



SISTEMAS DE PENSIONES: EXPERIENCIA INTERNACIONAL

ÁNGEL MARTÍNEZ-ALDAMA HERVÁS

*Director General de INVERCO, Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva
y Fondos de Pensiones*

Presidente de Pensions Europe de 2007 a 2010

Vicepresidente de FIAP, Federación Internacional de Administradoras de Pensiones

RESUMEN EJECUTIVO

En este estudio se han analizado los sistemas de pensiones en veinte países desarrollados del mundo, gran parte de ellos miembros de la OCDE, con el objetivo que destacar iniciativas y reformas que puedan servir como experiencia para poder implementarlas en mayor o menor medida en una próxima reforma medular del sistema de pensiones en España, que desarrolle la parte de capitalización del mismo, reduciendo así el riesgo que la mayor longevidad de las personas está suponiendo y supondrá para el sostenimiento del sistema público de pensiones.

Se analizan varias zonas geográficas en función de los mayores o menores desarrollos en la capitalización en los sistemas: *América del Norte, Japón y Oceanía* (se basa en un mecanismo de solidaridad y el resto la iniciativa privada); *América Central, América del Sur y Europa del Este* (con la eliminación del esquema público de reparto, y transformación en uno de gestión privada y obligatorio); *Europa* (con diferentes velocidades, el *Norte* (la solidaridad se mantiene pero el sistema se orienta hacia una libre elección); el *Sur* (prácticamente la totalidad de las prestaciones dependen del sistema de reparto); y *el Centro* (con variedad de esquemas).

En este estudio se analizan las características comunes a todos ellos y se destacan como los distintos países han centrado sus esfuerzos con mayor o menor intensidad en unos u otros aspectos a la hora de desarrollar los sistemas privados.

Posteriormente se mencionan algunas de las palancas de impulso utilizadas en varios países, que podrían servir de orientación para su implementación en futuras reformas del sistema español de pensiones y, por último, se desglosan las características principales de los sistemas de pensiones en veinte países, haciendo especial énfasis en la parte capitalizada.

1. MODELOS DE PENSIONES

El esquema básico de pensiones está basado en la teoría de los tres pilares del Código de Lovaina:



PENSIONES: UNA REFORMA MEDULAR



- Un primer nivel básico, que es universal y cubre a toda la población, haya o no aportado cotizaciones a una cobertura de prestaciones. Este principio de solidaridad social implica la necesidad de cubrir a toda la población con respecto a unas necesidades o atenciones indispensables, con cargo a impuestos generales.
- El segundo nivel, llamado profesional, consiste en aportaciones de empresas, trabajadores y autónomos, que deriva en unas prestaciones a las personas que han desempeñado una actividad empresarial, laboral o profesional, por lo tanto con carácter contributivo.
- Y el tercer nivel, libre, es el que cada persona, cubierta o no por el segundo nivel, puede crearse, separada e individualmente, de acuerdo con sus necesidades.

La tabla 1 resume el contenido de cada uno de los pilares, en lo referido a colectivo cubierto, financiación, prestaciones y gestión.

TABLA 1. SISTEMAS DE PRESTACIONES SOCIALES

SISTEMAS DE PRESTACIONES SOCIALES				
Niveles	Colectivo cubierto	Financiación	Prestaciones	Gestión
Básico	<ul style="list-style-type: none"> • Universal 	<ul style="list-style-type: none"> • presupuestos del Estado 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia sanitaria • Ayuda familiar • Invalidez • Jubilación (prestaciones básicas) • Desempleo • Orfandad y viudedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Pública
Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios y trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotizaciones profesionales y aportaciones voluntarias con bonificaciones fiscales 		<ul style="list-style-type: none"> • Pública o privada con supervisión pública
Libre	<ul style="list-style-type: none"> • Profesiones libres • Autónomos • Pequeños industriales, agricultores y comerciantes • Funcionarios y trabajadores (prestación voluntaria) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones voluntarias, con bonificaciones fiscales 		<ul style="list-style-type: none"> • Privada (libre gestión)

Fuente: *Elaboración propia.*

Teniendo en cuenta este esquema básico de los tres pilares, los distintos países han establecido distintas variantes para establecer sus modelos de pensiones. Así, analizando la experiencia internacional, a continuación se incluyen cuatro grandes grupos de países con distintos modelos prácticos de aplicación de este esquema básico.



Las características generales de los modelos seguidos, por zonas geográficas, son los siguientes:

- **Estados Unidos, Canadá, Japón y Oceanía.** El sistema de pensiones se basa en un mecanismo de solidaridad pura, es decir, estos países cubren solamente los supuestos de necesidad, y el resto corresponde a la iniciativa privada (ya sean las empresas, o los individuos a sus sistemas de pensiones). Es por tanto, un enfoque individual y voluntario, que no excluye una fuerte base de solidaridad.
- **América Central y del Sur.** La reforma realizada en Chile en 1981 implicó una ruptura con los esquemas existentes, ya que eliminó el esquema público de prestaciones basado en el sistema de reparto, y lo transformó en uno de gestión privada, obligatorio y basado en cuentas individuales de capitalización. Otros países de la zona, como Costa Rica, Colombia, Méjico, Perú, República Dominicana y Uruguay siguieron este modelo con más o menos variaciones, salvo Brasil, cuyo sistema de capitalización es voluntario.
- **Norte de Europa.** En países como Dinamarca, Finlandia, Gran Bretaña, Holanda, Irlanda, y Suecia, la solidaridad se mantiene en la base, pero el régimen se orienta hacia una mayor capacidad de libre elección por parte de las personas (sea directamente o sea a través de sus empresas), existiendo un sistema universal de prestaciones, cubiertas por los Presupuestos del Estado y un sistema profesional obligatorio generalizado, pero al mismo tiempo de gestión privada basada en la capitalización, o con capacidad de elección entre el sistema público y el sistema privado, siendo los propios trabajadores los que eligen cuál es el sistema que les parece más adecuado.
- **Europa del Este.** Esta zona geográfica ha sustituido el segundo pilar de pensiones de reparto por otro de capitalización, basándose en la experiencia de América Central y del Sur (sistemas de capitalización, obligatorios y de gestión privada).
- **Sur de Europa.** En España, Grecia, Italia y Portugal, prácticamente la totalidad de las prestaciones dependen del sector público, a través de un sistema de reparto, aunque tienen establecida una regulación de instrumentos de previsión social complementaria que pueden tener un rápido desarrollo.
- **Centroeuropa.** Se sitúa en un terreno intermedio entre el norte y el este de Europa (donde predomina la capitalización) y el sur (donde predomina el sistema de reparto). Así sucede en Alemania (con un fuerte desarrollo de las reservas contables de las empresas para compromisos de pensiones), Bélgica (que se ha orientado progresivamente hacia un esquema intermedio, de carácter mixto), Suiza (con aportaciones obligatorias de las empresas a esquemas de capitalización) y Francia (donde convive un sistema obligatorio público de reparto para el segundo pilar con una parte sustancial de gestión privada de esa parte pública obligatoria).

2. PRINCIPIOS COMUNES EN LOS SISTEMAS PRIVADOS

En los veinte países analizados destacan características comunes en los sistemas privados que hacen posible su desarrollo y que todos los Gobiernos han implementado en sus legislaciones, y que son las siguientes:



PENSIONES: UNA REFORMA MEDULAR



- A. Incentivos fiscales:** la aplicación de incentivos fiscales en las aportaciones a sistemas privados de pensiones es un rasgo característico aplicado en todos los países. Así, los Gobiernos aplican el denominado sistema EET (Exentas las aportaciones con reducción en el impuesto sobre la renta/impuesto sobre sociedades, Exentos los rendimientos generados por el Fondo de Pensiones durante toda la vida laboral del trabajador, y sujeción a Tributación de las prestaciones recibidas en el momento de la jubilación), que en todo caso los Gobiernos recuperan en el momento del pago de las prestaciones. Con ello, incentivan la iliquidez de estos instrumentos finalistas. Este esquema EET, con pequeñas matizaciones, es el que se aplica en los todos países analizados y, desde luego, en todos los de la OCDE.
- B. Límites de aportaciones:** si los Planes son de aportación definida se establece una cuantía determinada (o una escala en función de la edad) y/o un límite porcentual en función de los ingresos anuales. En caso de Planes de prestación definida, en lugar de limitar las aportaciones que realizan empresas y trabajadores, se limita el porcentaje de pensión en función del último salario (tasa de sustitución).
- C. Gestión privada:** en todos los países los instrumentos de pensiones de capitalización son gestionados por entidades privadas, con la excepción de Suecia para la parte capitalizada del sistema público.

Adicionalmente, en determinados países destacan algunas características en la gestión y administración de los sistemas privados de pensiones, entre las que destacan:

- A. Obligación de contribuir (empresas y/o trabajadores) a sistemas privados de pensiones:** en catorce de los veinte países analizados (Austria, Chile, Colombia, Dinamarca, Holanda, Hong-Kong, Japón, México, Nueva Zelanda, Perú, Polonia, Reino Unido, Suecia y Suiza), existe la obligación de aportar a instrumentos privados de capitalización.
- B. Libertad de los trabajadores para elegir el nivel de riesgo de las inversiones:** en diez de los países analizados (Chile, Colombia, Estados Unidos, Japón, México, Nueva Zelanda, Perú, Suecia o Reino Unido), los trabajadores tienen libertad para poder elegir el nivel de riesgo de las inversiones, en la mayoría de los casos estableciendo un número reducido de carteras. Así, por ejemplo, en Chile, Colombia, México y Perú se establecen entre tres y cinco Multifondos cuya composición de cartera va desde la no exposición a renta variable hasta un porcentaje elevado en estos activos, siendo el trabajador asignado a uno de ellos en función de su edad, si bien éste puede elegir el Fondo superior o inferior en riesgo.
- C. Libertad de elección en el cobro en forma de renta:** sólo en dos de los veinte países objeto de este estudio (Holanda y Polonia) se obliga a los trabajadores a percibir la prestación en forma de renta (Holanda) o de renta vitalicia (Polonia). En los otros diecisiete países se les permite un retiro programado o renta financiera (no aseguradas ni garantizadas), renta vitalicia y, en muchos de ellos (Canadá, Dinamarca, Italia, Japón, Nueva Zelanda, Polonia o Reino Unido), incluso percibir parte de la prestación en forma de capital.



- D. Fondos de Reserva:** en ocho países (Australia, Canadá, Estados Unidos, Francia, Irlanda, Suecia, Japón o Nueva Zelanda) se han establecido Fondos de capitalización dentro del sistema público que acumulan los excedentes de cotizaciones en previsión de déficits futuros. Suelen ser de gestión pública, si bien en varios países se otorgan mandatos al sector privado.
- E. Competencia entre el sistema público y el sistema privado:** en dos (Colombia y Perú) de los cuatro países que han establecido sistemas de capitalización total se permite que el sistema de reparto y el de capitalización entren en competencia, de tal forma que son los trabajadores los que deciden cotizar a un sistema o a otro.

3. PALANCAS DE IMPULSO

Partiendo de los principios comunes enumerados anteriormente, los países han centrado sus esfuerzos con más intensidad en unos que en otros en función de los objetivos perseguidos. A continuación se mencionan algunas de las palancas de impulso que se han utilizado en algunos de los países para estimular los sistemas privados, y que podrían servir de orientación para su implementación en una futura reforma medular del sistema español de pensiones.

- A. Autoafiliación en planes de pensiones privados:** Tanto Reino Unido en 2012 («*Stakeholder Pension Plan*»), Nueva Zelanda anteriormente («*Kiwisaver*») o Irlanda («*PRSA*») han implementado un mecanismo de autoafiliación obligatoria de los trabajadores por parte de la empresa. Adicionalmente, Irlanda tiene muy avanzada su propuesta en esa línea.

En el primer caso constituyen una figura intermedia entre los Planes de empresa y los individuales, siendo Planes de aportación definida cuyo objetivo es cubrir a aquellos con ingresos entre 10.000 y 20.000 libras anuales. Existe la obligación para todas las empresas con cinco o más empleados que no hayan establecido un Plan de Pensiones del sistema empleo o que no contribuyan a uno personal, con un mínimo del 3% del salario, de proveer a la plantilla el acceso a un esquema privado de pensiones. Adicionalmente, si el trabajador no se desafilia contribuye con un 4% adicional del salario.

En Nueva Zelanda, se trata de un sistema de previsión ocupacional, de carácter voluntario y capitalización individual, para todos los residentes en Nueva Zelanda menores de 65 años. Al ingresar en el mercado laboral o cambiar de trabajo, el empleado queda, por defecto, afiliado, pudiéndose desafiliar. El importe de las aportaciones y contribuciones es gestionado por entidades privadas, sujetas a supervisión. Desde el 1 de abril de 2008, el empleador también debe realizar, con carácter obligatorio, aportaciones al Plan de Pensiones del empleado.

- B. Asignación a un Fondo por defecto («*Default Fund*»):** en Nueva Zelanda y en Suecia las cotizaciones de empleados y empresas son invertidas en un Fondo a elección del empleado, aunque en caso de que no realice ninguna elección, se le asigna por defecto un Fondo de perfil conservador, previamente seleccionado por la empresa.



- C. Indemnización por cese de la relación laboral** («*Trattamento di fine rapporto*» - TFR): en Italia las empresas retienen un porcentaje del salario anual, de cuyo importe acumulado resulta acreedor el empleado al final de la relación laboral con la empresa. Si el trabajador no se opone explícitamente (silencio positivo), estas cantidades futuras en concepto de TFR no le son pagadas al finalizar la relación laboral, sino que son automáticamente destinadas a una pensión complementaria, integrándose su importe en un Fondo de Pensiones de empleo o en una póliza.
- D. Planes privados parcialmente sustitutivos del sistema público** («*Contracting out*»): en el Reino Unido y en Japón las empresas y los empleados pueden obtener la exoneración de contribuir a parte del primer pilar de pensiones mediante la contratación («*contracting out*») de Planes de Pensiones sustitutivos ofrecidos por el sector privado en régimen de capitalización y de cuentas individuales, obteniendo una reducción de las respectivas tasas de cotización al sistema público. En Portugal hasta 2011, las entidades financieras estaban incorporadas en este régimen.

4. DESCRIPCIÓN DE ALGUNOS SISTEMAS EN EL MUNDO

AMÉRICA

1. ESTADOS UNIDOS

- Aunque la Ley estadounidense no impone a las empresas la obligación de tener un Plan de Pensiones, el extraordinario crecimiento de los Fondos de Pensiones de empleo se explica por el incentivo fiscal con que cuenta esta forma de ahorro. Las empresas pueden deducir sus contribuciones a los Fondos de Pensiones como gastos y los trabajadores difieren el pago de impuestos sobre la aportación de la empresa.
- Los Planes de Pensiones pueden ser de contribución definida o de prestación definida, destacando en el primer grupo los denominados 401(k), mediante los cuales el empresario hace una contribución y el empleado escoge la manera de invertirla, por lo que los afiliados mantienen parte del control en la administración de los recursos.
- Las aportaciones a los Planes del segundo pilar son realizadas por los empleadores, en función del salario del empleado, aunque es habitual que en los Planes 401(k) los empleados realicen también aportaciones, limitadas a 15.500 dólares (20.500 para más de 50 años).
Excepto en los planes 401(k), las aportaciones de los empleados son gravables y están sujetas, asimismo, al régimen de cotización del Seguro Social. En los Planes 401(k) las aportaciones de los empleados están exentas de impuestos dentro de los límites señalados, pero cotizan también al Seguro Social.
En la modalidad de prestación definida, las aportaciones están exentas hasta la cantidad que permita una pensión anual de 185.000 dólares, mientras que la



deducibilidad fiscal en los planes de aportación definida –planes de ahorro y 401(k)– es la menor entre el 100% del salario ó 46.000 dólares anuales.

2. CANADÁ

- Los planes registrados oficialmente, tanto si son públicos como privados, permiten que las empresas determinen las categorías de empleados cubiertos y establezcan diferentes planes o prestaciones para las distintas categorías, permitiendo por tanto la distinción entre empleados de alta y baja remuneración.
- En cuanto a los Planes de aportación definida del sistema privado, las aportaciones de los empleados y de la empresa no pueden exceder en su conjunto el importe menor entre el 18% de sus salarios o 22.000 dólares canadienses (2010); mientras que, en los de prestación definida, las aportaciones de los empleados más las rentabilidades no pueden exceder el 50% de la pensión acreditada.

Las aportaciones de los empleados están exentas de impuestos en los Planes registrados, mientras que las de las empresas, en los Planes de prestación definida, lo están hasta el límite dado por una tasa acumulativa del 2% de los salarios medios de los tres últimos años, con un tope absoluto equivalente a 86.111 dólares canadienses.

- En los Planes de prestación definida, éstas suelen ser pagadas en forma de pensión, existiendo la posibilidad en algunas provincias de recibir hasta cierto porcentaje de la pensión en forma de capital, opción que se utiliza también cuando la pensión mensual es menor del 2% ó 4% –según la provincia– del salario máximo pensionable.

En cambio, en los Planes de aportación definida, es posible percibir la prestación como pensión o como capital; en último caso, la suma puede ser transferida a una cuenta especial bloqueada con el requerimiento de que sea empleada para la compra de una renta vitalicia a partir de determinada edad.

3. CHILE

- Tanto las aportaciones como la rentabilidad generada por las mismas son acumuladas en una cuenta de capitalización individual, cuya cuantía sirve para atender a las prestaciones que se generen.
- La administración de los fondos acumulados por cada trabajador es realizada por entidades privadas, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), cuya supervisión es encomendada a la Superintendencia de AFP.
- En el año 2000 se introdujo el sistema «multifondos», el cual permitía a las AFP ofrecer a sus afiliados dos tipos de Fondos con distinto perfil de riesgo. Actualmente, los hombres menores de 55 y las mujeres menores de 50 años, pueden elegir entre los cinco tipos de Fondos disponibles, mientras que los que sobrepasan esas edades sólo eligen entre los cuatro Fondos de menor riesgo, y los jubilados entre los tres Fondos de menor riesgo.



PENSIONES: UNA REFORMA MEDULAR



- La afiliación es obligatoria para los trabajadores por cuenta ajena que se incorporaron al mercado de trabajo desde el 1 de enero de 1983, y voluntaria para los trabajadores por cuenta ajena que hubieran cotizado en el sistema anterior a la reforma.
- Además, con el fin de mejorar el importe de la pensión de vejez, el afiliado puede aumentar voluntariamente el capital de su cuenta de capitalización individual, deducible de impuestos y con un límite máximo.
- Pueden acceder a la prestación por jubilación antes de la edad legal (jubilación anticipada). Para ello, es necesario que los fondos acumulados en la cuenta individual permitan generar una pensión que cumpla simultáneamente dos requisitos: ascender al menos al 50% del promedio de las rentas imponibles, actualizadas, de los últimos diez años y su importe ser igual o superior al 110% de la pensión mínima garantizada por el Estado.
- El afiliado que cumpla los requisitos para obtener una pensión, puede optar por tres alternativas: renta vitalicia inmediata; renta temporal con renta vitalicia diferida y retiros programados, en los que el afiliado opta por mantener los fondos de su Cuenta Individual en la AFP y efectuar retiros mensuales con cargo a ésta.

4. COLOMBIA

- Se trata de un esquema multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar) en el cual compiten el régimen público de prestación definida con el régimen de capitalización individual privado. Las personas además pueden realizar aportaciones voluntarias (tercer pilar).
- El RACI es gestionado por las AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías), supervisadas por la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Recientemente se ha regulado el sistema de «multifondos», similar al ya establecido en Chile, México y Perú, a través de estrategias de inversión diferenciadas, dependiendo de factores como la edad y el perfil de riesgo de los afiliados.
- Los trabajadores nuevos pueden optar por cualquiera de los dos sistemas (público de prestación definida o privado de capitalización individual), mientras que los afiliados al sistema público antes de la entrada en vigor de la reforma pueden optar por cambiar al sistema nuevo, reconociendo el Gobierno sus derechos en forma de emisión de bonos. La afiliación a uno de los dos sistemas es obligatoria, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia. El traslado de sistema sólo se podrá realizar cada cinco años, salvo cuando falten diez años para jubilarse.
- El Sistema General de Pensiones cubre las contingencias de jubilación, invalidez, muerte y auxilio funerario, las cuales podrán adoptar las siguientes modalidades: renta vitalicia inmediata y reversible, retiro programado y retiro programado con renta vitalicia diferida.



5. MÉXICO

- El sistema de pensiones fue reformado en 1997, instaurándose un esquema multipilar, conformado por un sistema contributivo administrado por empresas privadas denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFOREs), el cual sustituyó totalmente al sistema público de reparto. Las personas además pueden realizar aportaciones voluntarias.
- En el año 2005 fue introducido el sistema «multifondo», permitiendo a las AFOREs mexicanas ofrecer dos Fondos, si bien, desde marzo de 2008, las opciones disponibles se han aumentado a cinco, a semejanza del modelo chileno. Además, se permite a los afiliados transferir sus saldos entre Fondos de la misma administradora, sin que se aplique comisión alguna.
- Toda persona que haya entrado al mercado de trabajo después del 1 de julio de 1997, debe afiliarse a una AFORE de su libre elección. El trabajador puede elegir entre las dos Sociedades de Inversión especializadas de Fondos para el Retiro en que se invertirán sus recursos, de acuerdo con sus perfiles y preferencias de inversión y edad.

Los trabajadores que hubieran cotizado a ambos esquemas, pueden elegir la opción que más les convenga, entre el anterior sistema de reparto o el nuevo de capitalización individual.

- Dado su carácter de aportación definida, los beneficios de jubilación dependen del valor acumulado en la cuenta individual con sus respectivos intereses. Es posible optar entre la compra de una renta vitalicia en una compañía de seguros o por retiros programados (rentas financieras), a través de las AFOREs.

6. PERÚ

- En el sistema privado, los Fondos de Pensiones son administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (supervisadas por la Superintendencia), mientras que el régimen de reparto es administrado por la Oficina de Normalización Previsional.
- La afiliación a un Sistema de Pensiones es obligatoria para todos los trabajadores dependientes, que deben escoger entre el sistema privado o el público.
- En diciembre de 2005 fue introducido el sistema «multifondo», de modo que las cotizaciones de los afiliados son invertidas en tres Fondos de Pensiones con diverso perfil de riesgo.

Los afiliados pueden transferir los saldos entre Fondos de la misma administradora, sin que se aplique comisión por ello.

- El sistema privado otorga pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia. Se puede optar por las tres siguientes modalidades de pensión, ya sean administradas por las AFP o por las compañías de seguros: retiro programado (realizar reembolsos mensuales hasta que el saldo se extinga); renta vitalicia familiar (irrevocable hasta su fallecimiento que genera pensiones de sobrevivencia en favor de sus beneficiarios); y renta temporal con renta vitalicia diferida (reembolso pro-



PENSIONES: UNA REFORMA MEDULAR



gramado administrado por la AFP para un primer período y una renta vitalicia familiar a partir de determinada fecha).

EUROPA

1. ALEMANIA

- El debate sobre la reforma de las pensiones comenzó en 1999, con un paquete de medidas agrupado en dos bloques. El primero de ellos se adoptó en el año 2001, con el Gobierno socialdemócrata, y el segundo fue aprobado en el año 2007, con el Gobierno de coalición democristiano-socialdemócrata. Los tres elementos fundamentales de la reforma son:
 - Límite a las cotizaciones sociales: el tipo de cotización global a la Seguridad Social no debe superar el 20% del PIB hasta el año 2020, ni el 22%, a partir del año 2030;
 - Reducción de la tasa de sustitución de las pensiones respecto de los últimos salarios percibidos, pasando de la tasa (bruta) existente entonces del 70% hasta el 67%;
 - Y potenciación del ahorro previsión, mediante la introducción de incentivos fiscales a pensiones privadas («*Riester Rente*»). A partir del año 2002 se eliminó la tributación de las aportaciones a planes privados de pensiones hasta alcanzar el actual 4% del salario en el año 2008. Así, una parte de la reducción del coste de las pensiones públicas se destina a subvencionar las privadas. Igualmente, se potencian los Planes en las empresas, ya que todos los trabajadores pueden exigir que se invierta hasta un 4% de su salario en un Plan de Pensiones complementario.
- Por otra parte, en el ejercicio 2003 se reforzaron los incentivos, aprobados en 2001, para las aportaciones a determinados sistemas privados de capitalización.

2. DINAMARCA

- El segundo pilar está formado por:
 - El ATP, que es un sistema complementario, independiente y financiado a través de contribuciones realizadas, tanto por los empleados (un tercio del total) como por los empleadores (dos tercios del total), quienes realizan sus aportaciones durante toda su vida activa, con un tope máximo anual. La participación es obligatoria para los empleados por cuenta ajena, y voluntaria para los empleados por cuenta propia. En base a un cálculo actuarial de las aportaciones y de sus rendimientos, se determina la cuantía de la prestación por jubilación, que se reconoce a la edad de 65 años (sistema notional). La prestación puede cobrarse en forma de renta o de capital, y en caso de fallecimiento, los beneficiarios tienen derecho a obtener, en forma de capital el importe restante.



- El SP es un sistema en el que obligatoriamente participan los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena. Las contribuciones ascienden al 1% de los rendimientos, y son asumidas íntegramente por los empleados.
- El segundo pilar es de carácter privado, un sistema ocupacional de aportación definida a Planes de Pensiones, basado en acuerdos colectivos sectoriales. Por este motivo, las estimaciones realizadas por el observatorio social europeo consideran que, a partir del año 2050, la tasa de sustitución de las pensiones en Dinamarca habrá crecido hasta situarse en un 68,9% bruto (82,6% neto), de las cuales más de la mitad (35,3%) provendrá de los Planes de Pensiones de empleo obligatorios.

3. FRANCIA

- El segundo pilar es de carácter voluntario y de capitalización que incluyen los planes voluntarios conjuntos de ahorro salarial, a través de los cuales los empleados pueden destinar parte de su salario a ahorro provisional, admitiéndose también contribuciones por parte del empresario.
- En el tercer pilar, también voluntario y de capitalización, destacan los planes individuales de ahorro voluntario, constituidos por un plan de seguros gestionado por aseguradoras o mutualidades, con incentivos fiscales.

4. HOLANDA

- Cuenta con uno de los sistemas de pensiones más desarrollados del mundo, al haber logrado un equilibrio entre la financiación de la jubilación mediante el sistema de reparto y la de la capitalización. En torno al 30% del ingreso de los jubilados proviene del sistema público y aproximadamente el 58%, de los sistemas de empresa.
- El segundo pilar combina planes voluntarios con obligatorios, aunque de administración privada. El Gobierno está facultado para exigir la adscripción obligatoria a Planes de Pensiones, y ha utilizado de esta facultad en determinados sectores industriales (de los 92 planes sectoriales existentes, 67 son obligatorios y 25 son voluntarios).
Actualmente más del 91% de los empleados participa en un Plan del sistema empleo, con el 88% de los Planes de empleo de prestación definida, un 2% de aportación definida y el 10% restante de tipo mixto.
- En el caso de los Planes de prestación definida, las aportaciones conjuntas de las empresas y los empleados son deducibles como gasto, siempre y cuando la tasa de sustitución ofrecida por el Plan, incluyendo la pensión pública, no exceda el 70% del salario, equivalente a una tasa devengo del 1,75% por cada año. En los Planes de aportación definida se aplica una norma similar.
- Las prestaciones solamente pueden ser satisfechas en forma de renta y cuando se trata de contratos de seguros es preceptiva la compra de una renta vitalicia.



5. IRLANDA

- El sistema público de pensiones proporciona una cobertura universal que representa aproximadamente el 34% del salario promedio. Por su parte, el segundo pilar es de carácter voluntario, constituido por los sistemas de empleo, y cubre actualmente al 52% de la fuerza laboral. El tercer pilar de ahorro individual también goza de estímulos e incentivos tributarios.
- En cuanto al segundo pilar, todos los Planes de empleo son voluntarios y provistos por las empresas de forma individual bajo el régimen de capitalización.
- Tanto la prestación definida como la aportación definida son utilizados en los Planes de pensiones empresariales. La legislación tributaria que establece limitaciones fiscales en función de las pensiones previstas y no de las aportaciones realizadas. De este modo, el límite es que una pensión que no puede exceder 2/3 de la remuneración final para diez años de servicio en la empresa antes de la edad normal de jubilación.
- Desde 2003, se regularon las *Cuentas de Ahorro Personal para la Jubilación Personal Retirement Savings Account –PRSA's–*, muy similares en su filosofía y funcionamiento a los también recientes «*stakeholder plans*» británicos. El objetivo de esta reforma es que el sistema de pensiones logre una mayor difusión en la pequeña y mediana empresa y entre la población de menores ingresos. Estas cuentas personales son voluntarias, pero las empresas que no dispongan de un plan de pensiones para sus empleados, están obligadas a informarlos y facilitarles al acceso a esta clase de cuentas. Son Planes de aportación definida, y deben ser ofrecidas por las empresas que no tienen formalizado un Plan propio. Esta modalidad prevé recargos máximos del 5% de las aportaciones satisfechas.
- En cuanto al segundo pilar, los Planes de prestación definida son, por lo general, contributivos en forma paritaria entre la empresa y los empleados. La aportación anual de los empleados está limitada al 15% de su salario bruto pensionable. También los Planes de aportación definida suelen ser contributivos y su financiación se realiza por mitades entre la empresa y los empleados.
- Para las Cuentas de Ahorro Personal para la Jubilación (PRSA) se estableció una escala porcentual de deducibilidad tributaria en función de la edad, a saber, un 15% para los menores de 30 años; un 20%, entre 30-39 años; un 25%, entre 40-49 años; un 30%, para el tramo 50-54 años; 35% entre 55-59 años; y para los de 60 o más años de edad, el 40%.
- Las prestaciones están sujetas a imposición, exceptuando el pago de un capital a la jubilación si su cuantía no excede 1,5 veces el salario final.

6. ITALIA

- Una de las medidas que se aprobó en la reforma de 2004 fue la relativa al TFR-Trattamento di Fine Rapporto, que es una retención del 7,41% del salario anual, de cuyo importe acumulado resulta acreedor el empleado al final de la relación laboral con la empresa. Si el trabajador no se opone explícitamente (silencio posi-



tivo), estas cantidades futuras no le son pagadas al finalizar la relación laboral, sino que son automáticamente destinadas a una pensión complementaria, integrándose su importe en un Fondo de Pensiones ocupacional o en una póliza de seguros.

- El segundo y tercer pilar son de aportación definida, por lo que las prestaciones se perciben en función del capital acumulado. Las prestaciones por jubilación pueden ser satisfechas en forma de renta o de capital, si bien en este último caso, sólo hasta el 50% de los derechos.

7. POLONIA

- La reforma fue implementada en 1999, introduciéndose un segundo pilar de carácter obligatorio, mixto y contributivo.
- La afiliación al sistema de capitalización individual es obligatoria para todas aquellas personas que pueden optar a la Seguridad Social. Aquellas personas que estaban entre los 31 y 50 años en el momento de la introducción de la reforma (1 de enero de 1999) pudieron elegir entre entrar a ambos sistemas o permanecer en el reformado primer pilar, basado en el sistema de reparto. Las personas mayores de 50 años tuvieron que permanecer en el primer pilar, mientras que los menores de 30 años tuvieron que entrar a ambos pilares.
- Las prestaciones son pagadas al alcanzar la edad legal de jubilación (65 para hombres y 60 para mujeres), en forma de renta vitalicia, cuyo cálculo se realiza en función de los años de expectativa de vida de las personas.
- El tercer pilar otorga beneficios que son pagados en forma de capital único.

8. REINO UNIDO

- El primer pilar del sistema de pensiones consiste en un sistema de Seguro Social obligatorio, contributivo y con dos niveles. No obstante, las empresas y los empleados en forma individual pueden obtener la exoneración de contribuir al segundo nivel mediante contratación –«*contracting out*»– de Planes de Pensiones sustitutivos ofrecidos por el sector privado en régimen de capitalización y de cuentas individuales, obteniendo ambos, a cambio de ello, una reducción de las respectivas tasas de cotización al sistema público.
- Los empleados –como instrumento de *contracting out* del sistema público– y los trabajadores autónomos pueden contratar un Plan Personal de Pensiones («*Personal pension Scheme*» PPS), existiendo los «*Appropriate personal pension scheme*» (APPS) (prevén aportaciones equivalentes a la reducción de las cotizaciones sociales obtenidas mediante el *contracting out*. En la modalidad «*Self-invested personal Pension scheme*» (SIPP), el partícipe determina la política de inversiones de su Fondo, al igual que en la Cuenta individual de Pensión («*Individual Pension Account*» – IPA); y los Planes personales de contratación en grupo («*Grouped individual Personal Pensions*» GPPS) promovidos generalmente por pequeñas empresas.



PENSIONES: UNA REFORMA MEDULAR



- Por último, debe destacarse la figura de los *Stakeholder Plans*, tendente a que el mayor número posible de asalariados tenga acceso a un sistema complementario. Son Planes de aportación definida cuyo objetivo es cubrir a aquellos con ingresos entre 10.000 y 20.000 libras anuales. Las empresas con cinco o más empleados que no hayan establecido un Plan de Pensiones del sistema empleo o que no contribuyan a uno personal de pensiones con un mínimo del 3% del salario, tienen la obligación de proveer a la plantilla el acceso a un «*stakeholder plan*» y permitir la correspondiente deducción de las aportaciones en nómina. Los trabajadores pueden percibir, libre de impuestos, el 25% del capital acumulado a la jubilación y la obligación de contratar, a más tardar a los 75 años de edad, una renta vitalicia.
- Por su parte, la reforma aprobada en el ejercicio 2007 estableció que, a partir de 2012, todos los empleados entre 22 años y la edad de jubilación quedarán, por defecto, afiliados a un Plan de Pensiones, salvo que se opongan expresamente. Además de las aportaciones de los trabajadores, los empleadores deberán realizar contribuciones a dicho Plan (que oscilarán entre el 3% y el 5% del salario, calculado sobre una base mínima anual de 3.000 libras y máxima de 35.000 libras). Los empleadores que no quieran constituir un Plan de Pensiones podrán realizar sus aportaciones a cuentas Personales.
- En cuanto a su tributación, el sistema descansa en el principio de EET, por lo que las aportaciones o primas son deducibles de su tributación hasta el 15% de sus ingresos, con un tope en cifras absolutas. El porcentaje máximo admitido se incrementa en función de la edad partiendo de un 17,5% para personas hasta de 35 años de edad y llegando a un 40% para los de 61 o más años.
- En lugar de deducciones directas en la base imponible del contribuyente del IRPE, la administración tributaria transfiere o abona directamente al Plan de Pensiones la cuantía de la deducción, aumentando de forma indirecta la acumulación de capital.
- Las prestaciones están sujetas a tributación, pero tanto en los Planes de empresa como en los personales es posible percibir en forma de capital, exento de tributación, hasta un 25% del capital, existiendo la obligación de contratar con el 75% restante una renta vitalicia a más tardar a partir de los 75 años.

9. SUECIA

- El modelo sueco fue reformado en 1999, estando su sistema basado en un esquema multipilar, conformado por un primer pilar formado por tres niveles:
 - Pensión de reparto de contribución definida nominal o nocional (CDN),
 - Esquema de cuentas individuales, de contribución definida financiera (CDF), en el que las personas deciden la composición de sus carteras en el mercado financiero,
 - El tercer nivel se financia con el 2,5% de las contribuciones, el cual va destinado a cuentas individuales, a través de un sistema de capitalización, que es gestionado por entidades privadas.



- Las cuentas individuales son administradas por una agencia pública (PPM), que administra las órdenes de las personas para comprar y vender acciones del Fondo, mantiene las cuentas, facilita información diaria de los Fondos participantes, y tiene el monopolio de rentas vitalicias solicitadas en el momento de la jubilación.
- El segundo pilar está representado por un sistema complementario y cuasi obligatorio de capitalización individual. Los planes de empleo se basan en acuerdos colectivos muy generalizados, alcanzando a más del 90% de los empleados. La cuantía de las aportaciones se sitúa entre el 2% y el 5% del salario, siendo la mayoría de contribución definida.
- El tercer pilar, de carácter privado y voluntario, es de capitalización, gestionado por el sector privado. Su crecimiento ha sido favorecido a través de incentivos fiscales y, aunque el primer pilar cubre a toda la población y el segundo a más del 90%, las aportaciones voluntarias son realizadas por más de la mitad de la población.
- La pensión de reparto (CDN) tiene carácter vitalicio, mientras que, en la pensión de capitalización individual (CDF), el beneficiario puede escoger entre una renta constante o una renta variable.

10. SUIZA

- En cuanto al segundo pilar, los Fondos de Pensiones de las empresas son la base de los Planes de Pensiones ocupacionales. Todos los empleados con unas rentas anuales de entre 25.320 y 75.960 francos suizos están obligados a contribuir a este Plan de Pensiones.
- El tercer pilar es de carácter voluntario y privado, y está fomentado mediante la concesión de beneficios fiscales. Las contribuciones se deducen del impuesto sobre la renta y sólo pagan impuestos cuando se cobran. Los intereses no pagan impuestos.

ASIA Y OCEANÍA

1. AUSTRALIA

- Además del sistema público de pensiones, basado en la capacidad económica de los ciudadanos, la reforma de 1992 introdujo un segundo componente ocupacional, consistente en una pensión de jubilación garantizada, fruto de la contribución obligatoria por el empleador a un Plan de Pensiones privado, el cual, en la mayoría de los casos, es de aportación definida.
- El cobro de las prestaciones pueden realizarse en forma de capital único o en forma de renta. No obstante, lo habitual es que las prestaciones sean percibidas en forma de un capital único, el cual luego es convertido en una renta vitalicia vinculada a la inflación, cuyo cálculo se basa en las tablas de mortalidad australiana.



2. HONG KONG

- El sistema fue reformado en 1995, con el objetivo de introducir las aportaciones obligatorias por parte de empleador y empleado a planes de pensiones de gestión privada.
- Dado que se trata de Planes de aportación definida, la prestación a la jubilación en los planes MPF consiste en la suma acumulada proveniente de las aportaciones de los trabajadores y empleadores, no exigiendo la legislación su percepción en forma de renta temporal o renta vitalicia.

3. JAPÓN

- *Segundo pilar*: es el seguro de pensiones de empleados, de carácter público y prestación definida. Es obligatorio para empleados en empresas con más de cinco trabajadores, siendo el más importante de todo el sistema. Es financiado mediante cotizaciones paritarias de las empresas y los empleados.
No obstante, las empresas disponen de la opción del *contracting out* parcial mediante la formalización de un Plan de Pensiones sustitutivo. Su empleo permite beneficiarse de una reducción en las tasas de cotización. Esta opción ha sido seguida por numerosas empresas, estando cubierta en esta modalidad en torno al 15% de la población ocupada.
- Potenciación de los sistemas privados: en 2001 fue aprobada la Ley de Planes de Empleo, la cual, aunque contempla tanto los Planes de Prestación Definida como los de Aportación Definida, intenta estimular el establecimiento de estos últimos. Actualmente, el 90% de las empresas japonesas ofrece un sistema de pensiones a sus trabajadores.
- En los restantes Planes, las aportaciones son realizadas tanto por el empresario como por el empleado, contribuyendo cada uno con una tasa de entre el 1,6% y el 1,9% del salario. Por sus características se asemejan a los Planes 401(k) estadounidenses, de modo que las empresas deben ofrecer en dichos Planes, por lo menos, tres carteras u opciones de inversión, una de las cuales, como mínimo, debe garantizar la conservación del capital. Son los partícipes quienes toman las decisiones de inversión.
- Respecto a las prestaciones en forma de capital existe una deducción de 400.000 yenes (aproximadamente 3.580 euros) por cada año de servicio prestado durante los primeros 20 años y de 700.000 yenes (aproximadamente 6.270 euros) por año para los subsiguientes.

4. NUEVA ZELANDA

- Más conocido como «*Kiwisaver*», se trata de un sistema de previsión ocupacional, de carácter voluntario y capitalización individual, para todos los residentes en Nueva Zelanda menores de 65 años. Al ingresar en el mercado laboral o cambiar de tra-



bajo, el empleado queda, por defecto, afiliado, pudiéndose desafiliar únicamente a partir de la segunda semana y hasta la octava. Si, por el contrario, la afiliación se ha producido a petición propia, no es posible abandonar el sistema.

- A este sistema cotizan tanto los empleados como los empleadores. Dichas cotizaciones son invertidas en un Fondo de Pensiones o de inversión, a elección del empleado, aunque en caso de que no realice ninguna elección, le es asignado por defecto un Fondo de perfil conservador, a elección del empleador. El importe de las aportaciones y contribuciones es gestionado por entidades privadas, sujetas a supervisión.
- Desde el 1 de abril de 2008, el empleador también debe realizar, con carácter obligatorio, aportaciones al Plan de Pensiones del empleado, siempre y cuando éste sea mayor de 18 años y haya optado por afiliarse al sistema. Inicialmente, las contribuciones del empleador ascienden a un 1% del salario y van aumentando en un 1% adicional cada año, hasta alcanzar el 4%.
- Además para fomentar este sistema, el Estado otorga varios incentivos: realiza una contribución inicial única de 1.000 dólares neozelandeses (aproximadamente 560 euros) al Plan de Pensiones del empleado. Esta contribución es libre de impuestos y se abona al Plan de Pensiones en el momento de la afiliación; realiza una contribución periódica de 40 dólares al año (aproximadamente 23 euros), para sufragar las comisiones de gestión; otorga un crédito fiscal de hasta 1.000 dólares anuales (aproximadamente 560 euros); subsidia en un máximo de 20 dólares neozelandeses semanales (aproximadamente 11 euros) la contribución del empresario, entregándole directamente esta cantidad. Además, las contribuciones realizadas por el empresario están libres de impuestos, con un límite equivalente a la menor de las dos siguientes cuantías: las aportaciones realizadas por el empleado o el 4% del salario bruto.
- Con el objetivo de dotar de una mayor flexibilidad al sistema, se permite la interrupción de las aportaciones (mediante las denominadas «*contribution holidays*»), siempre y cuando hayan transcurrido al menos 12 meses desde la primera aportación. El período de duración puede durar entre 3 meses y 5 años, y pueden solicitarse por un número de veces ilimitado.
- La prestación será percibida en forma de un capital único.

5. CONCLUSIONES

Dado la progresiva longevidad de la población, en las últimas dos décadas los países han ido estableciendo reformas paramétricas en sus sistemas de reparto (mayor edad de jubilación, más años para computar el importe de la pensión, etc.), al igual que estímulos e incentivos en la parte de capitalización del sistema de pensiones.

En los veinte países analizados destacan características comunes en los sistemas privados que hacen posible su desarrollo y que todos los Gobiernos han implementado en sus legislaciones: incentivos fiscales para las aportaciones, que en todo caso los Gobiernos recuperan en el momento del pago de las prestaciones; límites en las aportaciones; o la gestión privada de los vehículos de pensiones de capitalización.



PENSIONES: UNA REFORMA MEDULAR



Adicionalmente, en determinados países destacan: la obligación de aportar a planes privados de pensiones (en catorce de los veinte países analizados), la libertad de los trabajadores para elegir el nivel de riesgo de las inversiones (en diez de los veinte países, en la mayoría de los casos estableciendo un número reducido de carteras); la libertad de los trabajadores para elegir la forma de cobro de la prestación (sólo en dos de los veinte países se obliga al cobro en forma de renta financiera o renta vitalicia, permitiéndose el cobro en renta financiera no asegurada, en renta vitalicia y, en algunos, en forma de capital); o la utilización de Fondos de Reserva o capitalización dentro del sistema de reparto (en ocho países).

Destacan algunas de las palancas de impulso utilizadas y que podrían servir de orientación para su implementación en futuras reformas del sistema español de pensiones: autoafiliación en planes de pensiones privados (Reino Unido, Nueva Zelanda e Irlanda); asignación a un Fondo por defecto o «*Default Fund*» (Nueva Zelanda y Suecia); indemnización por cese de la relación laboral (Italia); planes privados parcialmente sustitutivos del sistema público o «*Contracting out*» (Reino Unido, Japón y en Portugal hasta 2011).

Cualquiera de estas medidas o una combinación de ellas debería ser implementada en España lo antes posible si queremos conseguir que en 25-30 años los españoles se jubilen con dos fuentes de renta, una del sistema de reparto y otra del sistema de capitalización, para compensar la previsible disminución en términos porcentuales de la pensión pública.



TENDENCIAS EN MATERIA DE PENSIONES PRIVADAS. EL PAPEL DE LAS RENTAS VITALICIAS

DIEGO VALERO

Presidente de Novaster

Profesor de la Universidad de Barcelona

RESUMEN EJECUTIVO

Los sistemas de pensiones privadas están entroncados con la definición teórica que supone el modelo de ciclo de vida, que define procesos de acumulación y desacumulación en un equilibrio interpersonal y generacional. Dando una sucinta panorámica acerca de este tipo de sistemas, el enfoque del artículo se centra en la desacumulación y en el uso de productos específicos, como son las rentas vitalicias.

La regulación es clave en el desarrollo de sistemas privados: desde la obligatoriedad hasta su incentivación. Aquellos países que contemplan la existencia mandatoria de pensiones privadas han alcanzado un desarrollo de las mismas considerablemente superior al de los que no lo han hecho. Pero ineludiblemente, la coexistencia de sistemas privados complementarios junto a planes públicos de previsión es una necesidad en las sociedades actuales.

Las rentas como forma de desacumulación de lo ahorrado para la pensión adquieren un rol que debería ser relevante, pero no lo es en toda su medida. Aunque la teoría aboga por instrumentos específicos de este calibre (rentas, retiros programados), la práctica sigue mostrando alta preferencia por opciones no específicas, como retiros de capital.

Como desarrollaremos a lo largo de este artículo hay varios factores que no hacen que las rentas, especialmente las vitalicias, sean precisamente atractivas, tanto por la parte de la oferta como de la demanda.

Opciones que incorporen una visión global del proceso de desacumulación, atendiendo a todas las necesidades vitales de las personas, con productos más atractivos (retiros programados, *variable annuities*, hipotecas inversas, rentas vitalicias diferidas) son sin lugar a dudas necesarias para el crecimiento ordenado y necesario de fórmulas estables para percibir los beneficios de la pensión.