la vivienda varía según los países. Por ejemplo, con los últimos datos publicados, se puede observar que aquellos con menores porcentajes de población con vivienda en propiedad son los que presentan mayores activos financieros per cápita. El mayor riesgo asociado a un porcentaje tan elevado de vivienda en propiedad, es la elevada sensibilidad de las economías familiares a los tipos de interés, a través del mercado hipotecario. Además genera ineficiencias en la correcta asignación de recursos entre los distintos tipos de activos, por la rigidez propia de los activos inmobiliarios (derivada de los elevados costes de transacción en la compraventa de inmuebles).

**Gráfico 8. % de ahorro destinado a FFPP y seguros de vida**

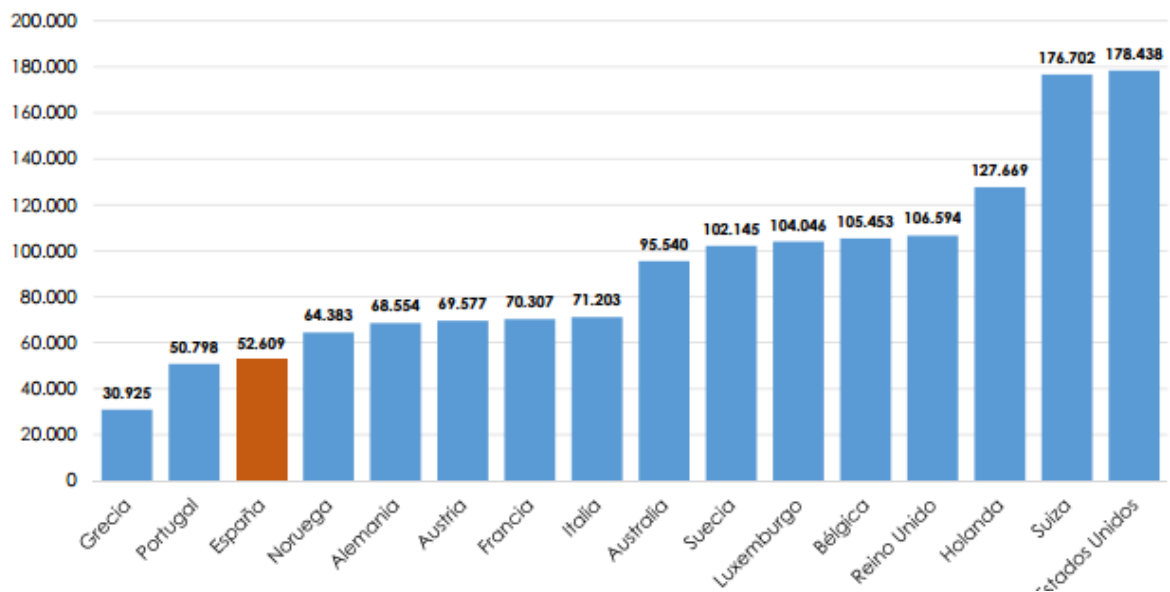


Fuente: Inverco con datos Eurostat



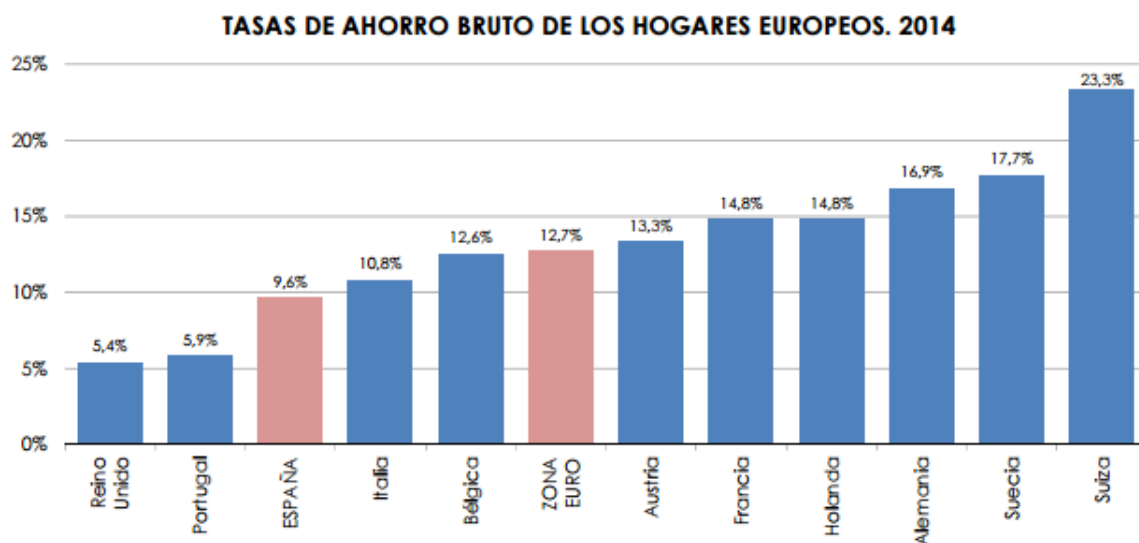
Del mismo modo, la diferente distribución de activos es totalmente diferente en el resto de países. Simplemente analizando los activos financieros de cada país podemos ver junto con las tasas de ahorro unas diferencias bien marcadas. Por ejemplo:

**Gráfico 9. Activos Financieros per cápita 2014**



Fuente: Inverco con datos OCDE

**Gráfico 10. Tasa de ahorro hogares Europeos 2014**



Fuente: Inverco con datos Eurostat

Todos estos datos, no son más que una muestra de las grandes diferencias cuando hablamos de ahorro y todavía no hemos entrado en detalle, de cómo los diferentes países plantean el ahorro a largo plazo. En este sentido, ahora analizaremos que tipo de sistemas de previsión a largo plazo existe en cada país y cómo afecta en la previsión a futuro.

A continuación adjuntamos diversos modelos de diferentes países como pueden ser EEUU, Reino Unido y Alemania para comparar cómo ha evolucionado el ahorro en base a los acontecimientos de los últimos años y las posibles visiones que puedan tener cada uno de ellos. Haremos un pequeño recorrido analizando la situación actual, el tipo de productos que utilizan y cómo los canalizan.

### 3.2.1. EEUU

A diferencia de España, que mayoritariamente el ahorro de las familias españolas estaba concentrado en viviendas y depósitos a cortos plazo, siendo muy conservadores, en Estados Unidos tiene un poco más de aversión al riesgo. De hecho el ahorro, lo planifican más a largo plazo por 2 principales motivos: para dar cobertura a las situaciones imprevistas y para la cobertura de la jubilación de las familias.

Cuando hablamos de previsión, los estadounidenses disponen de un modelo mucho más avanzado que les permite tener muchos más canales y productos destinados al largo plazo, especialmente en fondos de inversión. Actualmente los canales que utilizan para distribuir los productos financieros son 4:

- Profesionales registrados de inversión: Asesores registrados de inversión (registered investment advisers); intermediarios financieros (full-service brokers); planificadores/asesores independientes (independent financial planners), entre otros.
- Planes de pensiones de empresa (employer-sponsored retirement plans).
- Gestoras de fondos (venta directa)
- Supermercados de fondos

EEUU, tienen una tasa de ahorro respecto a su PIB mucho mayor que el resto de países y disponen de herramientas para ahorrar de cara a su jubilación. Me gustaría explicarlas brevemente porque nos podría servir para analizar nuestra situación en España. El sistema de pensiones complementario se compone básicamente de los siguientes productos:

- **Cuentas IRA (Individual Retirement Account):** Se trata de planes de ahorro individual para la jubilación. Aunque existen varias modalidades, en general, sirven para que, las personas sin cobertura por planes de empresa tengan la oportunidad de ahorrar por sí mismos para la jubilación en unas condiciones fiscales ventajosas. También sirven para que aquellos trabajadores que abandonan un empleo puedan preservar las ventajas fiscales de su ahorro previo en planes de empleo. El crecimiento fundamental del vo-



lumen acumulado en cuentas IRA proviene, por una parte, de los retornos de sus inversiones, y por otra, de la transferencia desde planes de empresa (rollovers).

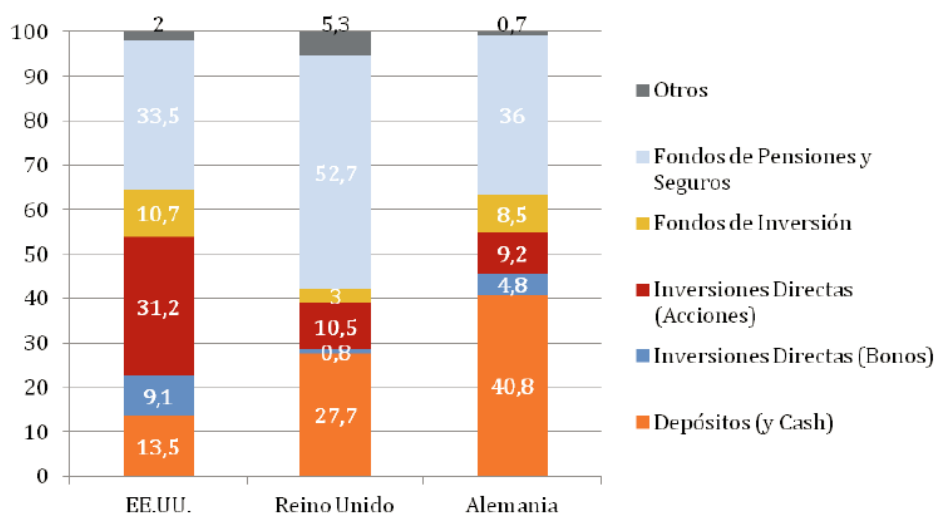
- **Planes de aportación definida —DC (Defined Contribution Plans):** Se trata de planes promovidos por el empleador, con una cuenta individual por partícipe. Facilitan a los empleados una cuenta de ahorro para la jubilación en la efectúan aportaciones el empleador, el empleado, o ambos. Los ahorros acumulados en el plan al momento de la jubilación dependerán, al margen del volumen de aportación realizada, en buena medida de las decisiones de asignación de activos del propio partícipe, que normalmente será menos aversión al riesgo cuanto más joven sea. Los planes DC engloban a las categorías siguientes:
  - **Plan 401:** Es el plan más común dentro de la categoría de DC. En este caso, las contribuciones al ahorro-previsión se deducen voluntariamente del salario de empleado antes de impuestos y con un importe límite.
  - **Plan 403:** Plan de ahorro previsión con ventajas fiscales utilizado por organizaciones de educación pública y empleadores sin ánimo de lucro.
  - **Plan 401:** Plan de ahorro previsión con ventajas fiscales utilizado por empleadores de la administración pública.
- **Planes de prestación definida —DB (Defined Benefit Plans):** Se trata de planes promovidos por el empleador que pagan una prestación de acuerdo a una fórmula prefijada. Pueden ser promovidos por empresas privadas o por entes gubernamentales (gobierno federal, del estado o local).
- **Annuities:** Rentas fijas o variables vinculadas a productos de seguros de vida.

Al igual que en otros países, tanto el pilar corporativo (planes de previsión de empresa DC o DB), como sistema voluntario privado (representado por las cuentas IRA), sirven como complemento esencial al sistema público de la Seguridad Social. Y, de hecho, tanto los planes de empresa como las cuentas IRA se configuran como elementos de importancia creciente, especialmente para aquellos hogares a los que el sistema público reemplaza una proporción baja de sus ingresos.

### 3.2.2. Reino Unido

Históricamente en el Reino Unido los fondos de pensiones y seguros de vida concentran más del 50% sobre el total del ahorro de las familias, a diferencia de otros países como podemos ver en el siguiente gráfico:

**Gráfico 11. Tipo de Inversión en EEUU, Reino Unido y Alemania**



Fuente: Inverco con datos OCDE

A parte de las inversiones indicadas en el gráfico, cabe mencionar la Cuenta de Ahorro Individual (ISA, Individual saving account), ya que a los residentes del Reino Unido les permite acumular ahorro a largo plazo con una fiscalidad ventajosa. Existen diferentes tipos de ISA, una con diferentes tipos de inversiones y otra como cuenta corriente libre de impuestos.

Además es contratable a partir de los 16 años, hecho que permite concienciar al ciudadano más joven de la necesidad de ahorrar. Posiblemente, gracias a las ventajas y flexibilidad que ofrece el producto, las familias del Reino Unido se decantan más por ahorrar en este tipo de instrumento que en los propios planes de pensiones.

Actualmente, en los canales de distribución está adquiriendo más importancia la figura del Asesor Financiero Independiente, en la que se prioriza el pago de comisiones por asesoramiento y no por producto como anteriormente se distribuía. Además, se está expandiendo el modelo de distribución a través de plataformas directas que permiten al usuario acceder directamente a la información detallada de los productos sin tener que pagar los servicios de un asesor.

Este hecho, hace que a diferencia de otros países, la distribución de productos de inversión a través de la banca minorista tenga una cuota de penetración muy baja.

Considerando específicamente el mercado de previsión social, en el Reino Unido existen tres categorías básicas, junto con el ISA (Cuenta de Ahorro Individual):

- **Pensiones públicas** (basic state pension y state second pension): El sistema público facilita una pensión mínima con el fin de prevenir situaciones de pobreza durante la vejez.

- **Pensiones ocupacionales** (defined benefit pension y defined contribution pension): Planes de previsión facilitados dentro del entorno corporativo y laboral.
- **Pensiones personales** (self-invested personal pensions, stakeholder pensions y group personal pensions): Pensiones privadas voluntarias.

Podríamos equiparar las pensiones públicas a nuestro sistema de la Seguridad Social, pero sobretodo, el incremento de la esperanza de vida y el escenario de mercado de escasos tipos de interés, ha propiciado que en las pensiones ocupacionales haya cambios. En los últimos años, los planes de previsión de empresa, han pasado de tener planes de prestación definida (calculada en base a un salario final) a planes de aportación definida, en la que la empresa y el trabajador realizan aportaciones de cara a acumular un capital para la jubilación.

Respecto a las pensiones personales, vendría a ser como nuestro tercer pilar en previsión social, el voluntario. En el cual, el ahorrador elige aquellas aportaciones que quiere realizar de forma voluntaria, con ventajas fiscales e invirtiendo en varios tipos de inversión en función del perfil de riesgo y horizonte temporal de cada uno.

### 3.2.3. Alemania (como representación de Europa)

A lo largo de la historia Alemania se ha caracterizado por una economía fuerte y potente que les ha permitido tener a los ciudadanos un excedente de ahorro. Pero al igual que en otros países del entorno, cada vez más, el envejecimiento de la población, a baja tasa de natalidad, hace que se le dé más importancia al sistema de pensiones.

Tradicionalmente, el perfil de inversión de los alemanes ha sido bastante conservador y probablemente, tiene su origen en raíces históricas, ya que los negocios se han financiado básicamente a través de la deuda.

Por otra parte, a diferencia de otros países, como Reino Unido, en Alemania la dependencia del sistema público de pensiones ha sido históricamente casi total, por lo que, muchas familias no han tenido que preocuparse del sistema de ahorro de previsión de cara a largo plazo, por tenerlo plenamente cubierto y garantizado.

Alemania, tiene una de las tasas de ahorro bruto más elevadas del mercado y a diferencia de España, tiene un porcentaje de vivienda en propiedad mucho menor (alrededor del 50%). Lo mismo ocurre con países vecinos como Suiza, eso demuestra que a menor pertenencia de viviendas en propiedad, mayor puede llegar a ser la tasa de ahorro.

Respecto a la distribución de los productos de ahorro, bancos, cajas de ahorro (Sparkassen), asesores financieros (Finanzberatern), gestoras de fondos (Fondsgesellschaften) y compañías aseguradoras son los canales más habituales, siendo quizás el sector bancario el canal que adquiere más relevancia, especialmente a nivel regional.

Una vez compartido los diferentes países y cómo afrontan su capacidad de ahorro, cabe mencionar que en la mayoría de países de la OCDE, una vez llegas a la edad de jubilación tienes derecho a recibir una prestación, ya sea mediante pensiones públicas o pensiones privadas. Mientras que en países como Suiza, Reino Unido o Estados Unidos más de un tercio de pensiones proviene del sector privado.

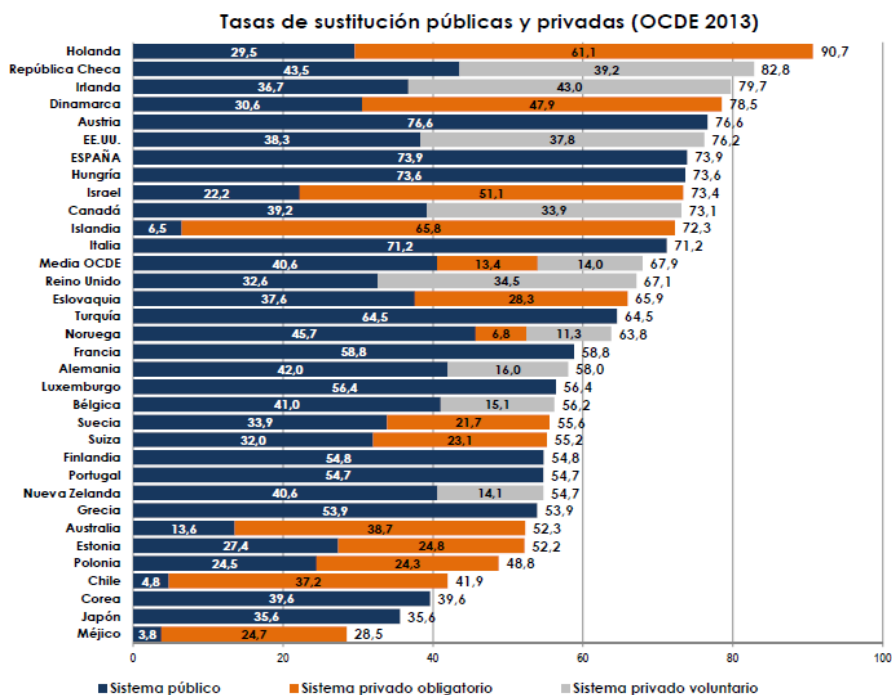
En el gráfico de más abajo podemos ver la relación entre los diversos países y como dato relevante es observar, como en España en, a nivel de fondos de pensiones privados sólo representa un 8,4% del PIB, respecto a Reino Unido o EEUU que representan un 95,7% y un 74,5% respectivamente.

**Gráfico 12. Tasa bruta de sustitución de las pensiones**

Tasa bruta de sustitución en cada sistema					Activos en fondos de pensiones privados (% PIB)
	Sistema público	Sistema privado obligatorio	Total obligatorio	Sistema privado voluntario	
Méjico	3,8	24,7	28,5	28,5	12,3
Japón	35,6		35,6		26,3
Corea	39,6		39,6		5,4
Chile	4,8	37,2	41,9	41,9	60,0
Polonia	24,5	24,3	48,8	48,8	17,2
Eslovenia	27,4	24,8	52,2	52,2	8,7
Australia	13,6	38,7	52,3	52,3	91,7
Grecia	53,9		53,9	53,9	0,0
Nueva Zelanda	40,6		40,6	14,1	16,7
Portugal	54,7		54,7	54,7	8,8
Finlandia	54,8		54,8	54,8	79,3
Suiza	32,0	23,1	55,2	55,2	113,6
Suecia	33,9	21,7	55,6	55,6	9,2
Bélgica	41,0		41,0	15,1	4,6
Luxemburgo	56,4		56,4	56,4	1,8
Alemania	42,0		42,0	16,0	6,3
Francia	58,8		58,8	58,8	0,3
Noruega	45,7	6,8	52,5	11,3	7,6
Turquía	64,5		64,5	64,5	3,8
Eslovaquia	37,6	28,3	65,9	65,9	9,5
Reino Unido	32,6		32,6	34,5	95,7
<b>Media OCDE</b>	<b>40,6</b>	<b>13,4</b>	<b>54,0</b>	<b>14,0</b>	<b>67,9</b>
Italia	71,2		71,2	71,2	5,6
Islandia	6,5	65,8	72,3	72,3	141,0
Canadá	39,2		39,2	33,9	67,3
Israel	22,2	51,1	73,4	73,4	52,0
Hungría	73,6		73,6	73,6	3,3
<b>ESPAÑA</b>	<b>73,9</b>		<b>73,9</b>	<b>73,9</b>	<b>8,4</b>
EE.UU.	38,3		38,3	37,8	74,5
Austria	76,6		76,6	76,6	5,3
Dinamarca	30,6	47,9	78,5	78,5	50,1
Irlanda	36,7		36,7	43,0	49,2
República Checa	43,5		43,5	39,2	7,1
Holanda	29,5	61,1	90,7	90,7	160,2

Fuente: Inverco con datos OCDE "Pension at a glance 2013"

**Gráfico 13. Tasas de sustitución de las pensiones públicas y privadas**



Fuente: Inverco con datos OCDE "Pension at a glance 2013"

Llama la atención observar, que no sólo tenemos una aportación muy baja a fondos de pensiones privadas en España, sino que adicionalmente existe una relación inversa entre la tasa de sustitución del sistema público y el desarrollo de las pensiones privadas.

Los países de nuestro entorno, también tienen que afrontar el envejecimiento de la población, pero en cambio, afrontan la situación mediante un sistema de previsión social complementaria diferente. No quiere decir que sea mejor, simplemente abordan el problema, potenciando los instrumentos de previsión social complementaria como una vía para capitalizar a futuro un complemento a la pensión pública. Por ello debemos tenerlos en cuenta, ya que nos pueden ayudar a plantear otras alternativas de sistemas de previsión complementarias. Hemos visto unos pocos ejemplos:

- **Alemania:** Utiliza un sistema de previsión social llamado "sistema de puntos", obligatorio en el ámbito empresarial. La empresa, por ley está obligada a convertir hasta un máximo del 40% de salario, en productos de previsión ocupacional. Todo ello, además va acompañado de ventajas fiscales tanto para la empresa como para el trabajador.
- **Reino Unido:** La previsión social es obligatoria en el ámbito empresarial y para aquellos trabajadores mayores de 22 años, se les aporta un mínimo del 3% del salario. Adicionalmente el trabajador deberá complementar individualmente con un mínimo.

- **Suecia:** El sistema de previsión social que utiliza es un sistema de pensiones mixto, llamadas “cuentas nocionales”, en el que se exige un porcentaje del tipo de cotización (un 9%) que se destine a productos de previsión ocupacional. Estas aportaciones a sistemas complementarios tiene carácter obligatorio a sistemas complementarios son de carácter obligatorio a nivel empresarial.

Hay que destacar que estos países son una referencia a nivel económico y social a nivel europeo y a pesar que todos ellos tienen sistemas diferentes coinciden en un aspecto importantísimo y es que todos ellos están obligados a través de las empresas a informar a los trabajadores sobre la posibilidad de invertir en productos de ahorro de cara a una jubilación. La labor que están desempeñando a nivel informativo, es lo que les destaca frente a las empresas de nuestro país, donde la cultura del ahorro no está desarrollada.

En un futuro, el papel en las empresas va a ser fundamental, ya que la población ha de ser conocedora de cuál va a ser su situación en las pensiones de hoy y de mañana y de este modo tomar medidas para prever situaciones de insuficiencia de pensiones. Hay que empezar con carácter de urgencia y aquí las compañías Aseguradoras junto con el Estado, han de promover la cultura del ahorro a largo plazo para complementar la previsión complementaria.

Además, nuestro modelo, tal y como está planteado actualmente, necesita sufrir alguna modificación, teniendo en cuenta cómo evoluciona la población y por qué no, plantearse modelos como los de nuestros países vecinos que nos permitan sanear y mantener nuestro sistema de pensiones.



## 4. Introducción a las pensiones de la Seguridad Social

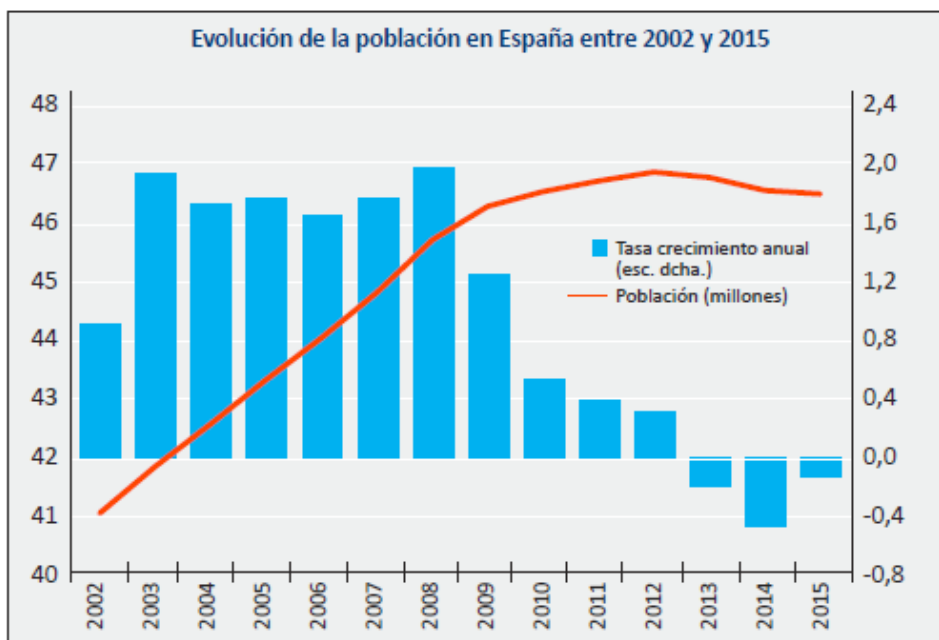
### 4.1. El mercado laboral en España

Antes de entrar en materia, nos centramos en el mercado laboral, ya que es imprescindible explicar cómo está evolucionando en base al envejecimiento de la población y la evolución de la población activa. Según el INE, entendemos población activa el conjunto de personas que suministra mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, integrándose en el sistema. Es decir, está formada por personas desempleadas y ocupados.

La crisis económica de los últimos años, junto a varios factores, como pueden ser el envejecimiento de la población, la progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral, la larga etapa formativa de los más jóvenes y los cambios de vida de los más mayores, hacen que cambie el comportamiento de la población a medio plazo.

Por ejemplo, si analizamos la evolución de la población podemos observar el impacto del envejecimiento de la misma en la población activa. En el siguiente gráfico, observamos los datos de la población:

Gráfico 15. Evolución de la población española entre 2002 y 2015



Fuente: INE (cifras de población)

Como podemos ver, desde el 2002 al 2008 hay un crecimiento considerable de la población, coincidiendo con el periodo de expansión económica, pero a medida

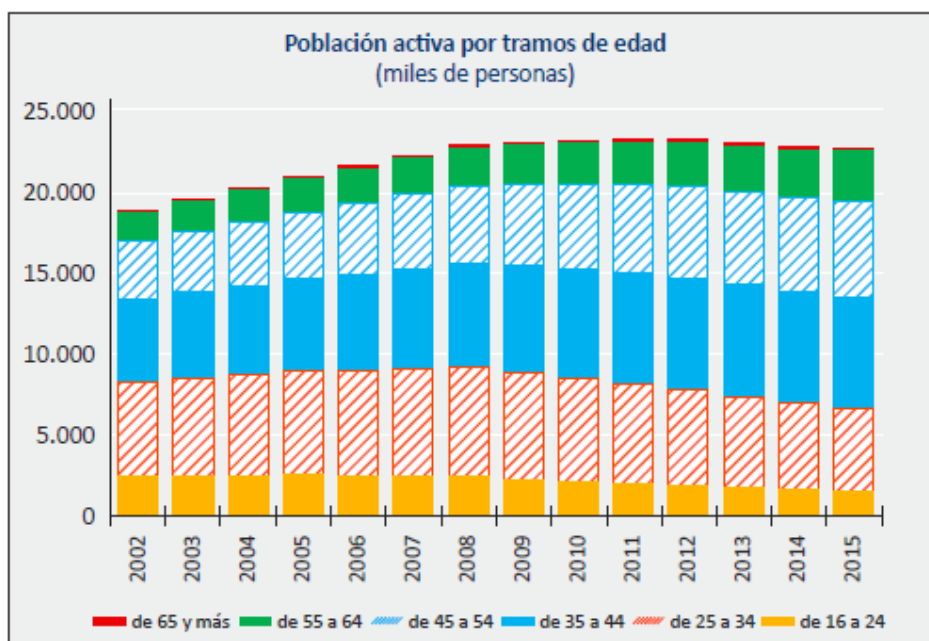


que llegamos al 2012, a partir de dicho periodo, la tendencia alcista se invierte obteniendo tasas negativas en España. Según varios estudios del INE, estiman que en los próximos años, la tasa de población residente en España seguirá disminuyendo y junto a esta disminución tenemos que añadir el envejecimiento de la población.

La fuerza laboral está concentrada entre 16 y 64 años, si la tendencia es que se acentúe el envejecimiento de la población, nos situaremos en una ratio de población activa en la que si en 2015, hay una proporción de cuatro a uno (es decir, de cada 4 trabajadores hay una persona mayor de 65 años), cuando llegemos a 2064, la proporción pasará a tres (de cada cuatro personas en edad de trabajar, tres serán mayores de 65). Este envejecimiento de la población es un fenómeno que se está extendiendo a nivel mundial, pero en España tiene un efecto más acusado. Según las previsiones, en 2050, seremos el segundo país del mundo con la ratio de dependencia más elevado, por detrás de Japón y muy por encima de la media de economías avanzadas.

Analizando el siguiente gráfico podemos ver, como ha ido evolucionando la población en función de los diferentes tramos de edad. De hecho entre 2002 y 2015, el tramo de 16 a 24 años se redujo en 1,2 millones mientras que el tramo de 45 a 64 aumento en 3,4 millones de personas. Esta dinámica de envejecimiento se traslada a la población activa del siguiente modo: entre 2002 y 2015, aumenta sensiblemente a partir de 35 años, mientras que disminuye entre las edades más jóvenes.

**Gráfico 16. Evolución de la población activa por tramos de edad**



Fuente: Elaboración Propia del Estudio Secured a través de datos de la EPA

Adicionalmente la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, ha favorecido el incremento de la tasa de población activa entre los tramos de 16 a 64 años. Según datos de la EPA, en 2015 había en España 12,3 millones de hombres en activo, frente a 10,6 millones de mujeres en activo y la tendencia a futuro va en aumento.

Otro de los factores que hemos comentado al inicio, es el transcurso de la crisis económica vivida en los últimos años, ya que, ha hecho que el país no fuera tan atractivo para profesionales extranjeros y se invirtieran los flujos migratorios, cambiando la composición de la población activa entre ocupados y desocupados. Las altas tasa de desempleo juvenil, junto con la dificultad de encontrar trabajo han favorecido a que los estudios se alarguen, para poder tener mejor acceso al mercado laboral.

Si tenemos en cuenta, una mejoría económica sostenida en el tiempo, nos ayudará a incrementar las tasas de actividad en todos los tramos de edad y nos permitirá posiblemente reducir las tasas de desempleo y generar de nuevo demanda extranjera. No sólo deberemos tener en cuenta estos aspectos, sino que a medio/largo plazo nos pueden afectar en el comportamiento los cambios socioeconómicos, por lo que deberemos anticiparnos ante posibles planteamientos como son los hábitos de consumo y ahorro, porque irán directamente relacionados en impacto que puedan tener sobre el futuro de nuestro sistema de pensiones.

## **4.2. La Seguridad Social**

La Seguridad Social nace en 1966 con el objetivo de garantizar a los trabajadores, y a sus familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las situaciones en las que se necesiten, tales como casos de enfermedad, accidente, jubilación, desempleo, orfandad...

El Art. 41 de la Constitución Española, recoge que los poderes públicos mantendrán un régimen público de la Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.

Este sistema está basado en dos principios: la Solidaridad y la Universalidad, que se recoge en la Constitución Española para que llegue a todos los ciudadanos. En cambio la Solidaridad está basada en función de los siguientes puntos:

- Inter-generacional, es decir, los actuales beneficiarios están cobrando los derechos generados en el pasado gracias a las aportaciones de los cotizantes actuales; éstos, a su vez, cobrarán en el futuro los derechos que generan ahora gracias a las aportaciones que hagan en ese momento futuro los que coticen en ese momento.
- De renta; los que más ganan, más aportan.

- Los que no están enfermos (que contribuyen) y los que sí lo están (reciben).
- Los que tienen trabajo (que aportan) y los que no (que reciben la prestación si la necesitan).
- A través de los impuestos, en que todos aportamos para la modalidad no contributiva.

La Seguridad Social es el fundamento del “Estado de Bienestar”, y depende del Ministerio de Empleo, por lo que es un sistema de protección a la ciudadanía que a partir de los años 80 empieza a sufrir una serie de reformas, en concreto en el sistema de pensiones, con la constitución en 1995 del “Pacto de Toledo” que pretende analizar los problemas estructurales del sistema de seguridad social y de las principales reformas de protección social en España.

A raíz de la crisis del 2008, se vuelve a revisar la situación del Pacto de Toledo, dando lugar a una nueva reforma en 2011, que acaba entrando en vigor en enero del 2013, motivada por las siguientes causas:

- Déficit del Sistema de la Seguridad Social
- Caída del número de cotizantes (causas económicas y demográficas)
- Disminución del ratio de cotizantes
- Aumento del déficit del Estado
- Restricciones de acceso al crédito

Actualmente, el sistema público de pensiones sigue sufriendo largos procesos de reforma y más teniendo en cuenta, cómo evolucionará la población en los próximos años. Ya hemos comentado en el punto anterior, que el envejecimiento de la población va a hacer que el Sistema tenga que plantear soluciones para que mantengamos la sostenibilidad de la Seguridad Social y por consiguiente, el sistema público de pensiones, ya que habrá más pensionistas que cotizantes.

La Seguridad Social pone a disposición de los ciudadanos un conjunto de medidas, en forma de prestaciones económicas que permiten prever, reparar o superar determinadas situaciones o contingencias que originen pérdida de ingresos o exceso de gastos. Para poder acceder a estas prestaciones públicas, la normativa establece una serie de requisitos y cuantías asignadas, en función de las cotizaciones, tanto de la empresa como del trabajador, para financiar el sistema de la Seguridad Social. Estas cantidades que se ingresan se llaman cuotas, y en el caso del trabajador se deducen mensualmente de su nómina.

Las prestaciones que otorga la Seguridad Social se engloban en dos categorías:

- **Prestaciones a nivel contributivo:** permite recibir una pensión siempre que exista relación con la Seguridad Social, por lo que, se exigirá un perio-

do mínimo de cotización para que tenga derecho a cobrar cualquier prestación del Sistema Público.

- **Prestaciones a nivel no contributivo o asistencial:** permite recibir una pensión a aquellas personas que por estricta necesidad, no tengan suficientes recursos, sin haber cotizado el tiempo mínimo que requiere el nivel contributivo.

Como hemos comentado, existen diferentes prestaciones sociales que cubren determinadas contingencias, las cuales me gustaría detallar específicamente de forma resumida relativas a la salud, familia, vida, trabajo y vejez:

- **Asistencia Sanitaria:** la prestación por asistencia sanitaria es aquella que cubre los servicios médicos, farmacéuticos, de recuperación física, prótesis y ortopedia necesarios para prevenir, conservar o restablecer la salud de los beneficiarios.
- **Incapacidad Temporal (IT):** Es un subsidio diario que cubre la falta de ingresos que ocurre cuando el trabajador, por enfermedad o accidente, está temporalmente imposibilitado para trabajar y precisa asistencia sanitaria.
- **Incapacidad Permanente (IP):** La prestación por IP es aquella que cubre a un trabajador que, después de haber seguido un tratamiento y recibir el alta médica, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, previsiblemente definitivas, y que disminuyen o anulan su capacidad para trabajar.
- **Maternidad y Paternidad:** La prestación por maternidad y por paternidad es un subsidio que reciben los trabajadores para que disfruten los períodos de descanso laboral legalmente establecidos por maternidad, adopción y acogimiento de hijos.
- **Riesgo durante el embarazo y la lactancia:** Es la prestación que cubre la pérdida de ingresos originada por la suspensión del contrato durante dicha situación, en la que es imposible cambiar de puesto de trabajo que elimine ese riesgo que afecta al feto o a la madre durante el embarazo o al niño durante la lactancia.
- **Muerte y supervivencia:** Las prestaciones por muerte y supervivencia se dirigen a los familiares de quienes conviven y dependen económicamente del trabajador o pensionista. Son:
  - Auxilio por defunción
  - Pensión por viudedad
  - Pensión de orfandad
  - Prestación a favor de los familiares.

- **Protección por desempleo:** la prestación por desempleo ampara a los que queriendo y pudiendo trabajar pierden su puesto de trabajo o ven reducida su jornada ordinaria al menos en una tercera parte, siempre y cuando su salario se reduzca en la misma proporción. El subsidio por desempleo es la prestación no contributiva de nivel asistencial para desempleados demandantes de empleo que:
  - No rechacen una oferta de empleo ni se nieguen a participar en acciones de formación, injustificadamente.
  - Carecen de rentas superiores al 75% del SMI, sin la parte proporcional de las pagas extraordinarias
  
- **Jubilación:** La pensión de jubilación es una prestación económica, vitalicia, que recibe el trabajador cuando cesa, de forma total o parcial, en su actividad laboral al cumplir la edad legal de jubilación y si reúne los requisitos establecidos. Se recibe en 14 pagas anuales sujetas a IRPF y se extingue con el fallecimiento del pensionista. Hoy en día, la edad de jubilación, con carácter general, está fijada en los 67 años. La cantidad económica que recibe el beneficiario estará en función de:
  - La edad de jubilación
  - Las cuantías de las bases reguladoras
  - Los años cotizados
  - Los porcentajes aplicados a las bases reguladoras.

Para poder sostener el Sistema de la Seguridad Social, necesita financiarse. ¿Cómo podemos obtener esa financiación? Hemos comentado que se enriquecía de las cotizaciones, tanto a nivel de empresa como de los trabajadores. Por lo tanto, se basa en un sistema de reparto que le permita mantener el Estado del Bienestar y que todos los ciudadanos puedan acceder a él.

### 4.3. El Sistema Público de Pensiones: Historia del pasado

Recapitulando un poco en el pasado, las pensiones públicas nacieron en Alemania hace más de 120 años y fueron creadas por Bismark con el objetivo de cubrir una vez acabada la etapa laboral los ingresos necesarios para mantener la calidad de vida, siendo el importe equivalente a los ingresos de la etapa en activo.

Las reformas empezaron a partir de los años 90, con el gran reto de afrontar la evolución demográfica, garantizar la sostenibilidad financiera y la reducción de la dependencia del sistema público.

Es en este último punto cuando en 2001, entra la Reforma Riester, creando un sistema de pensiones voluntario “multi-pilar” con ventajas fiscales, que permite complementar el sistema público, mediante pensiones privadas a través de empresas como individuales ( 2º y 3º pilar).

En el sistema voluntario de empleo (2º pilar), se estableció que el empleado pudiese aportar determinadas cantidades y en caso de no llegar a un acuerdo con la empresa se incentivó que se hiciera a través de un instrumento de ahorro con formato de seguro (pasando del 2º pilar al 3º). De esta forma, se introdujeron los planes de pensiones en la previsión empresarial, en los que se permitieron los planes de aportación definida. Hemos de pensar que el sistema de empleo en Alemania casi no existía, por lo que la Reforma Riester, permitió que a través de productos como los planes de pensiones, seguros directos y seguros de previsión empresarial, pudiesen aprovechar las ventajas fiscales que ofrecía la Reforma.

En el tercer pilar, se introdujeron las cuentas de pensiones individuales, para promocionarlos se permitió que los planes individuales también gozaran de ventajas fiscales y subsidio, estableciéndose ciertas condiciones respecto a las aportaciones y prestaciones.

Al año siguiente, se constata que la Reforma Riester no es suficiente para estabilizar las tasas de sustitución y aportación, por lo que en 2002, se crea la Comisión Rürup. Es un grupo de trabajo que lleva a establecer la nueva ley de 2004, en la que buscan estabilizar el sistema de pensiones para garantizar las pensiones a futuro.

Con la nueva ley, además de alargar la edad de jubilación a los 67 años, introducen el factor de sostenibilidad que toma en consideración tanto la evolución de la esperanza de vida, la evolución demográfica y la del propio mercado laboral.

Los incentivos fiscales que introducen las Reformas, dan lugar a que dichas ventajas cobren relevancia en el resto de países y todas ellas, irán evolucionando. Si analizamos el impacto fiscal que supone instrumentar el ahorro a través de los planes de pensiones, nos encontramos con el siguiente cuadro donde muestra las diferencias fiscales entre países:

**Gráfico 14. Tratamiento fiscal de las pensiones privadas**

Países Unión Europea				Otros Países			
	Aportac.	Rendimientos del Fondo	Prestaciones		Aportac.	Rendimientos del Fondo	Prestaciones
Alemania	E	E	T (1)	Canadá	E	E	T
Austria	T (1)	E	T (1)	Corea	E	E	T (1)
Bélgica	E (4)	E	T (1)	Estados Unidos	E	E	T
Dinamarca	E	T (3) (15%)	T	Japón	E	E	T (1)
España	E	E	T	México	E	E	T (1)
Finlandia	E	E	T	Noruega	E	E	T
Francia	E	E	T (1)	Suiza	E	E	T
Grecia	E	E	T	Turquía	E	E	E
Holanda	E	E	T				
Irlanda	E	E	T (1)				
Italia	E	T (3) (12,5%)	T (1)				
Luxemburgo	E	E	T				
Polonia	E	E	T				
Portugal	E (4)	E	T (1)				
Reino Unido	E	E	T				
Rep. Checa	T (2)	E	T (1)				
Rep. Eslovaca	E	E	T (15%)				
Suecia	E	T (3) (15%)	T				

(1) Exención o deducción parcial	E: Exento
(2) Subsidio estatal	T: Sujeto a tributación
(3) Tributación parcial	
(4) Crédito fiscal	

Fuente: OCDE (2.003)

Fuente: OCDE

Para concluir este apartado me gustaría recoger, unas pocas ideas en cuanto al ahorro se refiere. Hemos podido comparar los hábitos del ahorrador español y los de otros países como EEUU, Reino Unido y Alemania.

Históricamente, en España se ha marcado una gran diferencia respecto a países más avanzados como EEUU, por la gran devoción de la vivienda y los depósitos bancarios. Adicionalmente, el ahorrador español, piensa sólo en el corto y medio plazo tendiendo a buscar máxima seguridad en sus inversiones y por el contrario, el largo plazo queda en último lugar. Existe muy bajo nivel de ahorro destinado a complementar la previsión social, cuando el incremento de la esperanza de vida, la baja tasa de natalidad y la compleja situación del mercado laboral, hacen necesario que tengamos que buscar soluciones para incrementar el ahorro privado.

Ante esta situación, debemos tomar como referencia a países como EEUU, pero aquí en Europa, nuestra referencia es Alemania. La experiencia alemana puede llegar a ofrecer un modelo a seguir por otros países en lo que se refiere a la previsión social.

Por ello, deberíamos incorporar en nuestros hogares, el ahorro como una necesidad dentro de nuestros presupuestos familiares y que no fuera sólo, la diferencia entre ingresos y gastos. Debemos pensar en el futuro venidero y ser conscientes de que cuando hablamos de previsión social, pensamos en nuestras futuras pensiones, las cuales, sufrirán variaciones que deberemos tener en cuenta para anticiparnos a ellas.

Teniendo en cuenta cómo puede evolucionar en un futuro, deberemos plantearnos, qué instrumentos utilizaremos y cómo lo planificaremos para poder afrontar el reto del ahorro.

Ante esta situación, deberemos iniciar un cambio de hábitos que permita poder llegar a nuestro objetivo y he pensado, que de entrada sería conveniente estudiar

previamente cuál es la situación de nuestro mercado laboral y qué nos puede ofrecer.

### 4.3.1. Los 3 Pilares

Este escenario socio-económico ha sido, el factor desencadenante del impulso de los llamados sistemas de previsión social complementarios privados, entorno a los cuales se ha ido forjando un cuadro normativo para hacer frente al gran desafío que plantea el envejecimiento demográfico en casi todos los países avanzados. Este desafío consiste en adaptar sus distintos sistemas de previsión social a las nuevas realidades socioeconómicas. Así surge el modelo conocido como «teoría de los tres pilares», sobre el que actualmente se rige el marco normativo europeo. Voy a entrar un poco más den detalle para explicar en qué consiste cada pilar:

#### **Primer pilar: Seguridad Social**

El sistema público de pensiones en nuestro país se encuentra encuadrado bajo el paraguas de la Seguridad Social. Este pilar ofrece pensiones contributivas (que requieren aportaciones previas para el acceso a las mismas) y no contributivas (no requieren aportaciones previas y están orientadas a la cobertura de necesidades básicas).

Este pilar se basa en tres principios básicos:

- **Principio de reparto:** las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones que se satisfacen en ese momento.
- **Principio de proporcionalidad:** la pensión generada guarda proporción directa con las contribuciones que se han ido realizando y que han dado acceso a la misma.
- **Principio de contribución:** aquellas personas que no han contribuido con sus aportaciones y que solo tienen derecho a la sanidad y a pensiones no contributivas.

La financiación del sistema de previsión público está basada en las aportaciones de los trabajadores, que con ese dinero se pagan las pensiones de los jubilados y el resto de prestaciones, como hemos indicado en el otro punto.

El problema es que la incorporación al mercado laboral se hace cada vez más tarde y, además, en los últimos años ha habido un fuerte aumento de las prejubilaciones en todo el mundo.

#### **Segundo pilar: Previsión en la empresa**

Este segundo pilar contempla aquellos planes de pensiones promovidos por las empresas y cuya finalidad es generar ahorro privado para la futura jubilación de



los empleados. Se basa en un sistema de capitalización, a diferencia del primero que se basa en un sistema de reparto, mediante el cual, cada trabajador cotiza por sí mismo, a través de aportaciones que constituirán las futuras prestaciones.

En determinados colectivos estas funciones se delegan en Planes de Previsión Profesional como mutualidades de colegios profesionales: abogacía, médicos, pero las aportaciones a estos planes pueden ser íntegramente por parte del empleador (promotor), o pueden estar formadas por aportaciones a los partícipes (empleados).

### **Tercer pilar: Previsión individual**

El tercer pilar está formado por los productos de previsión complementaria que contratan por iniciativa propia los individuos. También se basan en un sistema de capitalización pero, en esta ocasión, constituido principalmente por entidades privadas de Previsión Social y por los Fondos de Pensiones. El contenido de esta modalidad, está formado básicamente por prestaciones asistenciales y económicas. Este tercer pilar permite que se pueda incrementar el ahorro privado a largo plazo y de forma progresiva, especialmente el destinado a la jubilación.

Dado que el importe de la pensiones podría reducirse en los próximos años, cada vez es más necesario ahorrar de cara a la jubilación. Y, precisamente, porque esta necesidad es cada vez mayor, el Estado favorece el tercer pilar aplicando ventajas fiscales cuando se realizan aportaciones a los planes de pensiones y en determinados seguros de ahorro, si se dispone el capital en forma de renta.

Respecto al tercer pilar, depende exclusivamente de la responsabilidad individual de cada uno y por lo tanto, las Entidades Financieras y Aseguradoras juegan un papel primordial, en lo que se refiere a transmitir una educación financiera de planificación a la jubilación y de concienciación, a la población desde los más jóvenes hasta los que están ya jubilados y necesitan no consumir su patrimonio.

¿Cómo es la previsión social en los demás países? porque hemos hablado de los instrumentos de ahorro que utilizan pero no del sistema...Vamos a hacer un breve resumen de cómo es en algún país más a delante.

## **4.3.2. Sistema de financiación de las Pensiones**

El Sistema Público de Pensiones en España se financia a través de las cotizaciones a la Seguridad Social, mediante un Sistema de Reparto, en el que los trabajadores que hoy cotizan en el mercado laboral permiten pagar las pensiones de los que hoy están jubilados.

En los años en los que los ingresos por cotizaciones son superiores a los gastos por prestaciones sociales, como las pensiones, el exceso se guarda en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. De tal modo que, el Estado pueda hacer frente en el momento que los ingresos sean inferiores a los gastos. Para poder renta-

bilizar el fondo cuando hay exceso, normalmente, el capital se invierte en deuda pública, depósitos y cuentas corrientes.

En el actual sistema de pensiones, los cotizantes que ahora están aportando al sistema esperan que del mismo modo que los pensionistas de hoy en día, lleguen a percibir su pensión a través de los trabajadores futuros, es la denominada solidaridad intergeneracional. Por consiguiente, la solvencia del sistema de Reparto está directamente vinculada a la evolución demográfica y del mercado de trabajo, es decir, el sistema actual funcionará mientras haya suficientes trabajadores en activo para pagar a los pensionistas, y aquí realmente, es donde está el hándicap.

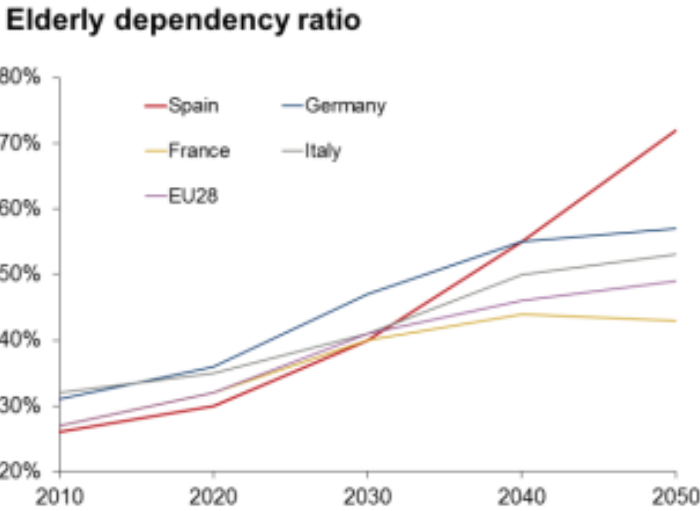
Hemos analizado en puntos anteriores como el cociente entre cotizantes y pensionistas, tasa de dependencia ha ido disminuyendo desde el año 2008 de forma continuada hasta llegar a una situación en la que la recaudación anual resulta insuficiente, de tal manera que debe ser completada con el Fondo de Reserva para hacer frente a los compromisos del sistema. Eso nos lleva a tener que realizar reformas para garantizar la sostenibilidad.

En los últimos años, ya hemos vivido, una serie de reformas en nuestro Sistema Público de Pensiones. Haciendo una recopilación de los más importantes, me gustaría detallarlos y los principales han sido:

- Retraso en la edad de jubilación, pasando de 65 a 67 años. La reforma establece el paso a los 67 años de forma gradual entre el 2013 y 2027.
- Aumento del número de años incluidos en el cálculo de la base reguladora que sirve para obtener la pensión de jubilación, pasando de 15 a 25 en el periodo 2013 – 2022. La base reguladora, se calcula en función de las bases de cotización, que son actualizadas mediante el índice de revalorización de las pensiones y es la cantidad sobre la que se rige la Seguridad Social para determinar la cuantía de la prestación solicitada.
- Aumento del número de años para alcanzar el 100% de la base reguladora.
- Endurecimiento de los requisitos de acceso a las modalidades de jubilación parcial y anticipada.
- Cambio en el cálculo de actualización anual de las pensiones, ligándose al índice de revalorización de las pensiones en lugar del incremento de la inflación.
- Mecanismos de ajuste de las pensiones recién causadas, mediante la introducción del factor de sostenibilidad, basado en función de la esperanza de vida.

Un estudio de Oxford Economics, analiza la situación de España y concluye que si no se realizan más reformas, en el 2050, el ratio de pensionistas respecto a los trabajadores en España se habrá triplicado. Lo podemos observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 16. Evolución del ratio de dependencia respecto a la población activa



Fuente: Oxford Economics OCDE

Teniendo en cuenta todos los factores que hemos comentado y cómo están afectando a nuestro sistema de pensiones, ¿tendremos que complementar nuestro ahorro finalista en España para que la Seguridad Social pueda sostenerse en el tiempo?

## 5. Los Sistemas de Previsión Social Complementaria

La Previsión Social Complementaria es un elemento más dentro de los sistemas de protección social que caracterizan el Estado de Bienestar y es la encargada de preparar los medios necesarios para proteger a las personas frente a aquello que puede ocurrir en el futuro, como la enfermedad, el desempleo, el fallecimiento o la jubilación. En el apartado anterior hemos señalado que los sistemas de pensiones difieren en cada país.

La situación de envejecimiento demográfico que experimenta nuestra sociedad y las de nuestro entorno, con un descenso acuciado de la natalidad y un aumento simultáneo de la esperanza de vida, plantea la necesidad de complementar los sistemas de pensiones públicos para garantizar unas pensiones suficientes en cuantía.

Los problemas de sostenibilidad económica y social que este desafío demográfico plantea a los sistemas públicos de Seguridad Social financiados mediante el sistema de «reparto» ha hecho necesario buscar posibles alternativas para complementar las prestaciones públicas amenazadas por el desequilibrio demográfico. En definitiva, garantizar los niveles de renta de las personas en situación pasiva requiere una diversificación de fuentes de renta, de figuras protectoras y de sistemas de financiación.

Hemos visto cómo el sistema de pensiones se encuentra en un proceso constante de reformas para garantizar su viabilidad y sostenibilidad, que sin duda, en los próximos años, va a necesitar que se complemente sobre todo desde el segundo y tercer pilar.

A diferencia de otros países, España necesita reforzar el segundo pilar, para ponerse en línea con los demás, ya que en algún país, ya existe la auto afiliación de trabajadores.

### 5.1. Características de la previsión social complementaria

Vamos a describir los puntos principales de los instrumentos de previsión social complementaria y se caracterizan, por ser:

- a) **De carácter voluntario:** depende del trabajador, o de sus representantes, en el caso de los sistemas de empleo, o del individuo, en el caso de los sistemas individuales, el adherirse a un concreto instrumento.
- b) **Son complementarios y no sustitutivos del sistema público:** normalmente cubren las mismas contingencias (todas o algunas) que las del sistema público complementando las prestaciones que este otorga. Por lo tan-

to, no liberan ni al trabajador ni al empleador, o socio protector, de realizar las respectivas aportaciones al sistema público.

- c) **Sistema financiero de capitalización:** las aportaciones que realizan las personas a lo largo de su vida activa se van acumulando junto a los intereses que esos capitales generan en un fondo propio que equivale al conjunto de los derechos de prestación a que tiene derecho el socio cuando se cumplan las contingencias cubiertas. En este caso no se produce ninguna solidaridad entre generaciones como ocurre en el sistema de reparto. Es más, en los sistemas individuales y en los sistemas de empleo de aportación definida (se definen más adelante) no se produce ningún tipo de solidaridad entre los individuos ya que cada persona asociada soporta su propio riesgo. Por el contrario, en los sistemas de empleo de prestación definida sí se produce una solidaridad entre los miembros del colectivo.
- d) **De carácter privado:** puesto que surge, en principio, de la libertad de las partes y la gestión queda posteriormente sujeta a control administrativo.

Por lo tanto, y aunque la casuística según países es muy amplia, las características principales de los sistemas complementarios frente al sistema de previsión público son las que quedan reflejadas en el siguiente cuadro:

**Gráfico 17. Sistema de Previsión Público y Previsión Social Complementaria**

	Sistema de Previsión Público	Previsión Social Complementaria
<b>Cobertura</b>	Básica	Complementaria
<b>Financiación</b>	Reparto	Capitalización
<b>Naturaleza</b>	Pública	Privada
<b>Obligatoriedad</b>	Sí	No

Fuente: Elaboración propia

## 5.2. Diferentes modalidades de los instrumentos de previsión social complementaria

Con el objetivo de hacer frente a situaciones diferentes, se han ido creando distintas modalidades de instrumentos de previsión complementaria. Antes de entrar a explicarlos, vamos a detallar las modalidades para determinar, luego los productos específicos que forman parte de la previsión social complementaria.

### En función de los sujetos constituyentes:

Los colectivos cubiertos por la previsión social complementaria pueden tener características muy diferentes en función de su situación en el mundo laboral por lo que se han creado varias modalidades de instrumentos de previsión:

- **Sistemas de Empleo:** Aquellos en los que el promotor será cualquier persona, entidad, corporación, sociedad o empresa, y los socios serán sus empleados.
- **Sistemas Asociados:** El promotor será cualquier agrupación, asociación, colegio o sindicato y los socios serán sus asociados o afiliados.
- **Sistemas Individuales:** Aquellos cuyo promotor/es es/son una o varias entidades financieras o aseguradoras autorizadas y cuyos socios serán todas aquellas personas físicas que voluntariamente decidan adherirse a los mismos

### En función de las obligaciones asumidas:

- **De prestación definida:** Se establece la prestación a recibir por los socios pasivos o por los beneficiarios. Normalmente, siguiendo el modelo de los sistemas de Seguridad Social que complementan, estas prestaciones se fijan en base al salario, los años cotizados, etc. A partir de ahí se realizan los cálculos actuariales que determinan la cuantía de las aportaciones necesarias para cubrir dichas obligaciones. Los riesgos financiero (rentabilidades negativas de los fondos, etc.) y biométricos (aumento de la esperanza de vida, etc.) los soporta la institución o entidad previsoras.
- **De aportación definida:** Lo que se establece son las aportaciones de los socios al plan y, en su caso, la cuantía de las contribuciones de los promotores. El derecho a prestaciones viene determinado por la cuantía de los fondos acumulados en la cuenta personal con las aportaciones realizadas. Los riesgos financiero (rentabilidades negativas de los fondos etc.) y biométricos (aumento de la esperanza de vida, etc.) los soporta la persona asociada.
- **Mixtos:** Con el fin de aprovechar las ventajas y eludir los inconvenientes de cada uno de los dos modelos anteriores se han diseñado sistemas mixtos que pretenden repartir los riesgos entre las partes utilizando diferentes mecanismos para garantizar rentabilidades o indexando las prestaciones en base al comportamiento de determinadas variables económicas.

### En función del cobro de las prestaciones:

La mayoría de las prestaciones de los sistemas de previsión social complementaria son de carácter dinerario, y difieren por la forma de cobro:

- **En forma de capital:** supone la percepción de uno, o varios pagos sin periodicidad alguna, que podrán ser inmediatos, a la fecha de la contingencia, o podrán hacerse efectivos en un momento posterior.
- **En forma de renta:** supone la percepción de dos o más pagos sucesivos, con una periodicidad regular, realizándose al menos un pago por cada anualidad. Asimismo, las rentas podrán ser vitalicias o temporales, inmediatas o diferidas a un momento posterior.
- **Prestación mixta:** son aquellas que combinan rentas, de cualquier tipo de los señalados, con un pago en forma de capital más una renta.

## 5.3. Instrumentos de previsión social complementaria

Existen diferentes instrumentos destinados a la previsión social regulados por la normativa del Estado. Estos son: planes y fondos de pensiones, contratos de seguro, mutualidades de previsión social, Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE). El presente apartado tiene como objeto describir las diferencias principales de los mencionados instrumentos de previsión social complementaria tanto a nivel individual como empresarial:

### Planes y Fondos de Pensiones

Los planes de pensiones son contratos a través de los cuales se instrumenta o canaliza el ahorro relacionado con la previsión, siendo sus notas definitorias, su carácter voluntario, privado y complementario. Los planes han de instrumentarse a través de fondos de pensiones, los cuales son, en definitiva, patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a los planes de pensiones.



Como patrimonios, carecen de personalidad jurídica, estando sujetos a determinadas normas de administración, así como al cumplimiento de estrictos requisitos para la disposición del patrimonio. Podemos concluir por tanto, que el fondo es el patrimonio constituido con las aportaciones, y el plan de pensiones el que establece las reglas de juego, funcionamiento y disposición de dicho patrimonio.

Los planes de pensiones deberán cumplir cada uno de los siguientes principales principios básicos:

- No discriminación: los planes deben garantizar el acceso, como partícipe del plan, a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor establecidas para cada tipo de contrato.
- Irrevocabilidad de aportaciones: las contribuciones de los promotores a los planes de pensiones tendrán carácter irrevocable, esto es, el promotor tiene obligación real de realizarlas, teniendo una deuda con el plan.
- Atribución de derechos: las contribuciones y las aportaciones<sup>9</sup> a los planes, así como el sistema de capitalización utilizado, determinarán para los partícipes la titularidad de una serie de derechos de contenido económico.
- Integración obligatoria en un fondo de pensiones: las contribuciones, aportaciones y cualesquiera recursos adscritos al plan de pensiones, deben obligatoriamente integrarse en un fondo de pensiones, en los términos previstos por la normativa.
- Ilíquidez: los derechos económicos del partícipe se harán efectivos cuando tenga lugar la contingencia (jubilación, incapacidad, fallecimiento, dependencia severa y gran dependencia). Excepcionalmente, se contemplan supuestos de liquidez, para el caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración, bajo determinadas condiciones y siempre que lo establezcan las especificaciones o normas del plan
- Supervisión por la Comisión de Control: el funcionamiento y ejecución de cada plan de pensiones del Sistema Empleo y Asociado será supervisado por una Comisión de Control.

Existe una limitación en las aportaciones:

La normativa establece unos límites financieros a las aportaciones que, con carácter anual, pueden realizarse a los planes. Actualmente, el total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones no podrá exceder de 8.000 euros, si bien se establecen determinadas excepciones para las personas con discapacidad. Respecto a años anteriores el Estado ha ido reduciendo el importe máximo anual de las mismas, parece contradictorio verdad, teniendo en cuenta la gran necesidad que existe en ahorrar para nuestra futura jubilación.

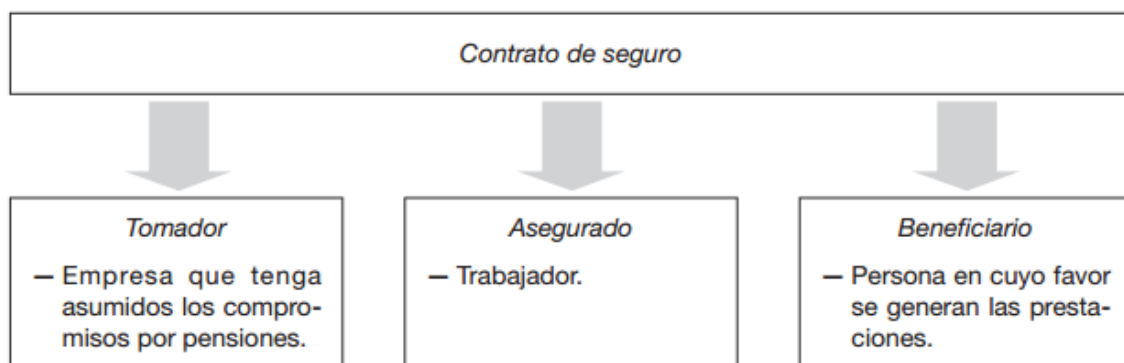
Debe tenerse en cuenta que los límites referidos son únicos y conjuntos, es decir, en la actualidad la suma del total de aportaciones y contribuciones que se realicen a un plan a favor de un partícipe, con independencia de quién las realice, no pueden superar dichos importes. Excepcionalmente, para los planes adscritos a la modalidad de Empleo, la Ley permite que la empresa promotora realice aportaciones al plan que ella misma ha promovido, por encima de los límites señalados,



cuando ello sea preciso para garantizar las prestaciones en curso o los derechos de los partícipes de planes que incluyan regímenes de prestación definida para la jubilación y se haya puesto de manifiesto, a través de las revisiones actuariales, la existencia de un déficit en el plan.

### **Contratos de Seguro**

Son aquellos contratos en virtud de los cuales el asegurador se obliga, mediante el cobro de una prima y para el caso de que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura a indemnizar, dentro de los límites pactados, el daño producido al asegurado o a satisfacer un capital, una renta u otras prestaciones convenidas.



Los contratos se formalizarán en atención a las contingencias que se cubran por los mismos, instrumentándose a través de la póliza correspondiente en cuyo clausulado se recogerán las normas de funcionamiento.

También en el ámbito de los contratos de seguro, deben citarse los «seguros de dependencia», pólizas de seguro suscritas conforme a la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, actualmente en fase de inicio de su desarrollo creadas para atender a dicha cobertura.

Si analizamos los elementos personales de los contratos de seguro que instrumenten compromisos por pensiones, pueden distinguirse tres sujetos diferenciados, que son los siguientes:

- **Tomador del seguro:** Será exclusivamente la empresa que haya asumido los referidos compromisos, quien se obliga al pago de las primas. En el caso de que se realicen aportaciones por parte de los trabajadores para la financiación de las primas, la empresa figurará como tomador del seguro, si bien lo hará por cuenta de los trabajadores, en la parte que corresponda a las contribuciones de éstos.
- **Asegurado/s:** Condición que corresponde a los trabajadores a los que se vinculan las prestaciones.

- **Beneficiario/s:** Lo serán las personas físicas en cuyo favor se generen las pensiones. En ningún caso podrá la empresa designarse a sí misma como beneficiaria.

### **Mutualidades de previsión social**

Según su normativa aplicable, las Mutualidades de Previsión Social, son entidades aseguradoras privadas, sin ánimo de lucro, que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario, mediante aportaciones de prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras.

Adicionalmente a las características definitorias desarrolladas, las Mutualidades de previsión social tienen las siguientes características:

- Carecen de ánimo de lucro
- La condición de tomador del seguro o de asegurado será inseparable de la de mutualista.
- Limitar la responsabilidad de los mutualistas por las deudas sociales a una cantidad inferior al tercio de la suma de las cuotas que hubieran satisfecho en los tres últimos ejercicios, con independencia de la cuota del ejercicio corriente
- La remuneración de los administradores será un gasto más de administración y no podrá superar los límites a estos efectos establecidos por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Si analizamos las contingencias cubiertas, las Mutualidades de previsión social, como entidades aseguradoras, podrán realizar operaciones de seguro de riesgos sobre las personas y sobre las cosas. En cuanto a los riesgos sobre las personas, podrán asegurar las contingencias de muerte, viudedad, orfandad y jubilación, así como prestaciones por razón de matrimonio, maternidad e hijos.

Asimismo podrán realizar operaciones de seguro de accidentes e invalidez para el trabajo (incluida la incapacidad temporal), enfermedad, defensa jurídica, asistencia y defunción (tales como el servicio de enterramiento o reembolso de los gastos por este concepto).

Adicionalmente, se prevé la posibilidad de otorgar prestaciones para hacer frente a necesidades derivadas de actos o hechos jurídicos que impidan, temporalmente, el ejercicio de la profesión. Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse en cuenta que las prestaciones económicas que se garanticen no podrán exceder de los límites marcados por la normativa, si bien podrán ser actualizados por el Ministro de Economía y Hacienda si éste considerase suficientes las garantías financieras para atender las prestaciones actualizadas.

Existen diferentes modalidades en función del ámbito objetivo de la Mutualidad de previsión Social. Por un lado, las de carácter empresarial y por otro, las de carácter alternativo, vamos a definir las individualmente:

- **Mutualidades de previsión social empresarial:** aquéllas en las que todos los mutualistas son empleados, sus protectores o promotores son empresas, instituciones o empresarios individuales, en las cuales aquéllos prestan sus servicios y las prestaciones que se otorgan son únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre ambos (empleados y empresas). En estos casos se entiende, por tanto, que la Mutualidad actúa como un instrumento de previsión social empresarial.
- **Mutualidades de previsión social con carácter «alternativo»:** el artículo 2 del Reglamento de Mutualidades, establece textualmente que «las mutualidades de previsión social podrán ser además alternativas al Régimen de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos». Esta posibilidad, prevista para colectivos de determinados profesionales, es de carácter voluntario, de modo que los afectados podrán optar entre integrarse en el citado régimen de la Seguridad Social, o como mutualistas de la MPS que corresponda.

### **Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE)**

En el ámbito asegurador, además, se han aprobado dos productos similares a los planes de pensiones:

- **Planes de Previsión Social Empresarial:** es un contrato de seguro al que se le otorgan una serie de ventajas similares a los planes de pensiones, tales como el diferimiento en su tributación<sup>11</sup>. Pueden incluir garantía de intereses y participación en beneficios. Son una réplica de los planes de pensiones del sistema empleo.

A nivel fiscal, los ingresos recibidos en el año que se aporten a los Planes de Previsión Social Empresarial, no se incorporan en la renta sujeta a tributación dicho año, la tributación se producirá en el año en que se perciban los importes acumulados en dichos productos.

## **5.4. Ventajas para la Empresa y el Empleado**

En el punto anterior hemos visto los diferentes instrumentos de previsión social complementaria que podemos encontrar en las empresas y todos ellos, según diferentes estudios está comprobado que en aquellas empresas donde se implantan beneficios sociales en sus plantillas, obtienen ventajas que les benefician de cara a obtener mayores resultados. Vamos a detallar brevemente el tipo de ventajas que pueden obtener:

- Mejora en la competitividad y la productividad

- Mayor eficiencia
- Retención de personal (como punto clave o estratégico)
- Buen ambiente de trabajo
- Plantilla de empleados más motivada
- Mayor compromiso del personal
- Mayor reputación de la imagen corporativa de la empresa

El obtener mayores resultados por parte de la empresa, está directamente relacionado con la motivación y el bienestar del empleado, ya que va a tener menor absentismo laboral, menos rotación, etc. Es decir, se pueden implantar diferentes políticas de wellness, conciliación familiar, o de previsión social, flexibilidad laboral, pensar en ahorrar por el empleado. En fin, toda una serie de medidas y beneficios que harán conseguir que el empleado esté más motivado y pueda rendir más.

Actualmente, en los beneficios sociales que aporta una empresa, la que aporta un grado más de satisfacción y motivación por parte del empleado, son los llamados sistemas de retribución flexible, que permiten al empleado escoger aquellos beneficios sociales que mejor se adapten a sus necesidades a cambio de una parte de sus salario monetario. Teniendo en cuenta que además, pueden tener ventajas fiscales que suponen un ahorro al empleado y a la empresa, el éxito es mayor.

La tendencia de las compañías es ofrecer un paquete de beneficios fijos y un paquete de beneficios flexibles que el empleado adaptará en función de sus necesidades y situación personal. Por ello, las empresas hablan de retribución monetaria y retribución flexible, como compensación total para el trabajador. Por último, los empleados también tendrían a su disposición beneficios voluntarios, como puede ser el adquirir un seguro colectivo. Éstos dispondrían de alguna ventaja económica, fiscal y posiblemente facilidad en la adquisición.

Veamos algunos de los beneficios sociales que actualmente las empresas están poniendo en práctica a sus plantillas, tanto como beneficio fijo, flexible y voluntario, siempre con el objetivo de cuidar la salud de nuestros empleados a través de la política social del "Wellness", ya que el retorno de la inversión puede darnos más beneficios como compañía.

- **Seguro médico:** Es el producto estrella de los beneficios sociales. Los seguros médicos pueden tener más o menos cobertura y en otros países es bastante habitual que la compañía ofrezca un paquete básico y que el empleado "pague" por otros servicios que se adaptan más a sus necesidades. Estos beneficios pueden ser la posibilidad de adquirir un producto de reembolso, dental, psicología, programas para dejar de fumar, programas para reducir el colesterol, fisioterapeuta, programas de bienestar personal,

etc. A través de este producto el empleado va a tener grandes beneficios como son:

- No tiene que esperar listas de espera.
  - Puede tener una segunda opinión.
  - Puede adaptar sus horarios a su vida personal y profesional.
  - Puede realizar una función de prevención de la salud
- **Conciliación:** El objetivo de esta política es ofrecer al empleado la posibilidad de conciliar su vida personal y su vida profesional. Dentro de los beneficios que se ofrecen en esta categoría estarían: flexibilidad de horario; compra de días extras de vacaciones; ayuda a guardería; facilitadores de vida. Esto nos dará empleados más motivados y comprometidos con la compañía y al mismo tiempo empleados más rentables.
  - **Movilidad:** El objetivo de esta política está muy relacionado con la conciliación. Vamos a ofrecer estos productos para facilitar el acercamiento del empleado a su oficina: rénting de coche / moto; plus transporte; cheques de transporte; móvil de compañía.
  - **Previsión social:** Productos dirigidos a cubrir la previsión social del empleado: **Seguro de vida y accidentes** (ayuda a la familia en caso de fallecimiento y ayuda al empleado en caso de incapacidad total); **planes de ahorro y jubilación.**
  - **Desarrollo profesional:** Productos que se adaptan al crecimiento profesional del empleado: formación general; formación en idiomas; formación específica del puesto; uso nuevas tecnologías.
  - **Ayuda a la dependencia:** Productos encaminados a ayudar a los empleados en temas relacionados con la dependencia: asistencia domiciliaria, teleasistencia, servicio de convalecencia.

En resumen, las compañías tienden cada vez más a este tipo de política de compensación y la realidad es, que cada empresa tiene un target de plantilla diferente, por ello, es necesario estructurarlas a medida para que cada empleado pueda percibir la ayuda por parte de la compañía.

## 6. Búsqueda de nuevos canales de ahorro: La Previsión Social en la Empresa

Desde hace tiempo, nos están advirtiéndolo de que el sistema de pensiones de la Seguridad Social ya no es sostenible y que seguramente en los próximos años, nuestras pensiones futuras se pueden ver reducidas en un futuro. Por eso, los expertos, llevan tiempo aconsejando que los ciudadanos necesiten empezar a ahorrar en planes de ahorro para la jubilación cuanto antes mejor.

A través de nuestra propia empresa podemos tener acceso a instrumentos de ahorro a la jubilación, que los detallamos más adelante. Muchos de ellos, son promovidos en favor de sus empleados, en los que las aportaciones pueden ser realizadas por la empresa y el empleado o sólo por la empresa. De hecho, la mayoría de compañías lo utilizan como complemento salarial para sus trabajadores.

La previsión social en la empresa consiste en ofrecer unos beneficios sociales a los trabajadores a través de retribuciones flexibles, con el objetivo de motivarlos, fidelizarlos y retenerlos.

Este conjunto de medidas contribuye a una mejora del bienestar laboral y a un aumento de la productividad en la empresa, como resultado positivo para la cuenta de explotación.

Actualmente, el capital humano es uno de los principales elementos de las empresas y si en la entidad quieres garantizarte un éxito empresarial deberás poner medios para conseguir motivación en el capital humano.

Ya hemos visto la teoría de los tres pilares y la situación que está viviendo España respecto al futuro de las pensiones. El primer pilar es el Estado y las pensiones públicas, el segundo los planes de previsión empresarial y el tercer pilar los planes de ahorro individuales, la gran diferencia entre los tres, es que el primero es obligatorio y el segundo y tercero son voluntarios en España, a diferencia de otros países como Suiza en el que los planes de previsión de empresa son obligatorios para aquellos empleados que tengan un determinado nivel de ingresos y que esté fijado por ley.

Podemos deducir en este sentido que a España, le falta un largo camino por recorrer, ya que el hecho de que el segundo pilar sea voluntario, explica que sólo el 10% de la población laboral tenga un plan de pensiones de empleo o una póliza de seguro colectivo de jubilación. Y más grave aún, es que adicionalmente tengan una fiscalidad más beneficiosa que otros productos, no sólo para el empleado, sino también para la empresa. Veremos que en los planes de pensiones de empleo y planes de previsión social empresarial, los trabajadores se deducen las contribuciones de la compañía, mientras que la empresa se aplica una deducción en la cuota del Impuesto de Sociedades del 10% para aquellos trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000€. Y en el caso de los seguros colectivos de jubilación no tributa en el IRPF la prima imputada. Por lo tanto, siendo tan beneficioso ¿por qué España no pone más énfasis en el segundo pilar?

La previsión social complementaria en otros países del entorno ya la hemos analizado, pero en el caso del segundo pilar específicamente, el hecho de que cada país cuente con una legislación diferente en lo que se refiere a pensiones, hace que disponer de una buena cobertura para los ciudadanos adquiera mayor relevancia. Mientras que en otros países, la tasa de sustitución (medida como la relación entre último salario y pensión de jubilación) es mayor que la pensión pública, en España hace que el segundo pilar tenga un valor residual. Ya hemos estudiado otros países como Alemania, Reino Unido y Suecia, pero si cogemos ejemplos específicos del segundo pilar, veremos que:

**Holanda:** disponen de un sistema de pensiones muy desarrollado, que cuenta con una combinación entre un sistema de reparto y un sistema privado donde las aportaciones empresariales son obligatorias. De ahí a que la tasa de sustitución del segundo pilar es del 58,9% (en total, casi el 90%). De hecho, el 92% de los trabajadores está cubierto por alguno de los planes privados y la pensión de jubilación no baja en ningún caso de los 40.000 euros anuales. El ciudadano está plenamente concienciado de la necesidad de ahorrar porque la empresa lo fomenta.

**Dinamarca:** el segundo pilar se trata de un sistema ocupacional de aportación definida a planes de pensiones basado en acuerdos sectoriales. Además, es de carácter privado y obligatorio para los empleados por cuenta ajena. Dinamarca gasta en torno al 10% de su PIB en pensiones públicas, y los planes de previsión empresarial constituyen alrededor del 15% -20% del total de los ingresos de los pensionistas, por lo que su importancia es fundamental para sostener el sistema de pensiones. La tasa de sustitución del segundo pilar es del 50,7%, mientras que la tasa de sustitución de la pensión pública es del 28,9%.

**Suecia:** el segundo pilar en Suecia se basa mediante un sistema complementario y cuasi obligatorio de capitalización individual a través acuerdos colectivos muy generalizados que alcanzan al 90% de los empleados. Las aportaciones que se realizan son en torno a 2% al 5% del sueldo, y la tasa de sustitución de los trabajadores jubilados de este segundo pilar es del 22,5%.

**Suiza:** el segundo pilar es de carácter obligatorio para ciertos rangos salariales. De hecho, es obligatorio para aquellos trabajadores con rentas comprendidas entre los 25.300 y los 75.900 francos suizos aproximadamente. En la actualidad, cubre al 74% de la fuerza laboral suiza.

En otros países, los planes empresariales no son obligatorios, como por ejemplo, en EEUU, Canadá, Japón o Australia, pero en cambio, han crecido mucho principalmente por dos motivos: el incentivo fiscal que tiene este producto y el alto grado de desarrollo que tienen los productos financieros.

Por lo tanto, podríamos concluir que el segundo pilar es básico teniendo en cuenta, que el grado de desarrollo, marca el desarrollo de estos países en lo que se refiere a pensiones.

## 6.1. Percepción del empleado respecto a los beneficios que le aporta la empresa

Actualmente conviven hasta cuatro generaciones en nuestras compañías, cada una con sus necesidades y motivaciones. Por ese motivo, la percepción que puedan tener unos y otros cambia radicalmente dentro de la empresa. Será necesario buscar un equilibrio de todos aquellos beneficios sociales que puedan encajar mayoritariamente en la plantilla de la empresa. Las cuatro generaciones que podemos encontrar en la compañía actualmente son:

### **'Babyboomers' (entre 1945 y 1965).**

Mayoritariamente están satisfechos con los esquemas de beneficios habituales en las empresas porque son esquemas diseñados por su generación. Lo que más valoran son los beneficios relacionados con pensiones y salud, teniendo en cuenta que están más cercanos a la jubilación.

### **Generación 'X' (de 1965 a 1978).**

Lo que más valoran, son aquellos beneficios sociales relacionados con conciliar la vida familiar y la vida laboral. Por lo tanto, los más importantes serían los destinados a pensiones, productos de salud y los que les permita tener flexibilidad horaria.

### **Generación 'Y' (de 1979 a 1992).**

Valora el desarrollo de su carrera profesional, la formación y el acceso a fácil asesoramiento en productos financieros así como la flexibilidad horaria y los productos tecnológicos.

### **Generación 'Z' (mediados años 90 hasta ahora).**

Poco acceso a beneficios, son becarios o empleados a tiempo parcial. Por lo que la percepción que tienen respecto a toda la gama de beneficios sociales no aporta mucho valor.

Si cada vez conviven más generaciones en las empresas, podríamos describir sus necesidades en función del ciclo vital del trabajador. En el siguiente gráfico describe perfectamente cuales son las necesidades que puede llegar a tener cualquier profesional en cada etapa de su vida:



Gráfico 18. Ciclo vital del profesional



Fuente: [www.observatoriorh.com](http://www.observatoriorh.com)

Considero que siendo la generación del futuro y la que posiblemente nos ayudará a mantener nuestro sistema sostenible en el tiempo, es necesario que cada vez, las compañías se impliquen más y doten de más beneficios a esta generación. Por qué sino, ¿qué tipo de motivación pueden tener si cuando empiezan a tener contacto con el mundo laboral, no se les da acceso a los beneficios sociales de las políticas retributivas?

## 6.2. Soluciones Aseguradoras

Hemos introducido como beneficio social los seguros, vamos a ver qué tipo de seguros estarían incluidos en la previsión social y una vez analizadas las diferentes soluciones Aseguradoras que permiten acceder a los beneficios sociales de las empresas, es fundamental analizar el impacto fiscal que supone cada tipo de producto porque puede representar un ahorro importante tanto para la empresa como para el empleado, en función de cómo esté planteado. En este sentido, detallaremos a continuación las diferentes soluciones aseguradoras con su respectivo impacto fiscal:

**Seguro de Vida:** el objetivo del seguro, consistirá en proteger a la familia del empleado en caso de fallecimiento del mismo, y a proteger al mismo empleado en caso de invalidez. Para ello existen dos tipos de invalidez:

- Invalidez Permanente Absoluta (IPA): es aquella que se produce por enfermedad o accidente e imposibilita al empleado de forma permanente cualquier relación laboral o actividad profesional.

- Invalidez Permanente Total o Profesional (IPT). Es aquella que se produce por enfermedad o accidente e imposibilita al empleado de forma permanente a la actividad profesional declarada en la póliza.

El impacto fiscal tanto para la empresa como el trabajador sería el siguiente:

- Para la empresa: se puede deducir las primas siempre que las impute a los trabajadores como rendimiento en especie.
- Para el trabajador: difiere para muerte e invalidez. En el caso de fallecimiento del empleado, los beneficiarios tributarán por ISD, con la ventaja de estar exentos aquí en Catalunya los primeros 25.000€ siempre que sea cónyuge e hijos. Pero en cambio, en caso de invalidez, tributará diferente dependiendo si hay compromiso por pensiones y si se imputan las primas.
  - Si hay compromiso por pensiones: tributará como rendimientos del trabajo tanto si se imputan las primas como si no se imputan.
  - Si no hay compromiso por pensiones: tributará como rendimientos del trabajo si no se imputan las primas, pero en cambio tributaría como rendimientos del capital mobiliario si se imputasen.

**Seguro de Accidentes:** el objetivo del seguro es el mismo que el de vida pero con algunas diferencias:

- No estaría cubierta la invalidez ni la muerte, cuando la causa es la enfermedad.
- Pero en cambio está cubierta la invalidez parcial.

El impacto fiscal tanto para la empresa como el trabajador sería el siguiente:

- Para la empresa: se puede deducir las primas siempre que las impute a los trabajadores como rendimiento en especie.
- Para el trabajador: difiere para muerte e invalidez. En el caso de fallecimiento del empleado, los beneficiarios tributarán por ISD, con la ventaja de estar exentos aquí en Catalunya los primeros 25.000€ siempre que sea cónyuge e hijos. Pero en cambio, en caso de invalidez, tributará diferente dependiendo si hay compromiso por pensiones y si se imputan las primas.
  - Si hay compromiso por pensiones: tributará como rendimientos del trabajo tanto si se imputan las primas como si no se imputan.
  - Si no hay compromiso por pensiones: tributará como rendimientos del trabajo si no se imputan las primas, pero en cambio tributaría como rendimientos del capital mobiliario si se imputasen.

**Seguro de Salud:** actualmente esta modalidad de seguro es el beneficio social más valorado por los empleados, no sólo porque tiene beneficios fiscales tanto para la empresa como para el empleado. El acceso a una sanidad privada de calidad, permite tener un efecto positivo en la empresa ya que reduce el absentismo laboral.

El impacto fiscal tanto para la empresa como el trabajador sería el siguiente:

- Para la empresa: se puede deducir el 100% de las primas pagadas en el Impuesto de Sociedades y puede servir de herramienta para la negociación de una subida salarial.
- Para el trabajador: Los primeros 500€ no se consideran retribución en especie ni los del empleado ni los del familiar que conste en póliza por lo que estarán exentos en el IRPF.

**Seguro de Ahorro para complementar la jubilación (PPSE):** este producto se llama Plan de Previsión Social Empresarial y permite a las empresas poder instrumentar compromisos por pensiones a sus empleados, con el objetivo de complementar la jubilación mediante aportaciones fijas. Además los PPSE se rigen por los mismos principios que los planes de Pensiones de Empleo:

- No discriminación: la empresa garantiza que cualquier empleado pueda incorporarse al plan y podrán existir diferentes tipos de aportaciones en función de los criterios que marque la empresa.
- La irrevocabilidad de aportaciones: las aportaciones no pueden devolverse a las empresas.
- Atribución de derechos hacia los empleados y sus beneficiarios.
- La inembargabilidad.

Pero en cambio, sí que existen algunas diferencias respecto a los Planes de Pensiones de Empleo, que detallamos a continuación, por ejemplo:

- Son productos garantizados: las aportaciones se garantizan con un tipo de interés técnico mínimo que establece la Dirección General de Seguros y la empresa es la que añade un tipo adicional para el partícipe.
- No requieren del órgano de Comisión de Control representado por el sindicato y la empresa.
- No son necesarias las revisiones financiero actuariales trienales, por lo que el coste para la empresa es mucho menor.
- Menores gastos de administración.

El impacto fiscal tanto para la empresa como el trabajador sería el siguiente:

- Para la empresa: las aportaciones (como máximo serán de 8.000€ anuales) que realice al trabajador se consideran gasto empresarial por lo que se deducirán en el Impuesto de sociedades como gasto de personal.
- Para el empleado: se deducirá de la base imponible del IRPF la aportación de la empresa, transformándose en coste fiscal nulo.

**Planes de Pensiones de Empleo:** Los planes de pensiones son contratos a través de los cuales se instrumenta o canaliza el ahorro relacionado con la previsión, siendo la principal solución adoptada por las empresas para facilitar el ahorro de sus empleados. Ya hemos comentado las características principales, pero el principal motivo por el cual las empresas utilizan este instrumento es por el ahorro fiscal que supone. Tanto para la empresa como para el trabajador, tiene las mismas ventajas que el PSE, con la particularidad que se valoran en su conjunto planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial y planes de pensiones individuales.

**Bono Plurianual:** es una forma adicional para retribuir a los empleados que incluye diferentes cláusulas para formalizar el cobro. Por ejemplo, el que el empleado cumpla un determinado plazo, por objetivos marcados, cumplimiento del plan estratégico, en fin, permite beneficiar al trabajador de ventajas fiscales.

Para que se considere plurianual, la duración debe ser mayor de dos años y no tiene que estar vinculado a la jubilación, por lo que no es un compromiso por pensiones y es voluntario. Suele ser un producto garantizado con unos mínimos gastos internos y siempre debe estar vinculado al cumplimiento de determinados acuerdos, por lo que las aportaciones no se imputan al trabajador hasta el vencimiento. De esta manera permite que no haya transferencia de derechos al trabajador y por tanto, el derecho de rescate sea de la empresa también.

El impacto fiscal tanto para la empresa como el trabajador sería el siguiente:

- Para la empresa: se deducirá en el Impuesto de Sociedades el 100% de las aportaciones realizadas al empleado en el momento del cobro de la prestación.
- Para el empleado: obtiene diferimiento de la tributación en IRPF hasta el momento del cobro. Se considera como rendimiento irregular del trabajo y puede beneficiarse de la exención del 30%.

**Otros seguros:** Auto, hogar y defensa jurídica. Al negociar a empresa a nivel colectivo, este tipo de seguros suele tener precios más competitivos que a título individual, pero la desventaja es que no conllevan ventajas fiscales.

## 6.3. Introducción a la Economía del Comportamiento

Cómo ayudar a nuestros empleados al ahorro a largo plazo, tanto en fase de acumulación como disposición, previamente tendremos que tener en cuenta cómo podemos ayudarles a tomar esas decisiones y convertirnos en asesores especializados. En este punto cobra relevancia el concepto de “Economía del Comportamiento”, en la que será necesario crear un proceso de asesoramiento activo en el que los asesores puedan conocer, diseñar y convencer a los empleados a la hora de tomar decisiones:

- Detectaremos las necesidades y preferencias del trabajador
- Diseñaremos soluciones a medida en base al conocimiento personalizado y experiencia de inversión.
- Adoptaremos la mejor opción para alcanzar los objetivos marcados.

No es un proceso nada fácil, ya que comporta gestionar expectativas y confianza en un entorno de riesgo e incertidumbre, junto con los aspectos sociales y culturales de la persona. La determinación de este proceso vendría a ser, el modelo económico convencional, para que se adopten las soluciones que más convengan.

A raíz de un grupo de economistas y psicólogos, que critican el modelo económico convencional, nace la economía del comportamiento. Esta visión de la economía, está basada en comprender qué hacen en realidad las personas cuando toman decisiones económicas y cómo se puede gestionar a través de elementos psicológicos, cognitivos y neurológicos. Actualmente, la economía del comportamiento está considerada como parte fundamental del análisis económico, concediendo a Kahneman un premio Nobel en 2002.



Existe mucha materia en relación a la economía del comportamiento, pero centrándonos en el proceso de asesoramiento a largo plazo considero que puede tener un impacto importante si tenemos en cuenta nuestros empleados, analizar la tendencia de prolongar comportamientos y situaciones ya existentes, es el llamado “statu quo”.

### 6.3.1. Statu quo

Es aquello que está preestablecido, aunque no sea aparente a simple vista que influye en la toma de decisiones de las personas. Este tipo de actitudes de persistir en tomar la misma decisión una y otra vez, se denomina “sesgo del statu quo”.

Si hablamos de asesoramiento y analizamos las consecuencias, de cómo afecta a los planes de ahorro a largo plazo, en los que en fase de acumulación hay escasez de ahorro, sacaremos una serie de conclusiones que nos ayudarán a tomar las decisiones correctas a la situación planteada.

Normalmente, los trabajadores, no muestran mucho interés en buscar un plan de ahorro que se adapte a sus necesidades y si lo encuentran, no llegan a ajustar correctamente su tasa de ahorro. Los diferentes estudios explican que contratar un plan de jubilación no es tarea fácil, ya que por un lado, se necesita de voluntad para hacerlo y por otro, voluntad para calcular los ajustes necesarios en la etapa de acumulación. Al final, la tendencia se traduce en posponer algo que no es agradable. Además, hemos comentado que las personas no ajustan la tasa de ahorro gradualmente, lo que conlleva a que siempre mantengan la misma durante toda la fase de acumulación.

Para dar solución a la situación planteada me gustaría nombrar a dos personajes que la forma de plantear un mayor ahorro es muy coherente. Me refiero a Thaler y Benartzi, que argumentan que el diseño de los planes de jubilación puede utilizar actitudes de inercia para conseguir incrementar el ahorro.

### 6.3.2. Thaler y Benartzi

En 2004, proponen un plan de ahorro llamado “Save More Tomorrow” (SMart, “Ahorre más mañana”). El plan propuesto, utiliza diferentes elementos del comportamiento, como el sesgo del statu quo, para incrementar la acumulación de ahorro durante la etapa laboral. “Save More Tomorrow” consta de cuatro aspectos clave:

- Compromiso de un incremento automático de las tasas de contribución: según se ha comentado antes para mantener una inercia, el compromiso previo podría ayudar a materializarlo y más realizándolo previo a la notificación del incremento salarial.
- Incremento automático de las contribuciones: para mitigar la aversión a las pérdidas, si los trabajadores se unen al plan, las contribuciones aumentarán automáticamente desde el principio.
- Incremento hasta alcanzar el máximo: para que la inercia y el sesgo del statu quo consigan mantener a los trabajadores en el plan, el incremento de las contribuciones se pactará previamente, siendo automático y aplicándolo desde un principio hasta alcanzar el nivel máximo.

- El trabajador puede optar por salir del plan: aunque debido a la inercia pocos trabajadores se salen del plan, hay que dejar abierta la posibilidad de poder salir de él en cualquier momento.

Thaler y Bernatzi, realizaron tres aplicaciones en diversas empresas, en 1988 en una empresa median de manufacturas, en 2001 en una empresa productora de acero y finalmente en 2002, en Philips Electronics. En los tres casos los resultados fueron los mismos, es decir, una proporción importante de trabajadores accedieron al plan, consiguieron incrementar el ahorro y muy pocos salieron del plan de ahorro.

Sólo es una muestra de cómo podríamos plantear una solución para incrementar el ahorro de los trabajadores, ya que los resultados obtenidos sugieren que la economía del comportamiento puede ser empleada con el fin de diseñar y promover programas eficaces para la toma de decisiones económicas importantes.

## **6.4. Cómo despertar el compromiso con los empleados: Los “Nudge”**

Ahora bien, ¿cómo despertamos el compromiso con los empleados? ¿Cómo captamos su atención? Me gustaría hablar de los “Nudge”, es el acto de captar la atención de alguien mediante un “empujoncito”, con el fin de incitarlo a la acción.

Este término se conoció a través del libro “Un pequeño empujón (Nudge). El impulso que necesitas para tomar las mejores decisiones en salud, dinero y felicidad” de Richard H. Thaler y Cass R. Sunstein. El libro se basa en estudios experimentales de la economía del comportamiento y se introduce el concepto de “arquitectura de elección”. Por lo que la definición de “Nudge” se extiende a cualquier elemento de la arquitectura de la elección del comportamiento de las personas de una manera predecible y sin prohibir ninguna opción o cambiar significativamente sus consecuencias económicas. Para conseguir el “empujoncito”, la intervención tendrá que ser fácil y a su vez, fácil de evitar.

Los “Nudge” influyen en el comportamiento al cambiar la forma en que las opciones se presentan en el contexto, sin cambiar significativamente los incentivos económicos, positivos o negativos, ni la restricción de la libertad de elección.

Si tenemos en cuenta el bienestar de las personas y nuestra forma de vivir en la sociedad, el concepto de elección y capacidad de ejercerlo es fundamental. Ahora bien, corremos el riesgo que una sobrecarga de la información junto con la sobrecarga de elecciones nos lleve a la confusión. Por ello, deberíamos plantearnos preguntas como: ¿qué se puede hacer para ayudar a las personas a tomar mejores decisiones que les permitan aprovechar los beneficios de una compleja elección?

Vemos que la complejidad en la elección derivada de demasiadas opciones trae consecuencias importantes como pueden ser, el aplazamiento y la no participación. En cambio, una elección más pequeña puede llevar a tener opciones más agresivas. Podemos concluir que cuando las elecciones son más complejas, las personas acostumbran a seleccionar la opción que aparece por defecto o la mayoritaria. Por lo tanto, una marca que tiene muchas variantes corre el riesgo de perder cuota de mercado. Para prever esta situación existen estrategias que se experimentan en el campo de la economía del comportamiento, como:

- Racionalizar y simplificar las opciones
- Ayudar a entender la preferencias de las personas
- Organizar y eliminar opciones
- Fomentar la toma de decisiones basada en atributos
- Externalizar la decisión en la elección de la opción por defecto.

Si nos centramos en las decisiones de ahorro y previsión, debido a una falta de comprensión, las decisiones no se corresponden con lo que podríamos esperar desde un punto de vista racional, lógico y económico. En muchas ocasiones creemos que cuanto más información demos al cliente más fácil será ayudarles a tomar decisiones, pero en realidad conseguimos el efecto contrario. Por eso, es fundamental centrarnos en la arquitectura de la elección, donde la persona decida lo que es correcto para ella y respetando en todo momento los objetivos que se marque.

Por lo tanto nuestro reto, cuando planteamos cómo despertar el compromiso con los empleados irá encaminado a buscar ese “empujoncito” que permita a cada uno marcarse sus propios objetivos de cara a la jubilación, ayudándose de herramientas disponibles en el ámbito laboral que faciliten la consecución de acumular ahorro a largo plazo.

### **6.4.1. Acciones cuantitativas y cualitativas**


Nuestro objetivo es conseguir concienciar de la importancia del ahorro a largo plazo. Hemos visto un breve resumen sobre la economía conductual y las grandes aportaciones que nos han dejado Thaler y Benartzi respecto a cómo acumular ahorro sin que el coste valor-esfuerzo represente un impacto importante, a cambio de los resultados obtenidos.

Por todo ello, podríamos definir que la clave de las soluciones desde la teoría del comportamiento es que la implementación de acumular ahorro a largo plazo sea fácil de entender y se adapte de manera natural. Es fundamental basarse en tres factores psicológicos y para cada uno de ellos dotar de un instrumento que aporte



la solución al problema. Según los expertos, Bernatzi, Hinz, Holzman y Tuesta, se transformarían en los siguientes factores psicológicos cada uno de ellos con el instrumento adecuado:

- **El Gap del Presente y Futuro**: Le facilitaríamos como instrumento la información, educación financiera, emoción e imaginación y beneficios “ya”. Ejemplo:

Miopía  “Curando la miopía”

- **La dificultad del cambio**: le dotaríamos de incentivos financieros, enrolamiento e incrementos automáticos. Ejemplo:

Inercia  “Rompiendo la inercia”

- **Sensación de perder dinero al aportar a planes de pensiones**: les facilitaríamos un plan de educación financiera. Ejemplo:

Aversión a perder  “Mitigando aversión”

## 6.4.2. Cómo canalizar esas acciones y llevarlas a la práctica

Según diferentes estudios del BBVA, se pueden establecer acciones/pruebas piloto que pueden llevar a que la población adquiera conciencia de ahorrar para su jubilación. Se han llevado a cabo muchas acciones que han dado resultado, por lo que podríamos tomarlas como ejemplo.

En el caso de los factores que nos afectan psicológicamente a la hora de tomar decisiones, vamos a detallar cómo se han podido poner en práctica cada una de las acciones que hemos descrito tomando como ejemplo las descritas en el estudio teniendo en cuenta el gap entre el presente y el pasado, la dificultad del cambio y la sensación de perder dinero al aportar al plan de pensiones:

### **Gap del Presente y Futuro**

- Se podría crear una Asesoría para el Ahorro en la Empresa. De hecho es uno de los experimentos que se han realizado en Méjico para impulsar el canal digital y los resultados han sido satisfactorios, podríamos aplicar el mismo método para los trabajadores de las compañías de España.

- Para incentivar el Ahorro voluntario del segundo pilar, se debería plantear desde el punto de vista de las emociones para vincular a las personas con los motivos personales de cada uno a la hora de ahorrar. Se podría obtener resultado a través de encuestas internas realizadas a diversas empresas, donde el empleado pudiera compartir y premiar los distintos objetivos conseguidos. Quiero compartir el proyecto “The Imagine Exercise” para exponer el proceso realizado:
  - Se trata de incentivar la imaginación, focalizada en el ahorro para la jubilación a través de encuestas online masivas y dar a conocer escenarios positivos y negativos al jubilarse.
  - El mismo ejercicio se realiza con 400 trabajadores incentivándoles a pensar en el ahorro a futuro a través de determinadas preguntas como: ¿Tienes un plan de pensiones? (Sí/No); En caso NO estás afiliado, ¿quieres afiliarte y cuánto estás dispuesto a ahorrar? En caso SI estar afiliado, ¿Cuánto ahorras hoy? ¿Piensas ahora ahorrar más? ¿Cuánto más piensas ahorrar?
  - El resultado obtenido por Bernartzi e ING, es que obtienen en un 70% un único escenario positivo de probabilidad de incrementar el ahorro. Adjunto las preguntas realizadas porque considero que son muy ilustrativas:

**Gráfico 19. “The Imagine Exercise”**

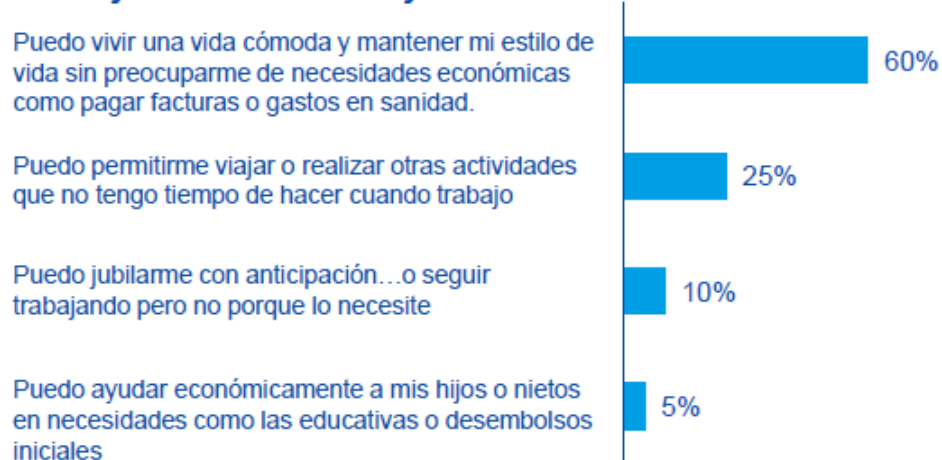
### Probabilidad de incrementar el ahorro



### El peor escenario al jubilarse



### El mejor escenario al jubilarse



Fuente: Benartzi (2012) / Benartzi, Previtero & Iyengar – ING Retirement Research Institute, 2011.

- La máquina del tiempo como mecanismos para romper con la miopía y la inercia. Ligado a la emoción, buscar soluciones digitales que proyecten el “yo presente” en el “yo futuro”. Según el estudio, las personas no asocian la imagen cuando la proyectas a los 65 años y con ello, han observado que los que escogen el “yo futuro” ahorran un 30% más que los que eligen ver su “yo actual”. BBVA realizó el spot publicitario con la máquina del tiempo.
  - Posiblemente visualizar las imágenes proyectadas a la edad de jubilación podrían llegar a sustituir las actuales calculadoras de ahorro.

### **La dificultad del cambio**

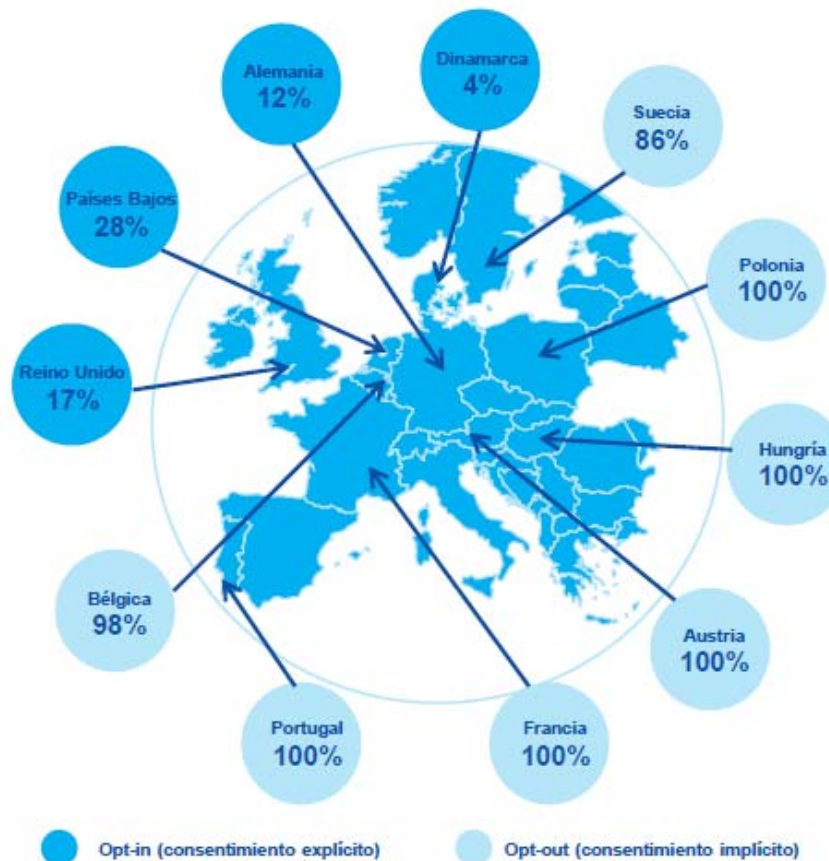
- Incentivos financieros. Ya que está demostrado que el ser humano responde a ellos. Tendría que promoverse subsidios o más ventajas a nivel de empresa y al trabajador.
  - Existe una relación directa entre el incentivo fiscal y la tasa de participación. La correlación es positiva pero actualmente muy baja.
  - Se podría seguir un sistema de “matching contribution” para tener un esquema más estructurado del ahorro.
  - A nivel mundial, existen diferentes estrategias de “matching”. Por ejemplo, en Estados Unidos con las cuentas IRA, con aportaciones superiores a otros productos.

### **Sensación de perder dinero al aportar a planes de pensiones**

- Hemos de crear un plan obligatorio de educación financiera para impulsar el ahorro voluntario:
  - La población no está preparada financieramente. En España no hay suficiente cultura financiera.
  - Deberíamos crear programas de educación financiera específicos y dirigidos a públicos concretos como pueden ser las escuelas o determinados segmentos de trabajadores en las empresas, ya que según el experto Lussardi suelen tener poca efectividad si son masivos.
- Rompiendo la inercia con opciones preestablecidas o la toma de decisiones repetida una y otra vez (enrolamiento automático). Un ejemplo muy claro, es el caso de la donación de órganos en Europa. ¿Por qué es necesario seguir este tipo de esquemas?
  - Se busca el poder facilitar la elección correcta a la persona.

- De acuerdo a la teoría, cualquier esquema por defecto, tendrá sentido siempre y cuando esté alineado con los deseos de la gente. Por eso, el esquema de donación de órganos es muy ilustrativo.

**Gráfico 20. El caso de donación de órganos en Europa**

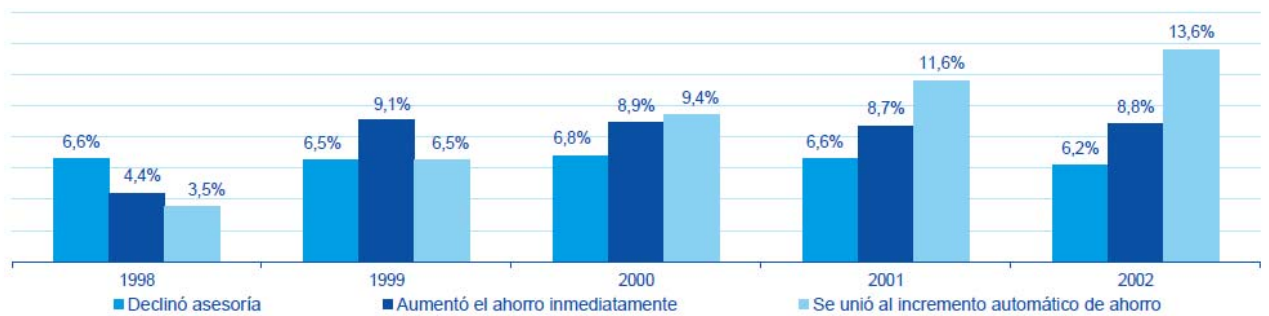
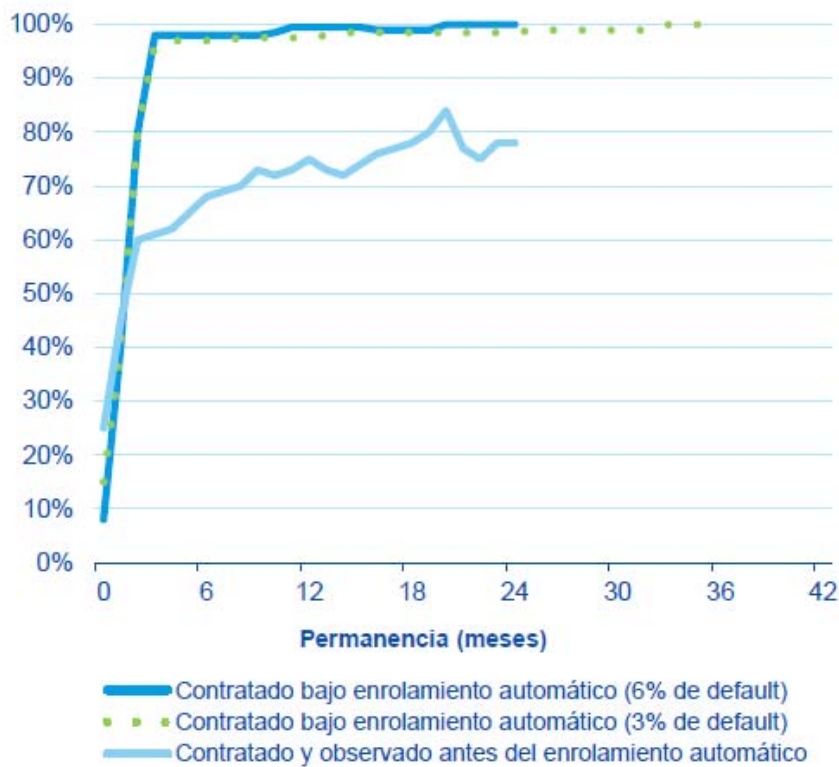


Fuente: Benartzi (2012)

- Los ratios e participación aumentan considerablemente.
- Podemos encontrar casos de éxito en el ahorro a las pensiones voluntarias en el libro “Ayuda a romper la inercia con un empujoncito”. Por ese motivo, hemos de darle mucha importancia a dar ese “empujoncito a los trabajadores para que rompan la inercia de pasividad respecto a ahorrar de cara a un futuro.
- El caso de EEUU, es decir el plan 401K, se debería poder extender al resto de empresas puesto que ha generado el que los trabajadores acumulen grandes capitales de ahorro para la jubilación.
  - Han conseguido un impacto positivo y que más de una docena de estudios, ratifica el esquema de “enrolamiento automático” para incrementar la participación de lo trabajadores.

- En el caso del plan de pensiones con “*matching*” *dollar for dollar*, hasta el 6% del salario. Cualquiera puede adherirse. Inicialmente había una tasa de contribución del 3% para nuevas contrataciones y empleados actuales, pero posteriormente amplió al 6%.
- Los resultados obtenidos fueron muy positivos: 95% de efectividad a penas se introdujo la medida y luego se mantuvo cerca al 100%. Aproximadamente 30% de participación adicional inmediata.

**Gráfico 21. Caso del Plan de Pensiones 401K y el efecto del incremento de aportaciones**



Fuente: Beshears et al (2009) y Benartzi (2012)

- Consiguen incorporar a sus empleados un compromiso de incrementos en función del % de contribución salarial. Viene preestablecido en un futuro en función de la fecha de cumpleaños, principio de año, incremento salarial, etc.
- El efecto que genera los incrementos automáticos hace que las contribuciones a planes de pensiones sean mayores y se mantengan. Thaler y Benartzi (2012), crearon el sistema y gracias a ello, actualmente el 60% de los grandes planes de pensiones de Estados Unidos incorpora dicho sistema.

Recopilando las diversas acciones, hemos visto que se podrían trasladar a los empleados del mismo modo que se han llevado a cabo estas pruebas piloto que han demostrado que son medidas efectivas, teniendo en cuenta la situación social y económica del país.

## 7. Propuesta de medidas en la introducción del nuevo canal de ahorro en el sistema público

En este apartado, pretendemos analizar en su conjunto, toda la situación descrita en los puntos anteriores, presentando una serie de recomendaciones y propuestas dirigidas a la Administración, Empresas y ciudadanos, para fomentar la cultura del ahorro. Entendemos que para llevar a cabo una reforma profunda del sistema, deberían trabajar conjuntamente los Organismos Reguladores y las Compañías Aseguradoras, como especialistas en la planificación del ahorro a largo plazo.

Las propuestas en todo momento están enfocadas a buscar una sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones, con el objetivo de reducir gradualmente la tasa de sustitución complementando con un sistema complementario de pensiones y potenciar el ahorro privado para la jubilación, a través de la toma de conciencia de la importancia de promover instrumentos de previsión que complementen las pensiones públicas. De este modo la sociedad española podría mantener el estado de bienestar.

Me gustaría detallar brevemente las propuestas que realizaría para garantizar el cumplimiento de los objetivos que hemos establecido desde la óptica de la Administración, Empresa y Ciudadano.

Desde el punto de vista de los Órganos Regulatorios para garantizar un marco legal estable y sostenible:

- El Gobierno debe informar primero de todo de la pensión estimada que cobrarán los ciudadanos en el momento de la jubilación y divulgar el funcionamiento del sistema de pensiones en España y los riesgos a los que está sometido. Es cierto que cada vez más, la prensa ayuda a trasladar la situación del sistema de pensiones, pero realmente el ciudadano no es consciente.
- Plantearía pasar progresivamente de un “Sistema de Reparto” a un “Sistema mixto”. Con el objetivo de compensar la disminución paulatina de las pensiones de jubilación a través de un producto de capitalización.
  1. El objetivo finalista debería ser una renta que complementase la pensión pública de jubilación y que tuviera liquidez en el mismo momento que acaeciera la contingencia de jubilación, muerte, e invalidez.
  2. Asimismo deberían poder movilizarse a otros instrumentos de capitalización de las mismas características, en caso de cese laboral.
  3. Establecería una aportación mínima obligatoria del 2% - 3% del salario (del mismo modo que en el Reino Unido). De manera que no suponga una coste elevado a la empresa:



- Se podría establecer un límite máximo según la base de cotización.
  - Adicionalmente se podría proponer un incremento de la aportación siempre que consiguiéramos incrementar la productividad de la empresa. Para ello, se deberían marcar una serie de indicadores que determinen si el trabajador puede optar o no (consecución de objetivos, ratio de eficiencia, ...etc)
  - Para no incrementar el coste de la aportación para las empresas, la aportación del 2% no tendría que ser cotizable en la Seguridad Social.
4. La aportación obligatoria debería ser asumida por la empresa, y sería deducible en el Impuesto de Sociedades siempre que haya un compromiso con los trabajadores.
  5. Permitiría a los trabajadores hacer aportaciones voluntarias y que fueran deducibles en el IRPF con un importe máximo.

De este modo, los ciudadanos tendrían acceso a un sistema de previsión complementaria al alcance de todos y no sólo de unos pocos, como actualmente sucede en las rentas altas. Adicionalmente, la población empezaría a tomar conciencia de la importancia del ahorro a la jubilación desde el momento en el que inicia su etapa laboral, ya que de una forma directa estaría plenamente involucrado.

- Los incentivos fiscales juegan un papel fundamental en los instrumentos de previsión complementaria, en la contratación de los mismos y en la disposición del capital acumulado. Considero que deberían modificarse algunos puntos para poder llegar a toda la población, en concreto:
  1. No establecer límites máximos de aportación a planes de pensiones y productos similares de previsión complementaria. No tiene sentido que con la última reforma se limite la aportación máxima.
  2. Establecer un doble límite fiscal en la reducción de la base imponible en productos de previsión complementaria. Por un lado, deberíamos tener reducción por las aportaciones voluntarias y por otro, las contribuciones empresariales.
  3. Aprobar una deducción en cuota que beneficie a todos los niveles de renta. Puesto que mayoritariamente se benefician las rentas altas con tipos marginales del 45%, propondría buscar un equilibrio en el que correspondiese al Estado un retorno máximo del 10%-15% de la deducción. De manera, que aquellas personas que actualmente no realizan aportaciones a sistemas de previsión porque no pueden aprovecharse de ninguna ventaja fiscal puedan acceder.

4. Recuperar la deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades, las contribuciones empresariales en sistemas de previsión social complementaria.
  5. Separar de las aportaciones realizadas, qué importe corresponde a aportación y qué cantidad a rendimiento. Por lo que a nivel fiscal, las aportación tributarían como rendimientos del trabajo y el rendimiento correspondería a rendimientos del capital mobiliario.
  6. Permitir que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) tengan acceso a los beneficios fiscales de las grandes empresas. En España mayoritariamente existen Pymes.
  7. Favorecer el cobro de prestaciones en forma de renta vitalicia, incorporando un coeficiente reductor. Actualmente, sólo disponen de ventajas fiscales, aquellos que hayan realizado aportaciones anteriores a diciembre de 2006 y rescaten en forma de capital (nuevo régimen transitorio en función de la fecha de la contingencia). Si el objetivo es complementar los ingresos por pensiones, deberíamos fomentarlo con alguna ventaja adicional, ya que el impacto en la base imponible general es muy elevado.
- El sector asegurador, juega un papel fundamental en la creación de instrumentos de previsión social que ayudan a la población y en concreto a los trabajadores a poder mantener su poder adquisitivo en el momento de la jubilación. El Gobierno debería tener más en cuenta las recomendaciones del entorno regulador y creando un comité con las principales compañías del país se necesitaría:
    1. Desarrollo conjunto de la nueva normativa diseñando el sistema de pensiones privado que complemente al sistema público de pensiones.
    2. Creación de un producto específico de capitalización que permita tener un sistema de pensiones equilibrado y eficiente.
    3. Crear un programa de incentivación para el canal BancaSeguros basado en otros indicadores de medición diferentes a los que existen actualmente a través de las campañas comerciales. Actualmente la comercialización de los productos de ahorro finalista está basado principalmente en la venta por campañas, de manera que la venta por necesidad, pierde total importancia frente a la red comercial y lleva a una mala gestión en la venta del producto.
      - Una propuesta diferente, sería posiblemente buscar un método para cuantificar los objetivos basado en otros medidores, como por ejemplo:

- Valorar el nivel de asesoramiento de los empleados (conocimientos, expertise...).
  - Cuantificar el nivel de satisfacción de los clientes en el asesoramiento.
  - % de recomendación / prescripción
4. Fomentar la Cultura del Ahorro a través de programas de educación financiera. Instaurar asignaturas obligatorias tanto en las escuelas primarias como en las universidades.

Desde el punto de vista de las Empresas:

- Facilitar a todos los empleados un módulo de educación financiera. Del mismo modo que cuando entras a trabajar en una empresa, es obligatorio hacer un curso de riesgos laborales, se debería implantar uno sobre la importancia de ahorrar para tu jubilación y cómo sacarle el máximo partido.
- En el momento, que firmas el contrato laboral dar acceso a una cláusula en la que das permiso a la empresa a destinar un % de tu salario a un plan de pensiones de empleo. Podríamos destinar entre un 2% o 3% de la totalidad y siempre vinculado a que a medida que se acerca la edad de jubilación el porcentaje se irá incrementando hasta llegar a un 15% del salario anual.
- Establecer ponencias periódicas sobre la cultura del ahorro.
- Proporcionar herramientas que permitan organizar la economía doméstica y planificar las necesidades económicas en cada etapa de la vida.
- La compañía debería premiar a aquellos trabajadores que hayan cumplido un objetivo concreto de ahorro, estableciendo un sistema de puntos a canjear por servicios complementarios. Por ejemplo podríamos premiar con una mensualidad gratis del gimnasio, vales comida, servicio de canguro, etc.

Desde el punto de vista de los ciudadanos:

- Necesitamos que la población asuma su responsabilidad individual y se sientan comprometidos.
- Considerando como etapa vital la jubilación, cada persona debería tener su propio asesor financiero que le ayude a planificar su futuro, identificando en todo momento qué necesidades tiene y cómo cuantificarlas.
- El ciudadano necesita ahorrar, y cuanto antes mejor, de una manera constante, siempre estableciendo una sistemática que le garantice poder mantener su nivel de vida una vez llegue a la vejez.

Todas las medidas que he planteado no dejan de ser superficiales, pero a la vez muy importantes. En el caso de tomar una decisión respecto a alguna de las propuestas mencionadas, se debería analizar el impacto en profundidad, analizándolo desde el punto de vista macroeconómico del país y en concreto, respecto a la situación de la red empresarial y sistema público de pensiones en España.

Si tuviera la oportunidad, me gustaría poder desarrollarlas más en detalle. Vemos que existen posibles soluciones al problema que nos enfrentamos, para mantener la sostenibilidad de las pensiones y la solución, pasa por potenciar especialmente el segundo pilar y en cómo las empresas contribuyen a fomentar el ahorro de los trabajadores.



## 8. Conclusiones

Para finalizar, me gustaría trasladar que esta tesis permitiera reflexionar sobre cómo podemos afrontar el peligro de la sostenibilidad de las pensiones públicas y aún más importantes, la toma de conciencia ante esta situación por parte de la población. Necesitamos que el ciudadano se responsabilice personalmente de prevenir un ahorro para la jubilación, puesto que el futuro no es muy prometedor pero introduciendo medidas a tiempo, la situación se puede reconducir para volver a garantizar el Estado del Bienestar.

He planteado una serie de medidas que van más allá de cómo potenciar el segundo pilar de previsión social complementaria. Considero que hemos de analizarlo en conjunto, puesto que si no tenemos el soporte del Gobierno y los Órganos regulatorios, no podemos establecer un plan de choque introduciendo reformas profundas.

A modo de resumen las principales ideas que se destilan en la tesis son:

- La sociedad debe conocer la situación real de las pensiones y para concienciarse de la necesidad de ahorrar, el Gobierno debería comunicar el importe de las pensiones que el ciudadano va a cobrar en la jubilación.
- La reforma de la Seguridad Social pasa por adoptar profundas medidas que garanticen la sostenibilidad del sistema. Por ello se propone, pasar gradualmente de un Sistema de Reparto a un Sistema Mixto, sin tener que vincular necesariamente a la sociedad presente y futura para garantizar las pensiones.
- En la nueva propuesta se deben implicar las empresas de España, no sólo las grandes compañías, sino las pequeñas y medianas empresas. Necesitan incorporar planes de empleo o sistemas de capitalización que permitan al trabajador acumular un ahorro a la jubilación sacrificando un % de su salario.
- Necesitamos obtener un marco legal estable en el que no se vayan introduciendo constantemente reformas. Dentro de ese marco legal, de deberían introducir mejoras fiscales para potenciar la contratación de productos de previsión complementaria.
- El papel del sector asegurador, juega un papel importante en la definición del nuevo marco legal, tanto a nivel político, social y económico, al convertirse en referente de la planificación del ahorro de la población española.

Soy consciente que las medidas que se han planteado son superficiales y me gustaría, si tuviera la oportunidad, poder desarrollarlas más en profundidad, desde el punto de vista macroeconómico y poder así, compartirlas con el resto de especialistas en el sector. Representan un indicador, de que existen posibles soluciones al problema que nos enfrentamos, para mantener la sostenibilidad de las

pensiones y la solución, pasa por potenciar especialmente el segundo pilar y en cómo las empresas contribuyen a fomentar el ahorro de los trabajadores. Por ello, es necesario fomentar el desarrollo de los Planes de Pensiones, incentivando desde la Administración los Planes de Empleo o instrumentos similares, especialmente para las pymes y dar cobertura no sólo a los trabajadores, sino también a los autónomos y empresarios.

## 9. Bibliografía

### Fuentes oficiales

Texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las Empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

Real Decreto 681/2014, de 1 de agosto, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (...).

Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. Publicada en el BOE de fecha 1 de febrero 2014.

Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobada por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre.

Proyecto de Ley, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes y otras normas tributarias.

### Publicaciones, manuales y cursos

Las Instituciones de Inversión Colectiva y los Fondos de Pensiones. 18 de febrero 2015. INVERCO

III Estudio de Comparación Online hacia el Ahorro Inteligente. Rastreator 2016

Estudio “Evolución Mercado Asegurador. Avance Estadística. Año 2015”. ICEA.

Planes y Fondos de Pensiones Año 2015. ICEA

Ahorro Financiero de las Familias Españolas. 4º Trimestre de 2015. INVERCO



Ahorro a Largo Plazo: un impulso necesario. Perspectivas de los Planes de Pensiones. Jornadas MAPFRE

Estado del mercado laboral en España. Informe InfoJobs ESADE. Mayo 2016

Los retos del mercado de trabajo en España. Rafael Doménech. BBVA Research

Hacia un mercado de trabajo más eficiente y equitativo. BBVA Res. Mayo 2016

El Reto de Incentivar el Ahorro Voluntario. David Tuesta. BBVA Research

España: Una nueva hoja de ruta para el Ahorro. Observatorio IEB- Inversión.

Nueva hoja de ruta para el Ahorro: Retos y Propuestas. Observatorio IEB- Inversión

El Envejecimiento de la Población y sus efectos en el mercado laboral español. Abril 2016. CEOE.

Pension system – Iceberg ahead! Research Briefing | Spain. Ángel Talavera. Oxford Economics

Economía del comportamiento aplicable al asesoramiento en ahorro y previsión. Vidacaixa-CaixaBank

Emprende tu jubilación. Estudio sobre pymes y autónomos 2015. VidaCaixa.

Sistemas de Pensiones: Experiencia internacional. Angel Martínez Aldama Hervás INVERCO

Mutualidad de la Abogacía. Propuestas legales para la mejora del tratamiento fiscal aplicable a las mutualidades de previsión social profesionales.

## Fuentes de internet

Web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.segsocial.es/>

Página web del Instituto Nacional de Estadísticas (INE): [www.ine.es](http://www.ine.es)

Página web de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones: <http://www.dgsfp.mineco.es/>

Servicio de estadísticas y estudios del sector seguros en España: ICEA [www.icea.es](http://www.icea.es)

Página web del BBVA: <https://www.bbvaresearch.com/>

Blog de Vidacaixa: <https://www.vidacaixa.es/blog/>

## **Teresa Repollés Llecha**

Nacida en Barcelona, 1980.

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Ramon Llull (IQS) en el año 2003, posteriormente cursó un Master en Asesoría y Gestión Tributaria en la Universidad Ramon LLull (ESADE)

Trabaja en el sector asegurador desde finales del año 2005, y específicamente en el área comercial desde 2013 en la Compañía Aseguradora VidaCaixa S.A de Seguros y Reaseguros.

Desde sus inicios en VidaCaixa trabaja en el ramo de vida y ahorro, estando especializada en productos de vida y previsión social para el canal banca seguros.



**COLECCIÓN “CUADERNOS DE DIRECCIÓN ASEGURADORA”**  
Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras  
Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona

**PUBLICACIONES**

- 1.- Francisco Abián Rodríguez: “Modelo Global de un Servicio de Prestaciones Vida y su interrelación con Suscripción” 2005/2006
- 2.- Erika Johanna Aguilar Olaya: “Gobierno Corporativo en las Mutualidades de Seguros” 2005/2006
- 3.- Alex Aguyé Casademunt: “La Entidad Multicanal. Elementos clave para la implantación de la Estrategia Multicanal en una entidad aseguradora” 2009/2010
- 4.- José María Alonso-Rodríguez Piedra: “Creación de una plataforma de servicios de siniestros orientada al cliente” 2007/2008
- 5.- Jorge Alvez Jiménez: “Innovación y excelencia en retención de clientes” 2009/2010
- 6.- Anna Aragonés Palom: “El Cuadro de Mando Integral en el Entorno de los seguros Multirriesgo” 2008/2009
- 7.- Maribel Avila Ostos: “La tele-suscripción de Riesgos en los Seguros de Vida” 2009/2010
- 8.- Mercé Bascompte Riquelme: “El Seguro de Hogar en España. Análisis y tendencias” 2005/2006
- 9.- Aurelio Beltrán Cortés: “Bancaseguros. Canal Estratégico de crecimiento del sector asegurador” 2010/2011
- 10.- Manuel Blanco Alpuente: “Delimitación temporal de cobertura en el seguro de responsabilidad civil. Las cláusulas claims made” 2008/2009
- 11.- Eduard Blanxart Raventós: “El Gobierno Corporativo y el Seguro D & O” 2004/2005
- 12.- Rubén Bouso López: “El Sector Industrial en España y su respuesta aseguradora: el Multirriesgo Industrial. Protección de la empresa frente a las grandes pérdidas patrimoniales” 2006/2007
- 13.- Kevin van den Boom: “El Mercado Reasegurador (Cedentes, Brokers y Reaseguradores). Nuevas Tendencias y Retos Futuros” 2008/2009
- 14.- Laia Bruno Sazatornil: “L’ètica i la rentabilitat en les companyies asseguradores. Proposta de codi deontològic” 2004/2005
- 15.- María Dolores Caldés Llopis: “Centro Integral de Operaciones Vida” 2007/2008
- 16.- Adolfo Calvo Llorca: “Instrumentos legales para el recobro en el marco del seguro de crédito” 2010/2011
- 17.- Ferran Camprubí Baiges: “La gestión de las inversiones en las entidades aseguradoras. Selección de inversiones” 2010/2011
- 18.- Joan Antoni Carbonell Aregall: “La Gestió Internacional de Sinistres d’Automòbil amb Resultat de Danys Materials” 2003-2004
- 19.- Susana Carmona Llevadot: “Viabilidad de la creación de un sistema de Obra Social en una entidad aseguradora” 2007/2008
- 20.- Sergi Casas del Alcazar: “El Plan de Contingencias en la Empresa de Seguros” 2010/2011
- 21.- Francisco Javier Cortés Martínez: “Análisis Global del Seguro de Decesos” 2003-2004
- 22.- María Carmen Ceña Nogué: “El Seguro de Comunidades y su Gestión” 2009/2010
- 23.- Jordi Cots Paltor: “Control Interno. El auto-control en los Centros de Siniestros de Automóviles” 2007/2008
- 24.- Montserrat Cunillé Salgado: “Los riesgos operacionales en las Entidades Aseguradoras” 2003-2004
- 25.- Ricard Doménech Pagés: “La realidad 2.0. La percepción del cliente, más importante que nunca” 2010/2011

- 26.- Luis Domínguez Martínez: "Formas alternativas para la Cobertura de Riesgos" 2003-2004
- 27.- Marta Escudero Cutal: "Solvencia II. Aplicación práctica en una entidad de Vida" 2007/2008
- 28.- Salvador Esteve Casablanco: "La Dirección de Reaseguro. Manual de Reaseguro" 2005/2006
- 29.- Alvaro de Falguera Gaminde: "Plan Estratégico de una Correduría de Seguros Náuticos" 2004/2005
- 30.- Isabel M<sup>a</sup> Fernández García: "Nuevos aires para las Rentas Vitalicias" 2006/2007
- 31.- Eduard Fillet Catarina: "Contratación y Gestión de un Programa Internacional de Seguros" 2009/2010
- 32.- Pablo Follana Murcia: "Métodos de Valoración de una Compañía de Seguros. Modelos Financieros de Proyección y Valoración consistentes" 2004/2005
- 33.- Juan Fuentes Jassé: "El fraude en el seguro del Automóvil" 2007/2008
- 34.- Xavier Gabarró Navarro: ""El Seguro de Protección Jurídica. Una oportunidad de Negocio"" 2009/2010
- 35.- Josep María Galcerá Gombau: "La Responsabilidad Civil del Automóvil y el Daño Corporal. La gestión de siniestros. Adaptación a los cambios legislativos y propuestas de futuro" 2003-2004
- 36.- Luisa García Martínez: "El Carácter tuitivo de la LCS y los sistemas de Defensa del Asegurado. Perspectiva de un Operador de Banca Seguros" 2006/2007
- 37.- Fernando García Giralt: "Control de Gestión en las Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 38.- Jordi García-Muret Ubis: "Dirección de la Sucursal. D. A. F. O." 2006/2007
- 39.- David Giménez Rodríguez: "El seguro de Crédito: Evolución y sus Canales de Distribución" 2008/2009
- 40.- Juan Antonio González Arriete: "Línea de Descuento Asegurada" 2007/2008
- 41.- Miquel Gotés Grau: "Assegurances Agràries a BancaSeguros. Potencial i Sistema de Comercialització" 2010/2011
- 42.- Jesús Gracia León: "Los Centros de Siniestros de Seguros Generales. De Centros Operativos a Centros Resolutivos. De la optimización de recursos a la calidad de servicio" 2006/2007
- 43.- José Antonio Guerra Díez: "Creación de unas Tablas de Mortalidad Dinámicas" 2007/2008
- 44.- Santiago Guerrero Caballero: "La politización de las pensiones en España" 2010/2011
- 45.- Francisco J. Herencia Conde: "El Seguro de Dependencia. Estudio comparativo a nivel internacional y posibilidades de desarrollo en España" 2006/2007
- 46.- Francisco Javier Herrera Ruiz: "Selección de riesgos en el seguro de Salud" 2009/2010
- 47.- Alicia Hoya Hernández: "Impacto del cambio climático en el reaseguro" 2008/2009
- 48.- Jordi Jiménez Baena: "Creación de una Red de Agentes Exclusivos" 2007/2008
- 49.- Oriol Jorba Cartoixà: "La oportunidad aseguradora en el sector de las energías renovables" 2008/2009
- 50.- Anna Juncá Puig: "Una nueva metodología de fidelización en el sector asegurador" 2003/2004
- 51.- Ignacio Lacalle Goría: "El artículo 38 Ley Contrato de Seguro en la Gestión de Siniestros. El procedimiento de peritos" 2004/2005
- 52.- M<sup>a</sup> Carmen Lara Ortíz: "Solvencia II. Riesgo de ALM en Vida" 2003/2004
- 53.- Haydée Noemí Lara Téllez: "El nuevo sistema de Pensiones en México" 2004/2005
- 54.- Marta Leiva Costa: "La reforma de pensiones públicas y el impacto que esta modificación supone en la previsión social" 2010/2011
- 55.- Victoria León Rodríguez: "Problemàtica del aseguramiento de los Jóvenes en la política comercial de las aseguradoras" 2010/2011
- 56.- Pilar Lindín Soriano: "Gestión eficiente de pólizas colectivas de vida" 2003/2004

- 57.- Víctor Lombardero Guarnier: "La Dirección Económico Financiera en el Sector Asegurador" 2010/2011
- 58.- Maite López Aladros: "Análisis de los Comercios en España. Composición, Evolución y Oportunidades de negocio para el mercado asegurador" 2008/2009
- 59.- Josep March Arranz: "Los Riesgos Personales de Autónomos y Trabajadores por cuenta propia. Una visión de la oferta aseguradora" 2005/2006
- 60.- Miquel Maresch Camprubí: "Necesidades de organización en las estructuras de distribución por mediadores" 2010/2011
- 61.- José Luis Marín de Alcaraz: "El seguro de impago de alquiler de viviendas" 2007/2008
- 62.- Miguel Ángel Martínez Boix: "Creatividad, innovación y tecnología en la empresa de seguros" 2005/2006
- 63.- Susana Martínez Corveira: "Propuesta de Reforma del Baremo de Autos" 2009/2010
- 64.- Inmaculada Martínez Lozano: "La Tributación en el mundo del seguro" 2008/2009
- 65.- Dolors Melero Montero: "Distribución en bancaseguros: Actuación en productos de empresas y gerencia de riesgos" 2008/2009
- 66.- Josep Mena Font: "La Internalización de la Empresa Española" 2009/2010
- 67.- Angela Milla Molina: "La Gestión de la Previsión Social Complementaria en las Compañías de Seguros. Hacia un nuevo modelo de Gestión" 2004/2005
- 68.- Montserrat Montull Rossón: "Control de entidades aseguradoras" 2004/2005
- 69.- Eugenio Morales González: "Oferta de licuación de patrimonio inmobiliario en España" 2007/2008
- 70.- Lluís Morales Navarro: "Plan de Marketing. División de Bancaseguros" 2003/2004
- 71.- Sonia Moya Fernández: "Creación de un seguro de vida. El éxito de su diseño" 2006/2007
- 72.- Rocio Moya Morón: "Creación y desarrollo de nuevos Modelos de Facturación Electrónica en el Seguro de Salud y ampliación de los modelos existentes" 2008/2009
- 73.- María Eugenia Mugerza Goya: "Bancaseguros. La comercialización de Productos de Seguros No Vida a través de redes bancarias" 2005/2006
- 74.- Ana Isabel Mullor Cabo: "Impacto del Envejecimiento en el Seguro" 2003/2004
- 75.- Estefanía Nicolás Ramos: "Programas Multinacionales de Seguros" 2003/2004
- 76.- Santiago de la Nogal Mesa: "Control interno en las Entidades Aseguradoras" 2005/2006
- 77.- Antonio Nolasco Gutiérrez: "Venta Cruzada. Mediación de Seguros de Riesgo en la Entidad Financiera" 2006/2007
- 78.- Francesc Ocaña Herrera: "Bonus-Malus en seguros de asistencia sanitaria" 2006/2007
- 79.- Antonio Olmos Francino: "El Cuadro de Mando Integral: Perspectiva Presente y Futura" 2004/2005
- 80.- Luis Palacios García: "El Contrato de Prestación de Servicios Logísticos y la Gerencia de Riesgos en Operadores Logísticos" 2004/2005
- 81.- Jaume Paris Martínez: "Segmento Discapacitados. Una oportunidad de Negocio" 2009/2010
- 82.- Martín Pascual San Martín: "El incremento de la Longevidad y sus efectos colaterales" 2004/2005
- 83.- Montserrat Pascual Villacampa: "Proceso de Tarificación en el Seguro del Automóvil. Una perspectiva técnica" 2005/2006
- 84.- Marco Antonio Payo Aguirre: "La Gerencia de Riesgos. Las Compañías Cautivas como alternativa y tendencia en el Risk Management" 2006/2007
- 85.- Patricia Pérez Julián: "Impacto de las nuevas tecnologías en el sector asegurador" 2008/2009
- 86.- María Felicidad Pérez Soro: "La atención telefónica como transmisora de imagen" 2009/2010

- 87.- Marco José Piccirillo: "Ley de Ordenación de la Edificación y Seguro. Garantía Decenal de Daños" 2006/2007
- 88.- Irene Plana Güell: "Sistemas d'Informació Geogràfica en el Sector Assegurador" 2010/2011
- 89.- Sonia Plaza López: "La Ley 15/1999 de Protección de Datos de carácter personal" 2003/2004
- 90.- Pere Pons Pena: "Identificación de Oportunidades comerciales en la Provincia de Tarragona" 2007/2008
- 91.- María Luisa Postigo Díaz: "La Responsabilidad Civil Empresarial por accidentes del trabajo. La Prevención de Riesgos Laborales, una asignatura pendiente" 2006/2007
- 92.- Jordi Pozo Tamarit: "Gerencia de Riesgos de Terminales Marítimas" 2003/2004
- 93.- Francesc Pujol Niñerola: "La Gerencia de Riesgos en los grupos multisectoriales" 2003-2004
- 94.- M<sup>a</sup> del Carmen Puyol Rodríguez: "Recursos Humanos. Breve mirada en el sector de Seguros" 2003/2004
- 95.- Antonio Miguel Reina Vidal: "Sistema de Control Interno, Compañía de Vida. Bancaseguros" 2006/2007
- 96.- Marta Rodríguez Carreiras: "Internet en el Sector Asegurador" 2003/2004
- 97.- Juan Carlos Rodríguez García: "Seguro de Asistencia Sanitaria. Análisis del proceso de tramitación de Actos Médicos" 2004/2005
- 98.- Mónica Rodríguez Nogueiras: "La Cobertura de Riesgos Catastróficos en el Mundo y soluciones alternativas en el sector asegurador" 2005/2006
- 99.- Susana Roquet Palma: "Fusiones y Adquisiciones. La integración y su impacto cultural" 2008/2009
- 100.- Santiago Rovira Obradors: "El Servei d'Assegurances. Identificació de les variables clau" 2007/2008
- 101.- Carlos Ruano Espí: "Microseguro. Una oportunidad para todos" 2008/2009
- 102.- Mireia Rubio Cantisano: "El Comercio Electrónico en el sector asegurador" 2009/2010
- 103.- María Elena Ruíz Rodríguez: "Análisis del sistema español de Pensiones. Evolución hacia un modelo europeo de Pensiones único y viabilidad del mismo" 2005/2006
- 104.- Eduardo Ruiz-Cuevas García: "Fases y etapas en el desarrollo de un nuevo producto. El Taller de Productos" 2006/2007
- 105.- Pablo Martín Sáenz de la Pascua: "Solvencia II y Modelos de Solvencia en Latinoamérica. Sistemas de Seguros de Chile, México y Perú" 2005/2006
- 106.- Carlos Sala Farré: "Distribución de seguros. Pasado, presente y tendencias de futuro" 2008/2009
- 107.- Ana Isabel Salguero Matarín: "Quién es quién en el mundo del Plan de Pensiones de Empleo en España" 2006/2007
- 108.- Jorge Sánchez García: "El Riesgo Operacional en los Procesos de Fusión y Adquisición de Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 109.- María Angels Serral Floreta: "El lucro cesante derivado de los daños personales en un accidente de circulación" 2010/2011
- 110.- David Serrano Solano: "Metodología para planificar acciones comerciales mediante el análisis de su impacto en los resultados de una compañía aseguradora de No Vida" 2003/2004
- 111.- Jaume Siberta Durán: "Calidad. Obtención de la Normativa ISO 9000 en un centro de Atención Telefónica" 2003/2004
- 112.- María Jesús Suárez González: "Los Poolings Multinacionales" 2005/2006
- 113.- Miguel Torres Juan: "Los siniestros IBNR y el Seguro de Responsabilidad Civil" 2004/2005
- 114.- Carlos Travé Babiano: "Provisiones Técnicas en Solvencia II. Valoración de las provisiones de siniestros" 2010/2011
- 115.- Rosa Viciano García: "Banca-Seguros. Evolución, regulación y nuevos retos" 2007/2008

- 116.- Ramón Vidal Escobosa: "El baremo de Daños Personales en el Seguro de Automóviles" 2009/2010
- 117.- Tomás Wong-Kit Ching: "Análisis del Reaseguro como mitigador del capital de riesgo" 2008/2009
- 118.- Yibo Xiong: "Estudio del mercado chino de Seguros: La actualidad y la tendencia" 2005/2006
- 119.- Beatriz Bernal Callizo: "Póliza de Servicios Asistenciales" 2003/2004
- 120.- Marta Bové Badell: "Estudio comparativo de evaluación del Riesgo de Incendio en la Industria Química" 2003/2004
- 121.- Ernest Castellón Texidó: "La edificación. Fases del proceso, riesgos y seguros" 2004/2005
- 122.- Sandra Clusella Giménez: "Gestió d'Actius i Passius. Inmunització Financera" 2004/2005
- 123.- Miquel Crespí Argemí: "El Seguro de Todo Riesgo Construcción" 2005/2006
- 124.- Yolanda Dengra Martínez: "Modelos para la oferta de seguros de Hogar en una Caja de Ahorros" 2007/2008
- 125.- Marta Fernández Ayala: "El futuro del Seguro. Bancaseguros" 2003/2004
- 126.- Antonio Galí Isus: "Inclusión de las Energías Renovables en el sistema Eléctrico Español" 2009/2010
- 127.- Gloria Gorbea Bretones: "El control interno en una entidad aseguradora" 2006/2007
- 128.- Marta Jiménez Rubio: "El procedimiento de tramitación de siniestros de daños materiales de automóvil: análisis, ventajas y desventajas" 2008/2009
- 129.- Lorena Alejandra Libson: "Protección de las víctimas de los accidentes de circulación. Comparación entre el sistema español y el argentino" 2003/2004
- 130.- Mario Manzano Gómez: "La responsabilidad civil por productos defectuosos. Solución aseguradora" 2005/2006
- 131.- Àlvar Martín Botí: "El Ahorro Previsión en España y Europa. Retos y Oportunidades de Futuro" 2006/2007
- 132.- Sergio Martínez Olivé: "Construcción de un modelo de previsión de resultados en una Entidad Aseguradora de Seguros No Vida" 2003/2004
- 133.- Pilar Miracle Vázquez: "Alternativas de implementación de un Departamento de Gestión Global del Riesgo. Aplicado a empresas industriales de mediana dimensión" 2003/2004
- 134.- María José Morales Muñoz: "La Gestión de los Servicios de Asistencia en los Multirriesgo de Hogar" 2007/2008
- 135.- Juan Luis Moreno Pedroso: "El Seguro de Caución. Situación actual y perspectivas" 2003/2004
- 136.- Rosario Isabel Pastrana Gutiérrez: "Creació d'una empresa de serveis socials d'atenció a la dependència de les persones grans enfocada a productes d'assegurances" 2007/2008
- 137.- Joan Prat Rifá: "La Previsió Social Complementaria a l'Empresa" 2003/2004
- 138.- Alberto Sanz Moreno: "Beneficios del Seguro de Protección de Pagos" 2004/2005
- 139.- Judith Safont González: "Efectes de la contaminació i del estils de vida sobre les assegurances de salut i vida" 2009/2010
- 140.- Carles Soldevila Mejías: "Models de gestió en companyies d'assegurances. Outsourcing / Insourcing" 2005/2006
- 141.- Olga Torrente Pascual: "IFRS-19 Retribuciones post-empleo" 2003/2004
- 142.- Annabel Roig Navarro: "La importancia de las mutualidades de previsión social como complementarias al sistema público" 2009/2010
- 143.- José Angel Ansón Tortosa: "Gerencia de Riesgos en la Empresa española" 2011/2012



- 144.- María Mercedes Bernués Burillo: "El permiso por puntos y su solución aseguradora" 2011/2012
- 145.- Sònia Beulas Boix: "Prevención del blanqueo de capitales en el seguro de vida" 2011/2012
- 146.- Ana Borràs Pons: "Teletrabajo y Recursos Humanos en el sector Asegurador" 2011/2012
- 147.- María Asunción Cabezas Bono: "La gestión del cliente en el sector de bancaseguros" 2011/2012
- 148.- María Carrasco Mora: "Matching Premium. New approach to calculate technical provisions Life insurance companies" 2011/2012
- 149.- Eduard Huguet Palouzie: "Las redes sociales en el Sector Asegurador. Plan social-media. El Community Manager" 2011/2012
- 150.- Laura Monedero Ramírez: "Tratamiento del Riesgo Operacional en los 3 pilares de Solvencia II" 2011/2012
- 151.- Salvador Obregón Gomá: "La Gestión de Intangibles en la Empresa de Seguros" 2011/2012
- 152.- Elisabet Ordóñez Somolinos: "El sistema de control Interno de la Información Financiera en las Entidades Cotizadas" 2011/2012
- 153.- Gemma Ortega Vidal: "La Mediación. Técnica de resolución de conflictos aplicada al Sector Asegurador" 2011/2012
- 154.- Miguel Ángel Pino García: "Seguro de Crédito: Implantación en una aseguradora multirrama" 2011/2012
- 155.- Genevieve Thibault: "The Customer Experience as a Source of Competitive Advantage" 2011/2012
- 156.- Francesc Vidal Bueno: "La Mediación como método alternativo de gestión de conflictos y su aplicación en el ámbito asegurador" 2011/2012
- 157.- Mireia Arenas López: "El Fraude en los Seguros de Asistencia. Asistencia en Carretera, Viaje y Multirriesgo" 2012/2013
- 158.- Lluís Fernández Rabat: "El proyecto de contratos de Seguro-IFRS4. Expectativas y realidades" 2012/2013
- 159.- Josep Ferrer Arilla: "El seguro de decesos. Presente y tendencias de futuro" 2012/2013
- 160.- Alicia García Rodríguez: "El Cuadro de Mando Integral en el Ramo de Defensa Jurídica" 2012/2013
- 161.- David Jarque Solsona: "Nuevos sistemas de suscripción en el negocio de vida. Aplicación en el canal bancaseguros" 2012/2013
- 162.- Kamal Mustafá Gondolbeu: "Estrategias de Expansión en el Sector Asegurador. Matriz de Madurez del Mercado de Seguros Mundial" 2012/2013
- 163.- Jordi Núñez García: "Redes Periciales. Eficacia de la Red y Calidad en el Servicio" 2012/2013
- 164.- Paula Núñez García: "Benchmarking de Autoevaluación del Control en un Centro de Siniestros Diversos" 2012/2013
- 165.- Cristina Riera Asensio: "Agregadores. Nuevo modelo de negocio en el Sector Asegurador" 2012/2013
- 166.- Joan Carles Simón Robles: "Responsabilidad Social Empresarial. Propuesta para el canal de agentes y agencias de una compañía de seguros generalista" 2012/2013
- 167.- Marc Vilardebó Miró: "La política de inversión de las compañías aseguradoras ¿Influirá Solvencia II en la toma de decisiones?" 2012/2013
- 168.- Josep María Bertrán Aranés: "Segmentación de la oferta aseguradora para el sector agrícola en la provincia de Lleida" 2013/2014
- 169.- María Buendía Pérez: "Estrategia: Formulación, implementación, valoración y control" 2013/2014

- 170.- Gabriella Fernández Andrade: "Oportunidades de mejora en el mercado de seguros de Panamá" 2013/2014
- 171.- Alejandro Galcerán Rosal: "El Plan Estratégico de la Mediación: cómo una Entidad Aseguradora puede ayudar a un Mediador a implementar el PEM" 2013/2014
- 172.- Raquel Gómez Fernández: "La Previsión Social Complementaria: una apuesta de futuro" 2013/2014
- 173.- Xoan Jovaní Guiral: "Combinaciones de negocios en entidades aseguradoras: una aproximación práctica" 2013/2014
- 174.- Àlex Lansac Font: "Visión 360 de cliente: desarrollo, gestión y fidelización" 2013/2014
- 175.- Albert Llambrich Moreno: "Distribución: Evolución y retos de futuro: la evolución tecnológica" 2013/2014
- 176.- Montserrat Pastor Ventura: "Gestión de la Red de Mediadores en una Entidad Aseguradora. Presente y futuro de los agentes exclusivos" 2013/2014
- 177.- Javier Portalés Pau: "El impacto de Solvencia II en el área de TI" 2013/2014
- 178.- Jesús Rey Pulido: "El Seguro de Impago de Alquileres: Nuevas Tendencias" 2013/2014
- 179.- Anna Solé Serra: "Del cliente satisfecho al cliente entusiasmado. La experiencia cliente en los seguros de vida" 2013/2014
- 180.- Eva Tejedor Escorihuela: "Implantación de un Programa Internacional de Seguro por una compañía española sin sucursales o filiales propias en el extranjero. Caso práctico: Seguro de Daños Materiales y RC" 2013/2014
- 181.- Vanesa Cid Pijuan: "Los seguros de empresa. La diferenciación de la mediación tradicional" 2014/2015.
- 182.- Daniel Ciprés Tiscar: "¿Por qué no arranca el Seguro de Dependencia en España?" 2014/2015.
- 183.- Pedro Antonio Escalona Cano: "La estafa de Seguro. Creación de un Departamento de Fraude en una entidad aseguradora" 2014/2015.
- 184.- Eduard Escardó Lleixà: "Análisis actual y enfoque estratégico comercial de la Bancaseguros respecto a la Mediación tradicional" 2014/2015.
- 185.- Marc Esteve Grau: "Introducción del Ciber Riesgo en el Mundo Asegurador" 2014/2015.
- 186.- Paula Fernández Díaz: "La Innovación en las Entidades Aseguradoras" 2014/2015.
- 187.- Alex Lleyda Capell: "Proceso de transformación de una compañía aseguradora enfocada a producto, para orientarse al cliente" 2014/2015.
- 188.- Oriol Petit Salas: "Creación de Correduría de Seguros y Reaseguros S.L. Gestión Integral de Seguros" 2014/2015.
- 189.- David Ramos Pastor: "Big Data en sectores Asegurador y Financiero" 2014/2015.
- 190.- Marta Raso Cardona: "Comoditización de los seguros de Autos y Hogar. Diferenciación, fidelización y ahorro a través de la prestación de servicios" 2014/2015.
- 191.- David Ruiz Carrillo: "Información de clientes como elemento estratégico de un modelo asegurador. Estrategias de Marketing Relacional/CRM/Big Data aplicadas al desarrollo de un modelo de Bancaseguros" 2014/2015.
- 192.- Maria Torrent Caldas: "Ahorro y planificación financiera en relación al segmento de jóvenes" 2014/2015.
- 193.- Cristian Torres Ruiz: "El seguro de renta vitalicia. Ventajas e inconvenientes" 2014/2015.
- 194.- Juan José Trani Moreno: "La comunicación interna. Una herramienta al servicio de las organizaciones" 2014/2015.
- 195.- Alberto Yebra Yebra: "El seguro, producto refugio de las entidades de crédito en épocas de crisis" 2014/2015.
- 196.- Jesús García Riera: "Aplicación de la Psicología a la Empresa Aseguradora" 2015/2016

- 197.- Pilar Martínez Beguería: "La Función de Auditoría Interna en Solvencia II" 2015/2016
- 198.- Ingrid Nicolás Fargas: "El Contrato de Seguro y su evolución hasta la Ley 20/2015 LOSSEAR. Hacia una regulación más proteccionista del asegurado" 2015/2016
- 199.- María José Páez Reigosa: "Hacia un nuevo modelo de gestión de siniestros en el ramo de Defensa Jurídica" 2015/2016
- 200.- Sara Melissa Pinilla Vega: "Auditoría de Marca para el Grupo Integra Seguros Limitada" 2015/2016
- 201.- Teresa Repollés Llecha: "Optimización del ahorro a través de soluciones integrales. ¿cómo puede la empresa ayudar a sus empleados? 2015/2016
- 202.- Daniel Rubio de la Torre: "Telematics y el seguro del automóvil. Una nueva póliza basada en los servicios" 2015/2016
- 203.- Marc Tarragó Diego: "Transformación Digital. Evolución de los modelos de negocio en las compañías tradicionales" 2015/2016
- 204.- Marc Torrents Fábregas: "Hacia un modelo asegurador peer-to-peer. ¿El modelo asegurador del futuro? 2015/2016
- 205.- Inmaculada Vallverdú Coll: "Fórmulas modernas del Seguro de Crédito para el apoyo a la empresa: el caso español" 2015/2016