

SOLUCIONES AL PROBLEMA DE LA JUBILACION

JUAN FERNÁNDEZ-LAYOS RUBIO

Los cambios económicos y demográficos de los últimos años han evidenciado, en la mayoría de los países, la dificultad económica de hacer frente a los esquemas de prestaciones sociales cubiertos por regímenes obligatorios de Seguridad Social. Así, el aumento de las expectativas de vida junto a la caída del empleo han desequilibrado la ecuación de ingresos y gastos de estos regímenes, al ver reducidos sus ingresos por una población cotizante cada vez menor y aumentados sus gastos por una población pensionista cada vez mayor.

La búsqueda de soluciones a este problema parece encaminarse hacia un sistema mixto de cobertura a través de mínimos garantizados por el Sector Público y niveles complementarios otorgados por instituciones privadas. Dentro de estos últimos, los planes individuales de pensiones y Fondos de Pensiones son algunas de las alternativas de previsión que interesan al individuo y a la empresa.

Según el Instituto Americano de Seguros de Vida, la expectativa media de vida, dentro de 50 años, será de 125 años.

No cabe duda que ésta es una gran noticia para todos, puesto que como el aumento de longevidad no se producirá de repente, una parte nos irá tocando a cada uno y significará que vamos a vivir más años. Pero si vamos a vivir muchos más años, ¿cómo viviremos después de la jubilación? Seguramente nunca ha sentido el ciudadano español, el hombre de la calle, una preocupación tan grande por el tema de la jubilación y la pensión que va a percibir cuando llegue ese momento.

La situación no puede ser más preocupante, porque en los momentos actuales se producen dos hechos, uno de los cuales se ha mencionado, que conjuntamente cambian por completo las perspectivas que teníamos hasta ahora. Estos dos hechos son:

· Aumento de la edad media de vida.

· Inseguridad sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

El problema de la Seguridad Social no es sólo español, es universal, y esto llevaba hace poco a decir a la prestigiosa revista *Newsweek*, lo siguiente: «Los sistemas de Seguridad Social de Europa Occidental, los más generosos y completos del mundo, están al borde de la quiebra y están siendo recortados en todas partes. El sueño del bienestar se disipa. La crisis procede de unos cambios económicos y demográficos que los planificadores sociales europeos no podían prever. Una sociedad envejecida y empobrecida ya no

puede sufragar los ambiciosos esquemas sociales».

El problema es importante, y es lógico que estemos preocupados, pero ¿cómo podemos resolverlo? La solución al problema de la jubilación y las pensiones puede venir por dos grandes vías, por dos grandes sectores:

El Sector Público (Seguridad Social).

- El Sector Privado.

Ahora bien, la Seguridad Social hemos visto que tiene problemas en España y en el mundo entero. Es decir, que no parece que pueda ofrecer la solución completa. Y ¿cuál puede ser, en cualquier caso, su evolución en los próximos años en España? Creemos que, como ha manifestado el propio Gobierno y el Ministro de Trabajo, la solución a la Seguridad Social tendrá que venir por tres vías fundamentales, que son las siguientes:

Congelación progresiva de las pensiones actuales, especialmente aquéllas que excedan de un mínimo imprescindible.

- *Reducción* del porcentaje futuro de pensión a percibir por el cotizante, en una proporción bastante menor a la actual, en relación a sus últimos ingresos.

Establecimiento, como se ha hecho en otros países, de tres niveles en la cobertura de las pensiones de jubilación. Un nivel mínimo, cubierto de forma obligatoria por la Seguridad Social. Un segundo nivel, que se permite esté cubierto por la Seguridad Social o por algunas instituciones, incluso de tipo privado. Y un tercer nivel, voluntario y libre, mediante el cual cada individuo pueda proveer el complemento suficiente para su jubilación.

Es decir, que, como máximo, podemos aspirar a que la Seguridad Social nos proporcione una pensión mínima de supervivencia y nada más. Y ¿por qué caminos vamos a conseguir esa pensión complementaria imprescindible? Creemos que, sin duda, a través del Sector Privado.

¿Cuáles son las soluciones que en España, en este momento, puede ofrecer el Sector Privado?

A nuestro entender, son las siguientes:

— Montepíos y Mutualidades de Previsión Social.

- Fondos de Pensiones Empresariales.

- Fondos de Pensiones Asegurados.

- Seguros o Planes Individuales de Pensiones.

Vamos a analizar muy rápidamente cada una de estas posibilidades.

Los Montepíos y Mutualidades de Previsión Social, creemos que no son la solución, porque al regirse por el sistema de reparto tienen la misma problemática que la Seguridad Social y no garantizan, de una forma absoluta, que vayan a recibirse, en su momento, las prestaciones garantizadas. De hecho, en estos momentos, muchos de estos Montepíos y Mutualidades Laborales están en esta situación en España.

Los Fondos de Pensiones Empresariales tienen el problema de que tampoco son una garantía absoluta para los incluidos en los mismos, puesto que siguen la suerte de la Empresa y, por tanto, si ésta tiene problemas, el Fondo de Pensiones también los tendrá. Por otra parte, no garantizan una gestión objetiva e independiente.

Los Fondos de Pensiones Asegurados son una de las buenas soluciones, sobre todo cuando se regulen por la nueva Ley, tantas veces prometida, los Fondos de Pensiones en España. Tienen la ventaja de que hay una garantía absoluta de que se va a percibir la prestación, puesto que está contratada con un tercero, una Compañía de Seguros, la cual garantiza el pago de las prestaciones. Funcionan en todos los países del mundo occidental, donde han alcanzado un gran desarrollo y es de esperar que esto mismo ocurra en España, cuando sean regulados adecuadamente.

Por último, queda la que parece hoy día una de las mejores soluciones, es decir, los Seguros o Planes Individuales de Pensiones otorgados por el Sector Asegurador y otros productos con matices distintos ofrecidos por el Sector Bancario introducido en este área.

¿En qué consiste un Plan Individual de Pensiones y qué ventajas tiene?

Bien, un Plan Individual de Pensiones es, como su nombre ya indica, un Plan adaptado a las circunstancias de cada individuo, es decir, que cada persona, según su nivel de ingresos, según la pensión que tenga garantizada, o crea va a tener

garantizada por la Seguridad Social y según la cantidad que desee percibir a su jubilación, puede elegir el Plan que más le convenga, naturalmente de acuerdo con el esfuerzo económico correspondiente.

Los Planes Individuales de Pensiones pueden pagarse anualmente o fraccionados a lo largo del año, incluso mensualmente. La gran ventaja que tienen es que, al ser un Plan Sistemático organizado, se va constituyendo el ahorro a través de los mismos de una forma automática y constante, lo que hace que personas, descuidadas para ahorrar o que nunca podrían llegar a tener la cantidad suficiente para hacer una inversión o decidirse a hacerla, de esta forma, y de una manera casi insensible, vayan constituyendo un complemento para su jubilación.

Estos Planes también suelen ir acompañados de una cobertura de riesgo, que hace que la familia esté en cierta forma protegida, puesto que si fallece la persona antes de cumplirse el Plan, sus beneficiarios percibirán también una indemnización o cantidad de dinero.

El éxito que están teniendo estos productos y la buena acogida del público, demuestra la necesidad de los mismos y que responden a una necesidad real del consumidor.

Por eso, creemos que son una buena solución y que van a jugar siempre una baza importante, independientemente de otras coberturas o soluciones que puedan buscarse al tema de la jubilación y las pensiones.

REFERENCIA EUROPEA

Ante el inminente ingreso de España en la Comunidad Económica Europea, y ya que en casi todos los campos se está procurando una adaptación a los usos comunitarios, puede ser provechoso, al estudiar el problema de la jubilación en nuestro país y sus posibles soluciones, echar un vistazo a nuestros vecinos de la C.E.E. Viendo la forma en la que los países, que actualmente la integran, resuelven o no los problemas que entraña la jubilación de su población activa, podremos valorar más fácilmente en qué medida se están abordando correctamente estos problemas en nuestro país.

Vamos, pues, a analizar someramente algunos de los países más representativos, fijándonos en la estructura de su Seguridad Social y de los sistemas complementarios utilizados para financiar las prestaciones que percibe su población pasiva.

Los países de los que vamos a ocuparnos son: República Federal de Alemania, Gran Bretaña, Bélgica, Holanda y Francia.

República Federal de Alemania

La República Federal de Alemania tiene una población de más de 60 millones de habitantes, de los cuales aproximadamente un 45% constituye la población activa. Las personas con edad superior a 65 años vienen a ser algo más de un 15% de la población total.

— Seguridad Social:

La edad normal de jubilación se sitúa en los 65 años para los hombres y en los 60 años para las mujeres.

Las cotizaciones a la Seguridad Social para las prestaciones de jubilación, viudedad e invalidez representaron un 18,5% de los salarios en 1984, y se distribuyen entre empresa y empleado a partes iguales.

La pensión media de jubilación es del orden del 45% del último salario. Es interesante señalar que expresada la pensión neta (deducidos impuestos) en función del último salario neto, alcanza casi el 65% del mismo.

Para aquéllos que han disfrutado de salarios muy superiores al promedio, el porcentaje de jubilación es más reducido, como consecuencia de las limitaciones existentes en la base de cotización y en la cuantía de la pensión máxima a percibir.

La prestación de viudedad es en general del 60% de la que percibiría el asegurado (fallecimiento de pasivos) o de la que le correspondería percibir como inválido (fallecimiento de activos o caso de viudas menores de 45 años sin hijos pequeños y capacitadas para el trabajo).

Las pensiones de orfandad son del 10%. Las de orfandad total, del 20%.

— *Sistemas complementarios:*

En la República Federal de Alemania, los sistemas de prestaciones complementarios de la Seguridad social se introdujeron ya a mediados del pasado siglo. En los últimos decenios han experimentado un auge notable.

Aproximadamente, el 70% de los empleados del sector privado están incluidos en alguno de estos sistemas.

Existen distintas modalidades:

- *Reservas contables o fondos internos*

Esta es la modalidad más extendida, en la que el empleado recibe de la empresa una «promesa de pensión» («Pensionszusage»), cuya financiación se realiza habitualmente a través de las correspondientes reservas contables que suelen calcularse aplicando criterios actuariales. Bajo ciertas condiciones, las aportaciones de la empresa para la dotación de las reservas contables son fiscalmente deducibles. Aunque no es frecuente, en ocasiones se pagan las prestaciones con cargo a los ingresos corrientes y no se establecen reservas.

Los fondos internos tienen la ventaja de que sirven para la financiación de las empresas que los instituyen, pero tienen el inconveniente de su escasa seguridad si la empresa entra en dificultades.

- *Fondos de apoyo*

Los Fondos de Apoyo («Unterstützungskassen») son entidades jurídicas independientes, creadas por una o varias empresas con la finalidad de financiar prestaciones sociales complementarias para sus empleados.

Las contribuciones a este tipo de fondos son realizadas íntegramente por las empresas, no existiendo una asignación concreta de prestaciones a cada empleado, aunque sí es preceptivo que los activos del fondo se empleen únicamente en la atención de prestaciones.

La inversión de los fondos no está sujeta a restricciones de ningún tipo, pudiendo efectuar con ellos préstamos a las empresas que han creado el fondo, a intereses

normales de mercado y siempre que estas empresas tengan una situación financiera estable.

- *Fondos de pensiones*

Los Fondos de Pensiones («Pensionkassen») son otra forma de financiación de prestaciones a empleados. Se trata de entidades, jurídicamente independientes, que tienen la forma de mutualidades de seguros, estando sujetas a la inspección de la Administración como las entidades de seguros.

En los Fondos de Pensiones, al contrario que en las dos modalidades anteriores, los empleados pueden participar en las aportaciones y de hecho es muy frecuente que lo hagan. Por otra parte, tienen un derecho concreto a las prestaciones.

También aquí los activos pueden ser prestados a las empresas, pero sólo parcialmente y cumpliendo unas exigencias legales bastante estrictas.

En cuanto a la fiscalidad, los rendimientos y los activos del fondo están exentos de impuestos. Las aportaciones son fiscalmente deducibles para las empresas.

- *Seguro Directo*

Es otra forma de garantizar prestaciones futuras, cuya utilización está incrementándose. Tiene la ventaja de reducir el riesgo de insolvencia, posee mayor flexibilidad y facilidad de administración.

Consiste en la contratación de las correspondientes prestaciones con una compañía de seguros a través de pólizas colectivas o individuales. Los empleados tienen derecho concreto a las prestaciones aseguradas y pueden contribuir a los costos.

- *Contribuciones voluntarias a la Seguridad Social*

Utilizada por pequeñas empresas, es una modalidad muy poco extendida, pues resulta menos rentable que las demás.

Las prestaciones se calculan actuarialmente en función de las aportaciones. Estas aportaciones complementarias pueden ser reali-

zadas tanto por la empresa como por el empleado.

Fiscalmente tienen el mismo tratamiento que los Fondos de Pensiones y los Seguros Directos.

Con independencia de todos los métodos, normalmente colectivos, con participación empresarial, para la financiación de prestaciones complementarias de las de la Seguridad Social, en la República Federal de Alemania está muy extendida la complementariedad a nivel individual, por medio de seguros concertados particularmente con vencimiento a la edad de jubilación. Frecuentemente, la modalidad más contratada tiene prestaciones tanto para el caso de fallecimiento como para el de supervivencia. En este segundo caso suele tratarse de una renta vitalicia, aunque normalmente se puede optar por percibir una parte de la prestación de una sola vez o incluso la totalidad de la misma. Entre las coberturas complementarias es habitual la invalidez profesional, con prestaciones en forma de renta temporal (hasta la reactivación o la edad prevista de jubilación) de exención del pago de primas del seguro principal mientras dure el estado de incapacidad.

Gran Bretaña

Este país tiene una población de unos 56 millones de habitantes. Aproximadamente un 13% tiene más de 65 años. La población activa es de un 40%.

— Seguridad Social:

La edad de jubilación es de 65 años para los hombres y de 60 años para las mujeres.

Las cotizaciones a la Seguridad Social, mientras no se sobrepasa el denominado «nivel superior de ingresos», son de un 20% de los salarios, contribuyendo en mayor medida la empresa (aproximadamente 12%) que el empleado (aproximadamente 8%).

La pensión básica de jubilación es de unas 25 libras semanales (alrededor de 5.700 pesetas) para solteros. Para casados, si la mujer vive a costa del marido, de unas 43 libras semanales (alrededor de 9.800 pesetas).

Existe un segundo nivel constituido por una

pensión complementaria, del 25% de los ingresos medios, si se ha cotizado durante un período de 20 años y, en caso contrario, se reduce proporcionalmente.

Para tener derecho a pensión de viudedad completa, la viuda ha de ser mayor de 50 años o tener hijos menores a su cargo. La cuantía es equivalente a la de la pensión básica de jubilación.

La pensión por incapacidad total y permanente es también equivalente a la pensión básica de jubilación.

Todas estas prestaciones están indexadas, incrementándose su cuantía en función de la inflación.

— Sistemas complementarios:

El segundo nivel de pensiones puede contratarse fuera de la Seguridad Social, a través de un plan privado de pensiones, con la reducción correspondiente en la cotización a la Seguridad Social.

Los Fondos de Pensiones privados tienen en la actualidad unos 12 millones de afiliados. Los beneficiarios actuales de tales planes alcanzan la cifra de 4 millones, frente a los 9,5 millones de beneficiarios de la Seguridad Social.

La pensión percibida a través de un Fondo de Pensiones privado está también indexada en la parte equivalente a la que se percibiría de la Seguridad Social, en el caso de no pertenecer a un sistema privado.

Existen fondos asegurados y fondos no asegurados. Aproximadamente el 31% de los fondos son administrados por compañías de seguros.

El resto tiene una gestión autónoma o está administrado por una gestora de inversiones o por un banco.

Las pensiones de jubilación, incluyendo las prestaciones de la Seguridad Social, alcanzan un nivel que va de la mitad a los dos tercios del salario final.

Las pensiones de viudedad tienen una cuantía del 50% al 60% de la pensión del cónyuge fallecido. En caso de fallecimiento en activo, suele existir, además de la pensión de viude-

dad mencionada, una prestación, abonada de una sola vez, equivalente a unos dos salarios anuales.

Hay algunos planes que garantizan el aumento de las pensiones en curso en una cuantía que va de un 3% a un 4% anual. Otros no garantizan el incremento, pero lo dan como participación en beneficios, en la cuantía en que éstos lo permitan.

Desde el momento en que un plan de pensiones es aprobado por el Ministerio de Finanzas, son fiscalmente deducibles las contribuciones al mismo, tanto las de la empresa, como las de los empleados. Los rendimientos de las inversiones están libres de impuestos y las pensiones se gravan como cualquier otro ingreso.

A fin de no dificultar los cambios de trabajo, está protegido legalmente el derecho del trabajador a una pensión diferida, o a que se efectúe una transferencia equivalente al fondo a que pase a pertenecer tras el cambio de empleo, siempre que tenga más de 26 años de edad y una antigüedad mínima de 5 años a efectos de pensión.

Bélgica

La población actual es de unos 10 millones de habitantes. Los mayores de 65 años representan un 16% del total. La población activa es de un 40%.

— Seguridad Social:

La edad normal de jubilación es de 65 años para los hombres y de 60 años para las mujeres.

Las cotizaciones a la Seguridad Social para las pensiones de jubilación, viudedad e invalidez son de casi un 18% de los salarios, contribuyendo la empresa en algo menos del 11%, y los empleados en un 7%.

Las pensiones de jubilación se calculan de la forma siguiente:

Se forma el total de los salarios percibidos durante toda la vida laboral, actualizados a la fecha de jubilación, y esta cifra se divide por 45 para los hombres y por 40 para las mujeres. Del resultado se obtiene la pensión anual to-

mando el 75% para hombres casados y cuya mujer no tenga ingresos, y el 60% para mujeres u hombres solteros.

Las pensiones de viudedad son del orden del 80% del último salario del marido fallecido, pero sólo tienen derecho a ellas las mujeres mayores de 45 años y las incapacitadas o con un hijo menor.

Las pensiones de incapacidad son equivalentes a un 65% de la pensión de jubilación.

Todas las pensiones de la Seguridad Social están indexadas de forma que se incrementan compensando la inflación.

— Sistemas complementarios:

Los sistemas más extendidos son los fondos de pensiones, tanto asegurados como no asegurados, aunque predominan los primeros, es decir, los planes de pensiones asegurados contratados con compañías de seguros.

La rentabilidad garantizada para las reservas (interés técnico) es del 4% en los fondos asegurados. El exceso de rentabilidad revierte en los asegurados vía participación en beneficios. Actualmente se están obteniendo rentabilidades netas del 7%.

A estos fondos efectúan aportaciones tanto las empresas como los empleados.

En los fondos no asegurados se definen las aportaciones, pero no existe ningún compromiso en cuanto a la cuantía final del capital o renta de jubilación. La mayor parte de estos fondos no asegurados es gestionada por bancos u otras instituciones financieras e incluso por compañías de seguros.

El sistema de fondo interno con establecimiento de reservas contables tiene menor importancia y tiende a desaparecer, entre otras razones, en virtud de disposiciones legales que dificultan su existencia y que tal vez llegarán a prohibirla.

En cuanto a los aspectos fiscales, el tratamiento de los fondos asegurados es en principio más favorable. Todas las cotizaciones a estos fondos, tanto de la empresa como de los empleados son deducibles fiscalmente. Para obtener esas mismas ventajas, los fondos no asegurados y especialmente los autoadministrados

han de solicitarlo, justificando la adecuación de su estructura de prestaciones, los tipos de cotización y los métodos actuariales utilizados.

Todas las prestaciones, también las de la Seguridad Social, tributan en el impuesto sobre la renta.

Los rendimientos sobre las inversiones están sujetos a una retención del 25% aunque en la práctica se obtiene posteriormente su devolución. De todos modos, actualmente se está intentando conseguir la desaparición de esta retención. Las plusvalías no están gravadas fiscalmente.

Holanda

Tiene una población de unos 14 millones de habitantes, de los cuales aproximadamente el 12% es mayor de 65 años. La población activa supone algo menos del 40%.

— Seguridad Social:

La edad de jubilación es de 65 años, tanto para hombres como para mujeres.

La Seguridad Social está en Holanda muy desarrollada, hasta tal punto que su costo ha llegado a un nivel insostenible y se encuentra actualmente en reestructuración.

Las cotizaciones a la Seguridad Social por todos los conceptos eran en 1982 del 32% del salario para los empleados y del 23% para las empresas. Es decir, conjuntamente un 55%, que en 1984 ya había llegado al 65% de la nómina. Estas cifras dan idea del elevado nivel de costos de la Seguridad Social en Holanda.

La pensión de jubilación máxima es igual al salario mínimo (en 1984 unos 20.000 florines equivalentes a 1.100.000 pesetas aproximadamente). Esta pensión es la misma para todos los que tengan el mismo número de años de cotización, alcanzándose el máximo con 50 años cotizados de forma que por cada año se adquiere el derecho a un 2% de la cuantía máxima.

En el caso de matrimonios, la pensión de jubilación es aproximadamente un 40% más elevada.

Estas pensiones están indexadas sobre la base del salario mínimo.

La pensión de viudedad más alta le corresponde a una viuda con un hijo dependiente. La cuantía de la pensión en este caso es la misma que la de jubilación de un matrimonio.

Si la viuda no tiene hijos dependientes, pero es mayor de 40 años o está incapacitada, percibe una pensión equivalente a la jubilación de una persona soltera.

La pensión por incapacidad tiene una cuantía del 80% del último sueldo percibido.

— Sistemas complementarios:

Como sistema complementario de la Seguridad Social, tienen en Holanda mucha importancia los seguros de vida, tanto individuales como colectivos.

Después vienen los fondos de pensiones, que pueden ser de dos tipos: sectoriales o empresariales.

Los fondos de pensiones sectoriales se regulan por una Ley promulgada en 1949 que, tras acordarse un plan de pensiones general para un sector entre los organizadores sindicales y empresariales, lo hace obligatorio para todas las empresas del sector, salvo que tengan previamente contratado otro fondo con prestaciones equivalentes o superiores.

Actualmente existen 79 fondos sectoriales obligatorios con un millón y medio de participantes activos.

Existe otro fondo equivalente a los sectoriales, que agrupa a los funcionarios civiles y militares y tiene casi un millón de participantes.

Los fondos de ámbito empresarial son alrededor de mil, y aproximadamente la mitad son fondos asegurados. El número de participantes activos es de unos 600.000 y los pasivos son algo menos de 400.000.

El interés técnico aplicado en la capitalización de los fondos oscila entre el 3,5% y el 4,5%. Como el interés real obtenido es superior, la diferencia se utiliza para revalorizar las pensiones.

Es frecuente que en los fondos de pensiones

se establezca una escala tal que, por cada año de cotización al fondo, se adquiera el derecho a una pensión de jubilación del 1,75% del salario, lo que significa que al cabo de 40 años se tendría derecho a una pensión del 70% del salario.

La pensión de viudedad suele tener un nivel del 70% de la de jubilación. La de orfandad, del 20%.

Las contribuciones de los empleados y de la empresa a los fondos de pensiones son deducibles fiscalmente, siempre que no se trate de primas únicas y que la cuantía de las prestaciones previstas sea razonable en relación con los ingresos del beneficiario. Las pensiones percibidas están sometidas al mismo gravamen que las rentas del trabajo.

Francia

La población es de unos 55 millones de habitantes, de los cuales aproximadamente el 15% es mayor de 65 años, y casi el 20% menor de 15 años.

— Seguridad Social:

La edad mínima de jubilación es de 60 años, tanto para hombres como para mujeres, pero lo normal es que se difiera la jubilación hasta los 65 años, pues las prestaciones de jubilación se incrementan anualmente a partir de los 60 años y por cada año trabajado, en un 20%, alcanzando así a los 65 años una pensión de jubilación de la Seguridad Social que duplica a la que se habría percibido de haberse jubilado a los 60 años.

La cotización para las pensiones de jubilación, orfandad y viudedad es del 13% de los salarios, con un 4,8% para los empleados y un 8,2% para la empresa.

Las pensiones de jubilación requieren la existencia de un período mínimo de cotización de 15 años.

La pensión máxima a los 60 años es del 25% del salario medio de los últimos 10 años, siempre que se haya cotizado durante al menos 37 años y medio. Para períodos de cotización inferiores, se reduce proporcionalmente.

La pensión máxima a los 65 años, de acuerdo con el incremento anual del 20% indicado anteriormente, sería del 50% del salario medio de los últimos 10 años.

La pensión de viudedad es del 55% de la de jubilación.

— Sistemas complementarios:

En Francia, además de la cotización a la Seguridad Social, hay un segundo nivel obligatorio para todas las empresas, constituido por planes sectoriales.

Existen dos tipos de planes de jubilación complementarios, uno dirigido a personal directivo y técnicos cualificados, gestionado bajo la supervisión de la A.G.I.R.C. (Asociación General de Instituciones de Pensiones para Directivos) y otro dirigido a empleados en general, que supervisa la A.R.R.C.O. (Asociación de Sistemas de Pensiones Complementarias).

La cotización mínima a estos planes es del 4,4% de los salarios (1,76% los empleados y 2,64% la empresa).

La edad normal de jubilación en estos planes es de 65 años, tanto para hombres como para mujeres.

Las prestaciones se definen en función de los años de cotización y los porcentajes cotizados, a través de la asignación de los denominados «puntos». El valor de cada punto se fija periódicamente y se obtiene el valor de la pensión multiplicando el número de puntos adquiridos por el valor del punto.

El mayor inconveniente de estos sistemas complementarios obligatorios es que se basan en el sistema de reparto, con lo que ya están sufriendo las dificultades típicas de estos sistemas:

- Insuficiencia de recursos para hacer frente al pago de prestaciones como consecuencia del incremento de la población pasiva.
- Reducción de la población activa ocasionada por la evolución demográfica y el incremento del paro.

Existen también planes de pensiones privados con una demanda creciente. La forma es la

de fondo de pensiones, asegurados o no. Son más atractivos que los planes obligatorios, pero ven frenada su expansión por razón de la obligatoriedad de estos últimos.

RESUMEN

Un resumen de la situación de las prestaciones sociales en los países europeos analizados, podría concretarse de la forma siguiente:

- Existe un primer nivel de prestaciones que se cubre a través de la Seguridad Social, financiado según el sistema de reparto o de solidaridad generacional, es decir, que en cada momento las percepciones de los pasivos son financiadas con las aportaciones de los activos. En aquellos países en donde este primer nivel es excesivamente elevado, están apareciendo serias dificultades de financiación, siendo el ejemplo más significativo el de Holanda.
- Hay un segundo nivel de prestaciones que se financia de diversas formas en todos los países, pero con predominio de alguna de ellas en cada país. Tal es el caso de la República Federal de Alemania con los fondos internos y los seguros de vida, Gran Bretaña y Bélgica con los fondos de pensiones asegurados y no asegurados, Holanda con los seguros de vida individuales y colectivos, y Francia con los planes de pensiones sin capitalización. Se puede afirmar que allí donde predominan los fondos de pensiones o los seguros de vida, es donde está más saneada la financiación de este segundo nivel.
- Finalmente, nos encontramos con un tercer nivel que está constituido en todos los países, fundamentalmente, por los seguros de vida conocidos en España como Planes Individuales de Pensiones o de Jubilación.

Por lo que respecta a España, también se da una concurrencia de sistemas complementarios al de la Seguridad Social. Con una población total de unos 39 millones de habitantes, la población de mayores de 65 años supone algo más del 11% y la población activa es de un 30% aproximadamente.

Bajo el sistema de Seguridad Social, la edad normal de jubilación es la de 65 años, tanto para mujeres como para hombres.

Las cotizaciones a la Seguridad social para las prestaciones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez son del 28,8%, siendo el 4,8% a cargo del trabajador y el 24% a cargo de la empresa. Actualmente la base de cotización máxima es de 229.260 pesetas mensuales.

El período mínimo de cotización para tener derecho a pensión de jubilación es de 15 años, correspondiendo a ese período una pensión de jubilación del 60% de la base reguladora, que se incrementa en un 2% por cada año de cotización hasta llegar al 100% con 35 años de cotización. La base reguladora es la media aritmética de las bases de cotización de los últimos 8 años de trabajo de la persona que se jubila, habiendo actualizado previamente, de acuerdo con el índice de precios de consumo, los primeros seis años de estos ocho, mientras que los dos últimos se mantienen en su cuantía original.

La pensión de invalidez —invalidez para todo trabajo— es del 100% de la base reguladora. Existe pensión de invalidez profesional —imposibilidad de ejercer la profesión propia— en cuantía del 55% de la base reguladora, y pensión para gran invalidez —imposibilidad de valerse por sí mismo— de un 150% de la base reguladora.

La pensión de viudedad es del 45% de la base reguladora, la de orfandad, del 20%.

Todas las pensiones se revalorizan al comienzo de cada año, de acuerdo con el índice de precios de consumo previsto para ese año.

Son de todos conocidas las graves dificultades financieras de la Seguridad Social, que aunque ya ha comenzado a reestructurarse, habrá de sufrir aún transformaciones más profundas, antes de alcanzar un equilibrio estable en la relación de ingresos y de gastos.

Respecto de los sistemas complementarios, en España, el sistema complementario de la Seguridad Social tradicionalmente más importante lo constituyen los Montepíos y las Mutualidades de Previsión Social. Existen actualmente más de mil Mutualidades a las que pertenecen unos cinco millones de asociados. Las más importantes son las de ámbito nacional, tales como las que agrupan a estamentos profesionales (médicos, quími-

cos, ingenieros, abogados, etc.) o a empleados de grandes empresas (Bancos, Ferrocarriles, Comunicaciones, etc.).

El grave problema de estas instituciones, como hemos dicho anteriormente, es que, en su mayor parte, basan su funcionamiento en el sistema de reparto, con lo que están teniendo en la actualidad enormes dificultades.

Los Fondos de Pensiones apenas han tenido desarrollo en España, aunque pudieran adquirirlo en un futuro próximo, cuando se regule legalmente su funcionamiento.

Lo que sí está alcanzando un notable auge en los últimos años, es la previsión individual. La mayor importancia en este terreno la tienen los denominados Planes Individuales de Pensiones, contratados con compañías de seguros. Una función análoga la cumplen las Cuentas de Ahorro-Pensión en las instituciones bancarias, normalmente

complementadas con prestaciones de riesgo cubiertas por compañías de seguros.

BIBLIOGRAFIA DE CONSULTA

- Textos Integros del Congreso Internacional de Fondos de Pensiones de 1984. INVERCO, 1984.
- Los Fondos de Pensiones. Su futuro en España. Equipo dirigido por Mariano Rabadán. INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONOMICOS, 1984.
- Fondos de Pensiones. Fco. J. Soler Bordetas. Ediciones Deusto, 1984.
- Análisis Comparativo de los Seguros de Vida y Fondos de Pensiones en España y otros países. ICEA, 1984.

