

¿Por qué fracasan algunas buenas ideas? II

José Antonio Herce / Miguel Ángel Herce

En la pasada entrada de Una Buena Sociedad argumentamos que los planes de pensiones privados, especialmente los promovidos por las empresas para sus trabajadores son una buena idea que a veces fracasa[1]. En ella se mostraba el vivísimo contraste que estos esquemas previsionales (ahorro fiscalmente calificado para la jubilación) presentan en los EE. UU. o Canadá frente a los existentes en la mayoría de los países de América Central y del Sur. También en Europa, con numerosos matices, no obstante, se da este contraste en el peso de los esquemas complementarios de pensiones tienen en los países del norte y los del sur.

Quedó claro en aquella entrada del blog que al sur de Río Grande, hasta la Patagonia, la introducción de los planes de pensiones acabó creando un enorme caos previsional en sociedades en las que la Seguridad Social (Pilar I) estaba desmembrándose, tratando de reemplazarla por esquemas de capitalización ocupacional que, a la postre, no han funcionado satisfactoriamente debido a la enorme irregularidad laboral que ya había quebrado a los esquemas públicos, incapaces de garantizar pensiones finales calculadas arbitrariamente contra recursos financieros manifiestamente insuficientes[2]

En la actualidad y tras los problemas de liquidez que la Covid-19 ha impuesto a los hogares más modestos, el sistema previsional de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y sus equivalentes en todo el subcontinente ha quedado severamente tocado al permitirse, desde los gobiernos, la retirada anticipada de los fondos acumulados para la jubilación. Se esfuma así el esfuerzo de décadas de los trabajadores latinoamericanos de cara a su jubilación y no pasarán muchos años sin que se produzca una nueva revolución previsional que reinvente la Previsión Social prácticamente desde cero.

Al norte de Río Grande, sin embargo, las muy diferentes condiciones estructurales económicas y sociales, en los dos grandes países que allí se encuentran, los EE. UU. y Canadá, determina que el sistema mixto de los dos pilares (Seguridad Social y Planes de Empresa) esté sólidamente implantado. Podría decirse que la buena idea que son los planes de pensiones complementarios ha madurado bien y los esfuerzos se concentran ahora en mantener el sistema adaptándolo flexiblemente a las cambiantes condiciones de la economía, la demografía y los estilos de vida de la sociedad.

¿Por qué decimos, incomparable hermano, que este vivísimo contraste se refleja también en Europa? ¿Acaso en Europa hay un Río Grande equivalente en cuyas riberas se afirman o se hundan los pilares previsionales que aseguran el bienestar de los trabajadores durante su jubilación?

La Seguridad Social, el Pilar I, nació en Europa a finales del siglo XIX, se extendió rápidamente alrededor de 1900 y hoy disfruta de una razonable buena salud, aunque

aquejada de creciente insuficiencia financiera fruto de su enorme éxito. Al mismo tiempo, tras la Segunda Guerra Mundial, y fruto de la entente social entre el trabajo y el capital, reflejada en la entente política entre la socialdemocracia y la democracia cristiana, se extendió la previsión social complementaria de empresa, el Pilar II. Aunque los países del sur de Europa, entre ellos España, no participaron de este desarrollo.

La extensión del Pilar I en la Europa de los imperios coloniales de principios del siglo XX, por cierto, creó influencias duraderas en las colonias y protectorados de aquellos en los restantes continentes y, tras la descolonización de mediados del siglo XX, numerosos países asiáticos, del medio oriente, africanos y en Oceanía, crearon sus propias leyes de Pilar I y Pilar II.

Como comentábamos más arriba. Los países del sur de Europa, que habían desarrollado sus normas de Seguridad Social en el primer tercio del pasado siglo[3], a imagen y semejanza de las más evolucionadas de la época, poco hicieron, sin embargo, para desarrollar el Pilar II de la Previsión Social.

España, en concreto, promulgó la normativa moderna de Previsión Social Complementaria (PSC) hace poco más de tres décadas, a finales de los años ochenta del siglo precedente. Hoy, todavía, el peso de la PSC en España es muy modesto, con una ratio de ahorro previsional de apenas el 10% del PIB si no se tiene en cuenta a los vehículos previsionales mutualistas y asegurados (y equivalentes) y del 25% si se les tiene en cuenta. En este punto, hermano, es inevitable preguntarse ¿ha fracasado la gran idea de los planes de pensiones en España? Y, de ser afirmativa la respuesta, ¿por qué?

Para situar este caso en su contexto, conviene repasar rápidamente el caso general de la PSC en Europa. No se trata de una realidad homogénea, por multitud de razones. Hasta la promulgación de la ley del Seguro de Vejez e Invalidez de 1889 en la Alemania imperial del Káiser Guillermo y del Canciller von Bismarck, que entró en vigor hace exactamente 130 años, en 1891, todos los países europeos venían desarrollando esquemas privados de pensiones de invalidez y contingencias afines por la vía de los acuerdos de empresas con sus trabajadores, más bien escasos, o de las agrupaciones gremiales de trabajadores, algunas de ellas descendientes de las corporaciones medievales adaptadas a la era de la revolución industrial.

El desarrollo de la Seguridad Social, a partir del ejemplo alemán, desplazó en buena medida los esquemas privados durante la práctica primera mitad del siglo XX, que, además, sufrieron considerablemente con la Primera Guerra Mundial y la inestabilidad financiera y económica del periodo de entreguerras. No obstante, el panorama cambió en la posguerra de 1945. La Seguridad Social, emergió con fuerza tras la fase bélica en los países occidentales, tanto como un esquema básico universal (con una rama asistencial) como mediante un esquema de seguro profesional obligatorio, ambos basados en el método financiero del «reparto», pero en los países anglosajones, nórdicos y europeos continentales, también se generalizaron los sistemas complementarios de empresa basados en el método financiero de la capitalización y fórmulas de prestaciones de aportación definida y de *final salary* (o prestación definida como un porcentaje del salario final del trabajador). Los sindicatos y las empresas

europeas y anglosajonas de posguerra se sumaron al pacto entre cristianodemócratas y socialdemócratas de la posguerra que hizo emerger la gran clase media y el Estado del bienestar y que, de paso, sirvió para contener la amenaza de los países del bloque soviético.

La PSC en España quedó, no obstante, en un plano muy secundario, reducida a arreglos internos en las grandes empresas, y para directivos generalmente, de los sectores financiero y los monopolios estatales[4]. Hasta que, en 1987 y 1988, se aprobaron las modernas leyes y reglamentos que regulaban los Planes de Pensiones de empleo, asociados e individuales que han subsistido hasta hoy. En todo este tiempo, la PSC ha venido incluyendo convencionalmente no solo el modelo de planes y fondos de pensiones, lo que coloquialmente se conoce como las «pensiones privadas», es decir, pensiones ocupacionales y personales, en realidad (las primeras promovidas por empresas y las segundas por entidades financieras y aseguradoras), sino también las mutualidades laborales (alternativas al Régimen de Autónomos y complementarias) y los esquemas de seguro de vida de carácter previsional.

Es difícil decir si la buena idea que es la PSC ha fracasado o no en España. Pero unos cuantos datos comparativos bastarán para hacerse una idea del espacio previsional que ocupa la Seguridad Social, por un lado, y la PSC, por otro. El cuadro siguiente es muy explícito al respecto, aunque sus datos se refieren al ejercicio 2019[5].

La Seguridad Social española cubre obligatoriamente a todos los trabajadores residentes en España, ocupados o parados (que reciban prestaciones), asalariados o autónomos. La PSC cubre al 12% de los asalariados a través del Pilar II (de empleo y asociado) y al 25% de la población de edad laboral (16 a 64 años) a través del Pilar III (individual). Varios millones de trabajadores, seguramente adscritos en una buena proporción a los Pilares II y III convencionales, lo están también a esquemas asegurados o mutualistas. Las prestaciones de estos esquemas, en forma de complementos de renta exclusivamente (la mayoría de las prestaciones se retiran en forma de capital) solo abarcan a apenas unos cientos de miles de beneficiarios mientras que la Seguridad Social tiene ya 9 millones de pensionistas que perciben casi 10 millones de pensiones por contingencias de jubilación, incapacidad permanente, viudedad y orfandad[6].

La Seguridad Social española no acumula capital. Su fondo de Reserva está virtualmente exhausto a la espera de que un «gobierno temerario» (como inmediatamente sería calificado por la oposición el que lo hiciese), por otra parte, pase a la historia por extraer su último euro del mismo, pues desde hace más de una década el sistema público ha entrado en déficits crecientes.

Pero la PSC, incluyendo al sector asegurador y al mutualista, acumula activos y reservas matemáticas equivalentes al 25% del PIB, unos 300 millardos de euros. A esta suma se reducen también los pasivos de estos esquemas, ya que por la naturaleza del método de capitalización que aplican, los capitales y reservas acumulados son la contrapartida de los derechos devengados por los partícipes en todo momento. La Seguridad Social, no obstante, también acumula pasivos contingentes frente a sus pensionistas y trabajadores cotizantes a cada fecha determinada, que pueden

interpretarse también como derechos devengados por todos estos. A 31 de diciembre de 2018 (datos del INE publicados en 2020), estos derechos devengados totales ascendían a 4,36 billones de euros[7].

Puede compararse el peso de la capitalización de la PSC española con el de otros países a los que nos gustaría parecernos en algún sentido. En los EE. UU., el Reino Unido, los Países Bajos, Suiza, Dinamarca, Australia o Nueva Zelanda, por citar los más avanzados en esta materia, los ahorros previsionales de la PSC alcanzan proporciones del PIB que superan el 100% del mismo. La PSC en estos países no da pequeños complementos de pensión a solo una fracción de los trabajadores, sino verdaderas pensiones complementarias, mayores que las de la Seguridad Social, en ocasiones, a la totalidad, o casi, de los trabajadores. En muchos de estos países, la Seguridad Social ofrece pensiones básicas y asistenciales y la pensión de jubilación es la del Pilar II.

Ya lo decíamos en nuestra entrada anterior, ¿no incomparable gemelo? No hace falta, ni es deseable, que la Seguridad Social quede subordinada a la PSC, pues solo el Estado puede llevar a cabo la necesaria tarea de solidaridad de cara a los trabajadores jubilados que no han podido completar derechos para una pensión suficiente. Pero hoy ya hay millones de pensionistas españoles que necesitan un complemento de pensión y la PSC no se ha desarrollado lo suficiente. ¿Por qué?

Hace décadas que se viene diciendo que la PSC no puede generalizarse (democratizarse, matizaríamos nosotros) porque la Seguridad Social lo llena todo. Tanto en forma de renta sustitutoria del último salario (un 80%, se cita habitualmente, una tasa de las más elevadas del mundo), como en términos del coste no salarial para los empleadores (un 23,7% del salario bruto solo para jubilación y otras contingencias afines), que es, ciertamente, elevado. No es fácil saber con precisión qué porcentaje del salario representa la PSC de empleo. Puede situarse en un 3% a cargo fundamentalmente de los pocos empleadores que lo ofrecen a sus asalariados (planes de pensiones convencionales).

No estamos de acuerdo con esta explicación que creemos, en todo caso, cada vez menos vigente de ser cierta y, en el fondo, demasiado cómoda para ser una buena explicación.

Lo cierto es que después de tres décadas desde que se estableciera la normativa moderna básica de la PSC en nuestro país, su progreso ha sido poco sustantivo. Aparte del aparente éxito del Pilar III (planes individuales, datos INVERCO a marzo 2021), con más de 7,5 millones de cuentas de partícipes (8,6 millones a diciembre de 2008, ojo) y solo 84,3 millardos de euros de patrimonio gestionado (11.200 euros por cuenta), los números del Pilar II, de empleo, apenas han avanzado respecto a lo que ya había en forma de compromisos internos de las empresas, preexistentes antes de la obligada externalización hacia el nuevo sistema. En el Pilar II, en efecto, hay en la actualidad (marzo 2021, datos de INVERCO) 2 millones de cuentas de partícipes que acumulan activos por importe de 37 millardos de euros (unos 18.500 euros por cuenta). Ha de constatarse, además, que millones de partícipes no realizan aportaciones a sus cuentas desde hace años, especialmente en el Pilar III, y que las aportaciones medias a cada uno de estos esquemas son muy reducidas.

Si hubiese que hablar de complementos de pensión a partir de los ahorros medios por cuenta de partícipe de la PSC española (suponiendo que estas cuentas no madurasen hasta alcanzar el doble de sus dotaciones actuales en el momento de la jubilación de sus titulares), tendríamos que quedarnos con pensiones complementarias de jubilación de unos 50 euros al mes (vitalicios) para el Pilar III y de unos 90 euros al mes para el Pilar II. No es esto lo que se espera de una PSC vigorosa[8].

Las razones del relativo fracaso de la PSC en España y quizá en los demás países del sur de Europa, habría que buscarlas más bien en la falta de cultura de ahorro financiero (previsional o no), el apego al ahorro inmobiliario, la confianza en la familia extendida (cada vez menos extendida, la familia y quizá también la confianza), la escasa productividad de la economía y la creencia, eso sí, abonada por todos los gobiernos, de que la Seguridad Social lo puede todo.

Para más INRI, el gobierno aplicó en diciembre pasado una brutal reducción a la deducción fiscal de los vehículos del Pilar III (individuales), ateniéndose a excusas de mal pagador. El Pacto de Toledo, por su parte, cuando redacta sus recomendaciones, casi está diciendo (entre líneas, claro) que daría cualquier cosa por eliminar por completo la deducción fiscal a la PSC y olvidarse de ella. Deducción que, aparte de evitar la doble imposición de la renta, sí se aplica a las cotizaciones a la Seguridad Social como si no fuesen lo mismo que las aportaciones a la PSC.

La PSC, en suma, no está bien vista en España, ni por los partidos de la izquierda ni por las organizaciones de pensionistas ni por los sindicatos. Habría que preguntarse, incluso, si está bien vista por el resto de los partidos políticos e interlocutores sociales, o por la misma industria promotora de este tipo de soluciones. La ciudadanía, bien mandada, cree lo mismo que cree el gobierno, ni más ni menos de lo mucho o poco que cree el gobierno de turno al respecto de la PSC. ¿Cuánto piensas tú, incomparable gemelo, que el gobierno cree en la PSC?

[1] Véase

<https://www.revistadelibros.com/blogs/una-buena-sociedad/por-que-fracasan-algunas-buenas-ideas-i>.

[2] Estos tres países, curiosamente, promulgaron su primera ley de Seguridad Social en 1919, aunque Portugal no la implementó y debe registrarse 1935 como el año en el que la Seguridad Social se creó en este país. España desarrolló la Ley del Retiro Obrero en 1919 en el seno del Instituto Nacional de Previsión, creado en 1908.

[3] El esquema previsional en la etapa 1900-1967 en España fue, en realidad, bastante más complejo. En 1900 se crea el primer seguro público de accidentes del trabajo, mediante la denominada «Ley Dato», precursora de la Seguridad Social española. En 1908 se crea el Instituto Nacional de Previsión y en 1919 se promulga la ley del Retiro Obrero Obligatorio cuya gestión se confía al INP. La vejez, entonces, se consideraba como un caso de invalidez para trabajar. El Retiro Obrero, de capitalización más o menos pura, permaneció como un virtual sistema de Seguridad Social hasta que fue reemplazado en 1939 por el Subsidio de Vejez, que se apropió de los capitales acumulados, dando paso a un método financiero de reparto. El Subsidio de Vejez, en 1947, se convirtió en el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) que desaparecería (a efectos de afiliación, pues todavía existen pensionistas de este sistema) en 1963, tras la promulgación de la Ley de Bases de la Seguridad Social, propiamente dicha, vigente desde 1967, consagrada por la Constitución en 1978 y renovada mediante reformas de cierta entidad en 1985, 2011 y 2013. Como la acción protectora (jubilación) del estado a través del SOVI era manifiestamente insuficiente, y muy pocos trabajadores recibían prestaciones de jubilación de sus empresas o tenían suscritas cartillas de ahorro para

la vejez, con el apoyo público, se promueve en 1946 un segundo pilar complementario denominado «Mutualismo Laboral» organizado por ramas profesionales, de capitalización y financiado con cuotas de trabajadores y, en menor medida, empleadores. El mutualismo laboral colapsó debido a la gestión política de las mutualidades profesiones y a una política de inversión «patriótica» que privilegiaba la compra de deuda pública para la construcción de obra pública y las infraestructuras que el país necesitaba en los años cincuenta del pasado siglo. La Seguridad Social acabó integrando numerosas mutualidades laborales virtualmente quebradas. Solo un puñado de mutualidades laborales profesionales (denominadas hoy «alternativas» a la Seguridad Social) subsistieron, apostaron por la modernización y pudieron convertirse en el actual mutualismo laboral español, acompañadas de otras mutualidades laborales y ramas de las anteriores complementarias, conviviendo con notable éxito con la Seguridad Social española heredera de la Ley de Bases de 1963, con los Planes y Fondos de pensiones y con el seguro de vida-jubilación. Estos tres tipos de esquemas configuran hoy la PSC en España. Véanse

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS51/PESS52>

sobre la historia sucinta de la Seguridad Social española,

<https://revista.seg-social.es/2018/11/21/la-integracion-del-mutualismo-en-la-seguridad-social-dos-momentos-de-cisivos/> sobre la historia sucinta del mutualismo laboral pre democrático y

<https://www.confederacionmutualidades.es/la-confederacion/sobre-nosotros/> sobre el actual mutualismo laboral alternativo y complementario.

[4] Puede encontrarse el análisis de los datos del cuadro en

<https://betterfinance.eu/wp-content/uploads/The-Real-Return-Long-Term-Pension-Savings-Report-2020-Spain.pdf>, debido a uno de los autores de esta entrada.

[5] En España es posible compatibilizar varias pensiones bajo ciertos requisitos (por ejemplo, una de jubilación con una de viudedad, el caso más frecuente). La concurrencia de pensiones, pues así se denomina oficialmente este fenómeno, implica una media de 1,1 pensión por pensionista, ratio que es bastante estable en el tiempo.

[6] ¡Exacto, a 3,6 veces el PIB de ese año! Véase

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C@@@cid=1254736177063@@@menu=ultiDatos@@@idp=1254735576581. No hay que asustarse demasiado, aunque sí algo. Estas cifras son

habituales en los sistemas de reparto y representan el valor presente descontado de todas las pensiones por pagar a los actuales pensionistas hasta su fallecimiento y de los derechos a pensión adquiridos por todos los afiliados existentes al 31 de diciembre del año en que se realiza el cálculo actuarial, en este caso 2018.

[7] Para un cálculo de «servilleta de cafetería» (*back of the envelope computation*) el lector interesado puede aplicar la «regla del cinco». Es decir, si su hucha de las pensiones es de 100 mil euros, para calcular la renta vitalicia mensual a los 65 años (unisex), con rentabilidad nominal del 3,5% (¡quien la viera hoy!), debe multiplicar su capital por 5 y dividirlo por 1.000. Es decir $(100.000 \times 5)/1.000 = 500$ euros al mes de por vida, esta es una estimación alta con tipos cero, así que luego le quita un 10% y redondea. Con 11.200 euros de capital pues unos 50 euros de renta y con 18.500 pues unos 90. ¡Ojo, este no es un cálculo actuarial estricto, es solo «la regla del cinco»! Pero ya lo ve, si desea tener un complemento de pensión de unos 450 euros al mes cuando se jubile, necesita ahorrar unos 100.000 euros durante toda su vida de trabajador. No es tan difícil en, digamos, 35 años. Si además encuentra un gestor que, a cambio de una comisión del 0,5% de su ahorro al año, le duplique su ahorro cada 10 años (lo que requiere una rentabilidad real del 6,5% al año), bastará con que ahorre unos 850 euros al año para obtener 625 euros asegurados al mes durante 20 años. No es magia, salvo la «magia del interés compuesto», pues hasta que se agoten sus ahorros (con su vida, se trata de una renta vitalicia) el último euro que retire de este esquema un trabajador medio habrá estado rindiendo durante 55 años (1 euro al 6% durante 55 años se convierte en 24,65 euros).