

GRADO: ECONOMÍA

Curso 2019/2020

LA EVOLUCIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES PRIVADOS EN LA OECD

Autor/a: Sheila Salgado Barrantes

Director/a: Felipe Serrano Pérez

Bilbao, a 30 de Septiembre de 2020



RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto exponer la evolución de los sistemas capitalizados como complemento a las cuantías que reciben los jubilados procedentes de los sistemas públicos en los países de la OECD; asimismo, se describen tanto las virtudes, como las complejidades inherentes de los sistemas capitalizados y privados mediante la bibliografía existente sobre el tema que se enuncia. El indiscutible envejecimiento de la población y los presentes desafíos económicos han puesto en duda la sostenibilidad de los sistemas de pensiones de reparto tradicionales de prestación definida. Por ello, es necesaria la reforma de estos, reduciendo sus prestaciones, mejorando su sostenibilidad a medio plazo, pero, sobre todo, incentivando el desarrollo de sistemas capitalizados complementarios. Precisamente, que la necesidad sea la previamente mencionada y, a pesar de ello, algunos gobiernos sigan aumentando el gasto en pensiones, siendo lo recomendable lo opuesto, ha hecho que me incline a favor de este tema para el desarrollo del Trabajo de Fin de Grado.

I. ÍNDICE

I. ÍNDICE	2
II. ÍNDICE DE FIGURAS	3
III. ÍNDICE DE GRÁFICOS	3
IV. ÍNDICE DE TABLAS	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONSIDERACIONES PREVIAS RELEVANTES	7
2.1.- El desafío demográfico	7
2.2.- Desafío económico	10
3. FONDOS DE PENSIONES PRIVADOS	12
3.1.- Cobertura	12
3.2.- Contribuciones	13
3.3.- Pago de beneficios	15
3.4.- Rendimiento de inversión y asignación de activos de pensiones	16
3.5.- Especificidades y desafíos	18
4. EL PRODUCTO PANEUROPEO DE PENSIONES PERSONALES (PEPP)	23
5. COMPARATIVA POR PAISES. ALEMANIA, SUECIA Y PAISES BAJOS	25
5.1.- Características principales del sistema de pensiones	25
5.2.- Reformas enfocadas para el fomento de los fondos privados	28
5.3.- Fortalezas y debilidades del enfoque adoptado por cada país	30
5.4.- Principales lecciones extraídas tras realizar la comparativa	32
6. LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES PRIVADAS	33
7. CONCLUSIONES	35
8. ANEXOS	37
9. BIBLIOGRAFÍA	38
10. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	41

II. ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 3.4.1- “Distribución geográfica de los activos de pensiones en el área de la OECD, 2018. (% Total de activos de pensiones).....	17
FIGURA.ANX I.- “Esquema comparativo entre países”	40

III. ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 2.1.1- “Población por grupo de edad y género, 2016-2070 (miles)”	8
GRÁFICO 2.1.2- “Gasto público bruto de pensiones en la UE entre 2016-2070 (% del PIB)”	9
GRÁFICO 3.2.1- “Esquemas de pensiones privadas (ocupacional e individual); gastos y contribuciones 2016-2070 (% del PIB)”	15

IV. ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 2.1.3- “Gasto en pensiones públicas (% del PIB)”	9
TABLA 5.1.1- “Los Fondos de Pensiones y el Gasto Público en Pensiones”	26
TABLA 6.1.1- “Brecha de género en los ingresos por pensiones privadas en los países seleccionados de la OECD (diferencia relativa entre hombres y mujeres mayores de 65 años) (último año disponible)”	41

1. INTRODUCCIÓN

Hasta principios de los años noventa los planes de pensiones privados únicamente tenían relevancia en países como: Dinamarca, Irlanda, Países Bajos, Suecia y el Reino Unido. Sin embargo, en la última década, las reformas de los sistemas de pensiones en cada vez un mayor número de países, como respuesta principal al envejecimiento de la población, han ido dirigidas a reforzar la importancia de este tipo de planes para compensar las reducciones en las tasas de sustitución futuras de las pensiones públicas.

De hecho, en la última década, la mayoría de las reformas de los países de la OECD y en especial, los de la Unión Europea, han ido destinadas a fortalecer la sostenibilidad de los sistemas de pensiones mediante la ampliación del papel futuro de los planes de pensiones gestionados privadamente.¹ Las recomendaciones de la Comisión Europea son las de avanzar hacia un sistema de pensiones basado en cuatro pilares.² El primer pilar corresponde a las pensiones no contributivas, cuyo objetivo principal es la lucha contra la pobreza entre la población anciana. Su existencia es generalizada; pero su uso es restringido. La financiación de este primer pilar se realiza íntegramente mediante impuestos. El segundo pilar se define como: público, obligatorio y de reparto con el fin de garantizar unas prestaciones mínimas. En lo que respecta al tercer pilar, es considerado también obligatorio, de capitalización y de gestión privada ligado a la negociación colectiva (lo que en España entendemos como un fondo de pensiones de empleo). Cabe destacar, que aun siendo limitado (a excepción de Suecia) gana importancia progresivamente. El cuarto y último pilar, sería de capitalización, individual y voluntario, gestionado también privadamente.³

Lo que se pretende en la gran mayoría de países europeos, es un aumento cada vez mayor del tercer y cuarto pilar, “potenciando con medidas legales que persiguen la obligatoriedad (o casi) de los planes de pensiones privados, mediante incentivos financieros y fiscales”. (Rodrigo Acuña, 2015)

Lo que se trata con esta reestructuración, no es que cada país adopte como norma general uno solo de los pilares, sino que, dado que en un futuro no muy lejano no se podrá seguir manteniendo el nivel de prestaciones actuales, se deberá recurrir a sistemas alternativos de ahorro como complemento al segundo pilar y así garantizar un nivel de rentas suficiente en la vejez.⁴

¹ Comisión Europea, 2010, “*Planes de pensiones privados. Su papel en unas pensiones adecuadas y sostenible.*”

² “Los sistemas de pensiones en los países europeos de la OECD tienen implementaciones diferentes, pero algunas características comunes relevantes, como la utilización de esquemas multipilares.” SURA Asset Management, 2015, “*Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos*” Pág. 399.

³ Definiciones y características de los pilares se ven recogidas en: Javier Alonso, J. Ignacio Conde-Ruiz, 2007, “*Reforma de las pensiones: la experiencia internacional*”

⁴ Lo que se pretende decir, es que el núcleo del problema no es tanto la quiebra del sistema público de pensiones, sino el descenso en las prestaciones, imposibilitando el objetivo principal de cualquier sistema que es mantener el poder adquisitivo de las personas que se jubilan.

En el caso concreto de los estados miembros de la Unión Europea, la presencia de estos planes sigue siendo todavía modesta, y su contribución a los ingresos de los pensionistas actuales es limitada. Incluso en los países en los que los planes de pensiones privados están más desarrollados, apenas representan un tercio de los ingresos totales⁵ de los pensionistas. La mayoría de países, sin embargo, se encuentran en una fase de transición como resultado de las recientes reformas. Esto no es sorprendente, dado que en la mayoría de países estos planes se han introducido durante la última década y tardarán entre 30 y 40 años en vencer (la duración de una carrera laboral). Para ser más precisos, un claro indicador de que los sistemas de capitalización individual siguen representando, en general, un papel limitado en los países de la zona euro (a excepción de los Países Bajos), serían los pagos que provienen de fondos de pensiones privados, los cuales solo representan el 6% del gasto total⁶ en pensiones en la zona euro.

El desarrollo de estos planes de pensiones, no obstante lo señalado, está sometido a incertidumbres y restricciones que no pueden ignorarse. Moverse hacia un sistema de capitalización individual puede, por un lado, reducir el gasto en pensiones públicas e incentivar el ahorro privado doméstico. Sin embargo, moverse hacia este tipo de sistemas supone una doble carga para las generaciones que aún contribuyen al sistema actual y al mismo tiempo tienen que ahorrar para sus fondos privados. Además, el paso a estos sistemas supone un gran riesgo para los hogares ante una coyuntura donde el rendimiento de los activos sea bajo o negativo, por ejemplo, ante tasas de interés de equilibrio bajas. Tampoco se puede ignorar el efecto de las crisis financieras sobre esta modalidad de ahorro para la jubilación.

Durante la última década, los activos acumulados en los fondos de pensiones han aumentado en términos nominales en casi todos los países pertenecientes a la OECD, alcanzando, a finales de 2018, 44,1 billones de euros. El motivo que explica el crecimiento de estos activos es principalmente la mayor proporción de personas con un plan de pensiones, junto con un aumento en las tasas de contribución en algunos países (por ejemplo, Nueva Zelanda). No obstante, y debido a la crisis financiera de 2008, se detecta una pérdida de confianza de los ciudadanos en estos productos financieros. La razón no es otra que la pérdida de valor contable de los activos en los que invirtieron estos fondos, que se vio minorado entre un 15 y un 35%.⁷ Esta pérdida puso de manifiesto el elevado riesgo que tienen estos productos en un contexto de desregulación del sistema financiero internacional.⁸

⁵ Dato extraído de: OECD (2019), *"Pension Markets in Focus"*.

⁶ European Central Bank, Economic Bulletin, 2018, *"The economic impact of population ageing and pension reforms"*.

⁷ Dato obtenido de: OECD (2019), *"Pension Markets in Focus"*.

⁸ Si nos centramos en estos activos a corto plazo, el rendimiento de la inversión de estos planes de pensiones probablemente sea negativo, como lo fue en el caso de 2018, donde se produjeron malos resultados impulsados principalmente por la recesión de los mercados de valores. Sin embargo, si nos fijamos en el largo plazo, estos activos han conseguido unas tasas de rendimiento de inversión real positivas (netas de gastos de inversión) en la mayoría de los países de la OECD. En los últimos 15 años, por ejemplo, Colombia registró el más fuerte retorno real anual promedio (6.2%), seguido de Canadá (4.8%) y Australia (4.7%).

En definitiva, dado que la crisis financiera puso de manifiesto los desafíos que enfrentan estos planes de pensiones, la solvencia de estos fondos es clave para su impulso como complemento al sistema público de pensiones. Los mercados financieros determinarán en gran parte esta solvencia, pero lo interesante es fortalecer los mecanismos que permiten a estos planes absorber mejor las crisis económicas mediante la distribución de los costes entre todos los agentes sociales.

Tras considerar las cuestiones anteriormente mencionadas, el motivo nuclear en el desarrollo de este trabajo es conocer los principales desafíos a los que se debe dar respuesta si queremos que estos fondos de pensiones privados sean un mecanismo solvente y actúen así como un complemento sólido al sistema público de pensiones. Para lograr una mejor comprensión del objeto del trabajo, se ha procedido a estructurar el desarrollo del mismo en tres niveles: Un primer nivel donde se explicarán las consideraciones previas relevantes para entender el cambio de tendencia de los sistemas de pensiones (Sección 2). Un segundo nivel destinado a proporcionar una visión general de la importancia de los planes de pensiones privados basado en: la cantidad de activos acumulados en los fondos; la proporción de individuos cubiertos por un plan de pensiones; las contribuciones a estos planes; los beneficios que producen y el rendimiento de esta inversión junto con la asignación de activos. Asimismo, se mostrarán algunas especificidades y desafíos presentes (Sección 3). Este segundo nivel, se verá completado con la sección 4, donde se explicará el producto paneuropeo de pensiones personales (PEPP). El tercer nivel irá destinado a la realización de una comparativa de las diferentes tendencias que presentan tres países de la OECD pertenecientes a la Unión Europea, en concreto, Alemania, Suecia y Países Bajos (Sección 5). Por último, se explicará la sección más novedosa del presente trabajo, la brecha de género en las pensiones desde el punto de vista de los fondos de pensiones privados (Sección 6). Finalmente, la Sección 7 contiene las conclusiones derivadas del desarrollo de la exposición.

2. CONSIDERACIONES PREVIAS RELEVANTES

2.1.- El desafío demográfico

El efecto del envejecimiento de la población sobre la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones es un hecho incuestionable, y ya desde los años 90 algunas instituciones internacionales como la OECD, la Comisión Europea o el Banco Mundial llamaron la atención sobre este problema. (Roseveare et al (1996) o Comisión Europea (1996)).

Para comprender mejor por qué se prevé un aumento del gasto en pensiones como consecuencia del envejecimiento de la población, a continuación se analizan algunas proyecciones demográficas. Asimismo, se explican las implicaciones de este desafío demográfico en el mercado laboral y en el PIB, ya que el desafío de una población envejecida tiene efectos significativos sobre estos, y, en consecuencia, sobre los sistemas de pensiones a través de los ingresos que capta el sistema vía cotizaciones. En definitiva, el envejecimiento, por un lado, expande el gasto en pensiones y, por otro, contrae la oferta de mano de obra, limitando así la capacidad para captar los recursos que se necesitan.

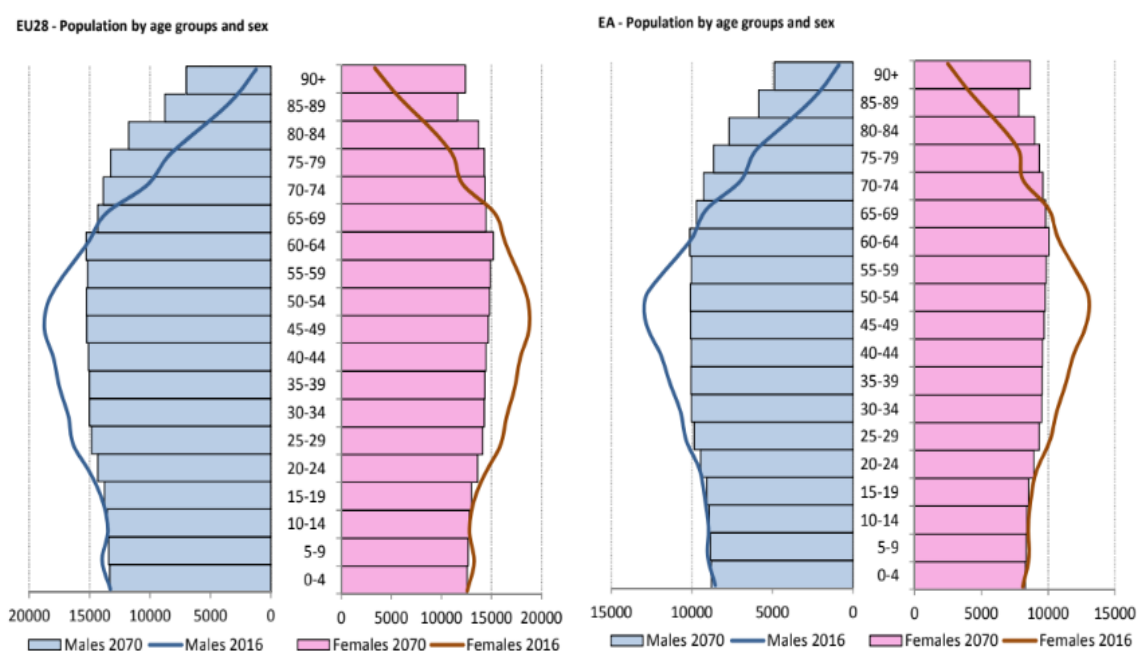
El envejecimiento de la población es producto, por un lado, del aumento en la esperanza de vida y, por otro, de la disminución en las tasas de natalidad. Además, se debe cumplir que los flujos migratorios no sean suficientes para rejuvenecer la población autóctona de los países. Pues bien, en el caso de la Unión Europea, si bien se prevé un aumento de la población entre 2016 y 2070 (en donde pasaremos de 511 millones hasta 520 millones), las previsiones también apuntan un cambio significativo en la composición de la población por edades. La población en edad laboral (15-64) disminuirá significativamente de 333 millones en 2016 a 292 millones en 2070. Los supuestos de estas previsiones son los siguientes⁹:

- Las bajas tasas de natalidad, aunque se estima que aumentarán en casi todos los países de la UE entre 2016 y 2070, pasando de 1,58 a 1,81.
- El aumento de la esperanza de vida al nacer. Se prevé que para los hombres aumente en 7.8 años, de 78.3 en 2016 a 86.1 en 2070 y para las mujeres el aumento será de 6.6 años, de 83.7 en 2016 a 90.3 en 2070.
- Los flujos migratorios serán escasos para compensar las variaciones endógenas de la población (se espera que la entrada neta de migración descienda de 1,5 millones de personas en 2016 a 0,8 millones de personas en 2070).

El resultado es una pirámide de población invertida como se muestra en los gráficos que se presentan a continuación.

⁹ Datos extraídos de: European Central Bank, Economic Bulletin, 2018, "The economic impact of population ageing and pension reforms".

Gráfico 2.1.1: Población por grupo de edad y género, 2016-2070 (miles)



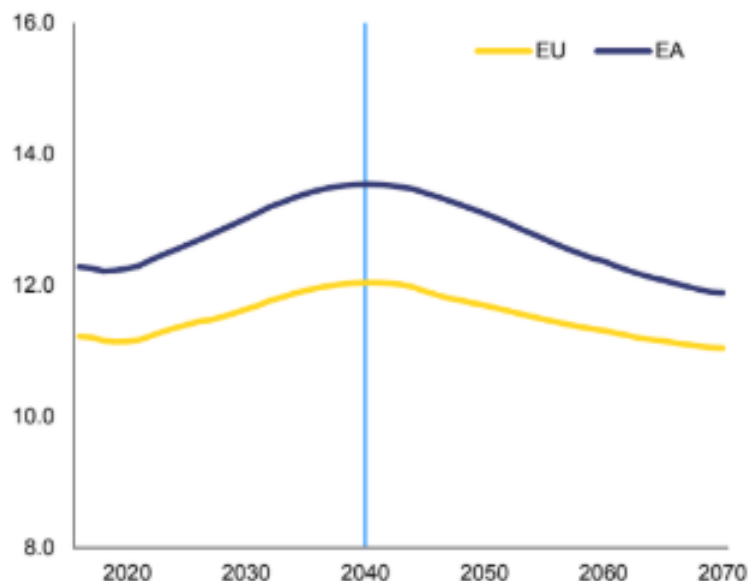
Fuente primaria: Comission service, Eurostat.

Fuente secundaria: The 2018 Ageing Report, European Comission.

En todos los rangos de edad, hasta los 64-69 años de edad, tanto en hombres como en mujeres, la cuantía de la población estimada para 2070 es menor o cercana a los datos correspondientes a 2016. Sin embargo, a partir de 64-69 años, la población esperada en 2070, en ambos sexos, aumenta considerablemente. En el caso de los hombres, el grupo más grande será el correspondiente a 50-54 años y en el caso de las mujeres, el de 70-74 años (Segundo gráfico).

Esta evolución demográfica impactará negativamente en el flujo de nuevos trabajadores, limitando el crecimiento económico por el lado de la oferta de trabajo (la variable L de los modelos de crecimiento económico). La previsión en estos momentos es que el crecimiento potencial futuro esté impulsado exclusivamente por el incremento de la TFP y el aumento del stock de capital (la variable K de los modelos de crecimiento). Considerando estas previsiones de crecimiento y de envejecimiento sólo se prevé que se materialice una limitada disminución del gasto en pensiones (como porcentaje del PIB) después de casi tres décadas de aumentos en la UE. (Véase gráfico 2.1.2 y tabla 2.1.3)

Gráfico 2.1.2: Gasto público bruto de pensiones en la UE entre 2016-2070 (% del PIB)



Fuente primaria: Comission Service, EPC.

Fuente secundaria: The 2018 Ageing Report, European Comission

Tal y como se muestra en el gráfico, tanto a nivel de la UE como de la zona euro, el gasto público en pensiones se mantiene estable hasta 2020. Es entonces, cuando el gasto aumentaría de manera constante alcanzando el máximo en 2040, al 12% del PIB en la UE y al 13,5% del PIB en la zona euro. A partir de este pico, el gasto disminuiría durante el resto de la proyección. Sin embargo, existen excepciones y esta curva en forma de campana no se aplica a todos los estados miembros de manera individual. La tabla siguiente muestra como por ejemplo, en el caso de España, el pico no se alcanzaría en 2040 y el gasto seguiría aumentando en las décadas posteriores.

Tabla 2.1.3: Gasto en pensiones públicas (% del PIB)

País	2000	2010	2020	2030	2040	2050	Dif. Máx.
Bélgica	10,0	9,9	11,4	13,3	13,7	13,3	+ 3,7
Dinamarca	10,5	12,5	13,8	14,5	14,0	13,3	+ 4,0
Francia	12,1	13,1	15,0	16,0	15,8	ND	+ 3,9
Alemania	11,8	11,2	12,6	15,5	16,6	16,9	+ 5,1
Italia	13,8	13,9	14,8	15,7	15,7	14,1	+ 1,9
Portugal	9,8	11,8	13,1	13,6	13,8	13,2	+ 4,0
España	9,4	8,9	9,9	12,6	16,0	17,3	+ 7,9
Suecia	9,0	9,6	10,7	11,4	11,4	10,7	+ 2,4
UK	5,5	5,1	4,9	5,2	5,0	4,4	- 1,1
Unión Europea	10,4	10,4	11,5	13,0	13,6	13,3	+ 3,2

Fuente primaria: Economic Policy Committee and the Directorate-General for Economic and Financial Affairs of the European Commission. Budgetary Challenges Posed by Ageing Population. October 2001.

Fuente secundaria: Las reformas de los Sistemas de Pensiones en Europa, ANDRÉS VÁZQUEZ MARISCAL

Para paliar el impacto del envejecimiento de la población en el gasto en pensiones, los diferentes países europeos han emprendido reformas¹⁰ orientadas a reducir el importe de esta rúbrica de gasto público. Las principales líneas reformadoras exploradas han sido:

- Romper la regla de actualizar las pensiones al ritmo del crecimiento del IPC o, en los países que así lo tenían establecido, al ritmo de crecimiento de los salarios
- Aumentar la edad obligatoria de jubilación.
- Incrementar el número de años requeridos para tener derecho a una pensión.

Sin embargo, si se considera a la Unión Europea en su conjunto, las reformas emprendidas por los países no son suficientes para remitir los problemas derivados del envejecimiento de la población. Por lo tanto, como se muestra en las estimaciones de la tabla 2.1.3, deben afrontarse nuevas reformas para paliar el decrecimiento de la oferta de mano de obra y los problemas de gasto derivados del envejecimiento de la población. Las diferentes proyecciones nacionales indican que los gastos de los Estados miembros en pensiones públicas se incrementarán entre el 3 y el 5 por ciento del PIB en la mayoría de los países, y que el envejecimiento de la población podría elevar el gasto público en un incremento medio del 5-8 por ciento del PIB total de la Unión Europea.

Como consecuencia de todo lo comentado, las autoridades están incentivando la acumulación de ahorro en planes de pensiones como una manera de suavizar el efecto negativo que puede tener sobre el bienestar de las futuras cohortes de población jubiladas las reformas abordadas (y que aún tendrán que abordarse) en los sistemas públicos de pensiones.

2.2.- Desafío económico

Aparte del desafío demográfico, los sistemas de pensiones europeos se enfrentan a desafíos económicos tales como:

1. Las recesiones económicas (como la sufrida en 2008)
2. La creciente globalización
3. El proceso de creación y consolidación de la Unión Europea.

En lo que respecta a la primera de las cuestiones, la recesión de 2008 provocó un impacto muy negativo en los sistemas de pensiones debido, sobre todo, a la elevación de las tasas de paro y la consiguiente caída en los ingresos por cotizaciones. En el caso de España, por ejemplo, las principales reformas del sistema se acometieron durante estos años, y tuvieron como objetivo contener el ritmo de crecimiento del gasto en pensiones. Nos estamos refiriendo a la reforma del 2011 acometida por el gobierno de Rodríguez Zapatero y a la del año 2013 implementada por el gobierno de Rajoy. Esta última reforma, no obstante, quedó en suspenso en el año 2018.

¹⁰ Andrés Vázquez Mariscal, *“Las reformas de los Sistemas de Pensiones en Europa”*.

Respecto a la globalización, ésta ha producido un aumento de la competencia en la mayoría de las actividades comerciales o intensivas en lo referente a su mano de obra. Este hecho, *grosso modo*, supone un notable impacto sobre el empleo —debido al incremento del número de parados y al recorte de la carrera laboral— y sus salarios que, a su vez, deriva en un lógico drenaje de recursos al sistema de pensiones. Además, no podemos olvidar la propia amenaza que supone al estado de bienestar europeo tener que competir con los ínfimos costes laborales de algunos países en vías de desarrollo.

Por último, el rediseño institucional de la Eurozona y, en concreto, el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, se ha traducido en conflictos sobre los sistemas de pensiones de reparto, ya que ha limitado los déficits y las deudas de las administraciones públicas de los países pertenecientes a la Unión Europea. De hecho, ha sometido a todas sus cuentas, incluidas las de la seguridad social, a una supervisión constante de la Comisión Europea y del Eurogrupo.

En definitiva, además del desafío demográfico, estos acontecimientos también han puesto en duda la sostenibilidad de los sistemas de pensiones de reparto tradicionales de prestación definida. Estos cambios, han obligado a la mayoría de países Europeos que tienen este tipo de sistemas a reformarlos, reduciendo sus prestaciones, mejorando su sostenibilidad a medio plazo, pero sobre todo, incentivando el desarrollo de sistemas capitalizados complementarios.

3. FONDOS DE PENSIONES PRIVADOS

En este apartado del trabajo se da una visión general de la importancia de los planes de pensiones privados en todo el mundo, y en especial los de la UE, en cuatro aspectos: i) la proporción de individuos cubiertos por un plan de pensiones; ii) las contribuciones pagadas en estos planes; iii) los beneficios que estos planes pagan a los jubilados; y iv) el rendimiento de la inversión de los activos de pensiones y la forma en que se invierten estos activos. Asimismo, se exponen ciertas especificidades y desafíos a abordar en relación a estos fondos de pensiones privados.

Las estimaciones futuras se han realizado en base a: el inminente envejecimiento de la población y su impacto económico sobre las pensiones, los supuestos macroeconómicos planteados y los desafíos económicos previamente expuestos en el trabajo.

3.1.- Cobertura

Es de interés estudiar la cobertura de los fondos privados de pensiones, ya que la proporción de personas que participan en los mismos es un indicador muy útil para evaluar cómo de extendidos están estos en un país, y cuántas personas acumulan ahorros adicionales para su jubilación, además de lo que esperan recibir del sistema público de pensiones.

La participación en un plan de pensiones puede ser obligatoria, voluntaria o alentada a través de la inscripción automática. La ley puede obligar a los empleadores a establecer un plan de pensiones para sus empleados (Finlandia, Noruega o Suiza).

Por otra parte, algunos países latinoamericanos y europeos no requieren que los empleadores establezcan un plan para sus empleados, pero es imprescindible que los empleados se unan a un fondo de pensiones privado de su elección (Chile, Colombia o México) o un plan de pensiones financiado por el estado (Dinamarca).

Por el contrario, en muchos otros países (Austria, República Checa, Francia o Portugal) los empleadores no tienen obligación de establecer un plan ocupacional, ni tampoco existe la obligación para los trabajadores de afiliarse a un plan de pensiones individual. En el medio, algunos países incentivan a los empleados a participar en un plan a través de la inscripción automática (Italia, Nueva Zelanda, Turquía y el Reino Unido). En estos países, los empleadores deben inscribir a sus empleados en un plan de pensiones bajo ciertas condiciones. Sin embargo, los empleados tienen la opción de optar por no participar en el plan dentro de un plazo determinado.

Respecto a los planes de pensiones obligatorios, éstos cubren más del 70% de la población en edad laboral en 17 de los 31 países de la OECD informantes donde existen dichos planes. Finlandia e Islandia registraron algunas de las tasas de cobertura más altas, el 93% y el 88% de la población en edad laboral en 2018 respectivamente.

Por otro lado, la participación en planes voluntarios varió ampliamente entre países. Más de la mitad de la población en edad laboral estaba cubierta por un plan voluntario en seis países de la OECD: Bélgica (51%), la República Checa (64%), Alemania (57%), Japón (poco más del 50%), Lituania (75%) y Polonia (66%)¹¹.

En definitiva, y como rasgo general, la proporción de personas cubiertas por algún plan de pensiones ha aumentado en la última década, especialmente en la inscripción automática y los planes obligatorios.¹²

En el caso de la Unión Europea, a pesar de su creciente importancia, los planes de pensiones gestionados privadamente todavía representan una fracción muy pequeña del gasto total en pensiones. Solo en los casos de los Países Bajos (44%), Dinamarca (30%), Suecia (24%) e Irlanda (19%) el gasto en pensiones privadas representó una parte significativa del gasto total en pensiones en 2016¹³. Aunque, es importante señalar que, en el caso de Países Bajos, Dinamarca y Suecia es debido a la tradición existente de proporcionar planes de pensiones ocupacionales a los empleados, de hecho, la tasa de cobertura es de las más altas en la UE, un 90% de todos los empleados participan en dichos planes¹⁴.

3.2.- Contribuciones

El papel que pueden desempeñar las pensiones privadas en la jubilación depende de dos factores: en primer lugar de la cantidad de activos acumulados en los planes de pensiones, que a su vez, depende de la cantidad de contribuciones pagadas a estos planes durante la fase de acumulación; y en segundo lugar, del rendimiento financiero obtenido de los activos en los que se ha depositado el ahorro.

La legislación define una tasa de contribución mínima en países con planes obligatorios y de inscripción automática. Respecto a la responsabilidad de pagar las contribuciones, puede recaer en los empleados (Chile, Croacia, Ghana, Kazajstán, Perú y Rumania), en los empleadores (Australia, Noruega o la República Eslovaca) o en ambos (por ejemplo, en Estonia, Islandia, Suiza). Estas contribuciones pueden complementarse con contribuciones estatales equivalentes (el caso de Nueva Zelanda) o subsidios (por ejemplo, cuota social en México).

Las tasas de contribución obligatorias difieren entre países, por ejemplo, Islandia establece la tasa de contribución obligatoria más alta en 15.5% del salario, dividida entre empleadores

¹¹ Datos obtenidos: OECD (2019), “*Pension Markets in Focus*”.

¹² Un aspecto a tener en cuenta es que dado que ciertas personas pueden no contribuir a su plan de pensiones debido a ciertos derechos con antiguos empleadores —o a su propia incapacidad para ahorrar—, el número de ciudadanos que están cubiertos con un plan de este tipo puede ser, en proporción, menor al número de contribuyentes.

¹³ Datos extraídos: European Commission (2018), “*The 2018 Ageing Report*”

¹⁴ En Dinamarca, Países Bajos y Suecia, la legislación no exige que los empleadores establezcan un plan para sus empleados. Sin embargo, la participación en un plan en estos países es casi obligatoria ya que la decisión se toma a nivel de la industria a través de la negociación colectiva.

(11.5%) y empleados (4%). Por el contrario, Noruega tiene la tasa obligatoria más baja entre los países informantes de la OECD (2% pagado por el empleador).

En los planes voluntarios, en lugar de una cantidad mínima de contribuciones esperadas, puede haber un límite para beneficiarse de las ventajas fiscales. En concreto, la mayoría de los países de la OECD establecen un límite en la cantidad de contribuciones que atraen la desgravación fiscal.

Si se profundiza en la evolución de las contribuciones a los planes de pensiones privados, el mayor aumento se produjo en Malta, donde las contribuciones aumentaron del 0,5% del PIB en 2011 al 10,1% en 2017. Por el contrario, Hungría y Polonia experimentaron la mayor caída en las contribuciones (probablemente debido a la reforma del componente de pensiones financiadas en 2011 y 2014). Por último, es destacable el alto nivel de contribuciones (en relación con el PIB) en Australia, que puede ser debido a una contribución promedio relativamente alta por miembro, que representa el 14.8% del salario promedio anual en 2018. Las contribuciones voluntarias adicionales en los planes de jubilación pueden explicar esta tasa, por encima de la tasa obligatoria de contribución del 9,5%.

En resumen, la evolución de las contribuciones pagadas a los planes de pensiones privados (en relación al PIB) es heterogénea en todos los países¹⁵.

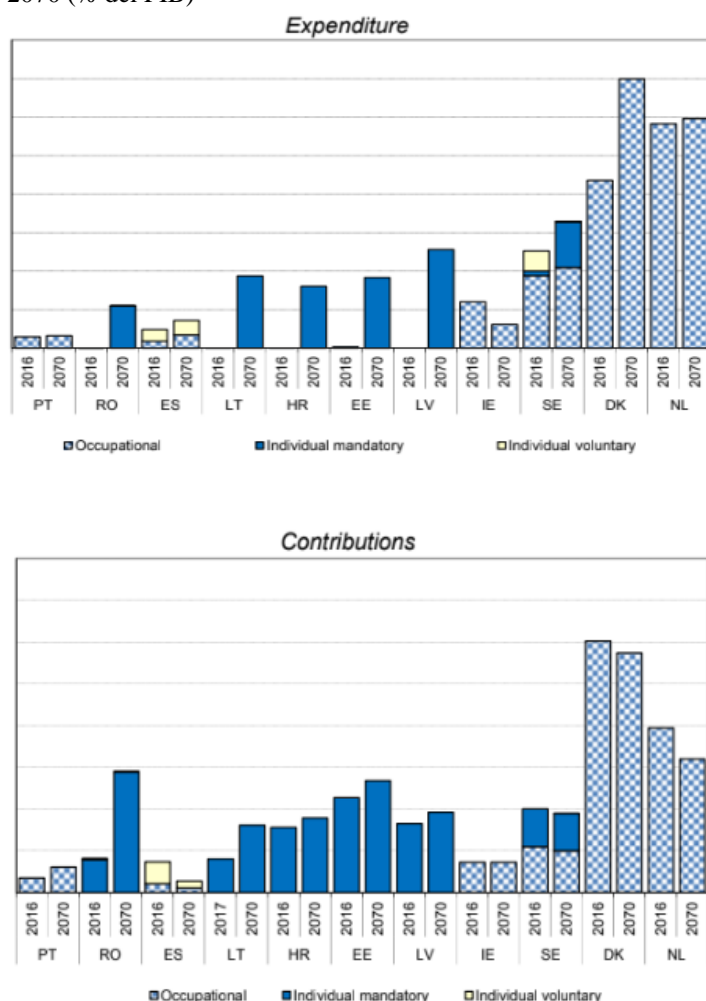
Si se hace referencia a los siguientes gráficos, donde se compara la evolución del gasto y de las contribuciones de los diferentes tipos de planes de pensiones privados (ocupacionales e individuales) entre 2016 y 2070, se puede ver como el nivel de contribuciones de los planes de pensiones ocupacionales es similar en 2070 respecto a 2016. Por otro lado, en el caso de los planes de pensiones personales si se estima un aumento de las contribuciones en los mismos¹⁶.

Esta evolución parece lógica y consecuente con las líneas de reforma que se plantean: la consecución de la obligatoriedad o de la pseudo-obligatoriedad de los planes de pensiones ocupacionales y, el aumento de la participación en los planes de pensiones individuales a través de la obligatoriedad o mediante incentivos fiscales y financieros.

¹⁵ Datos extraídos: OECD (2019), "*Pension Markets in Focus*".

¹⁶ Como se ha comentado anteriormente, en todos los países de la UE existen planes de pensiones individuales voluntarios. Sin embargo, los planes de ahorro individuales obligatorios son menos comunes, de hecho, actualmente, únicamente ocho países los tienen (BG, EE, HR, LV, LT, PL, RO, SE).

Gráfico 3.2.1. Esquemas de pensiones privadas (ocupacional e individual): gastos y contribuciones en 2016-2070 (% del PIB)



1. DK: Los planes voluntarios individuales se incluyen en los datos de los esquemas ocupacionales.

2. IE: Los datos sólo abarcan esquemas ocupacionales en el sector público.

Fuente primaria: The 2018 Ageing Report, European Commission.

Fuente secundaria: Commission Service, EPC.

3.3.- Pago de beneficios

Los pagos de los planes de pensiones privados pueden tomar varias formas según el país, como pueden ser: pagos a tanto alzado, un flujo regular de ingresos en la jubilación o una combinación de ambos. Además, se puede pagar la suma total de los beneficios o de manera parcial bajo ciertas condiciones. En Suiza, por ejemplo, los miembros pueden reclamar el pago de una cuarta parte de sus activos de jubilación como un beneficio a tanto alzado. Por otro lado, algunos países permiten el pago de la cantidad total si ésta es inferior a un umbral determinado (por ejemplo, por debajo de 12 600 EUR para Pensionskassen en Austria desde 2019).

En algún país en concreto como Letonia o Polonia, la entidad encargada del pago de las cuantías de las pensiones privadas puede ser una entidad pública. Por ejemplo, en Letonia, existe la opción de transferir los activos privados y acumularlos a su cuenta nacional mediante la Agencia Estatal de Seguro Social. En el caso de Polonia, los activos acumulados

de los ciudadanos con diez años o menos para la jubilación se transfieren gradualmente a la Institución del Seguro Social para que después, ésta proceda al pago de beneficios.

En 2018, los pagos de pensiones a los jubilados por parte de las entidades a cargo de la fase de pago fueron destacables en Australia (6,9% del PIB), Dinamarca (6,1%), Islandia (5,8%), Suiza (6,9%) y Estados Unidos (7.8%) entre los países de la OECD¹⁷.

Respecto a las proyecciones futuras de la Unión Europea, éstas indican, que los planes de pensiones privados se expandirán cada vez más en las próximas décadas. En 2070, el gasto en pensiones de planes obligatorios individuales introducidos a principios de la década de 2000 representaría el 1,62% del PIB en los países bálticos y Croacia. Respecto a los esquemas introducidos en Rumania (esquema introducido en 2007) y en Suecia (1998), se pagarían unos beneficios que representarían el 1,1% del PIB en 2070¹⁸. Al mismo tiempo, Suecia espera que el gasto de planes individuales voluntarios se desvanezca gradualmente después de la abolición de la deducción fiscal para empleados en 2016.

3.4.- Rendimiento de inversión y asignación de activos de pensiones

Este subapartado del trabajo es de interés, porque el rendimiento de la inversión incentiva la contratación de los planes de pensiones.

En 2018, se produjo una disminución de los activos acumulados en los fondos de pensiones, debido a que las tasas de rendimiento de la inversión real (sin gastos de gestión) de los planes de pensiones, fueron en promedio negativas (-3,2%) en la mayoría de los países de la OECD. En general, los planes de pensiones sufrieron pérdidas de inversión en 26 de los 31 países informantes de la OECD y se explicarían por unas ganancias bajas o por la inflación, ya que el rendimiento real de la inversión neta es la combinación del rendimiento nominal de los planes y la inflación.

En 2018, se produjo una disminución de los activos acumulados en los fondos de los activos de pensiones, debido a que las tasas de rendimiento de la inversión real (netas de gastos de inversión) de los planes de pensiones, fueron en promedio negativas (-3,2%) en la mayoría de los países de la OECD. En general, los planes de pensiones sufrieron pérdidas de inversión en 26 de los 31 países informantes de la OECD y se explicarían por unas ganancias bajas o por la inflación, ya que el rendimiento real de la inversión neta es la combinación del rendimiento nominal de los planes y la inflación.

En definitiva, es cierto que los datos correspondientes a 2018 no son muy esperanzadores, pero en el ahorro para la jubilación, no tiene sentido mirar los resultados a corto plazo, sino que debe hacerse a largo plazo y, a pesar de la inversión relativamente baja y a menudo

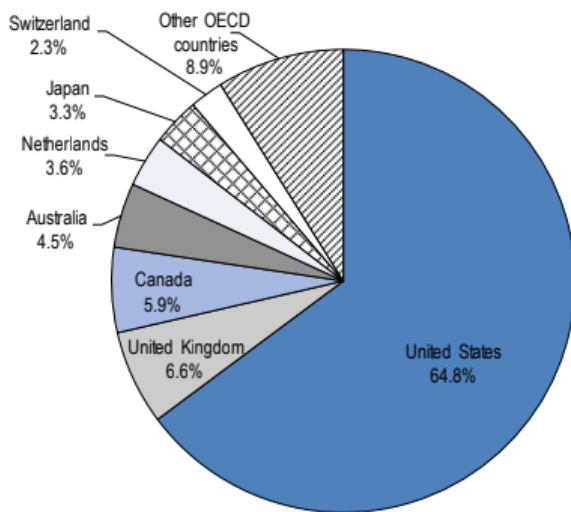
¹⁷ Datos extraídos: OECD (2019), “*Pension Markets in Focus*”.

¹⁸ Datos obtenidos: European Commission (2018), “*The 2018 Ageing Report*”

negativa en 2018, en los últimos cinco años estos planes de pensiones sí lograron un retorno real de la inversión, en 41 de los 51 países informantes de la OECD.

Antes de explicar los principales activos en los que se invierte, es interesante tener una visión de la concentración geográfica de activos existente en la OECD. Dentro del área de la OECD, 7 de los 36 países poseían más del 90% del total de los activos de pensiones del área de la OECD. En concreto, Estados Unidos tenía el mercado de pensiones más grande dentro de la OECD, seguido de El Reino Unido, Canadá, Australia, Países Bajos, Japón y Suiza. (Véase figura 3.4.1)

Figura 3.4.1. Distribución geográfica de los activos de pensiones en el área de la OECD, 2018. (% Total de activos de pensiones)



Fuente: OECD Global Pension Statistics

Respecto a la asignación de activos, en la mayoría de países, los bonos y las acciones son las dos clases principales de activos en las que se invierte y además, la inversión en estos puede ser directa o indirecta a través de fondos colectivos.

En cuanto a la importancia relativa de los bonos y las acciones, existe una preferencia generalizada por los bonos y en especial, por los bonos emitidos por el sector público. Estos bonos, a diferencia de los bonos corporativos, representaban en 2018 una parte mayor en la inversión directa y las razones de su preferencia podrían ser; la falta de otras oportunidades donde invertir a nivel nacional o la búsqueda de un ingreso que sea fijo y garantizado. En algunos casos, la inversión en un activo u otro puede depender también de las preferencias de los miembros del plan, ya que, a medida que se envejece uno es más favorable a inversiones más conservadoras y que suponen menos riesgo.

3.5.- Especificidades y desafíos

Las especificidades y los desafíos que pueden llegar a impedir la sostenibilidad de los planes privados dependerán, en gran medida, del tipo de plan escogido.

Hoy en día, existe una gran gama de planes privados, desde los planes tradiciones de beneficios definidos o prestación definida (DB), hasta, los planes de contribución definida individuales (DC). A continuación se expondrán la principal característica de cada uno de ellos:

1. Los planes tradiciones de beneficios definidos o prestación definida (DB). En este tipo de planes los empleadores o patrocinadores del plan asumen los riesgos (por ejemplo, los riesgos de inversión, inflación o longevidad) en caso de que los activos no cubran los pasivos. Además, las aportaciones de los afiliados están basadas en una fórmula vinculada a sus salarios y a la duración de sus contratos
2. Los planes de contribución definida individuales (DC). En este tipo de planes los individuos son los que soportan todos los riesgos. Además, las prestaciones que reciben sus miembros son en función de la cantidad aportada por el afiliado, el empresario y los rendimientos de dicha inversión.

La tendencia actual señala que los planes ocupacionales de contribución definida junto con los planes personales han ganado importancia en los últimos años a expensas de los planes de beneficios definidos, esta situación ocurre incluso en países con una proporción históricamente alta de activos en planes de beneficios definidos, como lo es Estados Unidos.

Respecto a los planes privados DB uno de los desafíos presentes sería la financiación de éstos medidos por el índice de financiación. En el caso de que este índice se encuentre por debajo del 100%, el plan de pensiones no dispondría de los fondos suficientes o lo que es lo mismo, el valor de los activos es menor que el de los pasivos (futura pensión). Si se observan los datos de los países de la OECD, a finales de 2018, este nivel de financiación se encontraba por encima del 100% en todos los países de la OECD excepto en Islandia (32%), México (67%), Reino Unido (96%) y Estados Unidos (57%), lo que explicaría también la tendencia previamente mencionada¹⁹.

Los planes DC también presentan ciertos desafíos como la tarifa que se cobra a los miembros por la administración de los mismos, reduciendo la cantidad total de activos en estos planes, y, en consecuencia, se disminuyen los pagos de beneficios de jubilación que los miembros recibirán. A pesar de la reducción en la cuantía de las pensiones que pueden suponer estas tarifas, en la mayoría de países de la OECD (en 26 de los 36 países informantes) ya se establecen topes a las cuotas que se cobran. Es importante señalar que las tarifas se cobran en función de las contribuciones, activos, rendimiento o una combinación de estos.

¹⁹ Datos obtenidos: OECD (2019), “*Pension Markets in Focus*”.

Aparte de los desafíos propios de cada tipo de plan, existen una serie de aspectos comunes a todos los planes privados que los gobiernos deberían abordar si se desea que los planes de pensiones privados sean un complemento fiable y robusto a la pensión pública. Los desafíos serían los siguientes:

- Los niveles de cobertura y contribución.
- La gestión de los riesgos asociados con las fases de acumulación y pago.
- La mayor información y formación financiera.
- Las “ventajas de la política fiscal”.
- La supervisión del rendimiento del plan.

Dependiendo de qué papel se desee que jueguen las pensiones privadas, el nivel de cobertura y contribución de las mismas serán clave. En primer lugar, si se desea que los planes privados jueguen un papel esencial en la pensión de jubilación es necesario que los niveles sean elevados. Además, si se desea que su papel sea el de un complemento a la pensión pública se debe orientar la cobertura a ciertos segmentos de la población. Por último, si la cobertura de los planes de pensiones privados es opcional por parte de las empresas y voluntaria para los trabajadores, los más jóvenes y con menor remuneración, serán los más perjudicados porque son los que más posibilidades tienen de sufrir interrupciones en las contribuciones.

El negocio de las pensiones es arriesgado y los riesgos en la fase de acumulación y pago son múltiples. Además, estos riesgos varían considerablemente en función de si los planes están diseñados como una “prestación definida” o un plan de “contribución definida”. Entre los riesgos destacan:

A) Riesgo social. El riesgo social es la interrupción en las contribuciones debido a un parón en la carrera laboral ocasionado por acontecimientos de carácter social como el desempleo, una enfermedad o la maternidad.

Si nos fijamos en los planes de prestación definida y contribución definida, una interrupción en la carrera laboral tiene mayor efecto en los planes DC que en los DB, debido a que el cálculo de las prestaciones en estos últimos no está estrechamente relacionado con las contribuciones de los trabajadores como lo están en los planes de contribución definida.

De esta manera, los planes DC para personas con carreras laborales largas, sin interrupciones y con sueldos mejores durante su vida laboral serán mayores. Es por ello que, en algunos países han optado por introducir “elementos de solidaridad” en sus planes de pensiones estatutarios consolidados y otros han hecho lo mismo en el caso de los planes de pensiones de empresa. Esta introducción se ha realizado vía compensación de algunos periodos de inactividad laboral como el dedicado al cuidado de los niños, mediante el pago de contribuciones por parte del Estado. A pesar de los beneficios que puede suponer estos “elementos de solidaridad”, el coste de los mismos puede llegar a ser realmente alto para el empresario y afectar a los incentivos laborales.

B) Riesgo de longevidad. El riesgo de longevidad se define como que el individuo “sobreviva” a su capital. En el caso de los planes de prestación definida este riesgo es

asumido por el promotor del plan debido a que la aportación está calculada en función de los salarios y contratos. En cambio, en los planes de pensiones de contribución definida son los afiliados quienes soportan este tipo de riesgos ya que las aportaciones que se realizan son en función de la cantidad aportada por el afiliado, el empresario y los rendimientos de la propia inversión.

Este tipo de riesgo está estrechamente relacionado con la fase de pago, en concreto, con el tipo de pago escogido por los usuarios. Existen tres tipos de pagos diferentes:

- Las anualidades. Estas se utilizan en la mayoría de casos en los planes de pensiones de contribución definida obligatorios o semiobligatorios. Ofreciendo así, pagos periódicos a los beneficiarios con seguros contra riesgos biométricos como la longevidad, y, además, existe la posibilidad de ofrecer protección a los supervivientes en caso de muerte, basada en la utilización de tablas de esperanza de vida.
- Las cantidades a tanto alzado. Se proporciona un único pago al beneficiario y él es el encargado de su administración y de tener ingresos suficientes durante su jubilación.
- Las retiradas graduales. Estas permiten recibir pagos periódicos, pero sin ningún tipo de seguro contra el riesgo de longevidad, disminuyendo progresivamente el capital disponible.

Una vez explicado esto, la conclusión extraída, es: que únicamente las anualidades pueden proteger contra el riesgo de longevidad²⁰.

C) Riesgo de inflación. El riesgo de inflación es la minoración que puede sufrir la cuantía de la pensión debido a la subida de precios.

D) Riesgo financiero. Se denomina riesgo financiero a que la renta del individuo sea baja o se vuelva negativa. Es cierto, que este tipo de planes debe verse como una inversión a largo plazo y las prestaciones recibidas dependerán tanto del rendimiento neto durante la fase de acumulación como de los cálculos actuariales que determina los beneficios durante la fase de pago. Sin embargo, muchos estados se han centrado en mitigar los riesgos de inversión y pocos han introducido un mecanismo directo de garantía frente a los riesgos de inversión durante la fase de acumulación.

En lo relacionado con la garantía de la fase de pago, a los proveedores de estos planes cada vez se les exige más que se reaseguren para cubrir sus responsabilidades en caso de no cumplir sus objetivos, pero también es cierto que deberían ofrecer una mayor flexibilidad en el margen de tiempo en el que los activos se deben convertir en anualidades.

Otro de los riesgos en el que el usuario puede incurrir es tomar una mala decisión a la hora de elegir el plan de pensiones ante la falta de información que puede tener. Hoy en día, es normal que los usuarios tengan que elegir entre varios proveedores de planes de pensiones y que se les presenten varias opciones relacionadas con la inversión de sus contribuciones. Para

²⁰ Son varios los trabajos que concluyen que sólo las anualidades eliminarían el riesgo de longevidad, tales como: Comisión Europea 2009, *“Planes de pensiones privados, Su papel en unas pensiones adecuadas y sostenibles”* y, European Parliament 2014, *“Pension Schemes”*.

que los incentivos del diseño del plan de pensiones y los mercados de pensiones funcionen, los usuarios necesitan cada vez más tomar decisiones informadas acerca de los productos de pensiones, sobre sus ahorros, la duración de su vida laboral y el momento de su jubilación. Esta afirmación queda demostrada ya que un usuario sin información financiera y que se enfrenta a una amplia gama de planes u opciones complejas, a la hora de la elección tenderá a no tomar ninguna decisión.

Aunque tener información es beneficiosa, con ella no es suficiente, ésta se tiene que complementar con la formación, que consiste en el desarrollo de conocimientos y la motivación para cambiar comportamientos²¹.

Respecto a las ventajas que proporcionan los incentivos fiscales, éstas son inciertas, ya que no existen pruebas claras que demuestren la eficiencia de las deducciones de impuestos para incentivar a los ciudadanos a invertir más en este tipo de planes. Los problemas pueden ser los siguientes:

- No está claro que las subvenciones fiscales permitan crear realmente un ahorro adicional en lugar de simplemente desviar los ahorros existentes. Si el ahorro se desvía, las deducciones de impuestos son demasiado costosas y encima ineficaces, ya que premia los ahorros que se llevarían a cabo igualmente aún sin deducciones.
- Algunos estudios apuntan que los trabajadores con sueldos más bajos responden a los incentivos de ahorro con la creación de ahorro y los trabajadores con sueldos más altos con el desplazamiento del ahorro. Entonces, estas deducciones deberían ir dirigidas a trabajadores con sueldos más bajo. Sin embargo, las conclusiones obtenidas en países como Estados Unidos, el Reino Unido y Canadá sugieren que el impacto es mayor en los trabajadores con sueldos más altos.

En resumen, el diseño de determinados sistemas de deducciones de impuestos parece favorecer a los trabajadores con sueldos más elevados, mientras que la naturaleza compleja de la deducción de impuestos puede provocar confusiones. Además, por lo general, solamente los trabajadores con sueldos superiores tienen acceso a asesoramiento financiero independiente para aprovechar por completo la deducción fiscal. (OECD, 2019)

Otro de los aspectos a tener en cuenta para el éxito como complemento a la pensión pública de los fondos privados de pensiones es la supervisión. Por ello, es necesario que se sigan tres líneas de actuación:

- I. Supervisar los avances futuros para evaluar también mejor la situación actual.
- II. Garantizar que puedan realizarse comparaciones entre países.

²¹ Datos extraídos: Comisión Europea 2009, *“Planes de pensiones privados, Su papel en unas pensiones adecuadas y sostenibles”* y, SURA Asset Management 2015, *“Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos”*, Pág. 455-468.

- III. La posibilidad de avalar los datos nacionales (por ejemplo, resolver el problema de la cobertura y la doble contabilización de las personas que participan en planes de pensiones privados). A día de hoy, no obstante, ya se están desarrollando fuentes independientes de datos, en particular provenientes de EUROSTAT y la OECD.

Por último, uno de los desafíos presentes a tener en cuenta si se desea que los planes privados sean sostenibles y funcionen como complemento a la pensión pública, es la regulación de los mismos. Es necesaria una mejor regulación y que además tenga una dimensión europea. A continuación, se explicará una de las iniciativas en este aspecto, la futura puesta en marcha del PEPP.

4. EL PRODUCTO PANEUROPEO DE PENSIONES PERSONALES (PEPP)

El producto paneuropeo de pensiones personales (PEPP) es un plan de pensiones personal y voluntario para los europeos que podría ser ofrecido por diferentes proveedores financieros, desde compañías de seguros o bancos, hasta determinados fondos de pensiones ocupacionales.

El objetivo principal de este producto, es ayudar a abordar el problema del envejecimiento generalizado de la población europea y acabar con la brecha existente de las pensiones en la UE²². Este producto es una opción más para que los europeos ahorren para su jubilación, ya que, actualmente, únicamente el 27% de los europeos entre 25-59 años de edad cuentan con un producto de pensiones²³. Además, este producto colabora en el desarrollo de pensiones personales en la UE, que directamente dirigirá el ahorro hacia inversiones a largo plazo, mejorando así, la liquidez de los mercados de capitales y que indirectamente creará nuevos puestos de trabajo en la UE.

Podrá beneficiarse de este producto cualquier ciudadano independientemente de si se encuentra trabajando o no, o de si trabaja por cuenta propia o ajena, además, tampoco es necesaria la nacionalidad, únicamente es necesario residir en uno de los estados miembros.

Respecto a la salida al mercado del PEPP, se espera que sea poco después de la fecha de entrada en aplicación del Reglamento, aproximadamente en un año, ya que, se requiere tiempo para la elaboración y adopción de los actos técnicos, así como, de un periodo de adaptación para los proveedores.

Antes de analizar las ventajas de este producto, tanto para los consumidores como para los proveedores, es importante recalcar, que el PEPP no es una alternativa a las pensiones estatales y ocupacionales, sino que es una opción adicional que complementará las pensiones públicas, ocupacionales y planes de pensiones privados nacionales existentes.

Dicho esto, las ventajas para los ahorradores se resumen a continuación:

- Es una inversión fácil de entender para los ahorradores y poco costosa, ya que, los costes están limitados al 1% del capital acumulado por año. Además, este producto, puede tomar forma de garantía de capital, así los ahorradores no temerían por recuperar el capital invertido.
- Transparencia total. Los costes y tarifas serán comunicados antes de la compra en un KID, así como una declaración de beneficios estandarizada durante toda la vida útil del producto.

²² Los efectos positivos que el PEPP tendrá sobre el problema demográfico y sobre la brecha existente de pensiones se analizan en el siguiente trabajo. Nieminen, R., & Eatock, D, 2018, *“Pan-European pension product. European Parliamentary Research Service.”*

²³ Datos extraídos de: Europea, C., 2019. *“Capital Markets Union: Pan-European Personal Pension Product.”*

- Asesoramiento completo obligatorio. El ahorrador recibirá asesoramiento tanto antes de la compra del producto, como en el momento de la jubilación para decidir la mejor opción de rescate.
- Flexibilidad. Un producto estandarizado a nivel europeo pero con la oportunidad de beneficiarse de los incentivos de cada país, si existiesen.
- Es un producto competitivo. Debido a su bajo coste, aumentará la competitividad entre proveedores en el mercado. Además, los ahorradores pueden cambiar de proveedores si lo consideran oportuno, cada cinco años.
- Atractivo para los jóvenes. El PEPP podrá ser comprado online.
- Dado que el PEPP se ofrecerá a nivel paneuropeo, en caso de cambio de residencia dentro de las fronteras de la UE, el ahorrador podrá mantener ese mismo producto. Y si esto, no fuese posible, podrá cambiar de proveedor sin cargo o continuar contribuyendo al PEPP de la residencia anterior.

Los proveedores de este tipo de productos también se verán beneficiados, dispondrán de un verdadero mercado único de pensiones personales. De este modo, los proveedores podrán ofrecer el producto online a varios estados miembros con un solo registro de producto, es decir, se beneficiarán de una distribución transfronteriza y de sus beneficios de escala.

5. COMPARATIVA POR PAISES. ALEMANIA, SUECIA Y PAISES BAJOS

5.1.- Características principales del sistema de pensiones

Los tres países de la comparativa, además de tener pensiones públicas basadas en el método de reparto, completan estas pensiones con alguna modalidad de fondos de pensiones. Los tres países, por otra parte, tienen formas distintas de organizar sus pensiones públicas. Además, como se expondrá más adelante, en lo que realmente difieren los tres países es en los grados de desarrollo de sus sistemas de pensiones capitalizadas y en la participación de estos sistemas en la previsión para la jubilación (Véase Anexo I.- Esquema comparativo entre países).

El caso de Suecia sería uno de los más avanzados, al menos desde mi punto de vista, ya que, contabiliza sus derechos pensionables con sistemas de cuentas nocionales. En estos sistemas, que son de reparto, la pensión es el valor presente de todas las cotizaciones que el contribuyente ha acreditado durante toda su carrera laboral. El trabajador solamente percibe el monto total de sus aportaciones más una tasa de rentabilidad imputada a dichas aportaciones. En los otros sistemas de reparto, como el español, la cuantía de la pensión guarda una relación con la vida laboral, pero no así el tiempo durante el cual se percibe dicha pensión. El tiempo de percepción es todo el tiempo comprendido entre la fecha de jubilación y la de fallecimiento. En los sistemas de cuentas nocionales la variable es la cantidad total de recursos que se pueden obtener del sistema. Si una persona sobrevive a sus recursos acumulados es un problema que debe resolver él.

Como principal ventaja de este tipo de sistema se destaca que desincentiva menos el trabajo y el ahorro comparado con otros sistemas, principalmente por su transparencia y porque el vínculo entre las pensiones y las cotizaciones es claro.

Otra ventaja propia de este tipo de sistemas es que las cuentas nocionales son más flexibles comparadas con los sistemas tradicionales de reparto, debido a que permiten ajustar los derechos pensionables a las perturbaciones demográficas (un ajuste realmente urgente en la mayoría de países de la OECD, debido al envejecimiento de su población) y también, a las económicas a medida que se producen y por último, porque facilitan la edad de jubilación. Se podría decir que este tipo de sistemas se parece a los capitalizados, por su transparencia y por los incentivos que crean, aunque los saldos de las cuentas nocionales no se inviertan en ningún activo, ya que al ser un método de reparto los ingresos del periodo se usan para pagar las pensiones del periodo.

El caso del sistema de reparto de los Países Bajos es totalmente diferente, ya que es esencialmente independiente de los historiales contributivos del trabajador y, está diseñado para financiar únicamente pensiones básicas. Es cierto que las pensiones son superiores a la

cuantía destinada a las pensiones sociales, pero dado que su tasa de reposición esta alrededor del 30% del salario medio²⁴, debe ser complementada con otras pensiones.

En Alemania, a diferencia de los países anteriores, los derechos pensionables se calculan mediante un sistema de puntos. Se puede definir el sistema de puntos como aquel que transforma las cotizaciones en puntos que después se “canjean” por la pensión a la hora de jubilarte. El sistema de reparto por puntos Alemán estaría a mitad de camino entre un sistema de reparto tradicional (como podría ser el Español) y los de cuentas nocionales. Esto es visible por ejemplo, en la tasa de reposición del sistema de reparto alemán, que estaría alrededor del 40%, una cuantía intermedia entre las tasas de reposición de las pensiones básicas y las de los sistemas de reparto tradicionales. Una de las ventajas de este sistema es que es posible adaptar los derechos pensionales ante los cambios demográficos y económicos, mediante los precios de los puntos. Sin embargo, no es ni tan transparente, ni tan flexible como los sistemas de cuentas nocionales.

Respecto a las pensiones capitalizadas en estos países, el caso de Países Bajos, es considerado excepcional, ya que la cuantía de los fondos de pensiones, 135% de su PIB, es mucho mayor que en Suecia o Alemania, que no superan el 10% del PIB. (Véase tabla 5.1.1.)

Tabla 5.1.1 Los Fondos de Pensiones y el Gasto Público en Pensiones

País	Fondos/PIB	Tasas de cobertura		
		Planes de Empleo	Planes Personales	Total Privados
Países Bajos	135,5	88	28,3	100
Suecia	9,2	90	27,1	100
Alemania	5,5	56,4	35,2	71,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de “Las Pensiones Europeas y sus Reformas Recientes, Instituto BBVA de pensiones”

Si se analiza más en profundidad esta tabla, se observa que los datos de las tres últimas columnas, que nos indican las tasas de cobertura de los planes capitalizados, difieren en gran medida de un país a otro. Países Bajos y Suecia disponen de planes de empleo casi-obligatorios que dan cobertura a un 80% y a un 90% de sus trabajadores, un altísimo porcentaje, si lo comparamos con el 56,4% de Alemania.

Respecto a las tasas de cobertura de los planes personales, éstas también son muy diferentes entre los tres países. Suecia es el único país de los tres que tiene un sistema de planes personales obligatorios que dan cobertura a todos los trabajadores que se incorporaron al mercado laboral a partir de 1998. En el resto de países que se muestran en el gráfico, los planes personales son voluntarios, también en Países Bajos y Alemania. En definitiva, si se tienen en cuenta todos los planes personales (los obligatorios, los casi-obligatorios y los

²⁴ Las tasas de reposición de los tres países de la comparativa han sido extraídas de Instituto BBVA de pensiones, 2014, “Las Pensiones Europeas y sus Reformas Recientes”.

voluntarios), se puede afirmar que los planes capitalizados cubren a todos los trabajadores suecos y holandeses.

Dicho esto, a continuación se expondrán, más en profundidad, los tipos de pensiones capitalizadas de cada uno de los tres países.²⁵

Las empresas alemanas disponen de cinco tipos de planes de empleo que pueden ofrecer a sus trabajadores. Lo que conocemos como reservas en libros, fondos de apoyo, seguros directos, y otros dos planes operados por un tercero que puede ser una mutua de seguros o una entidad pública.

Los alemanes, además, disponen de dos tipos de planes personales voluntarios para complementar su pensión futura, los cuales son incentivados fiscalmente y subvencionados por el Estado. Estas subvenciones dependen de la renta y el número de hijos. Respecto a los incentivos fiscales, las aportaciones y las rentas que generan estos planes están exentas de impuestos, en cambio, las prestaciones si se tributan a la hora de recibirlas. Además, podrían deducirse en sus aportaciones hasta un máximo de 20.000€ en 2025.

En el caso del sistema de pensiones holandés, como la cuantía de la pensión pública solo supone aproximadamente un 30 % del salario medio holandés, para alcanzar una tasa de reposición del 100%, complementan esta pensión básica con los planes de empleo casi-obligatorios y los planes personales. En concreto, disponen de 414 fondos de pensiones, de los cuales 74 cubren las pensiones de sectores industriales completos, es decir, que si el trabajador cambiase de empresa dentro de ese mismo sector, su plan no se vería afectado.

Respecto al método de revalorización de las aportaciones, en la mayoría de casos se utiliza la tasa de crecimiento del salario medio de la industria y en un porcentaje muy pequeño, la inflación. Estas pensiones de los planes de empleo, están integradas con las del sistema de reparto, y por ley, la suma de estas dos, no puede superar el 100 por cien del último salario. Entonces, el objetivo de estos planes sería llegar a una tasa de reposición del 70% del salario medio y de esta manera, se conseguiría una tasa media de reposición superior al 90% del salario final, es decir, una de las tasas más altas de la OECD.

La pensión de reparto y los planes de empleo holandeses, son complementados con los planes personales, los cuales dan a las partes libertad casi total de contratación, tanto en la fase de acumulación como en la fase de cobro. Sus aportaciones y rentabilidad son deducibles fiscalmente hasta un máximo y la prestación final tributa del mismo modo que las demás rentas.

El sistema de planes de empleo sueco tiene cuatro grandes planes, que los podemos agrupar en dos más grandes: el plan de empleo para los trabajadores industriales y el plan para los directivos. Sin embargo, es cierto que algunos sectores como la banca, los seguros, o los empleados públicos tienen planes de empleo propios. Generalmente, estos planes son rescatados a la edad de 65 años pero bajo ciertas condiciones también es posible rescatarlos a

²⁵ Los diferentes tipos de pensiones capitalizadas se presentan más en profundidad en el siguiente trabajo: Instituto BBVA de pensiones, 2014, *“Las Pensiones Europeas y sus Reformas Recientes”*.

los 55 y se puede optar por recibir la cuantía en forma de renta vitalicia o recibir el total del capital acumulado en un plazo mínimo de cinco años. Las empresas suecas están obligadas a financiar estos planes de tres maneras: con fondos de pensiones, con planes asegurados, y con reservas contables.

Respecto a los planes personales obligatorios suecos, todos los trabajadores, tras la reforma de 1998, se ven obligados a aportar un 3,33% de su salario bruto a este tipo de planes, los cuales están administrados por la Agencia de Pensiones Sueca. Es el trabajador, quien elige la composición de su cartera hasta un máximo de cinco planes entre los más de 800 existentes y la gestión de esta cartera es llevada a cabo por el sector privado, sin embargo, es la agencia sueca quien negocia con los proveedores privados. Los costes de gestión de estos planes, por lo general, no son muy elevados.

En resumen, tanto en Suecia como en los Países Bajos, los planes ocupaciones tienen altas tasas de cobertura y son agrupados sectorialmente, mientras que en Alemania, la cobertura no es tanta, existe poca variedad y no son agrupados por sectores. Respecto a los planes personales individuales, tanto Alemania como los Países Bajos, han optado por incentivarlos fiscalmente, mientras que Suecia ha escogido la vía de la obligatoriedad.

5.2.- Reformas enfocadas para el fomento de los fondos privados

Ante la previsible dificultad para financiar las pensiones públicas, los tres países han dirigido sus políticas de reforma principalmente en tres líneas diferentes, con mayor o menor ambición:

- 1) Reformas paramétricas que hacen el sistema de reparto actual menos generoso.
- 2) Aumentar el poder adquisitivo de los pensionistas con ingresos más bajos, reforzando el carácter redistributivo, es decir, el acercamiento a la creación de un primer pilar asistencial tal y como recomiendan el Banco Mundial o la OECD.
- 3) Implementar un sistema de cotización de capitalización complementario o parcialmente sustitutivo del de reparto, que mejore la tasa de sustitución de los futuros jubilados.

Este subapartado se centrará en la tercera de las líneas de reforma expuesta, explicando las principales reformas adoptadas por cada uno de los tres países para incentivar un sistema de capitalización complementario.

En el caso de Alemania, el sistema de pensiones por puntos es el único obligatorio, sin embargo, al mismo tiempo que se reducía la generosidad de su sistema de reparto, también se adoptaron medidas de reforma enfocadas a incentivar los sistemas de capitalización complementarios. En concreto, tras la reforma de pensiones alemanas de 2001, Alemania procedió a sustituir su sistema de pensiones por un sistema doble consistente en un nuevo

sistema redistributivo reformado²⁶ y un sistema privado de pensiones. En consecuencia, aumentó la cobertura de los sistemas voluntarios capitalizados de planes de empleo y de planes personales. Tal y como se ha mostrado previamente, según la OECD, en 2011 los planes de empleo daban cobertura al 56,4% de la población en edad de trabajar y los planes personales al 35,2% de ese grupo de edad, sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer, ya que, la cuantía total de los fondos acumulados en esos planes ascendía solo al 5,5 por ciento del PIB.

Por otra parte, el caso de Suecia es considerado uno de los más ambiciosos que se han realizado hasta el momento en lo que a reformas se refiere, debido a su reforma estructural aprobada por el parlamento sueco en 1998. Con anterioridad a esta fecha, el sistema existente era un sistema de reparto tradicional, en cambio, tras las reformas pertinentes sigue siendo un sistema de reparto, ya que, las pensiones de cada periodo se pagan con las cotizaciones de ese mismo periodo pero la diferencia radica en que; los individuos reciben la cuantía que aportan a lo largo de toda su carrera laboral más una rentabilidad imputada a esa cuantía.

El nuevo sistema introducido en 1999 se aplicó a personas que tenían como máximo 45 años, aunque los pensionistas nacidos entre 1938 y 1953 podían recibir su pensión de acuerdo a una mezcla de los dos sistemas. Las nuevas altas se podrían jubilar con un mínimo de 3 años de residencia, y la pensión máxima se podía obtener con 40 años de residencia. De esta manera, conseguirían limitar el gasto público en pensiones al 11% del PIB en 2015. Ministerio de Economía Sueco (2006). Tras esta reforma estructural, se han producido pequeños retoques entre los que destacan los siguientes²⁷:

- En 2010 el recorte de las pensiones con este sistema fue del 3%, mientras que con el antiguo habría sido del 4,5%.
- En 2010 aumentó la deducción fiscal por rendimientos del trabajo para las personas mayores de 65 años y también se redujeron las cotizaciones a la seguridad social a cargo del empleado para ese grupo de edad.
- En 2012 se revisaron los criterios de inversión y de gobernanza de los fondos de pensiones.

En el caso holandés, al igual que en Suecia, los fondos privados no son administrados por el gobierno pero sí supervisados por él, ya que, forman una parte crucial de la tasa de reemplazo para los pensionistas holandeses. Por ello, las reformas en los Países Bajos han adoptado dos líneas principales: mantener la financiación por parte del gobierno de las pensiones del sistema PAYG y regular los fondos de pensiones para garantizar así un nivel adecuado de beneficios futuros.

A raíz de la crisis de las puntocom, se mostró la debilidad de los fondos de pensiones holandeses, ya que, tras la burbuja, apenas podían cubrir el 105% de sus pasivos²⁸, en lugar

²⁶ El nuevo sistema redistributivo alemán se explica en el trabajo de Andrés Vázquez Mariscal, *“Las reformas de los Sistemas de Pensiones en Europa”*.

²⁷ Datos extraídos de Instituto BBVA de pensiones, 2014, *“Las Pensiones Europeas y sus Reformas Recientes”*.

²⁸ Datos sobre la financiación de los pasivos obtenidos de Eichhorst, W., Gerard, M., Kendzia, M., Nielsen, C., & Url, T. 2011. *“Pension systems in the EU – contingent liabilities and assets in the public and private sector. European Union”*.

del 150% como en los años anteriores. En este sentido, que los fondos fueran de beneficios definidos basados en las ganancias finales, influyó en gran medida sobre su capacidad para pagar sus obligaciones. Por ello, el gobierno intervino estableciendo un aumento de las tasas de contribución y un aumento de la financiación de los pasivos al 130% en un periodo de ocho años²⁹. A parte de esta “solución rápida” se realizaron otros cambios para garantizar sostenibilidad de los fondos, como un cambio gradual de beneficios definidos a contribuciones definidas o una combinación de ambos. Además, los beneficios se basaron menos en el salario final, y más en el salario promedio. El objetivo final era distribuir el riesgo entre todas las partes implicadas.

La volatilidad en los mercados financieros también provocó un debate sobre si invertir en bonos o en acciones para garantizar el retorno de la inversión. En la actualidad, la evolución dentro de la UE muestra que tampoco existen garantías absolutas para los fondos de pensiones en el mercado de bonos.

Por último, y al igual que en la mayoría de países de la OECD, el marco de las pensiones privadas se adaptará a una nueva edad de jubilación mayor.

5.3.- Fortalezas y debilidades del enfoque adoptado por cada país

El caso de Suecia es uno de los más destacables porque aparte de beneficiarse de las principales ventajas de un sistema de reparto su éxito radica en la diversificación de fuentes, ya que complementa su sistema de reparto con planes de empleo con una gran cobertura y planes personales obligatorios, siendo el único país de la comparativa que establece este tercer pilar como obligatorio.

Además, su sistema cuenta con ciertas fortalezas específicas que deben ser mencionadas. Por ejemplo, la financiación del sistema de pensiones con DC, tiene una ventaja clara en cuanto a términos de control se refiere y es que, en el medio-largo plazo, el gasto no excederá a las contribuciones. Además, existe una sólida estructura de incentivos, debido a que el cálculo de la pensión tiene en cuenta el salario obtenido a lo largo de toda la vida laboral. De esta forma se fomenta una vida laboral más larga.

Respecto a las debilidades del sistema, es cierto, que la utilización de cuentas nocionales tiene desventajas, ya que no tiene una previsión de los cambios demográficos porque las pensiones se calculan en el momento de ser causadas, así como no tienen en cuenta el incremento de la esperanza de vida para realizar el recálculo de las pensiones. Sin embargo, Suecia ha solucionado el problema dividiendo el dinero acumulado hasta el momento en el que el trabajador decida jubilarse entre la esperanza de vida del grupo de edad del trabajador que se jubila.

En el caso de Alemania una de sus principales ventajas (al contar con un sistema de puntos) es que resulta posible adaptar los derechos pensionales ante los cambios demográficos y económicos mediante los precios de los puntos. Sin embargo, si esto no es complementado con un sistema sólido de capitalización, aumentando la cobertura de los planes de empleo y

²⁹ Esto, dio como resultado el Marco de Evaluación Financiera en 2007.

generalizando los planes personales, a medio-largo plazo el aumento del gasto debido al envejecimiento seguirá siendo insostenible. Además de esto, este tipo de sistema es menos transparente y menos flexible que un sistema de cuentas nocionales.

Por todo ello, existen indicios de que el sistema Alemán necesita un cambio estructural de su sistema de pensiones, pero por el momento, el debate que se plantea es que si se quiere evitar el aumento constante de la pobreza en la vejez, el nivel de pensión debería al menos mantenerse constante en el futuro. Esto, supone un cambio en la fórmula de ajuste y la abolición del límite superior de la tasa de contribución.

Si el objetivo final de un sistema de pensiones es que los jubilados mantengan un nivel de vida adecuado, entonces, la norma política de una tasa de cotización constante debe ser cuestionada o incluso abandonada.

Por último, el éxito del sistema holandés radica en el enfoque de pilares múltiples adoptado por el país. La pensión básica, combinada con los planes ocupacionales que cubren aproximadamente al 80% de sus trabajadores y los planes personales voluntarios, hacen que la población anciana holandesa este protegida de la pobreza y la exclusión. De hecho, Los Países Bajos tienen una de las tasas de AROPE más bajas de la UE³⁰.

Pero la verdadera clave del éxito del modelo holandés, sin duda, se encuentra en el segundo pilar, en los planes empresariales semi-obligatorios e impulsados por el Estado. Y es que, lo realmente ventajoso de estos planes y lo que los diferencia de los de otros países como puede ser España, es que éste, es un ahorro real que se acumula en una cuenta propiedad del trabajador desde el primer día de su entrada en el mercado laboral y hasta que se jubila. Esta cuenta, no se ve afectada por cuestiones demográficas futuras. Además, tanto las aportaciones de la empresa como las del empleado están exentas fiscalmente.

En conclusión, Los Países Bajos tienen uno de los sistemas de pensiones más generosos de Europa y aun así, se cuestionan su capacidad para mantener el actual nivel de pensiones, un claro aviso de lo que también puede suceder en el resto de países de la Unión. Aunque es difícil políticamente, se debería considerar aumentar la participación de los jubilados en la financiación de la pensión legal, ya sea mediante alguna forma de contribución o aumentando los impuestos de los jubilados.

Hoy en día, los pensionistas no pagan cotizaciones en relación a los ingresos de la pensión legal y el progresivo desarrollo del sector de las pensiones ocupacionales, hará que aumenten los ingresos de los jubilados. Por ello, el diseño actual del sistema y la introducción de las contribuciones previsionales obligatorias, significa que la carga tributaria es baja en relación a la población activa, lo que podría dar lugar a un conflicto distributivo entre la población activa y los jubilados³¹.

³⁰ Al grupo de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social según la Estrategia Europa 2020 se les denomina ERPE (personas En Riesgo de Pobreza y/o Exclusión) o las siglas en inglés AROPE (At Risk of Poverty and/or Exclusion).

³¹ En las fichas técnicas de cada país se ven claramente los puntos fuertes y desafíos del enfoque adoptado por cada país: Gerlinger, T., Fachinger, U., & Hanesch, W, 2019. ESPN *“Thematic Report on Financing social protection, Germany”*; Oostveen, A., & Anderson, K., 2019. ESPN *“Thematic Report on Financing social protection, The Netherlands”*. European Social Policy Network; Palme, J., & Heap, J, 2019. ESPN *“Thematic Report on Financing social protection, Sweden”*. European Social Policy Network.

5.4.- Principales lecciones extraídas tras realizar la comparativa

- ❖ Si el pilar cero no avanza, y además existe una tendencia a reducir las prestaciones otorgadas por el sistema público, el crecimiento del pilar tres es imprescindible para mantener un nivel de vida digno para los jubilados. Por ello, el debate de los diferentes países debe ser cómo potenciar los sistemas complementarios de manera homogénea y equilibrada.
- ❖ Está claro que para aumentar las tasas de-reemplazo hasta un 70% en los países de la OECD, es necesario que los sistemas públicos de pensiones se combinen con sistemas complementarios; ya sean obligatorios, pseudo-obligatorios o voluntarios.
- ❖ Es deseable un aumento de las tasas de empleo, sobre todo entre la población de mayor edad, ya que influiría positivamente en la cuantía de las contribuciones y disminuiría tanto el número de jubilados como el gasto en pensiones.
- ❖ Las acciones políticas deben ir dirigidas a un aplazamiento de la edad de salida del mercado laboral. Con esta medida se obtiene un doble beneficio: aumentan las contribuciones y disminuye el gasto en pensiones.
- ❖ La obligatoriedad de los sistemas complementarios, sobre todo a nivel de acuerdos laborales, garantiza el ahorro en personas que, en otro caso, no lo tendrían. Además, los sistemas de autoafiliación, como si se tratase de sistemas pseudo-obligatorios, genera buenos resultados en cuanto a afiliación se refiere.³²
- ❖ La existencia de ventajas fiscales para el ahorro voluntario es una condición necesaria, pero no suficiente para su correcto desarrollo. El coste en el que incurren los gobiernos al proporcionar incentivos fiscales se puede ver compensado con la extensión del ahorro previsional voluntario, disminuyendo así la presión de los sistemas públicos.
- ❖ Respecto al tipo de productos, los fondos de pensiones son más habituales que los contratos de seguro debido al cambio progresivo de los compromisos de beneficio definido a los de contribución definida. De esta manera, los riesgos de longevidad y de tipo de interés no los soportaría el fondo sino los afiliados.
- ❖ El elemento clave de las reformas es el riesgo compartido. Los riesgos deben ser compartidos entre el gobierno y las personas (también deben compartirse entre las personas). De hecho, la provisión de una pensión mínima es un elemento de riesgo compartido. Por ello, deben desarrollarse los sistemas de cotizaciones híbridas y definidas y, respecto a las prestaciones, deberían ser más flexibles.
- ❖ Se debe aumentar la transparencia de los planes privados de pensiones, las personas deben estar mejor informadas sobre las diferentes opciones, así como, de sus beneficios futuros.

³² Pueden verse los resultados en el siguiente trabajo, los cuales fueron exitosos, exceptuando el caso de Italia. SURA Asset Management, 2015, “Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos” Págs.447-470.

6. LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES PRIVADAS

Tal y como hemos visto a lo largo de todo el trabajo, ante la situación demográfica y económica actual, son muchos los países que han decidido reducir el papel de la pensión pública y fomentar la provisión privada, ya sea con regímenes ocupacionales o individuales, algunos países incluso han hecho la participación en este tipo de planes obligatoria.

Las mujeres en particular se verán afectadas negativamente por esta elección, ya que es menos probable que tengan planes de pensiones ocupacionales o individuales privados.

Los planes de pensiones privados suelen basarse en el enfoque de los seguros, el cual vincula las pensiones con las cotizaciones pagadas y la esperanza de vida. Por tanto, las diferencias de género respecto a patrones de empleo y esperanza de vida se traducen en diferencias en las pensiones entre hombres y mujeres. Además, períodos no contributivos como pueden ser el cuidado de los niños, desempleo o formación, no suelen tenerse en cuenta en este tipo de regímenes.

Por otro lado, cuando las mujeres obtienen una pensión de un plan de pensiones privado, esta cuantía suele ser más baja que la de los hombres, como en Alemania, Irlanda y los Países Bajos³³ (Véase Tabla 6.1.1)

Tabla 6.1.1. Brecha de género en los ingresos por pensiones privadas en los países seleccionados de la OECD (diferencia relativa entre hombres y mujeres mayores de 65 años) (último año disponible).

Country	Year	Total
Germany	2014	45%
Ireland	2013	22%
Netherlands	2014	54%

Fuente primaria: OECD calculations based on HFCS.

Fuente secundaria: Pension Markets in Focus, OECD.

Las mujeres reciben entre un 22% en Irlanda, un 45% en Alemania y un 54% en los Países Bajos menos ingresos de sus planes de pensiones privados (ocupacionales y personales) que los hombres. Por último, teniendo en cuenta la mayor esperanza de vida de las mujeres, y en el caso de recibir la pensión de estos planes privados en forma de renta vitalicia, las mujeres, aunque es cierto que a igual riqueza, recibirán una cuantía menor de pensión por la misma cantidad de activos acumulados en planes de pensiones privados³⁴.

³³ Trabajos como el de Frericks 2006, concluyen que el cambio de los Países Bajos de un sistema de reparto público hacia las pensiones ocupacionales ha tenido un claro impacto negativo en las pensiones de las mujeres. Información ampliada en: Frericks, Patrizia/Maier, R./de Graaf, W. 2006, "Shifting the pension mix : consequences for Dutch and Danish women. Social Policy and Administration, Vol. 40"

³⁴ El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, desde 2012, prohibió a las compañías de seguros tener en cuenta el género al establecer el precio de sus productos de anualidades. Esto implica que las diferencias en la

Respecto a las diferencias de género en los regímenes ocupacionales, la información es poca. Sin embargo, según la encuesta sobre salud, envejecimiento y jubilación en Europa existe una clara brecha de género en la mayoría de los países: los hombres tienen más posibilidades de recibir una pensión complementaria de planes ocupacionales que las mujeres³⁵.

Por ejemplo, en los Países Bajos y Alemania, casi el doble de hombres que de mujeres jubilados recibieron una pensión procedente de planes empresariales. Por el contrario, en Suecia, no existe una brecha de género en el acceso a los planes de pensión complementaria. Las mujeres están menos cubiertas por este tipo de planes, sobre todo en países donde las tasas de empleo de las mujeres son bajas (Sur de Europa) y donde es más probable que trabajen en lo se denomina economía informal o donde este tipo de planes estén menos desarrollados. Además existen más posibilidades de que las mujeres trabajen a tiempo parcial o en empleos temporales, lo que dificulta el acceso a estos planes.

Respecto a los planes de pensiones voluntarios individuales existen los mismos obstáculos mencionados previamente para la participación de la mujer en ellos. Además los trabajadores que se ven animados a contratar este tipo de productos debido a las ventajas fiscales, suelen ser los trabajadores con mayores ingresos (que es menos probable que sean mujeres). Por esta razón, los subsidios directos se consideran más eficaces para que las mujeres accedan a esquemas privados de pensiones³⁶.

Alguna de las mejores prácticas se pueden ver en el caso alemán, con el Riester-Riente alemán, que opera con tarifas unisex y el estado paga una asignación por hijos, complementando de esta manera los ahorros individuales o en el caso húngaro y su Programa de Seguro de Vida de Vénusz, dirigido expresamente a mujeres.

En conclusión, la brecha existente entre hombres y mujeres en la pensión total que recibe un jubilado, en última instancia, es producto de las diferencias aún existentes en el mercado laboral y a medida que estas desaparezcan, en las pensiones, también se irán reduciendo lentamente. Sin embargo, es cierto que estas diferencias se amplifican por las tasas de participación en los planes de pensiones capitalizados y privados y las rupturas en las densidades de cotización.

esperanza de vida no darán lugar a pagos de prestaciones menores para las mujeres a igual cantidad de activos acumulados en los países de la UE.

³⁵ Los 12 países analizados fueron: DK, SE, AT, FR, DE, BE, NL, ES, IT, EL, CZ, PO y Suiza e Israel. Callegaro, L., & Wilke, C.B., 2013. "Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. Public, Occupational and Individual Pension Coverage; Cap. 6".

³⁶ Conclusión extraída del siguiente trabajo: Hüllman, J., & Horstmann, S., 2009. "The Socio-Economic Impact of Pension Systems on Women".

7. CONCLUSIONES

El desafío demográfico actual, caracterizado por un acelerado proceso de envejecimiento de la población, junto con acontecimientos tales como: las recesiones económicas recurrentes y la creciente globalización económica han puesto en duda la sostenibilidad de los sistemas de pensiones de reparto tradicionales de prestación definida. Por ello, el debate actual que se plantea en la mayoría de países es el de su reforma. La opción seleccionada para reformarlos ha sido contener el ritmo de crecimiento del gasto en pensiones endureciendo las condiciones de acceso y recortando las prestaciones. Para corregir los efectos de estas reformas en el bienestar de los futuros jubilados se está optando por incentivar el ahorro privado a través de los sistemas de pensiones basado en la capitalización.

Tras la realización del presente trabajo, una de las conclusiones extraídas es que el núcleo principal del problema no es tanto la quiebra del sistema público de pensiones, sino el descenso en las prestaciones, imposibilitando el objetivo principal de cualquier sistema, que es mantener el poder adquisitivo de los jubilados. Por ello, es necesaria la reorientación de los sistemas hacia los fondos privados, convirtiéndose éstos en un complemento a las cuantías procedentes de los sistemas de reparto.

La clave para la consecución de un sistema de pensiones equilibrado se encuentra en la realización de un ajuste en el pilar dos que consiste en: el paso de los modelos tradicionales de beneficio definido a los de contribución definida; reducir el importe del gasto público en pensiones mediante las tres líneas reformadoras explicadas en el trabajo; además de, la modificación en su definición interna para lograr un ajuste mejor entre contribuciones y beneficios. Debido a que el ajuste en el pilar dos supone un recorte en las tasas de reemplazo, éste debe ir acompañado del desarrollo del pilar tres y cuatro. El desarrollo del pilar tres se realizará mediante el establecimiento de planes obligatorios o pseudo obligatorios ocupacionales que es por lo que han optado Suecia o Países Bajos, de hecho, la obligatoriedad o pseudo-obligatoriedad a nivel de acuerdos laborales de carácter general, ha sido realmente eficiente en estos dos países.

La otra vía para la consecución del desarrollo del pilar tres es mediante el establecimiento no solo de incentivos fiscales, sino también financieros, que ha sido la vía escogida por Alemania. Estos incentivos también se dan en los planes personales individuales (pilar cuatro) tanto en Alemania como en los Países Bajos, en cambio, Suecia es el único país de la comparativa realizada que ha optado por la obligatoriedad de los mismos.

Otro aspecto destacable es que si la consecución de unas altas tasas de reemplazo, se basan en sistemas de capitalización, entonces las rentabilidades sin gastos de gestión deben ser suficientes, lo que se traduce en inversiones más a largo plazo y con unos costes reducidos. Además, dado que en este tipo de inversiones la rentabilidad no está asegurada debido a la inestabilidad del sistema financiero y a las muchas contingencias por las que se ve afectado, es necesaria una mejor regulación de todo el sistema financiero. Asimismo, es interesante una regulación de este tipo de productos que tenga una dimensión europea, se puede ver en iniciativas como la futura puesta en marcha del PEPP. De igual manera, es necesaria la mayor

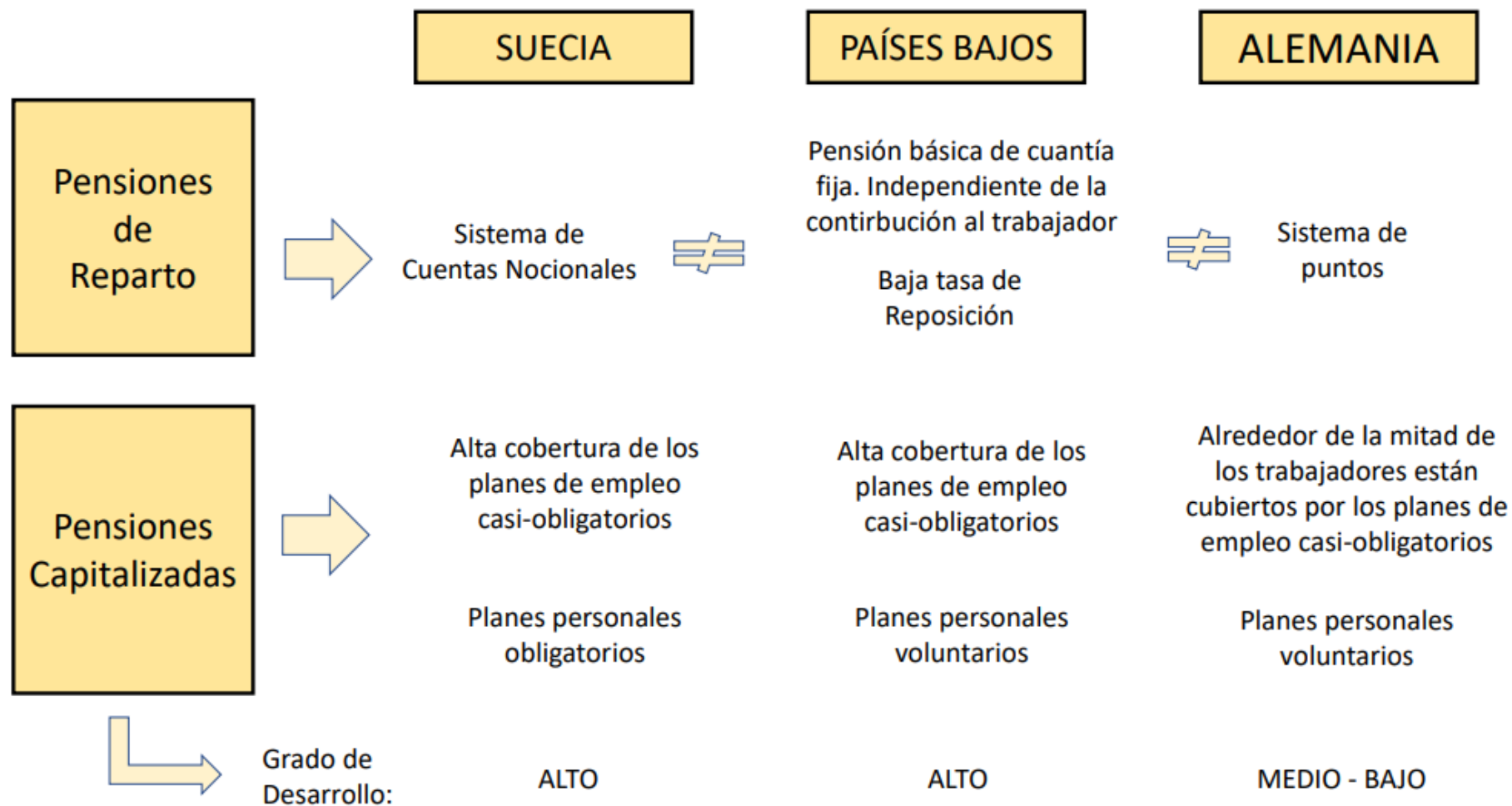
transparencia de los planes privados de pensiones, las personas deben estar mejor informadas sobre las diferentes opciones, así como, de sus beneficios futuros.

Sin embargo, más allá de estas complejidades que conocemos gracias al trabajo, basta echar una breve mirada sobre la coyuntura actual de algunos países, aún con sistemas tradicionales de pensiones, para convencernos de la gran dimensión del desafío que tienen ante sí algunos gobiernos quienes, en su objetivo de no perder a su electorado más envejecido, siguen aumentando el gasto en pensiones y realizando reformas paramétricas (lo cual se ha demostrado que no es suficiente), en vez de plantear una reforma estructural basada en el desarrollo de los planes privados y seguir así el ejemplo Sueco.

Por último, la conclusión extraída del punto más novedoso del presente trabajo sobre el género y las pensiones privadas, es que la brecha existente entre hombres y mujeres en la pensión total que recibe un jubilado, en última instancia, es producto de las diferencias aún presentes en el mercado laboral y a medida que estas desaparezcan, en las pensiones también lo harán. Sin embargo, es cierto que estas diferencias se amplifican por las tasas de participación en los planes de pensiones privados y las rupturas en las densidades de cotización.

8. ANEXOS

ANEXO I.- Esquema comparativo entre países



9. BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, R. (2015). *Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos. Experiencias, lecciones y propuestas, Tomo II*. SURA Asset Management.
<https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/01/SURA-2015-Como-fortalecer-los-sistemas-de-pensiones-latinoamericanos-Tomo-II-Peru-Sura-1.pdf>
- Affairs, D.-G. f. (2018). *The 2018 Ageing Report, Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2016-2070_en
- Alonso, J., & Conde-Ruiz, J. I. (2007). *Reforma de las pensiones: la experiencia internacional*. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
<http://documentos.fedea.net/pubs/dt/2007/dt-2007-18.pdf>
- Aparicio Tovar, J. (2015). La sostenibilidad como excusa para una reestructuración del sistema de la Seguridad Social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol 33, Núm. 2 289-309.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/50317/46766>
- Carone, G., Eckefeldt, P., Giamboni, L., Laine, V., & Pamies, S. (2016). *Pension Reforms in the EU since the Early 2000's: Achievements and Challenges Ahead*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/21a917a4-f4e0-11e6-8a35-01aa75ed71a1/language-en>
- Callegaro, L., & Wilke, C.B. (2013). *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*. Public, Occupational and Individual Pension Coverage; Cap. 6.
http://www.shareproject.org/t3/share/fileadmin/pdf_documentation/FRB2/Chapter_6.pdf
- Díaz-Giménez, J. (Documento de Trabajo). *Las Pensiones Europeas y sus Reformas Recientes*. 2014, Nº 7.
<https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20131003/posts/2015-7-las-pensiones-europeas-y-sus-reformas-recientes-esp.pdf>
- Eichhorst, W., Gerard, M., Kendzia, M., Nielsen, C., & Url, T. (2011). *Pension systems in the EU – contingent liabilities and assets in the public and private sector*. European Union.
https://www.researchgate.net/publication/241761061_Pension_Systems_in_the_EU_-_Contingent_Liabilities_and_Assets_in_the_Public_and_Private_Sector
- Ernst & Young. (2017). *Study on the feasibility of a European Personal Pension Framework*. European Union.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/170629-personal-pensions-study_en.pdf

- Europe Economics , & Bourse Consult. (2014). *Baseline report on solutions for the posting of non-cash collateral to central counterparties by pension scheme arrangements*.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e9c47336-55c6-40e3-bfbc-113b9a46b44c/language-en>
- Europea, C. (2017). *Pension Projections Exercise 2018, Country Fiche, Germany*.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/final_country_fiche_de.pdf
- Europea, C. (2017). *Country fiche on pensions for the Netherlands*.
https://europa.eu/epc/sites/epc/files/docs/pages/netherland_country_fiche_on_pensions.pdf
- Europea, C. (2019). *Capital Markets Union: Pan-European Personal Pension Product*.
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_19_1993
- Europea, C. (2009). *Planes de pensiones privados. Su papel en unas pensiones adecuadas y sostenibles*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea,.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40a36c9d-9085-4a9d-b394-5574491c46fa/language-es/format-PDF>
- Europea, C (2018). *The Swedish pension system and pension projections until 2070*.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/final_country_fiche_se.pdf
- Europea, C. (2017). *A Pan-European Pension Product. Filling the Pensions Gap and Refinancing the Economy*. EPSC Strategic Notes. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/pensiones-en-cifras/fondo-documental/a-pan-european-pension-product.html>
- Finlay, L., Hawley, J., & Scott, D. (2014). *EEPO Catalogue of Measures, March 2014*. ICF GHK.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1086&newsId=2382&furtherNews=yes>
- Gerlinger, T., Fachinger, U., & Hanesch, W. (2019). *ESPN Thematic Report on Financing social protection, Germany*. European Social Policy Network.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1135&langId=en>
- Hüllman, J., & Horstmann, S. (2009). *The Socio-Economic Impact of Pension Systems on Women*.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5001&langId=en>
- Lannoo, K., Barslund, M., Chmelar, A., & von Werder, M. (2014). *Pension Schemes*. European Union.
https://www.researchgate.net/publication/337653479_Pensions_and_Pension_Schemes
- Melgarejo Armada, J. (2006). *LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN EL MERCADO ÚNICO*. *Información Comercial Española*, Nº 833.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2214156>
- Nerlich, C., & Schroth, J. (2018). *The economic impact of population ageing and pension*. *ECB Economic Bulletin*, Issue 2.
https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/ebart201802_02.en.pdf

- Nieminen, R., & Eatock, D. (2018). *Pan-European pension product*. European Parliamentary Research Service.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/615656/EPRS_IDA\(2018\)615656_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/615656/EPRS_IDA(2018)615656_EN.pdf)
- OECD. (2019). *Pension Markets in Focus*.
<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm>
- Oostveen, A., & Anderson, K. (2019). *ESPN Thematic Report on Financing social protection, The Netherlands*. European Social Policy Network.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=5&advSearchKey=espn+thematic+report&mode=advancedSubmit&catId=22&policyAreaSub=0&country=0>
- Oregui, P. (2005). *Pensiones en España: La reforma ineludible*. Bolsa de Madrid.
http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3718/2577_TFG_Belen_Manas_definitivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ÖSB Consulting and the Institute for Employment Studies. (2013). *The right to retirement pension information, Germany*. Peer Review in Social Protection and Social Inclusion programme.
ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10407&langId=en
- Palme, J., & Heap, J. (2019). *ESPN Thematic Report on Financing social protection, Sweden*. European Social Policy Network.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1135&langId=en>
- Samek Lodovici, M., Crepaldi, C., & Corsi, M. (2011). *The socio-economic impact of pension systems on the respective situations of women and men and the effects of recent trends in pension reforms*. Ricerca Sociale, Fondazione Giacomo Brodolini.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a435467a-48e7-4c16-9b90-c10d2cdce855/language-en>
- Social Protection Committee, & European Commission. (2018). *KEY CONCLUSIONS OF THE PENSION ADEQUACY REPORT*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19818&langId=en>
- Social Protection Committee, & European Commission. (2018). *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Volume I*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/62f83ed2-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>
- Social Protection Committee, & European Commission. (2018). *The 2018 Pension Adequacy Report: current and, Volume II*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/62f83ed2-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>
- Vázquez Mariscal, A. (2004). Las reformas de los Sistemas de Pensiones en Europa. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N° 54, págs. 13-34.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1113263>

10. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

Abreviaturas

AT	Austria	FR	Francia	MT	Malta
AU	Australia	HR	Croacia	MX	México
BE	Bélgica	GH	Ghana	NL	Países Bajos
CA	Canadá	HU	Hungría	NO	Noruega
CH	Suiza	IE	Irlanda	NZ	Nueva Zelanda
CL	Chile	IS	Islandia	PL	Polonia
CO	Colombia	IT	Italia	PT	Portugal
DE	Alemania	JP	Japón	RO	Rumania
DK	Dinamarca	KZ	Kazajstán	SE	Suecia
EE	Estonia	LU	Luxemburgo	TR	Turquía
ES	España	LT	Lituania	UK	Reino Unido
FI	Finlandia	LV	Letonia		

Acronimos

AROPE	At Risk of Poverty and/or Exclusión	OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
BM	Banco Mundial	PAYG	Pay As You Go
DB	Defined Benefit	PEPP	Pan-European Personal Pension Product
DC	Defined Contribution	PIB	Producto Interior Bruto
EA	European co-operation for Accreditation	TFP	Total Factor Productivity
EPC	Economic Policy Committee	UE	Unión Europea
KID	Key Information Document		